NNT/NL : 0000AIXM0000/000ED000

THÈSE DE DOCTORAT

Soutenue à Aix-Marseille Université
le 21 décembre 2023 par

Rodolphe MARTINIÈRE

LE DROIT DU TRAVAIL À L'ÉPREUVE DE LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

Discipline
Droit

Spécialité
Droit privé

École doctorale
Sciences juridiques et politiques – ED 67

Laboratoire de recherche
Centre de droit social – UR 901

Composition du jury

Alexis BUGADA	Président du jury
Professeur à l'Université d'Aix-Marseille	
Allison FIORENTINO	Rapporteur
Maître de Conférences HDR à l'Université de Rouen Normandie	
Jean-Yves KERBOURC'H	Rapporteur
Professeur à l'Université de Nantes	
Jean-Pierre LABORDE	Membre invité
Professeur émérite, Président honoraire à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV	
Virginie RENAUX-PERSONNIC	Directeur de thèse
Maître de conférences HDR à l'Université d'Aix-Marseille	
Joël COLONNA	Co-Directeur de thèse
Maître de conférences HDR à l'Université d'Aix-Marseille	

Le droit du travail à l'épreuve de la révolution numérique

Affidavit

Je soussigné, Rodolphe Martinière, déclare par la présente que le travail présenté dans ce manuscrit est mon propre travail, réalisé sous la direction scientifique de mes directeurs de thèse, Madame Virginie Renaux-Personnic et Monsieur Joël Colonna, dans le respect des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité inhérents à la mission de recherche. Les travaux de recherche et la rédaction de ce manuscrit ont été réalisés dans le respect à la fois de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche et de la charte d'Aix-Marseille Université relative à la lutte contre le plagiat.

Ce travail n'a pas été précédemment soumis en France ou à l'étranger dans une version identique ou similaire à un organisme examinateur.

Fait à Allauch, le 25 octobre 2023

Signature :

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Liste de publications et participation aux conférences

1) Liste des publications réalisées dans le cadre du projet de thèse :

    1. MARTINIÈRE R., « Uber : sous le voile numérique : la subordination », Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 71.

    2. MARTINIÈRE R., « Approches comparatives : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

    3. MARTINIÈRE R., « Les droits des salariés confrontés aux objets connectés de santé », *in* BROSSET E., GAMBARDELLA S. et NICOLAS G. (dir.), *La santé connectée et « son » droit, approches de droit européen et de droit français*, PUAM, 2017, p. 233.

2) Participation aux conférences et écoles d'été au cours de la période de thèse :

    1. 18 juin 2019, Colloque du Centre de Droit Social (CDS – UR 901), Aix-Marseille Université, « Droit social et plateformes numériques ». Participation orale sur le thème du droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques.

    2. 27 février 2018, Conférence ELSA Aix-Marseille (*European Law Student Association* - Association européenne des étudiants en droit), « L'essentiel sur les ordonnances Macron ». Participation orale sur le thème du télétravail.

    3. 25 novembre 2016, Colloque du Centre d'études et de recherches internationales et communautaires (CERIC – UMR DICE 7314) et du Centre de droit de la santé (CDSA – UMR ADES 7268), Aix-Marseille Université, « La santé connectée et "son" droit. Approches de droit européen et de droit français ». Participation orale sur « Les droits du salarié confrontés aux objets connectés de santé ».

Remerciements

En premier lieu, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance envers mes deux directeurs de thèse, Madame Renaux-Personnic et Monsieur Colonna. Je dois la réalisation de ce projet ambitieux à leur expertise et leur dévouement sans faille. Au-delà de leur accompagnement académique, c'est pour leur bienveillance, leur confiance et leur soutien indéfectibles que je souhaite leur exprimer toute ma gratitude.

Mes remerciements s'adressent ensuite aux membres du Centre de droit social, pour leur appui, leurs précieux conseils et l'accueil qu'ils m'ont offert.

À ma famille et mes proches, qui se reconnaîtront, pour leur présence constante à mes côtés.

À Manon, pour tout.

SOMMAIRE

Remerciements
Liste des principaux sigles et abréviations

INTRODUCTION GÉNÉRALE

PREMIÈRE PARTIE
LA RÉSISTANCE DU DROIT DU TRAVAIL AU NUMÉRIQUE

Titre 1. La résistance des droits du salarié menacé par le numérique

Chapitre 1. La protection contre l'extension des pouvoirs de l'employeur
Chapitre 2. La protection contre les risques concernant la vie personnelle et la santé

Titre 2. La résistance du salariat menacé par le numérique

Chapitre 1. La résistance à l'éloignement du travailleur
Chapitre 2. La résistance à l'éviction du contrat de travail

SECONDE PARTIE
LA CONSTRUCTION D'UN DROIT DU TRAVAIL DU NUMÉRIQUE

Titre 1. La construction d'un statut de travailleur de plateforme numérique

Chapitre 1. L'indépendance raisonnée du travailleur de plateforme
Chapitre 2. L'indépendance questionnée du travailleur de plateforme

Titre 2. La numérisation de la relation de travail

Chapitre 1. L'apport du numérique au dialogue social
Chapitre 2. L'apport du numérique à la relation individuelle de travail

CONCLUSION GÉNÉRALE

Annexes
Glossaire
Bibliographie
Index jurisprudentiel
Index alphabétique
Table des matières

LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES ET ABRÉVIATIONS

2FA	Vérification en deux étapes	
A.	Arrêté	
A*MIDEX	Fondation universitaire A*Midex	
ACAATA	Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	
ACIL	Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais	
Act. proc. coll.	Lettre d'actualité des Procédures collectives civiles et commerciales	LexisNexis
ACYMA	Action contre la cybermalveillance	
AFNOR	Association française de normalisation	
AFP	Agence France-Presse	
AJDA	L'actualité juridique droit administratif	Dalloz
Al.	Alinéa	
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	
ANDRH	Association nationale des DRH	
ANFR	Agence nationale des fréquences	
ANI	Accord national interprofessionnel	
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail	
ANSSI	Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information	
API	Association des Plateformes d'Indépendant	
Arpe	Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi	
Art.	Article	
ASEAN	Association des Nations d'Asie du Sud-Est	
Av. gén.	Avocat général	
AVF	Association des VTC de France	
BBC	British Broadcasting Corporation	
BEC	*Business Email Compromise*	
BIT	Bureau international du travail	
BTL	Bulletin des transports et de la logistique	Lamy
Bull. Aix.	Bulletin d'Aix	PUAM
Bull. civ.	Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation	

Bull. Joly Trav.	Bulletin Joly Travail	Lextenso
BYOD	*Bring your own device*	
C. civ.	Code civil	
C. com.	Code de commerce	
C. pén.	Code pénal	
CA	Cour d'appel	
CAA	Cour administrative d'appel	
Cah. dr. entr.	Cahier de droit de l'entreprise	LexisNexis
Cah. DRH	Les cahiers du DRH	Lamy
Cah. Lamy CE	Les cahiers Lamy du CE	Lamy
Cah. Lamy CSE	Les cahiers Lamy du CSE	Lamy
Cah. soc.	Les cahiers sociaux	Lextenso
Cahiers IP	Cahiers Innovation & Prospective	CNIL
Cass. 1e civ.	Cour de cassation, première chambre civile	
Cass. 2e civ.	Cour de cassation, deuxième chambre civile	
Cass. ass. plén.	Cour de cassation, assemblée plénière	
Cass. ch. mixte	Cour de cassation, chambre mixte	
Cass. ch. réunies	Cour de cassation, chambres réunies	
Cass. crim.	Cour de cassation, chambre criminelle	
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale	
CDS	Centre de droit social d'Aix-Marseille	
CE	Conseil d'État	
CERN	Conseil européen pour la recherche nucléaire	
CESE	Conseil économique social et environnemental	
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens	
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement	
CGT	Confédération Générale du Travail	
Ch.	Chambre	
Chap.	Chapitre	
Chron.	Chronique	
CIRC	Centre International de Recherche sur le Cancer	
Circ.	Circulaire	
CLAP	Collectif des livreurs autonomes des plateformes	
CNDCH	Commission nationale consultative des droits de l'homme	
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés	

CNNum	Conseil national du numérique	
Com.	Commentaire	
Comm. com. électr.	Communication - commerce électronique	LexisNexis
Concl.	Conlusions	
Cons.	Considérant	
Cons. const.	Conseil constitutionnel	
Cons. prud'h.	Conseil de prud'hommes	
Contrats conc. consomm.	Contrats Concurrence Consommation	LexisNexis
CPC	Code de procédure civile	
CPCE	Code des postes et des communications électroniques	
CRÉDOC	Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie	
CRJG	Centre de Recherches Juridiques de Grenoble	
D.	Recueil Dalloz	Dalloz
D.	Décret	
D. actu.	Dalloz actualité	Dalloz
D. IP/IT	Droit de la propriété intellectuelle et du numérique	Dalloz
Dares	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques	
DGT	Direction générale du travail	
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi	
Doc. fr.	Documentation française	
DPO	Délégué à la protection des données	
Dr. ouvrier	Le Droit ouvrier	CGT
Dr. soc.	Droit social	Dalloz
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels	
EDBP	Contrôleur européen de la protection des données	
EEI	Énergie - Environnement - Infrastructures	LexisNexis
eIDAS	Règlement (UE) sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur	
ELSA	Association européenne des étudiants en droit	

et. alii.	et (les) autres	
Etui	Institut syndical européen	
Explo.	Les cahiers d'exploration	Anact
FNAE	Fédération Nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs	
FO	Force Ouvrière	
G29	Groupe « Article 29 »	
Gaz. Pal.	Gazette du Palais	Lextenso
GIP	Groupement d'intérêt public	
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emploi et Compétences	
i2D	Information, données & documents	
IA	Intelligence artificielle	
Ibid	*Ibidem* : au même endroit	
ICIJ	Consortium international des journalistes d'investigation	
IFOP	Institut d'études opinion et marketing en France et à l'international	
IGAS	Inspection générale des affaires sociales	
IGEDD	Inspection générale de l'Environnement et du Développement durable	
Infra	Ci-dessous	
Init.	À l'initiative de	
INPI	Institut national de la propriété intellectuelle	
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques	
INV	Intersyndicale Nationale VTC	
IRSEM	Institut de recherche stratégique de l'école militaire	
ISO	International Organization for Standardization	
JA	Juris associations	Dalloz
JCl.	JurisClasseur	LexisNexis
JCP E	La semaine juridique édition Entreprise et Affaires	LexisNexis
JCP G	La semaine juridique édition Générale	LexisNexis
JCP N	La semaine juridique édition Notariale et Immobilière	LexisNexis
JCP S	La semaine juridique édition Social	LexisNexis

JIRS	Journal international de la recherche syndicale	
JO	Journal officiel	
JOUE	Journal officiel de l'Union européenne	
JS	Jurisport	
JSL	Jurisprudence sociale Lamy	Lamy
JT	Juris tourisme	Dalloz
L.	Loi	
LCEN	Loi pour la confiance dans l'économie numérique	
LDH	Ligue des droits de l'Homme	
LEDEN	L'essentiel droit des entreprises en difficultés	
LEST	Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail	
Liaisons soc.	Liaisons sociales	Lamy
LIL	Loi Informatique et Libertés	
LINC	Laboratoire d'Innovation Numérique de la CNIL	
Loc. cit.	*Loco citato* : à l'endroit cité	
LPA	Les petites affiches	Lextenso
LRN	Loi pour une République numérique	
Maj.	Mise à jour	
MIT	*Massachusetts Institute of Technology*	
NIST	*National Institute of Standards and Technology*	
Not.	Notamment	
OBERGO	Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie	
Obs.	Observations	
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques	
OIT	Organisation internationale du travail	
Op. cit.	*Opere citato* : dans l'ouvrage précité	
Ord.	Ordonnance	
ORSE	Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises	
PE	Parlement européen	
Préc.	Précité	
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi	
PUAM	Presses universitaires d'Aix-Marseille	
PUF	Presses universitaires de France	
Quot.	Quotidien	
Rapp.	Rapport	
RCC	Rupture conventionnelle collective	

RD bancaire et fin.	Revue de droit bancaire et financier	LexisNexis
RD rur.	Revue de droit rural	LexisNexis
RDC	Revue des contrats	Lextenso
RDCTSS	Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale	COMPTRASEC
RDLF	Revue des droits et libertés fondamentaux	
RDP	Revue du droit public	Lextenso
RDSS ?	Revue de droit sanitaire et social	Dalloz
RDT	Revue de droit du travail	Dalloz
Règl.	Règlement	
Rép. min.	Réponse ministériel	
Resp. civ. et assu.	Revue responsabilité civile et Assurances	LexisNexis
Rev. Crit. DIP	Revue critique de droit international privé	Dalloz
Rev. proc. coll.	Revue des procédures collectives	LexisNexis
RF	Revue fiduciaire	Groupe RF
RFDA	Revue de réflexion et d'approfondissement en droit public	Dalloz
RGPD	Règlement (UE) général sur la protection des données	
RI trav.	Revue internationale du travail	BIT
RJS	Revue de jurisprudence sociale	Francis Lefebvre
RJSP	La Revue des Juristes de Science Po	
RLDI	Revue Lamy Droit de l'Immatériel	Lamy
RPS	Risques psychosociaux	
RSC	Revue de science criminelle et de droit pénal comparé	Dalloz
RTD civ.	Revue trimestrielle de droit civil	Dalloz
RTD eur.	Revue trimestrielle de droit européen	Dalloz
Sect.	Section	
Spéc.	Spécifiquement	
SUD	Solidaires, Unitaires, démocratiques	
SUD Commerces	Fédération SUD commerces et Services	
Supra	Ci-dessus	
T. com.	Tribunal de commerce	
T. corr.	Tribunal correctionnel	
TASS	Tribunal des affaires de sécurité sociale	
TGI	Tribunal de grande instance	
TI	Tribunal d'instance	
TJ	Tribunal judiciaire	
UE	Union européenne	

UKSC	*United Kingdom Supreme Court*
Univ.	Université
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
V.	Voir
Vol.	Volume
VPN	Réseau privé virtuel
VTC	Voiture de transport avec chauffeur
Web	*World Wide Web*
XXE	*Expertises unlimited*

INTRODUCTION GÉNÉRALE

« *Rien dans la vie n'est à craindre, tout doit être compris.*
C'est maintenant le moment de comprendre davantage, afin de craindre moins ».

Citation prêtée à Marie Skłodowska-Curie[1].

1. Chaque jour, l'humanité produit 330 exaoctets[2] de données numériques[3]. Pour être stockée, une telle quantité de données nécessiterait près de 2,6 milliards d'iPhone 15 de 128 gigaoctets qui, une fois empilés, atteindraient plus de 20 000 kilomètres, soit une hauteur équivalente à 2 300 fois celle de l'Everest. Cette production vertigineuse ne cesse d'augmenter du fait, notamment, de l'essor des objets connectés[4] sans que nous ne puissions encore ne serait-ce qu'en concevoir les limites. À titre de comparaison, en 2010 il fallait plus d'un mois pour atteindre une même quantité de données[5]. Ce tsunami numérique a particulièrement touché les pays développés et la France n'y a pas échappé. Avec plus de 92 % de sa population connectée, elle se classe, en effet, au 21ème rang mondial pour la proportion d'utilisateurs d'Internet[6]. 89 % des Français de plus de 12 ans sont équipés d'un ordinateur personnel ou professionnel à leur domicile[7], 87 % possèdent un *smartphone*[8] et

[1] Prix Nobel de physique 1903 et Prix Nobel de chimie 1911.
[2] 1 exaoctet équivaut à 1 milliard de milliards d'octets (10^{18} octets). L'octet est l'« *unité de mesure informatique désignant un ensemble de huit bits et permettant la représentation sous forme d'une suite de 0 et de 1 d'un caractère quelconque* », BALLE F. (dir.), *Lexique d'information communication*, Dalloz, 2006, p. 285.
[3] Statista, « *Volume of data/information created, captured, copied, and consumed worldwide from 2010 to 2020, with forecasts from 2021 to 2025* », (Volume de données/informations créées, capturées, copiées et consommées à l'échelle mondiale de 2010 à 2020, avec des prévisions de 2021 à 2025), juin 2021, V. Annexe n° 1, p. 447.
[4] Selon les estimations, il y aura entre 20 et 110 milliards d'objets connectés en 2025 (la différence s'explique par le fait que certaines études sont plus restrictives que d'autres quant à la définition des objets pris en compte et ne tiennent pas compte, par exemple, des *smartphones*), FRANCE STRATÉGIE, *Le monde de l'Internet des objets : des dynamiques à maîtriser*, févr. 2022, p. 60, graphique 9. – Ce phénomène a donné naissance à l' *Internet of things* (*IoT*) ou « Internet des objets », qui vise l'ensemble des objets connectés ainsi que des réseaux de télécommunication et des plateformes de traitement des informations collectées qui leur sont associés, Dictionnaire FranceTerme (JO 11 janv. 2018). – V. PIETTE-COUDOL P., *Les objets connectés*, LexisNexis, 2015. – Au niveau économique, l'*IoT* pourrait atteindre entre 3,9 et 11,1 billions de dollars par an en 2025, TSIATSIS V., KARNOUSKOS S., HÖLLER J., BOYLE D. et MULLIGAN C., *Internet of Things*, Elsevier, 2e éd. 2019, p. 4.
[5] À savoir 32 jours, Statista, préc.
[6] *We are social*, *Digital 2023, Global overview report*, (Numérique 2023, étude mondiale), maj. oct. 2023, p. 23, V. Annexe n° 2, p. 449.
[7] CRÉDOC, *Baromètre du numérique 2022*, Rapp. janv. 2023, p. 45.
[8] *Ibid*, p. 29. – C'est en 2015 que, pour la première fois, les Français ont passé davantage de temps sur leur *smartphone* que devant leur télévision, RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », Dr. soc. 2016, p. 912. – Ce déclin de la télévision au profit des outils numériques avait, notamment, été prédit par George Gilder, dès 1994 : « *des milliers de scénaristes ont la possibilité de réaliser et de distribuer leurs propres films* », anticipant ainsi les plateformes de vidéo comme *YouTube*, GILDER G., *Life After Television*, Norton, New York, 1994, p. 204, cité par FLICHY P., *L'imaginaire d'Internet*, Paris, « Sciences et société », La découverte, 2001, Chapitre 5. « À l'aube d'un nouvel âge de la communication », pp. 135-162.

plus d'un sur deux admet ne pas pouvoir se passer d'Internet plus d'une journée sans que cela ne lui manque[9]. Ces chiffres, qui ne cessent de croître, témoignent de l'ampleur de la révolution numérique, au point que presque tous les actes de la vie quotidienne peuvent désormais être numérisés, même ceux relevant de la sphère la plus intime, comme le sommeil ou la prière[10].

2. Appréhender la révolution numérique n'est pas chose aisée pour le juriste, qui doit surmonter plusieurs difficultés[11]. Nous en retiendrons deux principales. La première tient – les lecteurs de cette thèse ne manqueront pas de le relever – au vocabulaire utilisé, essentiellement composé de termes ou d'expressions en langue anglaise, *machine learning*, *deep learning, ChatGPT, cloud computing*…[12] qu'il faut apprivoiser. La seconde difficulté tient à l'univers numérique lui-même, dont la compréhension du fonctionnement et des techniques en perpétuelle évolution n'est pas facilement accessible au juriste, profane en ce domaine et qui doit donc faire preuve, à la fois, d'humilité et de prudence. C'est ce que nous ferons pour tenter de définir les contours de la révolution numérique.

3. Dérivé du latin *numerus* qui signifie nombre[13], le numérique vise tout autant une technique qu'une technologie. La technique numérique désigne la représentation d'informations ou de grandeurs physiques, par un nombre fini de valeurs discrètes, généralement de chiffres binaires sous la forme de 0 et 1, ce qui l'oppose à l'analogique, qui

---

[9] CRÉDOC, préc., p. 235.

[10] « *Dormir est un acte numérique pour qui a installé une application sur son téléphone pour mesurer ses cycles de sommeil ; prier est une action numérique si nous téléchargeons sur le Web une méditation (…) ; un combattant de Daech qui guerroie en Syrie agit dans le monde numérique car les données de géolocalisation de son mobile sont conservées par les États-Unis (…) ; câliner son chat est tout autant une activité numérique si l'idée nous prend de diffuser les ronronnements dudit félin sur les réseaux sociaux* », PITRON G., *L'enfer numérique : voyage au bout d'un like*, éd. Les Liens qui libèrent, sept. 2021, p. 13.

[11] V. ADAM P., « Droit (du travail) et intelligence artificielle », Lexbase Social n° 802, 14 nov. 2019.

[12] Ces termes seront définis dans les développements suivants, ainsi que dans le glossaire, p. 455 et s.

[13] La traduction anglaise du mot « *nombre* » est « *digit* », ce qui explique l'utilisation courante du mot « *digital* » comme un synonyme au « *numérique* ». Or, en français, le digital fait référence au doigt (Larousse), de sorte que l'utilisation de ce terme ainsi que ses dérivés comme « *digitalisation* » semblent maladroits. Toutefois, cette expression semble reprendre un certain sens avec l'essor des *smartphones* et autres tablettes commandés du bout des doigts. Le terme « *digital* » pourrait alors présenter une certaine pertinence lorsque sont visés de tels usages du numérique, V. CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, coll. La couleur des idées, éd. Seuil, janv. 2019, p. 48 : « *il s'agit de souligner l'élément physique, le mouvement actif du digitus, le doigt qui sert à compter, mais aussi qui pointe, clique, appuie sur le bouton* ».

implique une représentation des données sous la forme de variations continues[14]. Les technologies numériques[15] visent, quant à elles, les systèmes, dispositifs ou procédés qui emploient ce mode de représentation, tels les ordinateurs, *smartphones* ou tablettes. En résumé, le numérique consiste à représenter une information ou donnée du monde « *réel* »[16] par des chiffres, dont – et c'est là leur intérêt principal – le traitement, le stockage, la reproduction et la transmission sont facilités par la multitude d'interfaces conçues pour les traiter.

4. Le développement continu des capacités du numérique a conduit à l'essor de l'intelligence artificielle[17]. Concept ancien[18] et dépourvu de définition universelle, ce terme vise, classiquement, le fait de donner à un système informatique les moyens d'accomplir des tâches ou activités de manière « *intelligente* », c'est-à-dire comme le ferait un humain[19]. Techniquement, il désigne des algorithmes d'apprentissage automatique (« *machine learning* »[20])

[14] SCHERER É., *La révolution numérique, glossaire*, Dalloz, 2009, « numérique », pp. 141-142. – ISO, AFNOR, *Dictionnaire de l'informatique*, compilation de la Norme internationale ISO/CEI 2382 : Technologies de l'information - Vocabulaire, 1997.

[15] Notion évolutive, elle succède ainsi à la cybernétique, à la télématique et aux « *nouvelles* » technologies de l'information et de la communication (NTIC). L'adjectif « *nouvelle* » a disparu avec le temps et le développement de ces technologiques, de sorte que l'usage commande désormais l'emploi du terme technologies de l'information et de la communication (TIC).

[16] Le numérique permet d' « *exprimer des réalités disparates (sons, images, textes, comportements humains, processus industriels ...) dans un langage commun universel ouvrant la possibilité de les traiter de manière systématique et de les mettre en relation* », CE, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Étude annuelle 2014, La documentation Française, 2014, p. 10.

[17] BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2e éd., 2022. – MERABET S., *Vers un droit de l'intelligence artificielle*, Coll. Nouvelle Bibliothèque de Thèses, Dalloz, 2020, not. p. 8, s'agissant de la distinction entre les différentes générations de systèmes informatiques.

[18] Le terme est apparu à l'occasion de la conférence de Dartmouth organisée par Minsky et Mc Carthy durant l'été 1956, mais trouve ses fondements dès l'Antiquité, V. MARQUIS P., PAPINI O. et PRADE H., « Éléments pour une histoire de l'intelligence artificielle », *in* MARQUIS P., PAPINI O. et PRADE H. (dir.), *Panorama de l'intelligence artificielle, ses bases méthodologiques, ses développements*, Vol. 1. Représentation des connaissances et formalisation des raisonnements, éd. Cépaduès, 2014, p. 1 - Selon Mc Carthy qui fut le premier à l'utiliser, l'intelligence artificielle désigne « *la science et de l'ingénierie de fabrication des machines intelligentes, notamment des programmes informatiques intelligents* », BARRA V., « Apprentissage automatique et réseaux de neurones », Tangente, Hors-série n° 68, Intelligence artificielle, p. 20.

[19] L'intelligence artificielle a été définie pour la première fois en France en 1979, comme la « *recherche de moyens susceptibles de doter les systèmes informatiques de capacités intellectuelles comparables à celles des êtres humains* », SIMON J.-C. et SKYVINGTON W., « L'intelligence artificielle a-t-elle eu son premier prix Nobel ? », *La Recherche*, janv. 1979, n° 96, vol. 10, p. 61, cité par GENIAUT, B., « Quel type de régulation pour l'intelligence artificielle, ou comment justifier l'irrationnel ? », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 105, spéc. p. 106.

[20] « *Processus par lequel un algorithme évalue et améliore ses performances sans l'intervention d'un programmeur, en répétant son exécution sur des jeux de données jusqu'à obtenir, de manière régulière, des résultats pertinents […] L'apprentissage automatique est fréquemment utilisé pour le traitement du langage*

et profond (« *deep learning* »[21]). L'intelligence artificielle repose sur des algorithmes qui, une fois entraînés à partir d'une base de données fournie en entrée (*telles des photos de chats*), sont capables de produire, en sortie, une prédiction cohérente (*identifier un chat sur une photo, grâce aux caractéristiques déduites par le modèle ayant analysé les données fournies en entrée*). La nouveauté réside dans le caractère autonome du dispositif[22]. Mises en œuvre dès le milieu du XX[e] siècle[23], les solutions reposant sur des modèles d'intelligence artificielle se sont considérablement développées ces dernières années, comme en témoignent les modèles génératifs[24] de langage[25] (*ChatGPT*) ou d'image (*Dall-E* ou *Midjourney*), et constituent une révolution au sein même de la révolution numérique.

5. L'expansion de la révolution numérique a engendré d'autres développements. Nous retiendrons, en premier lieu, le *metaverse* qui commence à intéresser le droit du travail. Ce terme vise les espaces numériques immersifs qui permettent aux utilisateurs, généralement équipés de casques de réalité virtuelle ou de lunettes connectées, d'interagir dans des environnements virtuels par l'intermédiaire d'avatars, c'est-à-dire de représentations numériques d'eux-mêmes[26]. S'il n'est pas encore très développé, le *metaverse* gagne du terrain et certaines entreprises, comme Carrefour, y ont déjà réalisé des sessions de recrutement.

---

naturel et la vision par ordinateur, ou pour effectuer des diagnostics et des prévisions », Dictionnaire FranceTerme (JO 9 déc. 2018).

[21] « *Apprentissage automatique qui utilise un réseau de neurones artificiels composé d'un grand nombre de couches dont chacune correspond à un niveau croissant de complexité dans le traitement et l'interprétation des données. L'apprentissage profond est notamment utilisé dans la détection automatique d'objets au sein d'images et dans la traduction automatique* », Dictionnaire FranceTerme (JO, 9 déc. 2018).

[22] Les « *instructions à exécuter ne sont plus programmées explicitement par un développeur humain, [mais] générées par la machine elle-même, qui "apprend" à partir de données qui lui sont fournies* », CNIL, *Comment permettre à l'homme de garder la main*, *Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle,* Rapp. déc. 2017, p. 5.

[23] Strachey et Prinz ont respectivement créé des programmes de jeu de dames et d'échecs en se servant de l'intelligence artificielle dès 1951, BARRA V., préc.

[24] Il s'agit de modèles qui permettent de « *générer de nouveaux exemples à partir des données d'entrainement et d'évaluer la probabilité qu'un nouvel exemple provienne ou ait été généré à partir des données d'entrainement* », CNIL, « *modèle génératif* », cnil.fr.

[25] Appliqué au langage, comme c'est le cas avec ChatGPT, un tel modèle peut générer de nouvelles séquences de texte qui sont distinctes, mais cohérentes avec les données fournies lors de l'entrainement. Ce dernier permet au modèle d'assimiler la grammaire, la structure, et parfois le contenu ou le style d'un ensemble de textes, afin de produire en sortie un texte qui en est styllistiquement ou contextuellement similaire.

[26] RODIER A., « Pourquoi le métavers intéresse déjà les recruteurs », lemonde.fr, 1[er] juin 2022. – V. SÉVILLIA B., « En questions : métaverse et droit du travail, une cohabitation impossible ? », JCP S 2022, act. 287. – Sur les dangers du métavers, V. ADAM P., « Metaverse », Dr. soc. 2021, p. 961.

6. Autre composante de l'univers numérique, le *cloud computing*, ou « *informatique en nuage* », désigne « *l'utilisation de la mémoire et des capacités de calcul des ordinateurs et des serveurs répartis dans le monde entier et liés par un réseau* »[27]. Concrètement, les données ne se trouvent plus dans l'outil numérique de l'utilisateur (ordinateur, smartphone, tablette... demain casque de réalité virtuelle ou mixte), « *mais dans un nuage (cloud) composé de nombreux serveurs distants interconnectés* ». Essentiellement utilisé pour sauvegarder des données sur des espaces de stockage distants (Google Drive, Dropbox, OVHcloud...), dont les serveurs sont souvent situés à l'étranger, notamment aux États-Unis ou en Chine, le *cloud computing* permet aussi de contrôler à distance des ordinateurs à hautes performances[28], des robots-livreurs[29], voire des navires[30].

7. On mentionnera, en dernier lieu, la *blockchain*, ou « *chaîne de blocs* »[31]. Il s'agit d'un registre électronique partagé entre ses utilisateurs, qui contient l'historique des échanges que ces derniers effectuent entre eux. Ces données sont enregistrées et horodatées de façon irréversible et infalsifiable dans des blocs liés entre eux et formant une chaîne. Alliant transparence, sécurité, rapidité et efficacité probatoire, la *blockchain* facilite la certification des opérations qui y sont inscrites[32] et pourrait être utilisée dans les relations de travail pour la délivrance du bulletin de paie, le versement des salaires, la transmission des documents de fin de contrat ou encore le versement d'indemnités[33]. La *blockchain* est

---

[27] CNIL, « *cloud computing* », cnil.fr.

[28] V. par ex. la solution française *Shadow*, qui permet d'utiliser des applications (logiciels, jeux vidéo) nécessitant une grande puissance de calcul pour fonctionner efficacement.

[29] V. not. les *kiwibots*, robots pilotés par des travailleurs colombiens et déployés sur le campus de Berkeley en Californie pour livrer divers repas et boissons aux étudiants, SAID C., « *Kiwibots win fans at UC Berkeley as they deliver fast food at slow speeds* », San Francisco Chronicle, 26 mai 2019 ; COLOMBAIN J., « Nouveau monde. Quand des hommes se cachent derrière les machines », francetvinfo.fr, 3 sept. 2019.

[30] Le *VN Rebel*, navire de la société *SeaOwl*, a ainsi obtenu le premier permis de navigation français de navire téléopéré, V. GALLOIS, S., « Transport maritime. Télécommandé depuis Paris, le navire quitte Toulon sans équipage », Ouest-France, 12 sept. 2020.

[31] La *blockchain* peut se définir comme un « *mode d'enregistrement de données produites en continu, sous forme de blocs liés les uns aux autres dans l'ordre chronologique de leur validation, chacun des blocs et leur séquence étant protégés contre toute modification. La chaîne de blocs est notamment utilisée dans le domaine de la cybermonnaie, où elle remplit la fonction de registre public des transactions* », Dictionnaire de l'informatique (JO n° 0121, 23 mai 2017).

[32] V. not. COHEN-HADRIA Y., « Blockchain : révolution ou évolution ? », D. IP/IT 2016, p. 537 ; DRILLON S., « La révolution Blockchain : la redéfinition des tiers de confiance », RTD com. 2016, p. 893 ; MEKKI M., « If code is law, then code is justice ? Droits et algorithmes », Gaz. Pal. 2017, n° 297, p. 10 et « Les mystères de la blockchain », D. 2017, 2160 ; MARIE V., « La blockchain : le *smart contract* à l'épreuve du droit des contrats », Clinique du droit de Rouen, 9 mars 2023 ; ZOLYNSKI C., « La blockchain : la fin de l'ubérisation ? », Dalloz IP/IT 2017, p. 512.

[33] « *On pourra probablement un jour lier une blockchain à une intelligence artificielle capable de rédiger le contrat et à un outil de signature électronique et faire en sorte que, à la moindre irrégularité, une alerte soit automatiquement émise, pour éviter par exemple que le contrat commence à être exécuté avant d'avoir été*

historiquement liée au développement des cryptomonnaies ou crypto-actifs, dont la forme la plus connue est le *Bitcoin*.

8. On le voit, forte d'innovations qui lui permettent d'étendre son emprise comme nulle autre, la révolution numérique, commencée au début des années 90, se poursuit en ce début de XXI[e] siècle. Nous savons l'expression de « *révolution numérique* » contestée, mais elle nous semble néanmoins pertinente, ne serait-ce qu'en raison de son caractère polysémique[34]. Si, à l'origine, la notion de révolution – issue du latin *revolutio* qui désignait un retour en arrière[35] – impliquait « *l'idée d'(…) une évolution qui revient* »[36], elle désigne, dans son acception moderne[37], le « *bouleversement du cours des choses humaines* »[38]. Elle implique alors un changement brusque, soudain et important dans la société[39] et désigne, plus précisément, le « *changement le plus radical de l'histoire humaine, une transformation profonde* »[40].

9. On l'a dit, l'expression de « *révolution numérique* » ne fait pas l'unanimité[41]. D'abord, parce que le numérique serait incompatible avec le sens originel de la révolution et l'idée d'un retour en arrière. C'est certainement cette raison qui explique que le rapport

signé ou en cas de conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée avant l'expiration du délai de carence », LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », JCP S 2022, 1111. – Ou encore du versement de l'indemnité de non-concurrence : LECLERC O., « La technologie au service du travail décent », Dr. soc. 2020, p. 33. – Plus généralement, il est indéniable qu'au-delà du droit social, « *le temps du formalisme électronique devrait (…) connaître les prochaines années ses heures de gloire* », BINOIS F., « La signature électronique dans tous ses états », RLDI juin 2023, n° 204.

[34] V. Dictionnaire de l'Académie française, « révolution », 9[e] éd, 1935-2023.

[35] *Ibid*.

[36] « *Le sens astronomique de retour périodique d'un astre à son point de départ sur son orbite (…) a été le plus important à cause des idées qu'il implique : celle de l'achèvement d'un cycle (exprimé par le mot « révolu »), celle du retour à l'origine, celle d'un recommencement, et enfin celle de nécessité, voire celle de fatalité* », GODIN C., « Le temps des révolutions », *in* ZARKA Y.-C. (dir.), *Les Révolutions du XXI[e] siècle*, PUF, 2018, p. 22.

[37] Qui provient notamment, comme l'a souligné Hannah Arendt, des conséquences des événements révolutionnaires. Selon elle, les révolutions française et américaine ont été les premières révolutions. Le philosophe Christian Godin ajoute qu' « *À cause de sa radicalité, qui a touché tous les éléments et toutes les dimensions de la société et de la culture, la Révolution française est la révolution par excellence. Toutes les révolutions ultérieures, dans le monde entier, s'y sont référées, au point que l'on peut dire que la Révolution ouvre l'âge de la révolution* », GODIN C., préc., spéc. p. 24, qui fait notamment référence à ARENDT H., *De la révolution*, *in L'humaine condition*, éd. Philippe Raynaud, Paris, Gallimard, « Quarto », 2012, p. 371.

[38] Dictionnaire de l'Académie française, préc.

[39] DOLLO C., LAMBERT J.-R. et PARAYRE S., *Lexique de sociologie*, coll. Lexiques, Dalloz, 6[e] éd., oct. 2020, p. 360.

[40] GODIN C., *op. cit.*, p. 22.

[41] Sur les débats autour de la notion de « révolution », V. GÉA F., « Un changement de paradigme ? », Dr. soc. 2017, p. 997.

Mettling lui a préféré l'expression « *Transformation numérique* »[42]. Mais, ce serait oublier que la révolution numérique fait ressurgir des questions anciennes[43]. La civilisation humaine a, en effet, toujours été bouleversée par les innovations[44]. Les outils ont, de tout temps, permis à l'Homme d'accroitre ses facultés biologiques. Les premiers silex taillés, puis les moulins à vent ou la machine à vapeur ont d'abord renforcé ses capacités physiques. L'écriture, le codex puis l'imprimerie ont ensuite développé ses capacités intellectuelles en lui permettant de « *fixer sa pensée dans des textes* »[45]. La révolution numérique s'inscrit, ainsi, dans une lignée d'innovations qui ont façonné le monde. Et, de ce point de vue, les questions qu'elle soulève renouvellent, pour une large part, des craintes anciennes. Nous prendrons pour exemple le mythe de Theuth, dans lequel Platon[46] mettait déjà en garde contre les dangers que représentait, pour la mémoire, l'écriture, laquelle n'est finalement rien d'autre que le « *premier outil de dématérialisation* »[47]. Aujourd'hui, une mise en garde semblable vise les effets sur la mémoire des outils numériques, devenus des sortes de

---

[42] METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapp. au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Rapp. sept. 2015. Notons tout de même que le terme de « révolution numérique » est utilisé à plusieurs reprises dans le rapport.

[43] « *notre rapport au monde est fondamentalement conditionné par la technologie, et l'a toujours été* », VIAL S., *La structure de la révolution numérique : philosophie de la technologie*, Thèse de Philosophie, M.-M. Marzano (dir.), Université Paris V, 2012, p. 17.

[44] « *L'histoire nous enseigne qu'il faut nous méfier des peurs provoquées par l'apparition d'inventions. Des journaux au cinéma, du roman au téléphone, "les nouveaux médias ont toujours généré des effets de panique" (…) Au XV^e^ siècle, l'imprimerie fut vue comme "un danger pour l'esprit" et, au début du XX^e^ siècle, la radio fut décriée comme portant atteinte aux bonnes mœurs et à la démocratie. Dans les années 1960, on soutint que la télévision allait détruire notre santé mentale et physique. L'ordinateur et le numérique concentrent dorénavant ces critiques auxquelles s'ajoute – c'est inédit – celle de nuire à l'environnement. Les technologies digitales sont, à l'évidence, le miroir de nos inquiétudes contemporaines* », PITRON G., *L'enfer numérique : voyage au bout d'un like*, *op. cit.*, spéc. pp. 22-23.

[45] SUPIOT A., « Travail, droit et technique », Dr. soc. 2002, p. 13.

[46] PLATON, *Phèdre*, (trad. fr. P. Vicaire), coll. des universités de France, Platon, Œuvres complètes, Tome IV – 3^e^ partie, éd. « Les belles lettres », 1985, p. 82, Mythe de Theuth, spéc. p. 83 : « *Mais quand on en vint à l'écriture : "Voici, ô Roi, dit Theuth, une connaissance qui rendra les Égyptiens plus savants, et leur donnera plus de mémoire : mémoire et science ont trouvé leur remède." Le roi lui répondit : "Très ingénieux Theuth, tel est capable de créer les arts, tel l'est de juger dans quelle mesure ils porteront tort, ou seront utiles, à ceux qui devront les mettre en usage. Et toi, à présent, comme tu es le père de l'écriture, par bienveillance tu lui attribues des effets contraires à ceux qu'elle a. Car elle développera l'oubli dans les âmes de ceux qui l'auront acquise, par la négligence de la mémoire ; se fiant à l'écrit, c'est du dehors, par des caractères étrangers, et non du dedans, et grâce à l'effort personnel, qu'on rappellera ses souvenirs. Tu n'as donc pas trouvé un remède pour fortifier la mémoire, mais pour aider à se souvenir. Quant à la science, tu en fournis seulement le semblant à tes élèves, et non pas la réalité. Car, après avoir beaucoup appris dans les livres sans recevoir d'enseignement, ils auront l'air d'être très savants, et seront la plupart du temps dépourvus de jugement, insupportables de surcroît parce qu'ils auront l'apparence d'être savants, sans l'être"* ».

[47] PITRON G., op. *cit.*, spéc. pp. 71-72 : « *On ne pense pas à l'utilité de l'écriture en ces termes, mais, avec elle, les Mésopotamiens ont bien inventé le premier outil de la dématérialisation… des individus eux-mêmes ! "L'écrit a la caractéristique d'être accessible à la demande et consultable à tout instant. C'est ainsi que, grâce à l'écrit, un ordre va pouvoir être donné avec précision par un homme en dehors de toute présence physique" (…) Ainsi, la dématérialisation trouve ses origines bien avant l'apparition de l'informatique, œuvrant au remplacement des animaux par du métal, du métal par du papier, et enfin du papier par des supports digitaux* ».

prothèses cérébrales auxquelles on délègue la mission de retenir des informations à notre place. A en effet été identifiée, sous l'appellation « *amnésie digitale* » ou « *effet Google* »[48], la tendance à oublier les informations facilement accessibles en ligne *via* les moteurs de recherche. Dans le domaine plus particulier des relations de travail, l'essor du travail réalisé à distance, hors de l'entreprise, favorisé par la révolution numérique rappelle la situation antérieure à la révolution industrielle, dont nous nous souvenons qu'en organisant la centralisation de la production, elle a largement provoqué l'exode rural et le regroupement des travailleurs au sein des usines[49]. Il n'est pas sans intérêt de remarquer à cet égard que le droit à la déconnexion apparaît comme une résurgence de la volonté originelle du droit du travail d'encadrer la durée du travail lorsque, à l'instar du numérique qui étend le travail au-delà des limites spatio-temporelles, l'apparition, d'une part, de la lumière artificielle a permis de s'affranchir des limites imposées par la loi solaire, et celle, d'autre part, de la machine, qui a réduit « *le besoin de force musculaire* »[50], a rendu possible une prolongation indéfinie de la journée de travail. De même, la porosité de la vie personnelle et professionnelle accrue par l'usage des outils numériques n'est pas sans rappeler le rapprochement du domicile des ouvriers de leur lieu de travail au sein de bâtiments accolés aux usines.

10. C'est, ensuite, la rapidité des changements qui ferait défaut à la notion de révolution numérique, ceux-ci n'étant ni instantanés ni même achevés. Nous objecterons qu'une révolution s'apprécie principalement par les changements qu'elle entraine. Or, ceux-ci ne peuvent s'identifier et s'analyser que dans la durée. Comme toutes les autres avant elle, la révolution numérique est bien une « *révolution permanente* »[51] qui se déploie progressivement[52]. Ses prémices apparaissent avec l'invention des premiers ordinateurs dans les années 1940 et le développement de la micro-informatique qui a permis la miniaturisation des composants. L'invention des circuits intégrés, des puces électroniques et des

[48] SPARROW B., LIU J. et WEGNER D.M., « *Google effects on memory: Cognitive consequences of having information at our fingertips* », (Les répercussions de Google sur la mémoire : implications cognitives de l'accessibilité immédiate de l'information), Science, 2011, 333(6042), 476-478.
[49] TOMASSETTI P., *The labour-environment nexus: legal perspectives and beyond*, (Le lien travail-environnement : perspectives juridiques et au-delà), intervention orale, Symposium, Aix-Marseille Université, CDS, 6-7 oct. 2022.
[50] SUPIOT A., « Travail, droit et technique », Dr. soc. 2002, p. 13.
[51] SCHERER É., *La révolution numérique, glossaire*, *op. cit.*, p. XIX.
[52] « *Contrairement à la Révolution industrielle, la révolution numérique se caractérise par un progrès technique permanent qui en renouvelle sans cesse les applications* », MERABET S., *op. cit.*, spéc. p. 7.

microprocesseurs a permis l'apparition d'ordinateurs de plus petite taille (PC[53]), ainsi que leur multiplication et leur démocratisation dans la sphère professionnelle, puis personnelle. Parallèlement, Internet fut créé avec les premiers réseaux d'ordinateurs. Mais la révolution numérique trouve son véritable fondement dans la transformation d'Internet, en 1991[54], par le *World Wide Web*[55], qui a symbolisé « *une rupture dans l'histoire de l'informatique* »[56] et permis son explosion[57] par une mise en réseau mondial[58]. Cette révolution se prolonge encore dans les vingt premières années du XXI[e] siècle avec l'essor des smartphones et de l'informatique en nuage, de l'intelligence artificielle, du *metaverse* ou encore de la *blockchain*[59]. La révolution numérique entraine également une révolution sociétale radicale. Apparaissent ainsi de nouvelles pratiques, de nouveaux comportements, de nouvelles représentations, de nouveaux troubles et de nouveaux dangers[60]. Ces changements n'ont certes pas été instantanés comme en témoigne l'expansion d'Internet, utilisé par 6,8 millions d'utilisateurs en 1992, 1 milliard en 2005 et plus de 5 milliards en 2023[61], soit 64 % de la population mondiale. Il n'en demeure pas moins qu'à l'instar de la révolution de

[53] De l'anglais *Personal Computer*. Les premiers ordinateurs, particulièrement lourds et volumineux, étaient utilisés collectivement : l'ENIAC, achevé en 1945 par Presper Eckert et John William Mauchly et souvent considéré comme le premier ordinateur électronique généraliste, pesait plus de 30 tonnes et occupait une surface au sol de 167m2.

[54] Le premier site Internet mis en ligne a été développé par le CERN (Conseil européen pour la recherche nucléaire) en 1991.

[55] Système de navigation qui permet aux utilisateurs d'accéder à des documents (pages web, qui peuvent contenir du texte, des images, des vidéos, etc.) gâce à des hyperliens et des URL. Il a donné naissance au célèbre acronyme « WWW » et se traduit aujourd'hui par « *toile* » ou « *toile mondiale* ».

[56] SUPIOT A., « Travail, droit et technique », préc.

[57] Se distinguent le Web 1.0 « *ou Web statique* » (créé au début des années 1990), qui ne favorise pas les interactions mais est surtout destiné à la lecture de documents, le Web 2.0 ou « *Web social* » (qui a vu le jour en 2004), qui favorise les échanges et permet aux utilisateurs d'avoir un rôle actif. Il est caractérisé par l'avènement des réseaux sociaux comme Facebook, Twitter (désormais « X ») et plateformes vidéos (comme YouTube), et le Web 3.0 n'est pas encore définit, mais qui pourrait concerner les solutions d'intelligence artificielle (*ChatGPT*, *Midjourney*, *Dall-E* ou *HeyGen*), l'internet des objets, la *blockchain* ou encore la réalité virtuelle ou mixte.

[58] Selon Louis Rossetto, « *Plus on connecte d'esprits, plus on constitue une conscience forte. Pour moi, c'est cela, la réelle révolution numérique. Ce n'est pas une histoire d'ordinateurs ou de réseaux, mais de cerveaux se connectant à des cerveaux* », 1997, cité par FLICHY P., *L'imaginaire d'Internet*, *op. cit.*, *loc. cit*.

[59] V. *supra*, n° 4 et s.- V. aussi glossaire, p. 456.

[60] Comme les troubles de l'attention ou du sommeil liés à une surexposition aux écrans, Haut Conseil de la Santé Publique, *Analyse des données scientifiques : effets de l'exposition des enfants et des jeunes aux écrans*, coll. Avis et Rapports, janv. 2020 ; V. aussi DESMURGET M., *La Fabrique du crétin digital*, Seuil, 2019.

[61] *We are social*, *Digital 2023, Global overview report*, (Numérique 2023, étude mondiale), juill. 2023, p. 30, V. Annexe n° 3, p. 451.

l'imprimerie[62] et de la révolution industrielle[63] qui se sont étalées sur plusieurs décennies[64], les bouleversements qui caractérisent les trente dernières années doivent suffire à justifier l'utilisation de l'expression « *révolution* » et, cela, encore plus si l'on tient compte de la rapidité des évolutions, voire si l'on observe le phénomène à l'échelle de l'humanité.

11. L'expression « *révolution numérique* » serait, enfin, inopportune car elle s'inscrirait dans un courant « *techno-euphorique* » qui viserait à insister sur les aspects positifs du numérique[65], synonyme de progrès et de modernité[66], en éludant ses travers[67]

---

[62] L'invention de Gutenberg opérée dans les années 1440 était précédée de plusieurs techniques d'impression asiatiques. De plus, il a fallu plusieurs décennies avant que celle-là ne se démocratise. Ainsi, le premier livre à être imprimé en langue française ne l'a été qu'en 1476, à Lyon. En effet, l'Epistolæ, premier ouvrage imprimé en France en 1470 dans l'atelier de la Sorbonne, était écrit en latin.

[63] La notion aurait été utilisée pour la première fois par Karl Marx (*Le capital*, 1867), avant d'être popularisée par Paul Mantoux et théorisée par Arnold Toynbee. Elle désigne « *le développement du machinisme, la substitution des manufactures aux ateliers artisanaux, et les mutations économiques et sociales profondes qui accompagnent ces changements technologiques à la fin du XVIII^e siècle en Angleterre puis dans le reste de l'Europe. Par extension, on appelle révolution industrielle les mutations technologiques décisives (Schumpeter)* ». Les spécialistes ne sont pas unanimes quant aux distinctions qui peuvent être opérées entre les différentes révolutions industrielles. Ainsi, la première, qui constitue le premier cycle de Kondratieff, serait apparue avec la machine à vapeur et la généralisation du machinisme dans l'industrie textile. Les dates retenues pour son début varient entre 1763, 1769 et 1782. La deuxième, qui marque le second cycle de Kondratieff, serait apparue avec le développement de la sidérurgie et le transport ferroviaire, mais certains auteurs estiment que cette période doit être intégrée à la première. La troisième (ou deuxième), correspondrait à l'essor de l'énergie électrique des industries de procès (chimie : carbochimie, pétrochimie) et de l'industrie automobile. La cybernétique, l'automatisation, l'informatique et la maîtrise de l'énergie nucléaire formeraient ainsi la quatrième (ou troisième) révolution industrielle, SILEM A., GENTIER A. et ALBERTINI J.-M. (dir.), *Lexique d'Économie*, coll. Lexiques, Dalloz, 15^e éd., 2018, p. 755, « Révolution industrielle ».

[64] « *tout comme il a fallu plusieurs décennies pour faire de la machine à vapeur le moteur de la révolution industrielle, il a fallu du temps pour perfectionner les machines numériques* », BRYNJOLFOSSON E. et MCAFEE A., *Le deuxième âge de la machine*, Odile Jacob, 2015, p. 17.

[65] « *Les transformations provoquées par les technologies numériques seront bénéfiques. Nous entrons dans un âge qui ne sera pas seulement différent : il sera meilleur* », *ibid*, p. 18.

[66] Cette vision optimiste du progrès scientifique est notamment partagée par les spécialistes du futur qui ont travaillé sur la société de l'information, parmi lesquels se distinguent les visionnaires (McLuhan ou Teilhard de Chardin), les futurologues (ou prospectivistes qui prédisent, réfléchissent au futur) (Toffler, Gilder, Negroponte Drucker) et les auteurs de science-fiction (Sterling, Gibson, Stephenson), V. FLICHY P., *op. cit.*, *loc. cit*.

[67] V. not. STOLL C., *Silicon Snake Oil, Second Thoughts on the Information Highway*, (que nous pourrions traduire par « Illusions du Silicium : réflexions sur l'autoroute de l'information »), éd. Macmillan, sept. 1995, dans lequel l'astronome et informaticien clame son scepticisme à l'égard du numérique : « *la vie dans le monde réel est bien plus intéressante, bien plus importante, bien plus riche que tout ce que vous pourrez jamais trouver sur un écran d'ordinateur* », p. 13 ; « *Beaucoup d'excitation, beaucoup de paillettes, mais peu de substance et encore moins de réflexion* », p. 10 ; « *Chaque heure que vous passez derrière votre clavier représente soixante minutes durant lesquelles vous n'avez rien fait d'autre* », p. 14 ; « *c'est un univers irréel, un tissu soluble de néant* », p. 4 ; « *les communications électroniques constituent un contact instantané et illusoire qui crée un sentiment d'intimité sans l'investissement émotionnel nécessaire à l'aboutissement d'une proche amitié* », p. 24, extraits cité par WINTER D., « *Silicon Snake Oil, Second Thoughts on the Information Highway, Clifford Stoll* », https://waldorflibrary.org/images/stories/Journal_Articles/RB2106.pdf, trad. par nous. – V. aussi CRAWFORD M.B., *Éloge du carburateur, essai sur le sens et la valeur du travail*, (trad. fr. M. Saint-Upéry), coll. Cahiers libres, éd. La Découverte, mars 2010. – Pour une vision négative plus récente du numérique et de l'automatisation, CARR N., *Remplacer l'humain. Critique de l'automatisation de la société*, (trad. fr. E. Jacquemoud), L'échappée, 2017 ; DESMURGET M., *La Fabrique du crétin digital*, *op. cit*.

pour lesquels elle constituerait, notamment, une nouvelle forme d'aliénation à la technique déjà dénoncée par Ellul[68].

12. La présente étude, juridique, ne relève ni d'une approche « *techno-euphorique* », ni « *techno-sceptique* », mais s'inscrit plutôt dans une approche « *techno-lucide* »[69]. La notion de révolution numérique n'est pas employée pour mettre en lumière les espoirs qu'elle ferait naître, mais est justifiée par la profondeur des transformations irréversibles qui touchent tous les pans de la société, ainsi que l'avait annoncé Toffler[70].

13. Qualifiée « *Système d'innovations techniques [et] de transformations sociales et économiques [qui] s'alimentent* »[71], « *[industrialisation] de la société postindustrielle* »[72], « *troisième vague* »[73], « *troisième révolution industrielle* »[74], « *transformation essentielle de notre civilisation* »[75],

---

[68] Notamment dans ses ouvrages *Le système technicien*, 1977, coll. Documents, éd. Le Cherche-Midi, rééd. janv. 2012 et *Le bluff technologique*, 1988, coll. Pluriel, éd. Fayard, rééd. janv. 2012. Il est intéressant de noter que dans l'ouvrage intitulé *Changer de révolution*, 1982, éd. La Table Ronde, rééd. mars 2015, Ellul voyait dans la micro-informatique un instrument de libération. Toutefois, il a rapidement abandonné cette position : VITALIS A., « Informatisation et autonomie de la technique », *in* TROUDE-CHASTENET P. (dir.) *Sur Jacques Ellul*, coll. Philosophie, éd. L'Esprit du temps, « Philosophie », 1994, pp. 151-164. – Sur l'ambivalence de l'approche ellusienne, V. également TROUDE-CHASTENET P., « Technique et politique dans l'œuvre de Jacques Ellul », *in* TROUDE-CHASTENET P. (dir.), *Sur Jacques Ellul, ibid*, pp. 37-59.

[69] Expressions empruntées au Professeur Frédéric Rouvière, lors de son intervention au Sénat, à l'occasion du deuxième forum parlementaire de la *legaltech* qui s'est tenu le 1er juill. 2019, « Juri'Predis au Sénat "ce qui importe c'est la théorie du raisonnement juridique" », YouTube, chaîne Juri Predis, 11 juill. 2019.

[70] De même que l'électricité a bouleversé en son temps en profondeur « *les formes du lien social, et chaque aspect de notre vie personnelle* » et contribué à créer un « *homme nouveau* » [« *Tout change, vous, notre gouvernement, votre relation aux autres, votre éducation, votre famille, votre voisinage, votre travail… En un mot, la nouvelle technologie engendre un homme nouveau* » Marshall McLuhan, interview *PlayBoy*, mars 1969, p. 74, cité par FLICHY P., *op. cit.*, *loc. cit.*], les civilisations agricoles et industrielles voient leur succéder une troisième vague, de l'information. Cette dernière, qui succède aux vagues de l'agriculture (8000 av. J.-C.) et de la révolution industrielle (1650-1750), aurait débuté entre 1955 et 1965 avec le dépassement en nombre des « *cols bleus* » par les « *cols blancs* ». Selon Toffler, qui désigne les technologies de l'information et de la communication par « *l'infosphère* », ce n'est pas seulement un changement de technique, mais un bouleversement de l'ensemble du système culturel qui impacte ainsi toute la civilisation, TOFFLER A., *La 3ème vague*, (trad. fr. M. Deutsch), éd. Denoël, 1980.

[71] CE, préc., p. 43.

[72] COHEN D., *Homo numericus. La "civilisation" qui vient*, Albin Michel, août 2022, p. 12 : « *à l'image de la grande transformation qu'avait produite la révolution industrielle, la révolution numérique est en train de provoquer une remise à plat de la société et de ses représentations* ».

[73] TOFFLER A., *op. cit.*

[74] BOURDIN A., *Le numérique, locomotive de la 3e révolution industrielle ?*, Ellipses, 2013 ; KAPLAN D., « S'approprier la révolution numérique », Alternatives Économiques, mai 1996, n° 137.

[75] FLICHY P., *op. cit.*, pp. 135-162 ; V. aussi les propos de Paul Keegan « *Nous sommes face à une nouvelle économie, une nouvelle contre-culture et, au-delà, une nouvelle politique. Dans dix ou vingt ans, le monde sera complètement transformé. Chaque chose que nous connaissons sera différente. […] Je pense qu'Alvin Toffler a globalement raison : nous sommes dans une phase de changement de civilisation* », *ibid*, pp. 113-134.

« *nouveau paradigme* »[76], « *nouvelle ère* »[77], voire « *nouveau monde* »[78], la révolution numérique constitue un tournant pour l'humanité, le passage de l'homo-sapiens à l'homo-numericus[79], voire homo-ubericus[80]. Elle est comparée, dans ses effets, à l'invention de la machine à vapeur, de l'électricité[81], ou encore à celle de l'imprimerie[82], voire du feu[83]. Le Conseil d'État estime que le numérique se distingue des révolutions qui l'ont précédé car il s'agit « *d'une série de mutations technologiques faisant système, qui entraînent de profondes transformations économiques et sociales dans l'ensemble des activités humaines* »[84]. Visionnaires, les auteurs du rapport Nora-Minc avaient parfaitement anticipé l'ampleur du phénomène dès la fin des années 1970 : « *La "révolution informatique" aura des conséquences plus larges [que la machine à vapeur, les chemins de fer et l'électricité] (…) elle constitue le facteur commun qui permet et accélère toutes les autres. (…) elle va modifier le système nerveux des organisations et de la société toute entière. (…) C'est une informatique de masse qui va désormais s'imposer, irriguant la société, comme le fait l'électricité (…) elle transformera notre modèle culturel (…) pèsera sur les équilibres économiques, modifiera les rapports de pouvoir, élargira les enjeux de souveraineté* »[85]. Près de cinquante ans plus tard, cette analyse prospective est confirmée. Révolution globale[86], la révolution numérique s'immisce dans tous les aspects de la vie des Hommes.

---

[76] Selon les propos de l'informaticien américain Professeur et chercheur au Massachussetts Institute of Technology (MIT), Nicholas Negroponte, *in* Wired, janv. 1995, p. 176, cité par FLICHY P., *op. cit., loc. cit.*
[77] COMPIÈGNE I. (dir.), *La société numérique en question(s)*, éd. Sciences Humaines, 2010, pp. 5-6.
[78] SCHERER É., *La révolution numérique, glossaire*, *op. cit.*, p. XXIII.
[79] COHEN D., *Homo numericus*, op. *cit*. ; LOISEAU G. et MARTINON A., « L'Homo Numericus », Bull. Joly Trav. 2020, n° 12, p. 1.
[80] LOISEAU G. et MARTINON A., « L'homo-ubericus est-il un salarié ? », Cah. soc. 2016, n° 286, p. 283.
[81] SOMAVIA J., *Changements dans le monde du travail*, Rapp. I (C) du Directeur général, Conférence Internationale du Travail, Bureau International du Travail, 95e session, 2006, p. 75. – V. encore RAY J.-E., *Droit du travail, droit vivant 2022*, Wolters Kluwer, 30e éd., 2021, p. 26, n° 18.
[82] CE, *préc.*, p. 6.
[83] ROSSETTO L., *Wired*, mars 1993, p. 12, cité par FLICHY P., *op. cit.*, spéc. Chap. 4 « Du mythe d'Internet au cyber-imaginaire », p. 113-134.
[84] CE, préc., p. 43.
[85] NORA S. et MINC A., *L'informatisation de la société*, Rapp. à M. le Président de la République, La Documentation Française, 1978, pp. 11-12 ; V. WALLISER A., « Le rapport "Nora-Minc". Histoire d'un best-seller », Vingtième Siècle, revue d'histoire, n° 23, juill.-sept. 1989, Dossier : mai 68, p. 35.
[86] L'omniprésence de la révolution numérique a encore été mise en avant dans un rapport parlementaire qui y voit la « *conjonction historique de la numérisation généralisée de l'information et de sa mise en réseau au niveau planétaire, via Internet, qui constitue non pas une simple rupture technologique mais bien une révolution en raison de ses conséquences sur nos comportements, nos manières de pensées et sur l'organisation politique, économique, sociale et culturelle de nos sociétés dans un monde global* », BLOCHE P. et VERCHÈRE P., *Rapport d'information sur les droits de l'individu dans la révolution numérique*, Assemblée Nationale, 22 juin 2011, n° 3560.

14. La révolution numérique transforme profondément la société sans que l'on puisse affirmer si c'est pour le meilleur ou pour le pire[87]. En effet, comme pour toute technologie, les impacts du numérique dépendent très étroitement de l'usage qui en est fait. Ainsi la révolution numérique est-elle ambivalente et porteuse de progrès social comme de menaces.

15. Le bouleversement des rapports sociaux est l'effet le plus immédiatement visible de l'impact de la révolution numérique sur la société. Le développement des réseaux sociaux en est l'exemple le plus frappant[88]. Espaces d'échanges et de partages entre amis, parents, collègues de travail … formant une communauté, ils sont aussi un espace de liberté permettant l'expression d'opinions et la circulation d'informations[89] en marge des médias traditionnels. Les réseaux sociaux, et plus généralement Internet, permettent également un accès à la culture et au savoir. Rapports, articles scientifiques[90] ou simplement d'actualité sont directement accessibles en ligne, sans parler de l'e-éducation. Qui n'a pas eu recours à l'encyclopédie numérique et collaborative *Wikipédia* ? Le numérique facilite également la vie quotidienne. Nous évoquerons ainsi la généralisation des paiements en ligne sous l'effet du développement du e-commerce, dont le chiffre d'affaires global en France atteint aujourd'hui 146,9 milliards d'euros[91]. À cette évolution peut être rattaché l'essor d'une économie de services dans laquelle la vente de l'objet matériel disparaît au profit du service. Ainsi, *Airbnb*, leader mondial de la location saisonnière, ne possède pas une seule chambre, *Spotify*, leader de la diffusion musicale, ne signe aucun artiste en tant que label et la plus grande compagnie de taxis, *Uber*, ne possède pas un seul véhicule[92].

---

[87] ADAM P., « Intelligence artificielle et droit du travail », préc., spéc. p. 349. – Dans le même sens, SUPIOT A., *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, coll. Leçon de clôture, Collège de France, 2019, p. 16.

[88] ROCHFORD L., « Contrepoint – les liens sociaux à l'heure du numérique », Informations sociales 2016/2, n° 193, p. 94.

[89] 73 % des Français utilisent les réseaux sociaux pour s'informer. V. DROUIN N., *Le droit du Web participatif*, JCL. Communication, Fasc. 600, mars 2023, §5.

[90] Comme le site Internet Sci-Hub, qui diffuse gratuitement, sans autorisation, de nombreux articles scientifiques dont l'accès est normalement restreint.

[91] Fédération e-commerce et vente à distance, « Bilan du e-commerce en France : les Français ont dépensé près de 147 milliards d'euros sur Internet en 2022 », Communiqué de presse, 7 févr. 2023. – Ce chiffre était de 82 milliards d'euros en 2017, ZHENG A., « Évolutions technologiques et normes du travail en Chine », *in* SUPIOT A. (dir.), *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail*, Les Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2019, p. 211, spéc. p. 212.

[92] RAY J.-E., « Actualité des TIC – Tous connectés, partout, tout le temps ? », Dr. soc. 2015, p. 516.

16. L'aide apportée par le numérique dans les domaines plus techniques n'échappe à personne. Assistance à la navigation[93], généralisation des véhicules à conduite autonome[94], développement des *smart-cities* ou « *villes intelligentes* »[95] dotées de la capacité d'optimiser leur gouvernance, notamment, la gestion des ressources énergétiques urbaines… les exemples sont nombreux. Mais, c'est certainement dans le domaine de la santé et de la médecine[96] que l'apport du numérique est majeur[97]. Nous pensons ici aux dispositifs d'aide au diagnostic, tout particulièrement des cancers[98], ou à la prescription et au traitement, sans oublier le développement de la télémédecine susceptible d'apporter une réponse aux problèmes des déserts médicaux.

17. La révolution numérique a aussi une face plus sombre, et n'est pas dépourvue de risques[99]. C'est ainsi, pour n'en citer que quelques-uns, que le développement du commerce en ligne menace la pérennité des commerces traditionnels en même temps qu'il désertifie les centres-villes, ou encore que les réseaux d'information concurrencent la presse écrite et audiovisuelle, dont certains organes sont en proie à une grave crise[100]. Mais, les deux principaux risques tiennent à un usage abusif des réseaux sociaux et aux atteintes aux libertés individuelles.

18. Les réseaux sociaux peuvent être source d'atteinte aux droits des personnes et cela d'autant plus que la diffusion des contenus est instantanée et peut rapidement devenir virale[101], ce qui en décuple le caractère nuisible. Ainsi, la diffusion de rumeurs peut porter

---

[93] Comme l'application *Waze* qui couple système de localisation GPS, cartographie actualisée et production participative des utilisateurs.
[94] NOGUERO D., « Intelligence artificielle et véhicules autonomes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, *op. cit.*, p. 111.
[95] Dictionnaire FranceTerme, JO du 21 mai 2020 ; V. not. SONTAG KOENIG S., « Smartcity : destination inconnue ? », D. actu. 29 sept. 2023.
[96] MISTRETTA P., « Intelligence artificielle et droit de la santé », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.)., *Droit de l'intelligence artificielle, op. cit.,* p. 383.
[97] Sur l'assistance robotique pour les opérations chirurgicales, V. l'utilisation par les hôpitaux lyonnais Édouard Herriot et Lyon Sud, des robots EPIONE (robot de radiologie utilisé pour la première fois le 10 nov. 2022) et HUGO (appareil de chirurgie assistée), Hospices civiles de Lyon, « Stratégie robotique des HCL », teamhcl.chu-lyon.fr, 2022.
[98] Institut Curie, « Diagnostic du cancer du sein : l'intelligence artificielle d'Ibex bientôt réalité clinique à l'institut Curie », curie.fr, 22 déc. 2022.
[99] Y compris pour l'environnement : « *les TIC consomment environ 10 % de l'électricité mondiale, soit l'équivalent de la production de 100 réacteurs nucléaires. Si le numérique était un pays, il se classerait au troisième rang des consommateurs d'électricité, derrière la Chine et les États-Unis* », PITRON G., *L'enfer numérique. Voyage au bout d'un like*, *op. cit.*, p. 44.
[100] CE, *Le numérique et les droits fondamentaux*, préc., spéc. p. 55.
[101] Cette expression désigne la diffusion rapide et imprévisible d'un contenu, relayée par un grand nombre d'internautes.

atteinte au respect de la vie privée des personnes ou à leur réputation, voire se transformer en harcèlement, aujourd'hui qualifié *cyberharcèlement*. L'attention est également portée sur la propagation d'informations inexactes ou de messages prosélytes pouvant conduire à la radicalisation des individus, voire au passage à l'acte[102].

19. L'autre risque présenté par la révolution numérique concerne la protection des libertés et droits individuels[103]. La « *vidéoprotection* »[104] ou « *vidéosurveillance* », selon que l'on se place sur le terrain de la sécurité ou sur celui des libertés, figure, avec l'essor de la vidéosurveillance et de la reconnaissance faciale, au cœur des débats[105]. Les risques pour la vie privée[106] et la dignité des personnes[107], ainsi que pour les libertés ne sont pas exclusivement le fait des régimes totalitaires[108]. Ainsi que le souligne le Professeur Bernard Teyssié, « *la "République numérique" (...) suit chacun à la trace, ce qui revient à le soumettre à un contrôle permanent et facilite, le cas échéant, sa surveillance* »[109]. En 2023, si l'État français n'est pas aussi intrusif que *Sauron,* le célèbre personnage créé par Tolkien

[102] Comme ce fut le cas pour les auteurs de l'attentat de l'église de Saint-Étienne du Rouvray en France ou celui des attentats de Christchurch en Nouvelle-Zélande.
[103] « *Les technologies de l'internet et les espaces numériques qu'elles ont engendrés n'invitent pas seulement les juristes à l'exploration et à la conquête d'une nouvelle terra incognita ; ils transforment de l'intérieur, voire dérèglent, les conditions d'exercice des droits fondamentaux et les mécanismes traditionnels de leur conciliation* », CE, préc., spéc. p. 5.
[104] Selon le néologisme que l'État français a choisi d'officialiser : L. n° 2011-267, 14 mars 2011, d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (JO n° 0062, 15 mars 2011), art. 17. Dans le même esprit, un auteur avait pu prôner l'avènement d'une « *cyberconfiance* », HADJALI S., « Droit du travail et nouvelles technologies : de la cybersurveillance à la cyberconfiance », Gaz. Pal. 2006, n° 110, p. 30.
[105] DONNAT F., « L'intelligence artificielle, un danger pour la vie privée ? », Pouvoirs 2019, n° 3, p. 95 ; SIRINELLI P. et PRÉVOST S., « Vie privée... d'intimité », D. IP/IT 2019, p. 337.
[106] *« Parmi les plus menacés, le droit au respect de la vie privée figure en bonne place. D'une société orwellienne l'algorithme est le vecteur. Sensibles aux charmes du contrôle généralisé, avançant à l'abri d'arguments d'efficacité (dont la pertinence est loin d'être toujours avérée) et de préoccupations environnementales* », TEYSSIÉ B., « Algorithmes et droits de l'homme *»,* JCP G 2022, act. 984.
[107] V. not. LOISEAU G., « Intelligence artificielle et droit des personnes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, *op. cit.*, p. 39, spéc. p. 47, n° 84. – V. aussi ADAM P., « Intelligence artificielle, dignité et droit du travail », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, *op. cit.*, p. 91 et « Intelligence artificielle et droit du travail », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G., *Droit de l'intelligence artificielle*, *op. cit.*, p. 347, spéc. p. 381 : « *La vie des travailleurs ne peut être commandée par la Machine ; leur destin déterminé par un code informatique. La dignité humaine y fait obstacle ; doit y faire obstacle. Mais la folie des Hommes, l'appât du gain, en font une barrière bien fragile (l'affirmation est-elle un relent du "fatalisme technologique" évoqué par Jacques Ellul ?). Si elle finit par céder, alors plus rien ne retiendra la chute de l'Humanité dans les abîmes de la barbarie. L'IA, nouveau dieu créateur, réduirait alors l'Homme à n'être que son reflet ; l'intelligence artificielle engendrerait l'Homme artificiel* ».
[108] HAAS G. et ASTIER S., « Les biais de l'intelligence artificielle : quels enjeux juridiques ? », Répertoire IP/IT et Communication, juill. 2019, §21.
[109] TEYSSIÉ B., préc.

qui voit, sait et entend tout[110] et n'a pas mis en place un système de crédit social à la chinoise[111], la menace n'en demeure pas moins présente. En témoigne la mise en place, dans le cadre de l'organisation des Jeux olympiques 2024 en France, de l'expérimentation[112], jusqu'au 31 mars 2025, d'une surveillance « *intelligente* » des images de caméras de « *vidéoprotection* », dont on a dit qu'elle s'inscrit dans le courant d'une « *inquiétante dérive liberticide de la France* »[113], et qui n'est, d'ailleurs, pas sans rappeler la surveillance orwellienne[114]. La crainte n'est pas nouvelle. Nous rappellerons que, dès 1978[115], l'article premier de la loi informatique et liberté disposait que « *l'informatique doit être au service de chaque citoyen. Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques* ».

20. Phénomène social, la révolution numérique intéresse nécessairement le droit[116]. Il reste que se saisir en droit de la révolution numérique se heurte à certaines difficultés.

21. La première tient à l'engouement de la société pour ces innovations scientifiques ou techniques, qui, s'il peut être utile à une démarche prospective[117] pour imaginer le futur, a tendance à accorder aux innovations une importance qu'elles n'ont pas[118].

---

[110] En référence à l'Œil de Sauron présent dans l'œuvre emblématique de Tolkien, qui figure au sommet de la tour de *Barad-dûr* et symbolise la présence omnisciente et omniprésente de Sauron qui voit, sait et entend tout à travers la Terre du Milieu, TOLKIEN J.R.R., *Le seigneur des anneaux : la trilogie*.

[111] « *C'est ainsi qu'avec la récente installation de milliers de caméras dotées de la technologie de reconnaissance faciale et d'un système de notation sociale des individus, les pouvoirs publics chinois ont déployé un dispositif de surveillance des comportements à grande échelle, à partir duquel sont évalués les citoyens* », HAAS G. et ASTIER S., préc., §20 ; PEDROLETTI B., « En Chine, le "Crédit social" des citoyens fait passer les devoirs avant les droits », lemonde.fr, 16 janv. 2020.

[112] L. n° 2023-380, 19 mai 2023, relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 et portant diverses autres dispositions (JO n° 0116, 20 mai 2023), art. 10. – V. MATTHIOS F.J., « Le Parlement autorise une expérimentation de caméras dites "augmentées" : enjeux et garanties », Revue pratique de la prospective et de l'innovation, 2023, n° 1, doss. 5. – V. CNIL, « Caméras dites "intelligentes" ou "augmentées" dans les espaces publics. Position sur les conditions de déploiement », 19 juill. 2022, qui estime que « *cette technologie ne constitue pas le prolongement des dispositifs existants mais un changement de nature* ».

[113] DOUNOT C., « L'inquiétante dérive liberticide de la France », JCP G 2023, 884 ; GOUGUET J.-J., « Des Jeux liberticides ? », JS 2023, n° 243, p. 3.

[114] ORWELL G., *1984*, (trad. fr. J. Kamoun), Gallimard, 1949, rééd. 2018.

[115] Art. 1er, L. n° 78-17, 6 janv. 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (JO, 7 janv. 1978).

[116] BERGEL J.-L., « Informatique et légistique », D. 1987, p. 171 ; BÉVIÈRE-BOYER B., DIBIE D., *Numérique, droit et société*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, Université Paris 8, Cour de cassation, 2022 ; CATALA P., *Le droit à l'épreuve du numérique*. *Jus ex machina*, coll. Droit éthique société, PUF, 1998 ; HUET J., « La modification du droit sous l'influence de l'informatique », JCP 1983, I, 3095 ; QUÉMÉNER M., DALLE F. et WIERRE C., *Quels droits face aux innovations numériques ?*, Gualino, Lextenso, 2020 ; ROQUES-BONNET M.-C., *Le droit peut-il ignorer la révolution numérique ?*, Michalon, 2011.

[117] BARRAUD B., *La prospective juridique*, Coll. Logiques Juridiques, éd. L'Harmattan, 2019.

[118] WOLMARK C., « Intelligence artificielle et droit du travail », intervention *in* Cycle « L'intelligence artificielle : quelle intelligence juridique ? », Colloque à la Cour de cassation, 1er juill. 2021 : l'intelligence

22. Le droit doit, en effet, se garder de tout emballement, car s'il est nécessairement lié aux techniques[119], cela n'implique pas pour autant qu'il doive se soumettre au fait[120]. À l'inverse de la science, le droit énonce « *ce qui doit être* »[121], de sorte que, contrairement à la norme technique « *qui tire sa légitimité d'un savoir sur ces faits* », la règle juridique « *vise à rendre le monde des faits conforme à un monde idéal ; à rendre le monde tel qu'il devrait être. [… elle] ne tire donc pas sa légitimité d'un savoir sur les faits, mais des valeurs auxquelles elle vise à soumettre ces faits* »[122]. Il incombe alors au juriste de « *rappeler les limites à ne pas franchir* »[123]. Finalement, comme l'affirmait Catala, « *les ingénieurs créent un besoin de droit que d'autres auront à combler* »[124].

23. La seconde et principale difficulté tient au caractère disruptif[125] de la révolution numérique, qui en complexifie l'analyse. Comme en atteste la célèbre loi de Moore[126], la

artificielle est un « *sujet qui fait l'objet d'un discours promotionnel très fort, notamment des sociétés dont c'est le cœur d'activité, ce qui tend à obscurcir le sens et l'utilisation de cet outil* ». – V. également CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, *op. cit.*, spéc. pp. 41-61, qui met en avant que les solutions souvent présentées comme automatisées nécessitent, en réalité, l'accomplissement d'un travail humain qu'il qualifie de *digital labor*. C'est pourquoi il préfère le terme de « *digitalisation* » à « *automatisation* » : « *la demande de travail humain ne varie pas d'un point de vue quantitatif. C'est sur le plan qualitatif que l'automation a un effet décisif. Elle change le contenu, voire la nature du travail demandé. Les tâches qui sont automatisées sortent du cahier des charges des caissiers ; d'autres (comme celle d'assurer un travail de relation, d'accompagnement et de conseil finalisé à la vente de placement, actions et produits financiers) l'intègrent. (…) le travail ne disparaît donc pas* », p. 45.

[119] « *Il fallait que l'informatique ait vu le jour pour que l'on se soucie de légiférer sur l'informatique et les libertés* », SUPIOT A., « Travail, droit et technique », préc.

[120] V. ATTIAS C. et LINOTTE D., « Le mythe de l'adaptation du droit au fait », D. 1977, chron. p. 251, selon qui « *le juriste ne peut être neutre, ni soumis* ». Ils distinguent ainsi la conception sociologique du droit, postulant que « *le fait dicte le droit* », et la vision volontariste qu'ils défendent, selon laquelle « *la mission du droit (…) est de diriger la vie sociale vers des fins propres à assurer le bien* ».

[121] SUPIOT A., « L'autorité de la science : vérité scientifique et vérité légale », *in* ROSANVALLON P. (dir.), Science et démocratie, coll. Colloque annuel du Collège de France, Odile Jacob, 2014, p. 103

[122] V. SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, coll. Les voies du droit, PUF, 1994, p. 236.

[123] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !*, coll. Corpus, Odile Jacob, 2015, p. 162.

[124] Pierre Catala nuance ainsi les propos tenus par Albert de Lapradelle en 1908 : « *Ce ne sont pas les philosophes avec leurs théories, ni les juristes avec leurs formules, mais les ingénieurs avec leurs inventions qui font le droit et le progrès du droit* ». Il considère en effet que « *les sciences appliquées sont assurément génératrices de règles nouvelles, dont elles sont la cause lointaine, causa remota. Mais en déduire que les ingénieurs "font le droit" serait confondre le progrès des techniques et celui du droit ; il est plus juste de dire que les ingénieurs créent un besoin de droit que d'autres auront à combler. Car pour que le message brut du monde physique se transcrive en un droit harmonieux, il faut que s'interpose une pensée médiatrice incarnée par les jurisconsultes, les législateurs et les juges. Le "bon droit" naîtra d'une dialectique des sciences exactes et des sciences humaines, dans laquelle celles-ci prendront en compte les aspects sociaux et moraux de la loi nouvelle* », CATALA P., « Le formalisme et les nouvelles technologies », Defrénois 2000, n° 15-16, p. 897.

[125] « *Clayton Christensen a été le premier à parler de "technologie disruptive" (…) alors que les trois premières révolutions industrielles ont connu un développement linéaire, la quatrième évolue à un rythme exponentiel* », GODIN C., *op. cit.*, p. 30.

[126] Théorisée par Gordon E. Moore, co-fondateur d'Intel, en 1965, qui postulait que le nombre de transistors sur un circuit intégré doublerait environ tous les deux ans, ce qui en décuplerait les capacités de manière exponentielle.

révolution numérique est marquée par une exceptionnelle vitesse d'expansion qui la distingue des révolutions technologiques précédentes[127]. Alors qu'il a fallu trente-huit ans à la radio et treize ans à la télévision pour toucher cinquante millions d'utilisateurs, l'Internet à domicile n'a eu besoin que de trois ans pour atteindre ce palier et *Facebook* d'un an[128]. *ChatGPT* a, quant à lui, réuni un million d'utilisateurs en cinq jours et il lui a fallu deux mois pour en regrouper cent millions[129]. Il en résulte le risque d'une obsolescence prématurée[130] des règles élaborées, car le droit évolue plus lentement que les transformations de la société[131]. Le temps juridique exige, d'abord, le temps d'appréhension du phénomène[132], puis le temps de réflexion pour hiérarchiser les données et élaborer les solutions à mettre en œuvre[133] et, enfin, le temps inhérent à la création des normes.

24. Le droit doit tenir compte de l'existant pour influencer les évolutions à venir à court et moyen terme, tout en étant susceptible de s'adapter au besoin. Ce, d'autant que l'immobilisme peut favoriser une forme de fuite en avant technologique, dès lors qu'il est très difficile de remettre en question des pratiques qui se sont installées[134].

25. La révolution numérique n'en touche pas moins, désormais, toutes les branches du droit. En témoigne « *la liste des lois, décrets ou arrêtés portant création ou organisation de systèmes automatisés de traitement de données personnelles [qui] ne cesse de s'allonger.*

---

[127] METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, préc. spéc. p. 5.
[128] *Ibid*.
[129] À titre de comparaison, il avait fallu deux ans à Instagram pour atteindre ce seuil de cent millions d'utilisateurs, et neuf mois à TikTok, V. RAO P., « How Long it Took for Popular Apps to Reach 100 Million Users », (Quel a été le temps nécessaire pour que les applications populaires atteignent 100 millions d'utilisateurs), visualcapitalist.com, 13 juill. 2023.
[130] « *Le temps de la loi n'est pourtant pas celui de la chimère et il faut éviter l'écueil du fantasme qui conduirait, sans raison valable et de façon précipitée, à remettre en cause l'existant normatif (...) S'il semble prématuré d'élaborer un régime général de l'intelligence artificielle, au risque de provoquer une obsolescence prématurée des règles nouvelles, il faut dès à présent être attentif à certaines questions spécifiques* », BENSAMOUN A. et LOISEAU G., « L'intelligence artificielle : faut-il légiférer ? », D. 2017, p. 581.
[131] « *Chaque jour, un événement nouveau intervient qui change la donne, apporte des éclairages inédits au risque de laisser penser que ce qui a été écrit sera déjà dépassé au moment même où il sera publié* », BLOCHE P. et VERCHÈRE P., *Rapport d'information sur les droits de l'individu dans la révolution numérique*, préc., p. 15.
[132] « *le Droit ne peut être ni séparé des conditions matérielles d'existence où il s'inscrit, ni déduit de ces conditions. Il se présente en effet toujours comme l'une des réponses possibles de l'espèce humaine aux défis que lui posent ses conditions d'existence* », SUPIOT A., *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, *op. cit.*, p. 12.
[133] « *la vérité légale doit tenir compte de la vérité scientifique sans pouvoir pour autant se reposer entièrement sur elle, car la connaissance de l'être est nécessaire, mais pas suffisante pour décider de ce qui doit être* », SUPIOT A., « L'autorité de la science. Vérité scientifique et vérité légale », préc.
[134] MERABET S., *op. cit*., p. 32. Cela se manifeste par les difficultés rencontrées par le droit du contrat électronique pour imposer ses règles face aux usages déjà bien établis, V. *infra*, n° 762 et s.

Nul n'y échappe »[135]. Ainsi, pour ne retenir que quelques exemples, le développement des contrats électroniques[136] et la numérisation des œuvres artistiques[137] interrogent respectivement le droit civil (formalisme, consentement, …)[138] et le droit de la propriété intellectuelle ; la dématérialisation des relations de l'administration avec ses usagers[139] soulève des questions de droit administratif. Le droit pénal est également sollicité par la création de nouveaux crimes et délits[140] sanctionnant le cyberharcèlement[141], l'usurpation d'identité en ligne[142], ou l'atteinte à un système de traitement automatisé de données[143]. Le numérique a désormais son droit propre, le *droit du numérique* et son code[144], lesquels regroupent le droit des données personnelles, du commerce électronique, des communications en ligne, de la presse, de la culture, de la communication audiovisuelle, de la propriété intellectuelle ou encore du contrat. Enfin, le numérique pourrait être à l'origine du développement de la justice prédictive[145], entendue comme la possibilité de mesurer, au

---

[135] TEYSSIÉ B., « Algorithmes et droits de l'homme », préc.
[136] FARAJ E., *Le contrat électronique*, Thèse, G. Loiseau (dir.), Université Paris 1, 2016.
[137] GLEIZE B. et MAFFRE-BAUGÉ A. (dir.), *La propriété intellectuelle renouvelée par le numérique*, coll. Thèmes & commentaires, Dalloz, 2020.
[138] Il apparait que le Code civil n'a pas été bouleversé par la révolution numérique. Il envisage principalement la conclusion des contrats par voie électronique aux articles 1125 à 1127-4 et la signature électronique aux articles 1366 et 1367, mais les actifs numériques sont encadrés par le Code monétaire et financier, la résiliation des contrats par voie électronique est facilitée par des dispositions spéciales (C. cons., art. L. 215-1-1 et D. n° 2023-417 du 31 mai 2023, relatif aux modalités techniques de résiliation des contrats par voie électronique, JO n° 0125, 1er juin 2023) et les outils de dématérialisation appréhendés par le Code des postes et des communications électroniques, V. sur ce point DOUVILLE D. (dir.), *Le renouvellement du droit civil sous l'influence du numérique*, 28ème Journée nationale de l'Association Henri Capitant, Université de Caen, 31 mars 2023, actes *à paraître* aux éditions Dalloz.
[139] Le programme Action Publique 2022 lancé le 13 oct. 2017 ambitionnait de dématérialiser 100 % des services publics à l'horizon 2022 conformément à l'objectif fixé par le président de la République, Gouvernement français, *Lancement d'Action Publique 2022*, Dossier de presse, 13 oct. 2017, p. 8. – V. AUBY J.-B., « Le droit administratif face aux défis du numérique », AJDA 2018, n° 15, p. 835 ; CAMAJI L. et ISIDRO L., « La dématérialisation des services publics : quels impacts sur les droits sociaux des salariés », RDT 2021, p. 569 ; OKBANI N., CAMAJI L. et MAGORD C., « Dématérialisation des services publics et accès aux droits », Revue des politiques sociales et familiales, 2022/4, n° 145, pp. 3-10 ; Défenseur des droits : *Dématérialisation des services publics : trois ans après, où en est-on ?*, Rapp. 2022 et *Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics*, Rapp. 2019.
[140] ROBIN J.-N., *La matière pénale à l'épreuve du numérique*, Thèse, C. Ghica-Lemarchand (dir.) et R. Doare (co-dir.), Université de Rennes 1, 2017.
[141] C. pén., art. 222-33-2-2, 4° (harcèlement moral) ; C. pén. art. 222-33, 6° (harcèlement sexuel).
[142] C. pén., art. 226-4-1, 2ème al.
[143] C. pén., art. 323-1 à 323-7.
[144] Le Code du numérique est publié aux éditions LexisNexis depuis 2022 (1ère éd.). – Il existe aussi un Code de la protection des données personnelles publié par Dalloz depuis 2018 (1ère éd).
[145] Le terme de justice prédictive n'ambitionne pas de prédire l'avenir comme l'avait imaginé le film *Minority Report*, mais de qualifier l'aléa : DUPRÉ J., « Quels outils », intervention orale, Colloque « droit et numérique », Table ronde « Justice prédictive : le monde juridique à l'heure de l'open data », Les entretiens Portalis, Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 1er juin 2018. – La prévision remplace donc la prédiction. Éric Négron, alors Premier Président de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence considérait la justice prédictive comme un outil de gestion du risque, intervention orale *in* « Intelligence artificielle », Conférence, Aix-Marseille Université, 27 mars 2018. Sur ce thème, V. ROUVIÈRE F., « Dix problèmes épistémologiques sur la justice prédictive », D. 2021, p. 587 et « Le raisonnement par algorithmes : le fantasme du juge-robot », RTD civ.

moyen d'algorithmes, le risque encouru dans l'engagement d'une procédure et par là, notamment, de désengorger les juridictions.

26. À l'investissement de l'entreprise, devenue « *connected factory* », usine intelligente et connectée[146], le droit du travail ne pouvait rester étranger[147]. Nous savons ce droit, né de la révolution industrielle, particulièrement sensible aux innovations techniques et technologiques[148]. « *C'est en droit du travail en effet, bien avant que le droit civil ne soit saisi par les biotechnologies, que [la question des rapports du droit et des techniques] s'est posée le plus précocement et le plus clairement* »[149]. À cet égard, l'impact de la révolution numérique n'est pas sans rappeler celui de la révolution industrielle et des progrès techniques qui l'ont suivie sur le droit régissant les relations de travail. Les différentes inventions ont effectivement bouleversé le travail, à commencer par la machine à vapeur puis l'électricité, et entrainé l'obsolescence[150] des deux articles du Code civil de 1804 qui ambitionnaient, à

2018, p. 530, en réponse à MENECEUR Y., « Quel avenir pour la "justice prédictive" ? Enjeux et limites des algorithmes d'anticipation des décisions de justice », JCP G 2018, 190 ; GUÉRANDIER F., « Réflexions sur la justice prédictive », Gaz. Pal. 2018, n° 13, p. 15.

[146] ADAM P., « Connected factory », Dr. soc. 2018, p. 1.

[147] Des auteurs ont pressenti, dès 2016, qu'au regard de son expansion, le « *numérique devrait durablement marquer l'évolution du droit du travail. Bien davantage qu'une révolution technologique, il pourrait modifier en profondeur l'organisation du travail, jusqu'au rapport de l'individu au travail* », LOISEAU G. et MARTINON A., « L'Homo Numericus », Bull. Joly Trav. 2020, n° 12, p. 1.

[148] PASQUIER T., « Le droit social au risque de l'ubérisation », intervention orale, Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le Travail, « Travail et Innovations Technologiques », 2e éd., Bordeaux, 4 juill. 2018. – V. not. AUBRY M. et RÉMY P.-L., « Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies », Dr. soc. 1992, p. 522 ; FRAYSSINET J., « Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise », Dr. soc. 1992, p. 596 ; LYON-CAEN G., *Le droit du travail. Une technique réversible*, coll. connaissance du droit, Dalloz, 1995 ; MOLE A., « Informatique et libertés du travail, les nouveaux enjeux », Dr. soc. 1990, p.59, « Ordinateurs recruteurs, logiciels d'évaluation », Semaine sociale Lamy 1990, n° 484 et « Au-delà de la loi informatique et libertés », Dr. soc. 1992, p. 603 ; RAY J.-E., *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, éd. Liaisons, coll. Droit vivant, 2001 et *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, 32e éd., sept. 2023. – V. le dossier dirigé par le Professeur Jean-Emmanuel Ray sur « les rapports entre le droit du travail et les nouvelles technologies de l'information et de la communication NTIC », *in* Dr. soc. 2002.

[149] SUPIOT A., « Travail, droit et technique », préc.

[150] Face à l'exploitation des femmes et des enfants et l'allongement de la durée du travail rendus possibles par le machinisme, il est apparu nécessaire de limiter le temps de travail, avant d'adopter des mesures visant à protéger, notamment, l'intégrité physique des travailleurs. Les premières lois ont été adoptées en 1841 (Loi du 22 mars 1841, relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers sous le règne du Roi Louis-Philippe) à la suite du rapport Villermé (VILLERMÉ L.-R., *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, 1840) qui alertait sur les conditions de travail des enfants dans les mines et les industries. Toutefois, il a fallu attendre la fin des années 1930 pour que soit véritablement consacrée la matière telle que nous l'entendons aujourd'hui, à savoir l'ensemble des règles juridiques relatives au travail salarié, V. OLSZAK N., *Histoire du droit du travail*, coll. Corpus, Economica, 2011, p. 1 – Formellement, l'expression « *droit du travail* » a été utilisée pour la première fois dans le cadre de la loi du 18 juillet 1901 sur le service militaire, qui visait à garantir aux réservistes le maintien de leurs droits dans les périodes obligatoires d'instruction. Le premier grand traité de droit du travail a quant à lui été publié par Paul Durand entre 1947 et 1956 aux éditions Dalloz (3 tomes).

l'époque, d'encadrer les relations de travail[151]. Si le régime juridique s'est largement étoffé depuis[152], les bouleversements induits par le numérique sont tels, que le droit du travail ne pouvait pas ignorer cette révolution.

27. L'impact du numérique sur le droit du travail a donné lieu à une abondante littérature juridique[153]. Mais celle-ci s'est cantonnée à une étude thématique de la question sous l'angle du télétravail[154], des droits d'action collective[155], des plateformes numériques[156], de l'autonomie des travailleurs[157], de la gestion algorithmique du personnel[158] ou encore des droits fondamentaux[159].

28. La présente étude est la première à embrasser le sujet dans son ensemble[160]. Son originalité réside dans une analyse transversale de la mise à l'épreuve du droit du travail

---

[151] Ainsi, l'article 1780 du Code civil interdisait l'engagement à vie et l'article 1781 accordait à la parole de l'employeur un poids supérieur à celle de l'ouvrier (cet article a été abrogé en 1868, par la loi du 2 août). Cette absence de considération véritable du droit pour le travail s'explique alors par l'absence du travail industriel en 1804, la France étant alors constituée d'un ensemble de travailleurs indépendants, SUPIOT A., *Le droit du travail*, coll. Que sais-je ?, PUF, 7e éd., 2019, p. 7 ; V. aussi OLSZAK N., *op. cit*.

[152] L'édition 2023 du Code du travail contient plus de 3500 pages.

[153] En témoignent les nombreux résultats obtenus *via* une recherche réalisée avec les occurrences « *numérique* » et « *droit du travail* » sur n'importe quelle base de données mise en ligne par un éditeur juridique, telles que (*à titre non exhaustif*) *Dalloz*, *Lamyline*, *LexisNexis*, ou encore *Lextenso.*

[154] POIRIER C., *Technologies de l'information et de la communication et nouveaux modes de travail : le cas du télétravail*, Thèse, A. Rallet (dir.), Université Paris 9, 1997 ; PROBST A., *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile*, Thèse, J.-E. Ray (dir.), Université Paris I, 2005 ; SOURBES B., *La situation juridique du télétravailleur*, Thèse, F. Petit (dir.), Université de Bordeaux, 2017.

[155] LAFOURCADE L., *Les droits d'action collective à l'épreuve des mutations technologiques*, Thèse, P.-Y. Verkindt (dir.), Université Paris 1, 2017.

[156] GOMES B., *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse, A. Lyon-Caen (dir.), Université Paris 10, 2018 ; PACQUETET A., *Les plateformes numériques : essai de qualification en droit du travail*, Thèse, J.-F. Cesaro (dir.), Université Paris 2, 2021 ; MAUREL E., *Entre subordination et dépendance : essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité*, Thèse, P. Reis (dir.), Université Côte d'Azur, 2021 ; VICENTE M., *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Thèse, F. Muller et N. Moizard (dir.), Université de Strasbourg, 2022.

[157] LAMPERT A., *L'autonomie du travailleur*, coll. Thèses, Planète Social, LexisNexis, 2020.

[158] ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020.

[159] TEYSSIER C., *La vie du salarié à l'épreuve des technologies de l'information et de la communication, contribution à l'étude d'une protection renforcée au regard des droits fondamentaux*, Thèse, A. Bernard (dir.), Université de Pau et des Pays de l'Adour, 2021 ; GABROY F., *Essai sur la protection du travailleur numérique par les droits fondamentaux*, Thèse, L. Fin-Langer (dir.), Université de Caen Normandie, 2022.

[160] Les études générales réalisées depuis le début du XXIe siècle sur le sujet ne pouvaient appréhender les évolutions récentes qui ont bouleversé les relations de travail : RAY J.-E., *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Liaisons, 2001 ; PIGEON M., *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, Thèse, B. Teyssié (dir.), Paris 2, 2002 ; DÉMOULAIN M., *Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail*, Thèse, B. Teyssié (dir.), Paris 2, 2012 ; LAHRER Y.-M., *Les relations numériques de travail*, Thèse, J.-F. Cesaro (dir.), Paris II, 2017.

français[161] par la révolution numérique. L'étude cherche à identifier et à analyser les différents enjeux liés à la confrontation du droit du travail à la numérisation. Cette recherche est centrée sur les aspects du droit du travail les plus touchés par la révolution numérique. Ainsi, elle ne porte pas sur la protection sociale, ni sur les problématiques juridiques liées au salarié créateur, qui relèvent davantage du droit de la propriété intellectuelle. Ne sont pas traitées les questions liées au *ransomware* ou « *chantage informatique* »[162] dont peuvent être victimes les entreprises, qui intéressent le droit pénal, non plus que celles liées aux aspects procéduraux, qui ne concernent pas, directement du moins, les relations de travail. Enfin, ne sont pas étudiés les questionnements qui résultent de l'éclatement de l'entreprise en réseaux[163] par diverses externalisations dès lors que cette pratique n'est pas véritablement inhérente à la révolution numérique et que le droit du travail dispose, avec le co-emploi et l'unité économique et sociale, des outils lui permettant d'y répondre[164].

29. L'intérêt d'une étude de la confrontation du droit du travail à la révolution numérique se justifie à plusieurs titres. D'abord, parce que 100 % des entreprises sont connectées à Internet[165] et qu'aujourd'hui, près de 80 % des salariés utilisent l'informatique à des fins professionnelles[166]. Ensuite, par le fait que le droit des relations de travail s'applique à 26,9 millions de travailleurs, à savoir près de 88 % de la population active[167] . Tous les Français sont ainsi directement, ou indirectement, liés à un salarié relevant du droit du travail et donc sensibilisés à ces questions. Cela d'autant plus que, de manière plus générale, la révolution numérique ressuscite les craintes de menaces sur l'emploi[168]. Enfin,

---

[161] Le périmètre de la recherche est centré sur la réponse française, sous réserve de quelques éclairages de droit comparé, notamment s'agissant des plateformes et des frontières du salariat. Sur le thème de l'internationalisation du droit du travail, V. Sophie Robin-Olivier « Une nouvelle catégorie de travailleurs ? » *in* BERTRAND B. et SIRINELLI J. (dir.), « L'émergence d'une régulation autonome des plateformes », colloque, YouTube, chaîne IODE (Institut de l'Ouest : Droit et Europe), 8 oct. 2021.

[162] Logiciel malveillant conçu pour chiffrer les données de la victime ou verrouiller son dispositif numérique de sorte qu'elle ne puisse accéder à ses données, ou utiliser son appareil, sauf si elle accepte de payer une rançon, V. Cybermalveillance.gouv.fr, « Ransomware ».

[163] SUPIOT A., « Travail, droit et technique », préc. ; Comme le souligne le Professeur Jean-Emmanuel Ray, « *la possibilité technique de créer des entreprises virtuelles, sans siège social ni multiples établissements, mais à partir des terminaux de 174 experts-consultants très pointus disséminés dans le monde entier (capitalisation des savoir-faire, déplacements divisés par dix) ne correspond pas à l'archétype de l'usine industrielle sur laquelle le droit du travail s'est construit* », *in* RAY J.-E., *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Liaisons, 2001, pp. 14-15.

[164] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !*, *op. cit.*, p. 139.

[165] Direction générale des entreprises, *Chiffres clés du numérique*, études économiques, éd. 2018, p. 3.

[166] Dares, *Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ?*, Dares analyses, août 2021, n° 44, p. 2.

[167] INSEE, *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références, éd. 2023, p. 9.

[168] Qui constitue l'un des fondements essentiels de toute civilisation humaine, SUPIOT A., *Le droit du travail*, *op. cit.*, p. 7 ; « *Nos sociétés occidentales sont, comme l'écrivait Habermas, des "sociétés fondées sur le*

parce qu'en faisant voler en éclat la conception fordiste de l'entreprise, la révolution numérique entraine le passage de la civilisation de l'usine à celle du savoir[169] et bouleverse[170] l'organisation, les conditions et les modes de travail, voire le travail lui-même[171].

30. Nous nous attacherons tout particulièrement à l'analyse de la réponse du droit du travail aux risques dont est porteuse la révolution numérique.

31. Celle-ci renouvelle, en premier lieu, les fantasmes[172] relatifs au remplacement du travail humain[173] par la machine ou

travail". Le travail est au fondement de l'ordre social, il détermine largement la place des individus dans la société », MÉDA D., *Le travail*, coll. Que sais-je ?, PUF, 6e éd., oct. 2018, p. 3 ; DEBOUT M., « Travailler est un besoin humain essentiel », *in Itinéraires d'un juriste, Mélanges en l'honneur Marc Véricel*, mare & martin, 2023, p. 107, spéc. p. 108 : « *Travailler répond à quatre besoins fondamentaux de la personne humaine : être reconnu, se sentir appartenir à un collectif humain, construire des liens avec les autres et pouvoir construire son avenir personnel, familial et social* ».

[169] BARTHÉLÉMY J., « Numérique, civilisation du savoir et définition du temps de travail », Dr. soc. 2018, p. 372.

[170] FROUIN C., « L'entreprise face au numérique : incidences de la loi Travail et de la loi pour une République numérique », Gaz. Pal. 2017, n° 10, p. 81.

[171] Le travail est une notion qui évolue, de sorte que son sens actuel n'est apparu qu'au XIXe siècle, SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, coll. Les voies du droit, PUF, 1994, pp. 3-7. – Jusqu'au XVIIIe, se distinguait le « *travail* » de l' « *œuvre* ». Le premier désignait les activités humaines « les plus humbles », alors que le second visait celles exigeant la maitrise d'un art, SUPIOT A., *Le droit du travail*, *op. cit.*, p. 9. – Sur cette distinction, V. également : ARENDT H., *Condition de l'homme moderne*,1958, (trad. fr. G. Fradier), Calmann Lévy, 2018, p. 148 et s. – Il n'est ainsi, pas étonnant que le travail soit bouleversé par la révolution numérique, même si cette dernière se démarque par l'importance de ses effets : « *l'impact de la révolution numérique sur l'organisation et la division du travail est au moins aussi considérable que la précédente révolution industrielle* », SUPIOT A., *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, *op. cit.*, p. 11. – BIDET A. et PORTA J., « Le travail à l'épreuve du numérique », RDT 2016, p. 328 ; LEROUGE L. (dir.), *La numérisation du travail. Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, coll. Psychologiques, L'harmattan, 2021 ; SUPIOT A. (dir.), *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail*, *op. cit*.

[172] Carbonnier avait-il pu décrire l'angoisse ressentie face aux profondes transformations comme « *celle qu'éprouvent les hommes lorsque, plus ou moins confusément, ils se sentent emportés dans le devenir de l'humanité* », CARBONNIER J., « Les incertitudes du droit. La part du droit dans l'angoisse contemporaine », *in Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, LGDJ, 10e éd., 2001, p. 201.

[173] Pour les plus pessimistes : Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde. Les dividendes du numérique*, Rapp. 2016, p. 23, selon qui la menace de l'automatisation plane sur les deux tiers des emplois des pays en développement ; CHANG J.-H RYNHART G. et HUYNH P., *Asean in transformation. The future of jobs at risk of automation*, (Transformation de l'ASEAN : l'avenir des emplois menacés par l'automatisation), Rapp. OIT, Bureau International du Travail, Genève, 2016, p. 4, dont les auteurs estiment qu'environ 56 % des emplois de cinq pays membres de l'Association des Nations d'Asie du Sud-Est (Cambodge, Indonésie, Philippines, Thaïlande et Vietnam) sont concernés par un haut risque de disparition d'ici les deux décennies ; BENEDIKT FREY C. et OSBORNE M.A., « *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization ?* », (L'avenir de l'emploi : dans quelle mesure les métiers sont-ils vulnérables au numérique ?), *Oxford University Engineering Sciences Department*, *Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology*, sept. 2013, qui prévoyaient que 47 % des emplois seraient menacés aux États-Unis d'ici à l'année 2030 ; Forum économique mondial, *The Future of Jobs Report*, (Rapport relatif à l'avenir des emplois) Centre pour la nouvelle économie et la société, 2018, p. viii, selon qui, environ 50 % des entreprises s'attendaient à ce que l'automatisation entraine une réduction de leur effectif à temps plein d'ici 2022.

le robot[174]. L'industrie 4.0[175] et l'intelligence artificielle pourraient remettre en cause l'existence du travail[176] ou plutôt de l'emploi[177] et conduire, en compensation, à l'adoption du revenu universel[178]. Mais, la révolution numérique est également à l'origine d'une

– Pour les plus optimistes : ARNTZ M., GREGORY T. et ZIERAHN U. (OCDE), « *The Risk of Automatisation for Jobs in OECD Contries: A Comparative Analysis* », (Le risque d'automatisation pour les emplois dans les pays de l'OCDE : analyse comparative), Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 189, éd. OCDE, Paris, 2016, selon qui, en moyenne, seulement 9 % des emplois présentent un risque élevé d'automatisation ; McKinsey Global Institute, *Jobs lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation*, (Emplois perdus, emplois gagnés : transitions de la main-d'œuvre à l'ère de l'automatisation), déc. 2017, p. 2, dont les auteurs considèrent que l'automatisation complète concerne moins de 5 % des emplois, mais que 60 % des métiers pourraient au moins voir un tiers de leurs tâches être automatisées ; BIT, *Emploi et Questions sociales dans le monde 2018 : une économie verte et créatrice d'emploi*, Rapp. 2018, p. 39, qui affirme quant à elle que l'économie verte sera à l'origine de la destruction de 6 millions d'emplois et de la création de 24 millions d'autres d'ici 2030 ; GMYREK P., BERG J. et BESCOND D., *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, (IA générative et emplois : analyse mondiale des effets potentiels sur la quantité et la qualité des postes), Rapp. OIT 96, Genève, Bureau International du travail, août 2023, qui considère que l'intelligence artificielle générative est davantage susceptible de compléter l'emploi que de le détruire.

[174] Ainsi Sauvy avait-il pu relever, en 1965, que « *l'histoire de la machine n'est qu'une longue suite d'anathèmes et d'angoisses. Aujourd'hui encore, 98 % des Français, sinon plus, croient que la machine réduit le nombre des emplois* », SAUVY A., *Mythologie de notre temps,* Payot, 1965, p. 80 ; « *Des robots seront utilisés dans les services et remplaceront des emplois* », ATTALI J., *L'avenir du travail*, Fayard, 2007, p. 39 ; BLOCH S. et CROSNIER F., « En questions : le droit social 4.0 – sujet : robotisation », JCP S 2017, 329 ; DEHAESE C., « IA et robots : disparition de nos emplois ou nouvelles compétences pour le futur ? », Dr. soc. 2021, p. 120 ; LOISEAU G. et MARTINON A., « L'Homo Numericus », préc. et « Le machinisme intelligent », Cah. soc. 2017, n° 293, p. 55 ; TEYSSIÉ B., « L'IA, le robot et le salarié », Dr. Soc. 2022, p. 665.

[175] Ce terme, parfois remplacé par celui d' « *Industrie du futur* », a d'abord été utilisé en Allemagne dans les années 2010, puis en Angleterre et aux États-Unis. Il vise la modification des process industriels par l'arrivée d'Internet et des objets connectés dans les usines, VALLESPIR B., « L'usine du futur : tendances technologiques et organisationnelles », intervention orale, Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le Travail, « Travail et Innovations Technologiques », 2e éd., Bordeaux, 3 juill. 2018. – S'agissant du secteur de la logistique, V. GABORIEAU D., « Comme des robots ? La manutention sous guidage vocal dans les entrepôts de la grande distribution », intervention orale, séminaire Travail et Numérique, LEST, 30 mars 2018 et « Quand l'entrepôt devient une usine à colis », intervention orale, Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le Travail, « Travail et Innovations Technologiques », 2e éd., Bordeaux, 3 juill. 2018.

[176] BLANDIN T., *Un monde sans travail ?*, éd. Seuil, 24 août 2017 ; RIFKIN J., *La fin du travail*, La Découverte, 1997 ; SUSSKIND D., *Un monde sans travail. Comment les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle reconfigurent le marché du travail*, (trad. fr. A. Céline), Flammarion, 2023.

[177] GARDES D., « Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle », Dr. soc. 2021, p. 115 ; SUPIOT A., *Le droit du travail*, *op. cit.*, p. 122 : « *prophétiser la fin [du travail], confondant ainsi le travail, qui est une richesse inhérente à toute personne valide, et l'emploi, qui n'en est qu'une forme historique particulière* » ; « *La technologie ne supprime quasiment jamais le travail, elle le transforme* », GABORIEAU D., « Quand l'entrepôt devient une usine à colis », préc. – Dans le même sens, V. CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, *op. cit.*, spéc. p. 47 : « *Le travail digitalisé n'est pas un "travail mort", pour reprendre une expression par laquelle le répertoire marxiste gratifiait les engins des manufactures. Il n'est pas non plus le "travail disparu" que les augures de l'automatisation fantasment. La digitalisation peut être envisagée sous l'aspect d'une externalisation de tâches productives standardisées* » ; Sur la résistance du travail au numérique, V. encore ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019 ; ADAMS-PRASSL J., *L'ubérisation du travail. Promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots*, Dalloz, 2021.

[178] LABORDE J.-P., « Le revenu universel, un objet complexe », Dr. soc. 2017, p. 287 : « *La révolution technologique et numérique vouerait une partie des emplois actuels à une disparition prochaine, de telle sorte que l'instauration du revenu universel serait aussi une réponse à cette sorte de défaillance du travail traditionnel* ». Sur ce thème, V. le Dossier « Revenu universel d'activité », publié *in* Dr. soc. 2020, p. 768.

nouvelle forme de travail qui met à l'épreuve les frontières du salariat[179] et questionne la notion de subordination juridique et, par-delà, l'avenir même du droit du travail[180].

32. La révolution numérique remet en cause, comme nous l'avons vu, le modèle fordiste caractérisé par une unité de temps, de lieu et d'action sur laquelle le droit du travail s'est construit. La prestation de travail pouvant, en effet, être réalisée à distance partout et tout le temps[181], les rapports de travail deviennent virtuels et les sphères personnelle et professionnelle s'entremêlent[182]. Cet affranchissement des frontières spatio-temporelles[183] menace, d'une part, la communauté de travail, en favorisant une gestion individuelle des travailleurs au détriment des règles collectives et, d'autre part, les individus, par l'intensification de la charge de travail résultant des connexions permanentes[184].

---

[179] FABRE A. et ESCANDE-VARNIOL M.-C., « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », RDT 2017, p. 166 ; BARBARA E., « Quid du salarié du XXIe siècle », Dr. soc. 2018, p. 84 – Dans un rapport, le Conseil national du numérique se demande ainsi si le salariat est dépassé : CNNum, *Travail Emploi Numérique. Les nouvelles trajectoires*, Rapp. remis à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2016, pp. 29-37. – Une initiative a ainsi proposé de refonder en profondeur le Code du travail, en revoyant les frontières du salariat en créant deux nouvelles catégories de salariés : les salariés autonomes et les salariés externalisés : Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), *Proposition de Code du travail*, Dalloz, 2017. – Cette question n'est pas nouvelle et remonte aux années 1900 : SUPIOT A., *Le droit du travail*, *op. cit.*, p. 68 ; CAMERLYNCK G.H. (dir.), *Le contrat de travail*, coll. Traité de droit du travail, Dalloz, tome 1, 2e éd., 1982, p. 59 ; Revue juridique d'Île-de-France, *Les frontières du salariat*, Actes du colloque organisé les 26 et 27 oct. 1996, Université de Cergy Pontoise, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 1996 ; RAY J.-E., « De Germinal à internet - Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail », Dr. soc. 1995, p. 634 et « Le droit du travail dans le monde qui vient », Dr. soc. 2013, p. 1.

[180] « *Notre droit du travail a-t-il encore un avenir ?* », OUAISSI H., *Le travail de demain : rénovation ou révolution*, coll. Forum, LGDJ, Lextenso, 2014, p. 11 ; Le club des juristes, « Quel avenir pour le salariat ? », Semaine Sociale Lamy 2017, n° 1755. – Pour une approche internationale et comparée, V. GÉA F. et PALLI B. (dir.), *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationale et comparée*, coll. À la croisée des droits, Droits international, comparé et européen, éd. Bruylant, 2023.

[181] RAY J.-E., « Actualité des TIC – Tous connectés, partout, tout le temps ? », préc.

[182] Les outils numériques peuvent aussi bien être utilisés à des fins personnelles, que professionnelles. V. not. BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017. – « *Pour la première fois depuis la révolution industrielle, la diffusion de la technologie et de ses usages impacte au moins autant la personne dans sa sphère privée que le travailleur dans sa sphère professionnelle. Leur adoption dans un usage privé se déroule même avant celle sur le monde du travail, ce qui distingue fondamentalement cette révolution technologique de la première en ce qu'elle impacte d'emblée l'ensemble des aspects du quotidien* », METTLING B., préc., p. 5. – « *le numérique est une matérialité essentielle de notre vie professionnelle, de notre vie privée et de notre vie de citoyen. C'est un phénomène qui s'accélère et qui s'amplifie* », PEZET E., intervention orale *in* « Intelligence artificielle et droit du travail », Cycle « L'intelligence artificielle : quelle intelligence juridique ? », Colloque, courdecassation.fr, 1er juill. 2021.

[183] SUPIOT A., « Travail, droit et technique », préc.

[184] En 2022, 60 % des salariés admettent utiliser des outils numériques en dehors de leurs horaires et lieux habituels de travail pour des raisons professionnelles, CRÉDOC, *op. cit.*, p. 12.

33. Enfin, de façon plus classique, les nouveaux moyens de surveillance numérique[185], dont nous avons vu qu'ils pouvaient être très intrusifs, menacent les libertés individuelles des salariés[186]. Cette menace est exacerbée dans l'entreprise par le rapport de dépendance et le pouvoir de l'employeur, car « *même s'il change parfois de visage, le pouvoir patronal reste présent, même omniprésent, capable d'infiltrer la personne jusque dans son corps et son esprit* »[187].

34. Le risque d'une remise en question des principes fondateurs du droit du travail appelait une réponse pour « *réconcilier progrès économique et progrès social, dans l'intérêt de tous* »[188]. Se posait alors la question, récurrente lorsque le droit est confronté à un problème nouveau[189], du choix entre l'application du droit en vigueur et l'élaboration de règles nouvelles. Alors qu'il aurait pu faire preuve de conservatisme et se prévaloir de sa nature de droit protecteur de la « *partie faible* » au contrat ou, à l'inverse, adopter une approche plus moderne en s'affranchissant des solutions traditionnelles pour en élaborer de nouvelles, le droit du travail s'est inscrit dans une démarche pragmatique en conjuguant, comme le préconisaient les rapports Villani[190] et Mettling, « *adaptation, modernisation, mais aussi protection* »[191]. Se dégagent ainsi deux mouvements.

---

[185] ZUBOFF S., *L'âge du capitalisme de surveillance*, (trad. fr. B. Formentelli et A.-S. Homassel), éd. Zulma, 2020.

[186] « *la problématique du droit de chacun à ne pas voir dévoilée sa vie privée prend une résonance aujourd'hui particulière avec l'essor des réseaux sociaux et des bases de données numériques* », PÉCAUT-RIVOLIER L., « Naissance des principes essentiels du droit du travail », RDT 2016, p. 79.

[187] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !,* p. 41.

[188] *Ibid*, p. 162.

[189] V., par ex., DUPEYROUX J.-J., « Sur les accords collectifs relatifs à la protection sociale complémentaire des salariés », Dr. soc., 1994, p. 820, spéc. p. 828.

[190] Face aux prévisions selon lesquelles l'intelligence artificielle menacerait l'emploi, « *plusieurs réactions possibles. Il peut tout d'abord être tentant de nier le problème, en affirmant que de nouveaux emplois que l'on ne connaît pas encore vont se créer en nombre et que par le jeu des prix et de la demande, les individus seront naturellement amenés à accomplir de nouvelles fonctions. On sait pourtant désormais que ce n'est pas si simple, que les coûts humains et sociaux sont souvent très élevés lors des transitions économiques et que les simples incitations du marché suffisent rarement à allouer au mieux possible l'offre de travail. Les risques d'augmentation du chômage et des inégalités peuvent être élevés. L'on peut au contraire se complaire dans un catastrophisme radical, pour mieux, bien souvent, défendre des intérêts cachés : lorsque la catastrophe est censément à notre porte, on peut rapidement oublier certains principes qui guidaient jusque-là notre vie collective. Pour conjurer ces deux écueils, il faut affirmer la nécessité de prendre le problème à bras le corps sans céder à la panique, malgré les grandes incertitudes. Ces incertitudes se mesurent d'ailleurs aux oppositions théoriques qui traversent le monde de la recherche en économie sur ces sujets* », VILLANI C., *Donner un sens à l'intelligence artificielle. Pour une stratégie nationale et* européenne, Mission confiée par le Premier Ministre, Rapp., 28 mars 2018, p. 101.

[191] METTLING B., préc., p. 62.

35. Dans un esprit de résistance, le droit du travail oppose à la révolution numérique ses instruments traditionnels lorsqu'il considère qu'elle présente une menace pour le salarié. Mais, comme dans une sorte de mouvement de balancier, il innove pour donner naissance à un droit du travail du numérique adapté aux caractéristiques singulières de cette révolution.

Première partie : La résistance du droit du travail au numérique
Seconde partie : La construction d'un droit du travail du numérique

PREMIÈRE PARTIE
LA RÉSISTANCE DU DROIT DU TRAVAIL AU NUMÉRIQUE

36. Contrairement à la révolution industrielle, dont nous savons les épouvantables conditions de travail qui l'ont accompagnée, la révolution numérique est apparue de prime abord comme porteuse d'espoirs pour les Hommes au travail. Espoir d'un travail moins pénible[192] ou moins dangereux, d'une meilleure qualité de vie au travail[193], ou encore de relations de travail plus fluides… Si elle n'est pas totalement inexacte, cette vision idéalisée ne s'est pas révélée conforme à la réalité et les technologies numériques ont été perçues par les salariés comme un potentiel instrument d'atteinte à leurs droits.

37. En premier lieu, parce que les outils numériques ont démultiplié les capacités de l'employeur à surveiller et gérer le personnel de l'entreprise à tel point que d'aucuns les ont assimilés à un *super responsable des ressources humaines* infaillible, qui *voit tout, entend tout et n'oublie jamais rien*[194], et face auquel le salarié est « *transparent* »[195] jusqu'à son intimité la plus profonde.

38. En second lieu, parce que la révolution numérique a bouleversé les relations de travail. Elle a, en effet, libéré le travailleur de l'obligation de se rendre dans l'entreprise pour exercer sa prestation et plus radicalement de l'obligation même de travailler. Désormais, grâce aux outils numériques, le travail peut s'exercer n'importe où et les plateformes numériques sont porteuses de nouvelles formes d'emploi qui permettent, du moins en apparence, *via* une application sur téléphone portable, de travailler quand on le désire. Sans doute les travailleurs y ont-ils gagné en liberté, mais ces évolutions pourraient signer à terme la mort du salariat et, par voie de conséquence, celle du droit du travail.

---

[192] FANTONI-QUINTON S., « L'intelligence artificielle, porteuse de risque ou promesse d'amélioration pour la pénibilité et la qualité de vie au travail », Dr. soc. 2021, p. 128.
[193] *Ibid*.
[194] ADAM P., *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu,* LGDJ, Bibliothèque de droit social, T. 39, 2005, p. 364.
[195] FRAYSSINET J., « Nouvelles technologies et droits fondamentaux des salariés », *in Les droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise*, PUAM, 1994, p. 29, spéc. p. 30.

39. Cette double menace que la révolution numérique fait peser à la fois sur les droits du salarié (**Titre 1**) et sur le salariat (**Titre 2**) s'est heurtée à la résistance organisée par le droit du travail.

Titre 1 : La résistance des droits du salarié menacé par le numérique
Titre 2 : La résistance du salariat menacé par le numérique

TITRE 1
LA RÉSISTANCE DES DROITS DU SALARIÉ MENACÉ PAR LE NUMÉRIQUE

40. La protection des droits et libertés du salarié est de longue date au cœur des préoccupations du droit du travail contemporain. Nous ne nous étonnerons donc pas qu'il l'ait opposée à l'extension des pouvoirs de l'employeur (**Chapitre 1**) ainsi qu'aux risques d'atteinte à la vie personnelle et à la santé du salarié liés au développement des outils numériques (**Chapitre 2**).

Chapitre 1 : La protection contre l'extension des pouvoirs de l'employeur
Chapitre 2 : La protection contre les risques concernant la vie personnelle et la santé

CHAPITRE 1
LA PROTECTION CONTRE L'EXTENSION DES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR

41. « *L'exercice de la gestion, de la surveillance et du contrôle algorithmique, au moyen de capteurs, d'accessoires connectés et d'autres formes de surveillance, doit être réglementé pour protéger la dignité des travailleurs. Le travail n'est pas une marchandise et les travailleurs ne sont pas des robots* »[196]. Dès 2019, l'Organisation internationale du travail s'inquiétait en ces termes de la menace que représente la révolution numérique pour les droits du salarié[197] et invitait le droit du travail à résister à la double extension, permise par le développement des outils numériques, des pouvoirs de l'employeur[198] tant en matière de surveillance (**Section 1**), que de gestion du personnel[199] (**Section 2**).

SECTION 1
LA RÉSISTANCE À L'EXTENSION DES POUVOIRS DE SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR

42. Le droit de l'employeur de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail est – faut-il le rappeler ? – un attribut du pouvoir de direction[200]

---

[196] OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Rapp. 22 janv. 2019, p. 45, qui prône une utilisation de la technologie « *en faveur du travail décent* » couplée à une « *approche fondée sur le contrôle humain de la technologie* ».

[197] V. LYON-CAEN G., *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapp. au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Doc. fr., 1992 ; MOLE A., « Informatique et libertés au travail, les nouveaux enjeux », Dr. soc. 1990, p. 59.

[198] JEANSEN E., « Les outils numériques dans la relation individuelle de travail », JCP S 2018, 1049 : « *les outils numériques emportent même un renforcement de l'exercice de ce pouvoir [de direction]* ».

[199] ADAM P., « Droit (du travail) et intelligence artificielle », Lexbase Social n° 802, 14 nov. 2019 : « *Les TIC voient tout (ou presque), entendent tout, et n'oublient jamais. Le travailleur devient transparent (là ou parfois il souhaiterait légitimement être invisible. (…) A ce premier risque, s'attachait un autre grand péril : la mise en fichiers, automatisés ou non, de données à caractère personnel* ».

[200] Cass. soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090, Bull. civ. V, n° 101, AUBERT-MONPEYSSEN T., « La licéité des moyens de contrôle des salariés utilisés par l'employeur », D. 2001, p. 3015 ; obs. HAUSER J., « L'indisponibilité relative des droits de la personnalité : conventions directes et indirectes sur le droit au respect de la vie privée et le droit au secret », RTD civ. 2000, p. 801 ; note PUIGELIER C., « Contrôle et surveillance des salariés dans l'entreprise : étendue du pouvoir de contrôle de l'employeur à l'aide de moyens licites », JCP G 2001, 10472 ; RJS 4/2000, n° 386 – Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266, dans lequel les juges ont rappelé que « *l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail* », tout en considérant que le fait d'introduire, dans la tournée d'une salariée de La Poste soupçonnée de détourner des courriers, des lettres piégées dites « *festives* » diffusant une encre bleue à l'ouverture à son insu, constitue un stratagème rendant illicite le moyen de preuve obtenu, note BOSSU B., « La dénomination donnée au disque dur ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble de son contenu », JCP S 2013, 1045 ; note BUGADA A., « Licéité et loyauté de la preuve : le cas de la lettre piégée », Procédures 2012, n° 10, comm. 286.

dont la loi et la jurisprudence ont, de longue date, encadré l'exercice afin de protéger les droits et libertés des salariés[201]. Il reste que l'irruption du numérique dans l'entreprise a considérablement accru les capacités de contrôle des salariés, la surveillance pouvant désormais, du fait de l'immatérialité inhérente à cette technologie, s'affranchir des contraintes spatio-temporelles et s'exercer presque sans limites.

À cette extension, le droit du travail a opposé une résistance organisée autour des principes généraux encadrant le pouvoir de surveillance de l'employeur. Ces principes, qu'on rappellera brièvement, n'ont pas seulement été mobilisés (**I**), ils ont surtout été adaptés afin d'apporter une réponse appropriée à l'extension des procédés numériques de surveillance (**II**).

I. La mobilisation des principes généraux encadrant le pouvoir de surveillance de l'employeur

43. Outre l'exigence générale issue de l'article L. 1121-1 du Code du travail selon laquelle tout dispositif de surveillance doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, deux séries de principes sont mobilisées qui conditionnent à la fois la licéité du procédé de surveillance (**A**) et la recevabilité des éléments de preuve recueillis par ce dispositif (**B**).

A) La licéité conditionnée du procédé de surveillance

44. Sont interdits les procédés clandestins (**1**), comme ceux portant une atteinte excessive à la vie privée du salarié (**2**).

1. *L'interdiction des procédés clandestins*

45. Depuis le célèbre arrêt Néocel rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 20 novembre 1991, qui a, selon l'expression de Waquet[202], « *inauguré une*

[201] V. BARÈGE A. et BOSSU B., « L'ordinateur et la vie privée du salarié », JCP S 2007, 1451 et « Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié », JCP S 2013, 1393 ; BOSSU B., « Nouvelles technologies et surveillance des salariés », RJS 8-9/01, n° 663 et « Surveillance du salarié et respect des droits fondamentaux », Lexbase Social n° 802, 14 nov. 2019 ; LYON-CAEN A., « Libertés et contrôle dans l'entreprise. 20 ans après », RDT 2014, p. 386 ; WAQUET P., « La vie personnelle du salarié », *in Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIe siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, 2001, p. 513.
[202] WAQUET P., *L'entreprise et les libertés du salarié*, éd. Liaisons, coll. droit vivant, 2003, p. 163.

déontologie des contrôles », est illicite tout procédé de surveillance qui n'a pas été préalablement porté à la connaissance des salariés[203].

Aujourd'hui repris dans le Code du travail, ce principe impose à l'employeur, une double obligation d'information à la fois individuelle et collective[204].

46. Il doit d'abord informer et consulter le comité social et économique préalablement à l'installation et à la mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou de techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés[205].

---

[203] Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120, *Néocel v. Spaeter*, Bull. Civ. V, n° 519, concl. CHAUVY Y., « La faute grave du salarié ne peut être prouvée à l'aide d'un enregistrement effectué à son insu par une caméra cachée », D. 1992, p. 73 ; obs. GAUTIER P.-Y., « La "caméra invisible", impuissante à prouver la faute grave du salarié », RDT civ. 1992, p. 418 ; obs. HAUSER J., « La vie privée professionnelle », RTD civ. 1992, p. 365 ; rapp. WAQUET P., « Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ? », Dr. soc. 1992, p. 28 et RJS 1992, n° 1 – V. aussi, Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-45.227, à propos d'un salarié licencié pour avoir refusé d'utiliser le système de badgeuses. Selon les juges, à défaut de déclaration à la CNIL d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, l'utilisation de ce procédé ne peut lui être opposé : D. 2004, p. 2736 ; note DE QUENAUDON R., « L'insubordination qui ne peut être reprochée au salarié », D. 2004, p. 2736 ; obs. TOURREIL J.-E., « Un salarié ne peut être licencié pour avoir refusé de se soumettre à un système de contrôle non déclaré à la Cnil », JSL 2004, n° 145 – CA Aix-en-Provence, 13 juin 2014, n° 12/06776 – CA Aix-en-Provence, 31 oct. 2019, n° 18/09015, obs. CAPRIOLI É.-A., « Illicéité de la preuve résultant d'un mode de surveillance du salarié non porté à sa connaissance préalable », Comm. com. électr. 2020, n° 1, comm. 9 – Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263 qui en déduit que « *le système de vidéosurveillance destiné à la protection et la sécurité des biens et des personnes dans les locaux de l'entreprise, permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés et avait été utilisé par l'employeur afin de recueillir et d'exploiter des informations concernant personnellement la salariée, ce dont il résultait que l'employeur aurait dû informer les salariés et consulter le comité d'entreprise sur l'utilisation de ce dispositif à cette fin et qu'à défaut, ce moyen de preuve tiré des enregistrements de la salariée était illicite* » : note ADAM P., « Sur la recevabilité d'un moyen de preuve illicite - Nouvelle variation sur le droit à la preuve », Dr. soc. 2022, p. 81 ; obs. HAUTEFORT M., « Enregistrement filmé : trois conditions pour qu'il fasse preuve », JSL 2021, n° 531-532.

[204] L'information préalable n'est pas exigée lorsque le dispositif répond à des obligations légales : V. Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 10-14.263 : RJS 4/11, n° 90 ; note BOSSU B., « Vidéosurveillance et preuve de la faute du salarié », JCP S 2011, 1313 ; PORTA J., « La vidéosurveillance », D. 2012, p. 901 ; V. également, Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-16.218, D. 2014, p. 215, admettant l'opposabilité à un chauffeur routier des données obtenues par chronotachygraphe sans déclaration préalable à la CNIL en raison de l'obligation européenne qui imposait à l'employeur de mettre en place et d'utiliser un tel dispositif, sous peine de sanction pénale, règl. CEE n° 3821/85 du 20 déc. 1985 : obs. BRETZNER J.-D. et AYNÈS A., « Droit de la preuve », D. 2014, p. 2478 ; note BOSSU B., « Recevabilité des éléments de preuve fournis par un chronotachygraphe en l'absence de déclaration à la CNIL », JCP S 2014, 1213 ; GEFFRAY E. et GIROT C., « Chronotachygraphe et loi "Informatique et Libertés" : un exemple de dialogue entre le juge et le régulateur », JCP S 2014, 1214.

[205] C. trav., art. L. 2312-38, al 3 – Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866 : RJS 11/06, n° 1143 ; note AUZERO G., « Conditions de licéité d'un système de vidéo surveillance des salariés », Lexbase Social n° 220, 22 juin 2006 – V. également Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-45.741, RJS 6/08, n° 690 – Cass. soc., 2 nov. 2016, n° 15-20.540 – Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792, note CLOUZEAU F. et BOUCHÊNE S., « Illicéité du moyen de preuve issu d'un logiciel de traçabilité de l'activité informatique des salariés : quelle cause pour quels enjeux ? », JSL 2020, n° 491, p. 4 ; obs. MARINO C., « Information-consultation du CSE sur la mise en place d'un logiciel de traçage informatique », Bull. Joly Trav. 2020, n° 2, p. 37 ; V. RAY J.-E., « Comité d'entreprise, transparence et dissuasion », Dr. soc. 1993, p. 215.

Il doit ensuite informer individuellement les salariés concernés[206], de même que les candidats à l'emploi[207] de l'existence d'un tel dispositif, quel que soit le lieu où est exercée l'activité[208].

47. En outre, si le procédé permet un traitement automatisé de données à caractère personnel[209], l'employeur devait, avant l'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données (RGPD)[210], faire une déclaration préalable auprès de la CNIL[211].

---

[206] L'article L. 1222-4 du Code du travail accorde au salarié un droit à l'information préalable, puisqu'il dispose qu' « *aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* ». L'information préalable des salariés est également issue du principe de loyauté prévu à l'article 6 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, V. LOISEAU G., « Your employer is watching you ! », (Votre employeur vous surveille), obs. sous CNIL, 30 mai 2013, n° 2013-139, Cah. soc. 2013, n° 255, p. 333.

[207] C. trav., art. L. 1221-9.

[208] Y compris lorsque le salarié est mis à disposition sur un site d'une autre société cliente., V. Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.482, note GARDIN A., « Vidéosurveillance et contrôle des horaires : un mauvais mariage », RDT 2012, p. 223 ; note LOISEAU G., « Vidéosurveillance : conditions d'utilisation d'enregistrements effectués sur le site d'une société cliente », JCP S 2012, 1122 ; obs. PORTA J., « La vidéosurveillance », D. 2012, p. 901.

[209] Les données à caractère personnel sont définies comme « *toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ; est réputée être une "personne physique identifiable" une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale* », RGPD, art. 4.1. Il peut ainsi s'agir de l'adresse postale du salarié, son numéro de téléphone, de sécurité sociale, ou encore son adresse IP. – V. sur ce dernier point, Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, qui rejoint la position de la première chambre civile : Cass. 1ère civ., 3 nov. 2016, n° 15-22.595, note PERREY R., « L'adresse IP : (enfin !) une donnée personnelle pour la Cour de cassation », JCP G 2016, 1310 ; CNIL, L'adresse IP est une donnée à caractère personnel pour l'ensemble des CNIL européennes, 2 août 2007 ; Groupe de travail « article 29 » sur la protection des données (V. Glossaire, p. 460), « Le respect de la vie privée sur Internet. Une approche européenne intégrée sur la protection des données en ligne », WP 37, avis du 21 nov. 2000 ; Cons. const., 10 juin 2009, n° 2009-580 DC, JO 13 juin 2009, p. 9675, note SIMON C., « Les adresses IP sont des données personnelles selon le Conseil constitutionnel », RLDI juill. 2009, n° 51, p. 114 ; Cons. const., 29 juill. 2004, n° 2004-499 DC, consid. 13 ; CJUE, 24 nov. 2011, aff. C-70/10, pt. 51.

[210] Règl. (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, 27 avr. 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, JOUE L. 119/1, 4 mai 2016, en vigueur depuis le 25 mai 2018.

[211] Voire une autorisation préalable dans les cas les plus attentatoires à la vie privée. En principe, le moyen de preuve obtenu grâce à un système de traitement automatisé non déclaré à la CNIL était irrecevable, Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.991, D. 2014, p. 2055 ; note BOSSU B., « Illicéité de la preuve en l'absence de déclaration à la CNIL », JCP S 2015, 1057 ; note CAPRIOLI É.-A., « Illicéité du dispositif de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas fait l'objet de formalités auprès de la CNIL », Comm. com. électr. 2014, n° 12, comm. 98 ; note SABOTIER N., « Conséquence de l'absence de déclaration à la CNIL d'un système de contrôle individuel du fonctionnement de la messagerie professionnelle », D. 2015, p. 104 – V. aussi Cass. soc., 6 avr. 2004, préc. – Toutefois, afin de soulager l'employeur, ce dernier pouvait procéder à une déclaration simplifiée dans certains cas, dont l'absence ne remettait pas en cause la licéité du moyen de preuve obtenu, Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522 note ADAM P., « Absence de déclaration (simplifiée) à la CNIL et recevabilité de la preuve », D. IP/IT 2017, p. 602 ; obs. HAUTEFORT M., « Des courriels peuvent faire preuve même si la messagerie professionnelle n'a pas été déclarée à la Cnil », JSL 2017, n° 435 ; note ICARD J., « Les courriels issus de la messagerie professionnelle sont recevables en justice même en l'absence de toute déclaration de ladite messagerie à la CNIL », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 25 ; entretien MOLE A., « Messagerie professionnelle et déclaration simplifiée : le message brouillé de la Cour de cassation », Semaine sociale Lamy 2017, n° 1785 ;

Cette obligation est supprimée et remplacée, depuis le 25 mai 2018, par le principe d' « *accountability* »[212]. Autrement dit, l'entreprise doit désormais pouvoir démontrer à tout moment qu'elle se conforme aux règles relatives à la protection des données[213], l'objectif étant de la responsabiliser[214].

48. L'interdiction des procédés clandestins interdit également à l'employeur d'utiliser un stratagème pour piéger le salarié[215].

note SINGER G., « Messagerie professionnelle : recevabilité de la preuve en l'absence de déclaration simplifiée à la CNIL », Cah. Lamy CSE 2017, n° 172.

[212] Selon la CNIL, l'accountability désigne l'obligation pour les entreprises de mettre en œuvre des mécanismes et des procédures internes permettant de démontrer le respect des règles relatives à la protection des données, cnil.fr.

[213] Pour ce faire, les organismes publics, comme privés, qui traitent des données personnelles doivent, donc, tenir un registre des activités de traitement qui recense les traitements effectués et donne une vue d'ensemble à leur utilisation, RGPD, art. 30. – Art. 4, L. n° 78-17, 6 janv. 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (JO 7 janv. 1978), dans sa version issue de l'Ord. n° 2018-1125, 12 déc. 2018, prise en application de l'article 32 de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel (JO n° 0288, 13 déc. 2018). – Des dispositions spécifiques sont prévues pour les entreprises de moins de 250 salariés, qui ne doivent inscrire au registre que les traitements non occasionnels (gestion de la paie, des clients, fournisseurs…, ceux susceptibles de présenter un risque pour les droits et libertés des personnes (vidéosurveillance, géolocalisation...) et ceux qui portent sur des données sensibles, V. CNIL, « Le registre des activités de traitement », cnil.fr, 13 avr. 2018. – L'intérêt d'une telle obligation est indéniable. Elle permettrait ainsi à ceux dont le recrutement repose sur l'utilisation d'algorithmes d'IA, à l'image des joueurs américains de baseball, afin de pouvoir contester un éventuel non-recrutement, O'NEIL C., « La bombe à retardement », Les arènes, 2018, p. 49 cité par PEYRONNET M., « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 139, spéc. p. 158.

[214] FAVENNEC-HÉRY F., « Données personnelles et responsabilité », JCP S 2020, 2030.

[215] Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266, à propos de lettres dites « *festives* », ayant la particularité de diffuser une encre bleue lors de leur ouverture, ajoutées à la tournée d'une factrice afin de vérifier si elle ouvrait les courriers de sa tournée – Cass. soc., 18 mars 2008, n° 06-40.852, interdisant à un huissier de recourir à un stratagème pour recueillir une preuve – Cette interdiction s'applique également au salarié qui ne peut contrôler ses collègues de travail à leur insu : Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 19-10.154, qui retient la faute grave du salarié qui installe une caméra sans autorisation, à l'insu de ses collègues de travail – CE 10 juill. 2019, n° 408644, à propos du salarié s'étant introduit dans la messagerie électronique personnelle d'une collègue afin d'en transférer le contenu pour en prendre connaissance, sans son accord ; V. BOSSU B., « Surveillance au travail : une loyauté partagée », RDT 2020, p. 406 – En revanche, la position des juges est différente lorsque le contrôle du salarié porte sur l'employeur : V. Cass. crim., 12 avr. 2023, n° 22-83.581, par lequel les juges ont considéré que l'entretien préalable, qu'il ait lieu dans un lieu public ou privé, entre dans le cadre de la seule activité professionnelle, de sorte que l'enregistrement des propos tenus par le délégué syndical à l'insu de l'employeur ne porte pas d'atteinte à l'intimité de la vie privée de ce dernier. – Dans le même sens, CA Bourges, 26 mars 2021, n° 19/01169, ayant admis qu'un salarié enregistre la conversation avec son employeur à son insu ; CA Aix-en-Provence, 13 déc. 2018, n° 15/19957, qui a admis qu'un salarié produise en justice des courriels issus de la messagerie professionnelle de l'employeur qu'il a obtenu en se connectant à l'ordinateur de l'agence qui n'était pas protégé par un mot de passe et ne présentaient aucun caractère personnel.

49. L'illicéité du dispositif de surveillance ne tient pas ici à sa nature, son usage pouvant être parfaitement licite, mais à son utilisation à l'insu[216] des salariés. Tout autre est le cas des procédés portant une atteinte excessive aux droits et libertés, tout particulièrement à la vie privée du salarié.

2. *L'interdiction des procédés portant une atteinte excessive à la vie privée du salarié*

50. La jurisprudence a posé en principe que les procédés qui portent une atteinte excessive à la vie privée sont interdits. Ainsi, dans un arrêt du 26 novembre 2002, la Cour de cassation a jugé que la filature d'un salarié est illicite car elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée, insusceptible d'être justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur en raison de son caractère disproportionné[217].

De même est illicite, parce que constituant une violation du droit à l'intimité de la vie privée du salarié, toute atteinte au secret des correspondances[218]. La même solution a été retenue à propos de la surveillance constante d'un salarié opérée par une caméra installée dans le local où l'intéressé exerçait son activité[219].

---

[216] V. not. LYON-CAEN G., *Les libertés publiques et l'emploi*, préc.

[217] Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401, RJS 2/2003, n° 149, obs. FABRE A., « Le contrôle de l'activité des salariés à l'épreuve des droits fondamentaux », D. 2003, p. 394 ; obs. HAUSER J., « Filature en tous genres », RTD civ. 2003, p. 58 ; obs. LEPAGE A., « Filature du salarié », D. 2003, p. 1536 ; obs. SAVATIER J., « Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature », Dr. soc. 2003, p. 225.

[218] Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Bull. civ., V, n° 291 : note BRIDENNE E., « Jurisprudence - Travail », Gaz. Pal. 2002, n° 108, p. 33 ; obs. CARON C., « L'employeur ne peut prendre connaissance des e-mails personnels de ses salariés », D. 2002, p. 2296 ; note FAVENNEC-HÉRY F., « Vie privée dans l'entreprise et à domicile », RJS 12/2001, p. 940 ; note GAUTIER P.-Y., « La preuve hors la loi ou comment, grâce aux nouvelles technologies, progresse la "vie privée" des salariés », D. 2001, p. 3148 ; obs. GHILAIN F., « Jurisprudence - Travail », Gaz. Pal. 2001, n° 333, p. 9 ; obs. HAUSER J., « Vie privée du salarié : E-mail, domicile, sacs, bermudas et survêtement », RTD civ. 2002, p. 72 ; note HESLAUT J., « Cybersurveillance des salariés : clarification du régime juridique », LPA 22 nov. 2001, n° 233, p. 20 ; concl. KEHRIG S., « Disque dur de l'employeur et vie personnelle du salarié », Semaine sociale Lamy 2001, n° 1045 ; entretien LANGLOIS P., « Courrier électronique et vie privée au travail », D. 2001, p. 3286 ; obs. LEPAGE A., « La bataille du mail », Comm. com. électr. 2001, n° 11, comm. 120 ; note MOLE A., « Mails personnels et responsabilités : quelles frontières ? », Dr. soc. 2002, p. 84 ; note PUIGELIER C., « L'employeur viole une liberté fondamentale du salarié en consultant des messages personnels émis et reçus malgré une interdiction d'utilisation non professionnelle de l'ordinateur », JCP E 2001, 1918 ; note RAY J.-E., « Courrier privé et courrier personnel », Dr. soc. 2001, p. 915 ; obs. RAYNOUARD, « Actualité du droit des nouvelles technologies », Defrénois 2002, n° 21, p. 1407 ; note VRAY H., « Vie privée – Intimité – Outil informatique mis à la disposition d'un salarié – Message personnel émis et reçu par le salarié – Secret de la correspondance (oui) », Gaz. Pal. 2002, n° 136, p. 47 ; note WAQUET P., « Retour sur l'arrêt *Nikon* », Semaine sociale Lamy 2002, n° 1065, p. 5.

[219] Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856, obs. ADAM P., « La vidéosurveillance du salarié sous contrôle judiciaire », Dr. soc. 2021, p. 843 ; note COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Vidéosurveillance constante du salarié : atteinte disproportionnée à la vie privée », Lexbase Social n° 874, juill. 2021 ; MATHIEU C., « L'inopposabilité d'un dispositif de surveillance illicite », Dr. ouvrier 2021, n° 877, p. 496.

La Cour EDH s'est prononcée dans le même sens. Rappelant que le salarié a droit au respect de sa vie privée sur son lieu de travail, fût-il public[220], elle a jugé que la vidéosurveillance d'un amphithéâtre constituait une ingérence illicite dans la vie privée du professeur, car le recours à ce dispositif n'était pas justifié.

51. L'illicéité du dispositif de surveillance mis en œuvre par l'employeur conditionne la recevabilité des éléments de preuve obtenus par ce procédé.

B) L'irrecevabilité de la preuve issue d'un procédé de surveillance illicite

52. Une preuve obtenue en violation des conditions de licéité qui viennent d'être exposées doit être écartée des débats. Consacrée en matière sociale par l'arrêt Néocel[221] sur le fondement de l'article 9 du Code de procédure civile[222] et du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, cette solution a été reprise et généralisée de façon plus solennelle par un arrêt de l'Assemblée plénière du 7 janvier 2011[223] qui a ajouté le fondement du droit à un procès équitable garanti par l'article 6§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

---

[220] CEDH 28 nov. 2017, *Antovic et Mirkovic v. Montenegro*, req. n° 70838/13 – V. également CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu v. Roumanie*, req. n° 61496/08, §70-73 : note BUGADA A., « Messagerie électronique produite dans la procédure de licenciement : leçon de proportionnalité sur le respect de la vie privée », Procédures 2017, comm. 240 ; obs. BURGORGUE-LARSEN L., « Actualité de la convention européenne des droits de l'homme (août-décembre 2017) », AJDA 2017, p. 150 ; note COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Vie privée et surveillance des communications du salarié : la position de la Cour européenne des droits de l'Homme », Gaz. Pal. 2017, n° 43, p. 43 ; note DABOSVILLE B., « Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale : new deal ou statu quo ? », Dr. soc. 2018, p. 455 ; note DERIEUX E., « L'employeur, le salarié et l'usage privé de sa messagerie professionnelle », D. IP/IT 2017, p. 548 et obs., « Contrôle, par l'employeur, de l'usage fait, par un salarié, de son accès à Internet et respect de la vie privée », JCP G 2017, 935 ; DRAI L., « Les conditions du contrôle par l'employeur des correspondances électroniques de ses salariés », Comm. com. électr. 2018, n° 1, étude 2 ; note LOISEAU G., « Le contrôle des communications électroniques du salarié : les leçons de la CEDH », JCP S 2017, 1328 ; note MARGUÉNAUD J.-P. et MOULY J., « De l'accès des salariés à Internet à la rationalisation de l'influence de la Cour EDH sur les relations individuelles du travail », JCP G 2017, 1169 ; note NASOM-TISSANDIER H., « À quelles conditions un employeur peut-il surveiller la messagerie professionnelle du salarié ? », JSL 2017, n° 439 ; obs. RENUCCI J.-F., « Droit européen des droits de l'homme. Surveillance au travail et convention européenne des droits de l'homme », D. 2018, p. 138 – V. également, Cass. soc., 2 oct. 2001, *Nikon*, préc.

[221] Cass. soc., 20 nov. 1991, *Néocel v. Spaeter*, préc. – V. aussi, Cass. soc., 23 mai 2012, n° 10-23.521 qui vise également l'article 6§1 de la Convention EDH, note BOSSU B., « Dictaphone, loyauté et vie privée du salarié », JCP S 2012, 1371, selon lequel l'employeur ne peut écouter les enregistrements réalisés par le salarié sur son dictaphone personnel en son absence ou sans qu'il ait été dûment appelé.

[222] Aux termes de l'article 9 du Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

[223] Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316 et n° 09-14.667.

53. Opérant un revirement de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation a consacré l'existence d'un droit à la preuve[224] qu'elle met désormais en balance avec le droit du salarié au respect de sa vie personnelle[225].

En effet, influencée par la jurisprudence de la Cour EDH[226] ainsi que d'autres

[224] Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203 : obs. AYNÈS A., « Droit de la preuve », D. 2018, p. 259 ; note BUGADA A., « La capture de données personnelles à des fins probatoires reprise par un syndicat », JCP S 2017, 1008 ; note DEDESSUS-LE-MOUSTIER N., « Droit à la preuve et respect de la vie personnelle du salarié », JCP G 2016, 1281 ; note GÉNIAUT B., « Droit à la preuve, vie personnelle et principe de proportionnalité », DRT 2017, p. 134 ; obs. HAUSER J., « L'atteinte à la vie privée et les proportionnalités : l'épidémie de relativisme », RTD Civ. 2017, p. 96 ; note LARDEUX G., « La reconnaissance du droit à la preuve en droit du travail », D. 2017, p. 37 ; note MOULY J., « La production en justice de la photographie de documents consultés sur le fondement de l'article L. 3171-2, alinéa 2, du code du travail : vie privée versus droit à la preuve », Dr. soc. 2017, p. 89.
– Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau* : note ADAM P., « Droit à la preuve, protection de la vie privée et réseaux sociaux », Dr. soc. 2021, p. 14 ; obs. AYNÈS A., « Droit de la preuve », D. 2021, p. 207 ; avis BERRIAT A. et note LOISEAU G., « La preuve par Facebook », JCP S 2020, 3042 ; note CAPRIOLI É.-A, « Licéité de la preuve d'une publication Facebook privée », Comm. com. électr. 2020, n° 12, comm. 94 ; note CLÉMENT L., « Facebook : la conciliation nécessaire du droit à la preuve de l'employeur et du respect de la vie privée du salarié », Cah. Lamy CSE, 2020, n° 208 ; note GOLHEN C., « Facebook : droit au respect de la vie privée versus droit à la preuve », D. 2020, p. 2383 ; note KAHN dit COHEN T., « La protection de la vie privée à l'épreuve du droit à la preuve », RDT 2020, p. 753 ; note LECLERC O., « Le droit à la preuve à l'assaut de la vie privée des salariés ? », Dr. ouvrier 2020, n° 868, p. 793 ; note LOISEAU G., « La preuve par Facebook », JCP G 2020, act. 1226 ; obs. MAYOUX S., « La relation tumultueuse entre Facebook, la vie privée du salarié et le droit de la preuve de l'employeur », JSL 2020, n° 507 ; note RADÉ C., « Salariés : attention à ce que vous publiez sur Facebook ! », Lexbase Social n° 840, 15 oct. 2020 ; note SFEIR F., « De la licéité de la preuve afférente à une publication privée sur Facebook », JCP E 2020, 1570 ; obs. VERNAC S., « Droit du travail », D. 2020, p. 2312.

[225] DIRRENBERGER G., *Employeur, salarié et vie privée*, Thèse, S. Darmaisin (dir.), Université Montpellier I, 2012 ; FORTIS E., « Vie personnelle, vie professionnelle et responsabilités pénales », Dr. soc. 2004, p. 40 ; LABORDE J.-P., « Vie professionnelle, vie personnelle et droit de la Sécurité sociale », Dr. soc. 2004, p. 70 ; MATHIEU C., *La vie personnelle du salarié*, Thèse, J.-M. Béraud (dir.), Université Lyon II, 2004 ; MAZEAUD A., « Modification du contrat, changement des conditions de travail et vie personnelle », Dr. soc. 2004, p. 77 ; MOLFESSIS N., « Vie professionnelle, vie personnelle et responsabilité des commettants du fait de leurs préposés », Dr. soc. 2004, p. 31 ; MORGENROTH T., *La vie privée en droit du travail*, thèse, B. Bossu (dir.), Lille II, 2016 ; RAY J.-E., « Temps professionnel et temps personnels », Dr. soc. 2004, p. 58 ; WAQUET P., « La vie personnelle du salarié », Dr. soc. 2004, p. 23 ; FAVENNEC-HÉRY F., « Vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire », Dr. soc. 2004, p. 48 – Pour une étude comparée, V. FIORENTINO A. (coord.), « La vie personnelle du salarié », RDCTSS 2020/2, p. 6 et s.

[226] CEDH, 5 sept. 2017, Barbulescu c/ Roumanie, *préc.* – CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres v. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13 : obs. AYNÈS A., « Droit de la preuve », D. 2021, p. 207 ; note BONNECHÈRE M., « Des soupçons raisonnables de vol peuvent justifier une vidéosurveillance secrète des caissières d'un supermarché », Dr. ouvrier 2020, n° 858, p. 39 ; obs. BUFFON P. et GOUESSE E., « La surveillance secrète de travailleurs peut-elle être justifiée ? », AJ pénal 2019, p. 604 ; obs. BURGORGUE-LARSEN L., « Actualité de la convention européenne des droits de l'homme (septembre-décembre 2019) », AJDA 2020, p. 160 ; note DABOSVILLE B., « Vidéosurveillance cachée sur les lieux de travail : l'aveuglement de la Cour européenne des droits de l'homme », RDT 2020, p. 122 ; obs. DUCHANGE G., « Les caméras cachées accueillies par le droit des libertés dans l'entreprise », Bull. Joly Trav. 2019, n° 12, p. 13 ; note LOISEAU G., « Droits de la personnalité », Légipresse 2020, p. 64 ; note MARGUÉNAUD J.-P. et MOULY J., « Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », Dr. soc. 2021, p. 503 ; obs. MARGUÉNAUD J.-P., « La surveillance par des caméras cachées de caissières soupçonnées de fraude », RTD civ. 2019, p. 815 ; note NASOM-TISANDIER H., « Vidéosurveillance : justification et proportionnalité », JSL 2018, n° 449.

chambres de la Cour de cassation[227], la chambre sociale affirme désormais qu'« *en application des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'illicéité d'un moyen de preuve, n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi* »[228].

---

[227] La première chambre civile exige que la production du document soit « *indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée aux intérêts antinomiques en présence* », Cass. civ., 1ère, 5 avr. 2012, n° 11-14.177, n° 11-14.177, obs. HAUSER J., « Limites du droit au respect de la vie privée et familiale et droit à la preuve », RTD Civ. 2012, p. 506 ; note LARDEUX G., « Du droit de la preuve au droit à la preuve », D. 2012, p. 1596.
– V. aussi Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403, « *le droit à la preuve ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée qu'à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi* » : note AYNÈS A., « Le droit à la preuve sous surveillance de la Cour de cassation », JCP G 2016, 583 ; obs. BARBIER H., « Quelques indications sur les critères du contrôle de proportionnalité de l'atteinte aux secrets », RTD civ. 2016, p. 371 ; obs. HAUSER J., « Droit de la preuve et atteintes à la vie privée », RTD civ. 2016, p. 320 ; note LEPAGE A., « Droit au respect de la vie privée c/ droit à la preuve », Comm. com. électr. 2016, n° 4, comm. 35 ; note SAINT-PAUL J.-C., « Droit à la preuve versus droit au respect de la vie privée », D. 2016, p. 884. – Cass. 1ère civ., 5 juill. 2017, n° 16-22.183, obs. AYNÈS A., « Droit de la preuve », D. 2019, p. 157 ; V. également Cass. com. 15 mai 2019, n° 18-10.491. – V. LARDEUX G., « Le droit à la preuve : tentative de systématisation », RTD civ. 2017, p. 1.
[228] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802 : note NASOM-TISSANDIER H., « Droit à la preuve versus protection de la vie personnelle : quel contrôle par les juges du fond ? », JSL 2023, n° 563. – Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-20.797 et n° 21-20.798. – V. CHAMPEAUX F., « Droit à la preuve : une nouvelle méthodologie pour les juges », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2038 ; MARIETTE S., « Dernières jurisprudences sur le droit à la preuve », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2048.
– Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263, qui en déduit que « *le système de vidéosurveillance destiné à la protection et la sécurité des biens et des personnes dans les locaux de l'entreprise, permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés et avait été utilisé par l'employeur afin de recueillir et d'exploiter des informations concernant personnellement la salariée, ce dont il résultait que l'employeur aurait dû informer les salariés et consulter le comité d'entreprise sur l'utilisation de ce dispositif à cette fin et qu'à défaut, ce moyen de preuve tiré des enregistrements de la salariée était illicite* » : note ADAM P., « Sur la recevabilité d'un moyen de preuve illicite - Nouvelle variation sur le droit à la preuve », Dr. soc. 2022, p. 81 ; obs. HAUTEFORT M., « Enregistrement filmé : trois conditions pour qu'il fasse preuve », JSL 2021, n° 531-532.
– Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, dans lequel l'employeur a identifié le salarié *via* l'adresse IP extraite des fichiers de journalisation : note BOSSU B., « Virage de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la recevabilité d'une preuve illicite », JCP S 2021, 1032 ; obs. DEDESSUS-LE-MOUSTIER N., « Reconnaissance de l'adresse IP comme une donnée à caractère personnel », JCP G 2021, 1423 ; obs. DUCHANGE G., « Absence de déclaration à la CNIL : une preuve illicite peut être recevable (ou pas) », Bull. Joly Trav. 2021, n° 1, p. 20 ; note LOISEAU G., « La recevabilité de la preuve illicite », D. 2021, p. 117 ; note MRAOUAHI S., « Preuve et protection des données personnelles : l'illicéité n'emporte pas toujours l'irrecevabilité », RDT 2021, p. 199 ; note NASOM-TISSANDIER H., « La recevabilité de la preuve illicite : application à l'adresse IP et aux fichiers de journalisation non déclarés à la Cnil », JSL 2021, n° 511 ; avis TRASSOUDAINE-VERGER N., « La preuve et la protection des données : nouvelle orientation donnée par la Cour de cassation. Avis complémentaire après consultation de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) », Dr. soc. 2021, p. 21 ; obs. VERNAC S., « Droit du travail », D. 2021, p. 1156. Les fichiers de journalisation identifient et enregistrent l'ensemble des connexions ou des tentatives de connexion à un

Ainsi, il faut comprendre que la vie privée du salarié n'est plus considérée comme un « *sanctuaire qu'il conviendrait de protéger de l'emprise patronale* »[229].

Initiée dans des affaires où le procédé de surveillance mis en place par l'employeur contrevenait aux dispositions relatives à la protection des données personnelles[230], cette solution a été étendue à tous les procédés de surveillance utilisés par l'employeur, vidéosurveillance[231], système de badgeage[232], géolocalisation[233], surveillance des réseaux sociaux du salarié[234]…

Cette nouvelle jurisprudence[235], si elle admet la recevabilité d'une preuve illicite, ne traduit pas pour autant une capitulation devant le pouvoir de surveillance de

système automatisé d'informations. Leur collecte peut s'inscrire dans un objectif de contrôle de l'activité des utilisateurs ou de sécurité informatique, dès lors qu'ils permettent de « *garantir une utilisation normale des ressources des systèmes d'information et, le cas échéant, [d'] identifier les usages contraires aux règles de confidentialité ou de sécurité des données définies par l'entreprise* », CNIL, *La cybersurveillance sur les lieux de travail*, mars 2014.
– Cass. soc., 30 sept. 2020, *Petit Bateau*, préc.

[229] RADÉ C., « L'entreprise et la vie privée du salarié », Dr. soc. 2021, p. 4.

[230] Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, préc. – Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263, préc.

[231] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802, préc.

[232] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-20.797 et n° 21-20.798.

[233] Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-24.729.

[234] Cass. soc., 30 sept. 2020, *Petit Bateau*, préc.

[235] La réception de cette jurisprudence par la doctrine est partagée. Plusieurs auteurs mettent en garde contre le risque d'insécurité juridique et d'incertitude entourant le recours au principe de proportionnalité, notion « *imprévisible et indéfinissable* » : HAUSER J., « L'atteinte à la vie privée et les proportionnalités : l'épidémie de relativisme », RTD civ. 2017, p. 96, obs. sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203 – V. en ce sens ANCEL B., « Big Brother au bureau : impératif sécuritaire ou crépuscule du droit à la vie privée ? Regards croisés États-Unis - Europe », RDT 2017, p. 219 : « *Les arrêts analysés inaugurent ainsi d'un nouveau paradigme : celui d'un droit quasi absolu à la preuve. (…) Il est urgent de trouver un subtil équilibre* » ; BOSSU B., « Droit à la preuve et production d'informations non anonymisées », JCP S 2021, 1111, note sous Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063 et « Virage de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la recevabilité d'une preuve illicite », JCP S 2021, 1032 ; Sur l'insécurité qui résulte du recours au principe de proportionnalité, V. BARÈGE A. et BOSSU B., « Les TIC et le contrôle de l'activité des salariés », JCP S 2013, 1393 ; GENIAUT B., « Droit à la preuve, vie personnelle et principe de proportionnalité », RDT 2017, p. 134 ; LOKIEC P., « Le nécessaire bornage du droit à la preuve illicite », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2052 ; MOULY J., « La production en justice de la photographie de documents consultés sur le fondement de l'article L. 3171-2, alinéa 2, du Code du travail : vie privée versus droit à la preuve », Dr. soc. 2017, p. 89.
– *Contra*. D'autres auteurs prônent depuis plusieurs années, la réhabilitation, sous conditions, de la preuve déloyale sous réserve d'une mise en balance de la gravité respective des fautes reprochées en vertu du principe de proportionnalité. Ils mettent en avant le détournement du droit au respect de la vie privée de sa finalité initiale : celui-ci ne préserve plus l'intimité du salarié, mais l'encourage à adopter un comportement déloyal en ce qu'il lui permet de ne pas être sanctionné : KÉFER F., « La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié », *in La vie privée au travail*, éd. Anthemis, 2011, p. 56, n° 39, *in* BOSSU B., « Virage de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la recevabilité d'une preuve illicite », JCP S 2021, 1032, com. sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523 – V. en ce sens MICHEL S., « TIC et protection de la vie privée du salarié », Bull. Joly Trav. 2018, p. 149, selon qui « *l'équilibre pourrait peut-être bien être trouvé au travers de la notion d'atteinte proportionnée au but poursuivi* » ; PINATEL F., « Pour une sécurisation législative de la jurisprudence relative à l'équilibre des droits dans le domaine de la preuve », Cah. DRH 2022, n° 295 ; RAYNAUD J., « Pour la réhabilitation, sous conditions, de la preuve dite déloyale en droit du travail », JCP E 2013, 1044 ; ROZEC P., CANTENOT N. et MANIGOT V., « *La protection des données personnelles dans l'entreprise* », JCP S 2016, 1260.

l'employeur[236]. D'abord, parce que, s'il admet des dérogations, le principe de l'irrecevabilité de la preuve illicite n'est pas remis en cause[237]. Ensuite et, surtout, parce que la Cour de cassation soumet ces dérogations à de strictes conditions que, dans une sorte de mode d'emploi qui leur est destiné, elle impose aux juges du fond de vérifier scrupuleusement[238].

L'examen de la recevabilité de la preuve illicite est subordonné à la condition préalable que la partie, en l'occurrence l'employeur, qui l'a produite soutienne, en substance, que son irrecevabilité porterait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble[239].

Cet obstacle franchi, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Cette première vérification est susceptible de durcir l'appréciation des conditions de licéité du procédé de surveillance mis en œuvre par l'employeur.

Le juge doit ensuite vérifier si la production de la preuve illicite est indispensable à l'exercice du droit à la preuve. Autrement dit, il doit rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Un des arrêts du 8 mars 2023[240] en fournit un exemple. Il concernait un employeur qui avait licencié pour faute grave une salariée soupçonnée de vol et d'abus de confiance sur la base d'un dispositif de vidéosurveillance clandestin qui avait permis de confirmer les soupçons mis en lumière par un audit, lequel avait été mentionné dans la lettre de licenciement mais non versé aux débats. La Cour de cassation en a déduit que la production des enregistrements litigieux n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, dès lors que celui-ci disposait d'un autre moyen de preuve.

---

[236] PINATEL F., « Pour une sécurisation législative de la jurisprudence relative à l'équilibre des droits dans le domaine de la preuve », Cah. DRH 2022, n° 295 ; En témoigne l'arrêt rendu par la chambre sociale le 23 juin 2021, préc. qu'un auteur a observé comme un « *regrettable repentir de la Cour de cassation après ses audaces précédentes et comme une volonté de renouer avec des solutions plus protectrices du salarié* », BOSSU B., « Surveillance au travail : une protection du salarié en recul », Lexbase Social n° 870, juin 2021, *in* COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Vidéosurveillance constante du salarié : atteinte disproportionnée à la vie privée », préc.

[237] V. LOISEAU G., « Le droit de la preuve illicite », JCP S 2023, 1095 ; VACCARO T. et VAN DETH P., « Droit de la preuve en procédure prud'homale : retour sur une évolution jurisprudentielle majeure », JSL 2022, n° 534.

[238] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-10.798, préc. et n° 21-17.802, préc.

[239] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 20-21.848 : note NASOM-TISSANDIER H., « Droit à la preuve versus protection de la vie personnelle : quel contrôle par les juges du fond ? », JSL 2023, n° 563.

[240] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802, préc.

Enfin, le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi, ce qui laisse une certaine marge d'appréciation[241].

54. Ces principes généraux ont été adaptés et ont permis de résister sans trop de difficultés aux dispositifs numériques de surveillance.

II. L'adaptation aux procédés numériques de surveillance

55. En accroissant les possibilités de contrôle, le numérique renforce la menace qui pèse sur le salarié d'être constamment surveillé[242]. Ce dernier peut en effet faire l'objet d'une cybersurveillance, c'est-à-dire d'un contrôle par l'employeur de son utilisation des outils numériques (**A**). Mais la menace ne s'arrête pas là, l'employeur peut utiliser des outils numériques pour contrôler l'activité du salarié dans son ensemble (**B**).

A) La surveillance de l'activité numérique

56. Signe de la résistance à l'extension des pouvoirs de l'employeur, des règles spécifiques encadrent la surveillance des documents et courriels du salarié (**1**), ainsi que celle d'une utilisation abusive des outils numériques professionnels mis à sa disposition (**2**).

1. *Contrôle des documents et courriels*

57. L'intensité de la surveillance patronale dépend du caractère personnel (**b**) ou non (**a**) du document contrôlé.

a. Documents et messages non identifiés comme ayant un caractère personnel

58. La jurisprudence a posé une présomption : lorsqu'ils n'ont pas été identifiés par le salarié comme étant personnels, tous les documents figurant sur l'outil numérique mis à sa disposition pour l'exercice de son activité sont présumés avoir un caractère

[241] V. LARDEUX G., « La conciliation entre secrets juridiques et vérité judiciaire : méthodes et sources du droit en question », D. 2023, p. 898.
[242] V. MICHEL S., « TIC et protection de la vie privée du salarié », Bull. Joly Trav. 2018, p. 149.

professionnel[243]. En conséquence, comme pour les supports « *papier* »[244], l'employeur dispose d'un droit d'accès à ces documents[245] même en dehors de la présence du salarié[246]. Le salarié ne peut y faire obstacle en refusant, par exemple, de transmettre le mot de passe nécessaire à l'ouverture de son ordinateur[247]. Cette présomption joue pour les mails émis et reçus par le salarié[248], pour les SMS ou messages *WhatsApp*[249] envoyés ou reçus par ce dernier au moyen de son téléphone portable professionnel[250] ou encore pour les fichiers

[243] Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, obs. CAPRIOLI É.-A., « Le chiffrement des dossiers, un risque éventuel pour l'employeur », Comm. com. électr. 2007, n° 1, comm. 15 ; obs. DE QUENAUDON R., « Liberté et sécurité dans l'entreprise : une conciliation de plus en plus problématique », RDT 2006, p. 395 ; note FROUIN J.-Y., « Consultation et ouverture par l'employeur de documents et fichiers détenus ou créés par un salarié », JCP S 2006, 1946 ; obs. GUIOMARD F., « Documents détenus par le salarié dans l'entreprise », D. 2007, p. 686 ; chron. RAY J.-E., « Droit du travail et TIC », Dr. soc. 2007, p. 140 et note « L'envers de l'arrêt Nikon », Semaine sociale Lamy 2006, n° 1280.

[244] Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-47.400 : note FROUIN J.-Y., « Consultation et ouverture par l'employeur de documents et fichiers détenus ou créés par un salarié », JCP S 2006, 1946 ; RAY, J.-E., « À propos de la révolution numérique », Dr. soc. 2012, p. 934.

[245] La CEDH confirme ce raisonnement en affirmant que « *l'employeur peut consulter, même en l'absence du salarié, les fichiers non identifiés comme personnels* », sans mentionner une quelconque obligation d'information préalable du salarié quant à un éventuel contrôle, CEDH, 22 févr. 2018, *Libert v. France*, req. n° 588/13 : obs. BUGADA A., « L'accès au disque dur dénommé "personnel" : une ingérence justifiable », Procédures 2018, comm. 112 ; obs. CARO M., « La CEDH en phase avec la Cour de cassation », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1806 ; note DABOSVILLE B., « Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale : new deal ou statu quo ? », Dr. soc. 2018, p. 455 ; obs. FRICERO N., « Droit à la vie privée », Procédures 2018, comm. 109 ; note LOISEAU G., « La CEDH valide la jurisprudence de la chambre sociale », JCP S 2018, 1108 ; obs. MARCHADIER F., « La protection des données informatiques stockées sur l'ordinateur professionnel du salarié au titre du droit au respect de la vie privée », JCP G 2018, p. 433 ; obs. NASOM-TISANDIER H., « L'importance de la charte informatique dans la justification de mesures de surveillance des salariés », JSL 2018, n° 451 ; obs. SUDRE F., « Communication électronique des salariés », JCP G 2018, 290.

[246] V. RANC S., « Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié », RDCTSS 2020/2, p. 94.

[247] Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, préc. ; Cette obligation de communiquer le mot de passe joue y compris durant une période de suspension du contrat de travail du salarié en arrêt maladie si l'employeur n'a aucun autre moyen d'en prendre connaissance, car « *le salarié n'est pas dispensé de communiquer à l'employeur, qui en fait la demande, les informations qui sont détenues par lui et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise* », Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343 – Dans le même sens, V., Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-46.345 – V. CA Besançon, 23 mai 2006, Jurisdata n° 2006-303966, qui a retenu la faute grave du salarié ayant modifié le mot de passe de l'ordinateur mis à disposition par l'employeur avant de partir en vacances.

[248] Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-43.102 – Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 07-44.264 – Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 08-42.486 – Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-26.782, note BOSSU B., « Ouverture d'un courriel par l'employeur et utilisation de son contenu », JCP S 2012, 1041 ; obs. PORTA J., « Droit du travail : relations individuelles de travail », D. 2012, p. 901 – Cass. soc., 16 mai 2013, n° 12-11.866.

[249] CA Paris, 20 avr. 2023, n° 22/17157, note CAPRIOLI É.-A., « Messages WhatsApp : la présomption du caractère professionnel de correspondances privées ne cesse de s'étendre », Comm. com. électr. 2023, n° 9, comm. 65.

[250] Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779, obs. ADAM P., « SMS, vie privée et portable professionnel : histoire (courte) d'un Homme "sans territoire" », RDT 2015, p. 191 ; note LASSERE-CAPDEVILLE J., « Précisions utiles sur la portée du secret bancaire et la preuve par SMS », D. 2015, p. 959 ; note LHERNOULD J.-P., « Les SMS du salarié à la libre disposition de l'employeur ? », JSL 2015, n° 385 ; RJS 4/15, n° 482 – V. aussi Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, selon qui l'auteur de SMS ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil du destinataire, obs. FABRE A., « L'enregistrement d'un SMS comme mode de preuve », D. 2007, p. 2284 ; note CASTETS-RENARD C., « Gare aux SMS ! », D. 2007, p. 2284 ; obs. DE QUENAUDON R., « Harcèlement sexuel et SMS », RDT 2007, p. 530 ; obs. PERROT R., « Le droit à la preuve et les secrets

contenus dans sa clé USB personnelle dès lors que cette clé est connectée à son ordinateur professionnel[251]. L'employeur pourra alors utiliser les éléments récoltés, sous réserve toutefois que leur contenu soit en rapport avec l'activité professionnelle[252] et ne revête pas un caractère privé[253].

Ces solutions semblent transposables à tout support de stockage numérique[254], *cloud* compris.

Leur extension aux applications installées sur l'outil professionnel du salarié reste, en revanche, incertaine. Au regard du type d'application que le salarié est en mesure d'installer (messagerie, réseau social…), le risque d'immixtion de l'employeur dans la vie privée s'en trouverait accru[255]. Néanmoins, une chose est sûre, la présomption ne joue pas pour la messagerie personnelle distincte de la messagerie professionnelle, même si elle est installée sur l'outil professionnel. Les messages qui y figurent sont personnels et échappent à l'employeur[256].

---

de la vie privée », RTD civ. 2007, p. 637 ; chron. RAY J.-E., « Actualité des TIC », Dr. soc. 2007, p. 951 ; obs. TOURREIL J.-E., « La production des SMS adressés par la partie adverse est un moyen de preuve licite », JSL 2007, n° 214 ; obs. VASSEUR T., « Droit de la preuve », D. 2008, p. 2820.

[251] Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, obs. BUGADA A., « Clé USB connectée à l'ordinateur : présomption d'utilisation à des fins professionnelles », Procédures 2013, comm. 152 ; note BOSSU B., « La consultation par l'employeur de la clé USB du salarié » JCP S 2013, 1217 ; note CAPRIOLI É.-A., « Caractère professionnel d'une clé USB privée connectée à l'ordinateur professionnel », Comm. com. électr. 2013, n° 5, comm. 62 ; obs. CONTAMINE A., « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », D. 2013, p. 1768 ; obs. DAUXERRE N., « Une clé USB connectée à un outil informatique professionnel peut être consultée par l'employeur hors de la présence du salarié », JCP S 2013, act. 100 ; obs. HAUSER J., « La clé USB du salarié et l'accession mobilière », RTD civ. 2013, p. 574 ; note LHERNOULD J.-P., « Les secrets de la clé USB personnelle du salarié accessibles à l'employeur », JSL 2013, n° 340 ; obs. NORD-WAGNER M., « Présomption d'utilisation à des fins professionnelles d'une clé USB connectée à l'outil informatique mis à disposition du salarié par son employeur », RDT 2013, p. 339 ; obs. PANSIER F.-J., « La clé USB est présumée contenir des fichiers professionnels », Cah. soc. 2013, n° 250, p. 78 ; obs. PORTA J., « Droit du travail : relations individuelles de travail », D. 2013, p. 1026 ; RJS 4/13, n° 252.

[252] Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.450, obs. DE QUENAUDON R., « Les différentes faces du courriel », RTD civ. 2011, p. 378 ; note MARTINON A., « Messages personnel ou professionnel : à la recherche d'une frontière », JCP S 2011, 1274, sous Cass. soc., 1er févr. 2011, n° 09-72.449, 2 févr. 2011, n° 09-72.313 et n° 09-72.450.

[253] Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-25.706, qui retient que l'employeur ne peut utiliser les fichiers non identifiés comme personnels par le salarié dans le cadre d'une procédure judiciaire s'ils s'avèrent relever de sa vie privée, en l'espèce, une correspondance amoureuse. La même solution est retenue en matière disciplinaire : Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-17.284 : obs. BOSSU B., « Un e-mail relevant de la vie privée ne peut justifier une sanction disciplinaire », JCP S 2011, 1501, obs. KOCHER M., « Couvrez ce mail que je ne saurais voir… », RTD 2011, p. 708. – V. également, Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803 : note MOULY J., « Secret des correspondances, trouble objectif dans l'entreprise et vie personnelle du salarié : le rejet du "tout disciplinaire" », D. 2007, p. 2137.

[254] S'agissant d'un disque dur externe personnel connecté à l'ordinateur professionnel, CA Versailles, 15 janv. 2014, n° 12/01664.

[255] Ainsi, l'agenda personnel du salarié se trouvant sur l'ordinateur professionnel est présumé professionnel dès lors qu'il n'est pas identifié comme personnel, Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-20.489 – Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 20-18.922.

[256] Cass. soc., 26 janv. 2016, n° 14-15.360 : note BUGADA A., « Protection des mails issus de la messagerie personnelle du salarié », Procédures n° 4, avr. 2016, comm. 135 ; note BOSSU B., « La messagerie personnelle

Cette solution, retenue à l'égard de correspondances issues de messageries personnelles distinctes de la messagerie professionnelle devrait s'appliquer à toutes les messageries personnelles que les salariés installent sur leurs outils de travail, telles les applications comme *MSN*[257] ou *Facebook messenger*.

b. Documents et messages identifiés comme ayant un caractère personnel

59. Les documents identifiés comme personnels bénéficient d'un régime plus protecteur.

α. Régime

60. La jurisprudence distingue entre les courriels et les fichiers personnels du salarié.

61. L'employeur ne peut consulter les courriels personnels émis et reçus par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail car cela constituerait une violation du droit du salarié à l'intimité de sa vie privée, qui implique le secret des correspondances. Telle est la solution du célèbre arrêt Nikon[258]. Ce principe ne connaît qu'un tempérament. Si l'employeur justifie d'un motif légitime, il peut obtenir, sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, une ordonnance du juge autorisant un huissier

---

du salarié est protégée par le secret des correspondances », JCP S 2016, 1087 ; note LHERNOULD J.-P., « Statut des courriels provenant de la messagerie personnelle du salarié », JSL 2016, n° 405 ; RJS 4/16, n° 227 – Cass. soc., 7 avr. 2016, n° 14-27.949 – Dans le même sens, Cass. crim., 24 mars 2020, n° 19-82.069, concernant la violation du secret des correspondances par un employeur ayant consulté les messages figurant sur la messagerie électronique personnelle que le salarié avait installé sur son téléphone professionnel en violation du règlement intérieur, les juges retenant que « *la mauvaise foi prévue par l'article 226-15 du Code pénal est caractérisée dès lors que celui qui utilise ou divulgue une correspondance sait que celle-ci ne lui est pas destinée, quel que soit le mobile auquel il obéit* » – V. *Contra*, Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138 et n° 12-12.139, à propos de pièces-jointes téléchargées par le salarié depuis son adresse électronique personnelle : les courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur professionnel ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié – Les propos tenus sur un réseau social perdent également leur caractère privé dès lors qu'ils sont visibles car le salarié a laissé sa session ouverte, CA Toulouse, 2 févr. 2018, n° 16/04882, note CAPRIOLI É.-A., « Licenciement : obtention loyale de la preuve sur le réseau social Facebook afin de caractériser une faute grave », Comm. com. électr. 2018, n° 6, comm. 52.

[257] Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.448, RJS 1/20, n° 3 : obs. BUGADA A., « Messagerie instantanée personnelle sur un ordinateur professionnel : preuve illicite », Procédures 2020, n° 1, comm. 17 ; obs. CAPRIOLI É.-A., « Preuve illicite des messages issus de la messagerie instantanée personnelle d'une salariée », Comm. com. électr. 2020, n° 1, comm. 8, obs. ICARD J., « Confirmation de la protection des messageries personnelles du salarié », Bull. Joly Trav. 2019, n° 12, p. 12 ; obs. MAYOUX S., « Messageries instantanées installées par un salarié sur un ordinateur professionnel : gare aux employeurs qui y accèdent librement », JSL 2020, n° 489, p. 24.

[258] Cass. soc., 2 oct. 2001, *Nikon*, préc. ; CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c/ Roumanie*, préc.

à consulter les messages du salarié[259]. Encore faut-il, pour cela, que l'employeur établisse l'existence de soupçons sérieux, par exemple que le salarié se livre à des actes de concurrence déloyale ou qu'il transmette des informations confidentielles à des tiers.

62. Et si, dans un arrêt rendu le 17 juin 2009, la chambre sociale a admis que, dans le cadre de sa mission relative à la sécurité des systèmes, l'administrateur réseau puisse contrôler les postes informatiques professionnels des salariés et consulter l'ensemble des messages électroniques émis et reçus, sans distinguer selon leur nature personnelle ou non[260], cette solution est atténuée par le fait que, tenu d'une obligation de confidentialité, il ne peut en divulguer le contenu à l'employeur[261].

63. En revanche, les fichiers, qui ne bénéficient pas du secret des correspondances, peuvent être consultés par l'employeur à la condition que le salarié soit présent ou qu'il ait été dûment appelé. Ainsi, l'employeur pourra accéder au fichier malgré l'absence du salarié si celui-ci ne s'est pas manifesté. La jurisprudence n'a pas défini de délai de prévenance, mais la loyauté impose une durée raisonnable, qui permette au salarié d'être présent.

La jurisprudence réserve toutefois l'hypothèse où un « *risque ou un événement particulier* »[262] permettrait de se passer de la présence du

---

[259] Cass. soc., 23 mai 2007, n° 05-17.818. En l'espèce, l'employeur soupçonnait le salarié, engagé en qualité de responsable marketing, d'échanger, *via* l'ordinateur mis à sa disposition, avec deux personnes étrangères à l'entreprises afin de créer une entreprise concurrente : note FABRE A., « Mesure d'instruction in futurum et respect de la vie privée du salarié », D. 2007, p. 1590 ; obs. HAUTEFORT M., « Dans quelles conditions un courriel peut-il être produit devant les prud'hommes ? », JSL 2007, n° 214 ; obs. PERROT R., « Le droit à la preuve et les secrets de la vie privée », RTD civ. 2007, p. 637 ; note RAY J.-E., « Actualité des TIC », Dr. soc. 2007, p. 951 – Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-19.229 : obs. RAY J.-E., « Actualité des TIC », Dr. soc. 2008, p. 1072 ; obs. VARNEK A., « Le constat *in futurum* ordonné en référé et la vie privée du salarié », RDT 2008, p. 602 – Pour une analyse plus générale, V. ADAM P., « L'article 145 du Code de procédure civile et le droit du travail », Bull. Joly Trav. 2023, n° 5, p. 39.

[260] Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, dit « *du corbeau* » : obs. HAUSER J., « De la vie privée et du droit social : domicile, prénom, messages personnels, syndicat », RTD civ. 2010, p. 75 ; obs. HAUTEFORT M., « La Cour de cassation confirme la protection des courriels personnels », JSL 2009, n° 259 ; obs. MAILLARD S., « Courriels personnels : pouvoirs de l'administrateur réseau », D. 2009, 1832 ; obs. MARINO L., « La consultation des messages électroniques des salariés sous le feu d'une enquête demandée par le délégué du personnel : ombre et lumière de l'arrêt *Sanofi* », RDT 2009, p. 591 ; RJS 8-9/09, n° 743.

[261] MAILLARD S., préc.

[262] Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, Bull. civ., V, n° 165 : obs. CHEVRIER E., « Condition dans lesquelles l'employeur peut consulter les fichiers informatiques personnels de ses salariés », D. 2005, p. 1448 ; obs. DE QUENAUDON R., « Jurisprudence "Nikon" : la suite mais non la fin », D. 2005, p. 1873 ; obs. FAVENNEC-HÉRY F., « Conditions d'ouverture par l'employeur des fichiers identifiés comme personnels par le salarié », JCP S 2005, 1031 ; note LEPAGE A., « Le faux-jumeau de l'arrêt Nikon », Comm. com. électr. 2005, n° 7, comm. 121 ; obs. MARINO L., « Les immixtions dans la vie privée des salariés. La fouille clandestine des fichiers informatiques des salariés », D. 2005, p. 2643 ; note RAY J.-E., « L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié. Cass. soc., 17 mai 2005 : le retour de L. 120-2 [aujourd'hui L. 1121-1] », Dr. soc. 2005, p. 789 – Cass. soc., 17 juin 2009, « *du corbeau* », préc. – V. plus généralement,

salarié[263]. Ces notions ne sont pas définies. Il conviendra d'apprécier la gravité et la rapidité d'intervention que nécessite le risque, à l'instar de la jurisprudence qui s'est développée en matière de fouille des sacs du personnel, admise en cas de « *risque d'attentat imminent* »[264]. Néanmoins, ces circonstances ne seront que rarement caractérisées[265]. Sans surprise, la découverte de photos érotiques dans un tiroir du bureau du salarié n'entre pas dans ces catégories[266], mais y entreraient certainement des documents laissant penser que le salarié prévoit d'incendier l'entreprise, de participer à des actions pénalement répréhensibles, ou de procéder à des actes graves de concurrence déloyale ou de dénigrement numérique[267]. Ces notions de « *risque ou un événement particulier* » visent principalement une menace imminente sur la santé ou la sécurité qui pourrait être contrecarrée par le contrôle du contenu des fichiers. Cette interprétation s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence qui a admis qu'un employeur puisse contrôler le contenu des casiers individuels des salariés en raison de la présence de matériaux explosifs dangereux au sein de l'entreprise[268].

Reste une question. Quand peut-on dire qu'un document, courrier ou autre, a été identifié comme personnel par le salarié ?

β. Identification

64. La jurisprudence se montre très exigeante quant au terme utilisé pour admettre qu'un document est identifié comme personnel. Ainsi, les juges ont estimé que les intitulés

RAY J.-E. et BOUCHET J.-P., « Vie professionnelle, vie personnelle, et technologies de l'information et de la communication », Dr. soc., 2010, n° 1, p. 44.

[263] Sauf mention contraire figurant dans le règlement intérieur : Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-15.310, RJS 10/12, n° 761, par lequel les juges ont retenu le caractère contraignant de la clause du règlement intérieur qui conditionne la consultation des documents professionnels à la présence du salarié.

[264] Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818, Bull. civ. V, n° 115, à propos d'un contrôle visuel des sacs : obs. GAURIAU B., « Droit disciplinaire. Mesure temporaire de sécurité. Refus fautif du salarié. Sanction proportionnée à la faute commise », Dr. soc. 2001, p. 675 ; obs. HAUTEFORT M., « Restriction aux libertés individuelles : à quelles conditions ? », JSL 2001, n° 79 ; note PUIGELIER C., « L'ouverture du sac d'un salarié ne caractérise pas nécessairement une atteinte à sa liberté individuelle », D. 2001, p. 3228 – En revanche, la fouille d'un sac personnel appartenant au salarié impose à l'employeur de recueillir son accord et de lui proposer la présence d'un témoin, Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 07-42.068.

[265] V. Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43.030, à propos de la fouille d'une armoire personnelle d'un salarié par un employeur qui soupçonnait un salarié de consommer, sur son lieu de travail, l'alcool qu'il y stockait, obs. SAVATIER J., « Libertés du salarié. Armoire personnelle. Conditions de licéité de l'ouverture par l'employeur », Dr. soc. 2002, p. 352.

[266] Cass. soc., 17 mai 2005, *Cathnet-Science*, préc.

[267] RANC S., « Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié », RDCTSS 2020/2, p. 94, spéc. p. 100.

[268] CE, 12 nov. 1990, n° 94778.

« *données personnelles* »[269] ou « *Mes documents* »[270] ne conféraient pas au dossier concerné un caractère personnel, car ils peuvent viser des dossiers professionnels gérés personnellement par le salarié. Cette solution a également été retenue vis-à-vis de dossiers nommés par les initiales du salarié[271], voire son prénom[272]. Il apparait donc que le salarié qui souhaite préserver son intimité doit faire preuve de vigilance dans le choix opéré, en utilisant les termes « *privé* » ou « *vie privée* », qui ne présentent aucune ambiguïté quant à la nature du contenu du dossier[273].

65. Des difficultés pratiques peuvent apparaître pour identifier certains documents comme étant personnels. Ainsi en est-il des SMS puisque, par défaut, ceux-ci ne disposent pas, contrairement aux MMS, d'un champ permettant d'indiquer l'objet du message.

66. Le salarié ne peut pas non plus conférer un caractère personnel à l'ensemble des données contenues dans l'ordinateur en le renommant, à sa racine, c'est-à-dire en renommant le disque dur *« D:/données personnelles »*[274]. Cela lui permettrait, en effet, de contourner la présomption de professionnalité des documents s'y trouvant et aboutirait à permettre une utilisation à des fins purement privées de cet ordinateur.

---

[269] CEDH, 22 févr. 2018, *Libert v. France*, préc.
[270] Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-13.884, Bull. civ., V, n° 135 : RJS 7/12, n° 611 – CA Versailles, 22 janv. 2014, n° 12/03390.
[271] Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 07-43.877, obs. CAPRIOLI É.-A., « Les initiales d'un salarié nommant un répertoire informatique ne permettent pas de le considérer comme personnel », Comm. com. électr. 2010, n° 1, comm. 9.
[272] Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-44.840.
[273] V. RAY J.-E., « actualité des TIC », Dr. soc. 2010, p. 267.
[274] La CEDH a validé le raisonnement de la Cour de cassation qui avait écarté la possibilité, pour un salarié, de conférer un caractère personnel à l'ensemble des données contenues sur l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur en renommant le disque dur interne : CEDH, 22 févr. 2018, *Libert v. France*, préc. – Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12.502 : note BOSSU B., « La dénomination donnée au disque dur ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble de son contenu », JCP S 2013, 1045 ; note CAPRIOLI É.-A., « Le disque dur "D :/données personnelles" ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble des données qu'il contient », Comm. com. électr. 2013, n° 1, comm. 10 ; RJS 10/12, n° 760.

2. *Contrôle de l'utilisation abusive de l'outil numérique professionnel*

67. Les règles protectrices diffèrent selon que le salarié utilise les outils informatiques dans (**a**) ou hors de son temps de travail (**b**).

a. Pendant le temps de travail

68. Les connexions établies par le salarié sur des sites internet pendant son temps de travail grâce à son ordinateur professionnel sont également présumées avoir un caractère professionnel[275] et l'inscription d'un site dans la liste des favoris ne lui confère pas un caractère personnel[276]. L'employeur peut, en conséquence, contrôler l'activité numérique du salarié et consulter, par exemple, l'historique des sites visités par celui-ci[277]. Le salarié ne peut s'y opposer. La Cour de cassation a, d'ailleurs, jugé constitutif d'une faute grave le fait pour un salarié de chercher à dissimuler son activité en téléchargeant un logiciel permettant d'effacer les fichiers temporaires du disque dur de l'ordinateur[278].

69. Si l'employeur ne peut totalement interdire l'utilisation des outils professionnels à des fins personnelles, il peut néanmoins sanctionner un usage abusif[279]. Tel est l'objet de la cybersurveillance qui permet à l'employeur de s'assurer que le salarié utilise les outils numériques mis à sa disposition pour son travail conformément aux consignes et sans abus.

En effet, le Conseil constitutionnel ayant jugé, dans sa décision du 10 juin 2009[280], que le droit de se connecter à internet relève de l'exercice de la liberté de communication et d'expression garantie par l'article 11 de la Déclaration de 1789, la jurisprudence fait preuve de tolérance[281] et décide que seul un usage abusif peut être sanctionné. L'utilisation abusive

---

[275] Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 06-45.800 : RJS 11/08, n° 1071 ; note RAY J.-E, « Actualité des TIC », Dr. soc. 2008, p. 1072, spéc. 1082.

[276] Cass. soc., 9 févr. 2010, n° 08-45.253, selon lequel est justifié le licenciement du salarié engagé en qualité de chef des services éducatifs (en contact avec des mineurs) ayant consulté et enregistré en favoris des sites à caractère pornographique sur l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur, les juges précisant que l'ajout des sites en favoris ne leur confère pas un caractère personnel : note BOSSU B., « Un site Internet inscrit sur la liste des favoris de l'ordinateur n'a pas un caractère personnel », JCP S 2010, 1243.

[277] Not. Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-41.044.

[278] Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-14.869.

[279] Si les juges reconnaissent donc à l'employeur le pouvoir de sanctionner l'abus du salarié, encore faut-il que la lettre de licenciement soit correctement motivée : Cass. soc., 29 oct. 2014, n° 13-18.173, considérant que le licenciement du salarié prononcé pour téléchargements illégaux et répétitifs est injustifié dès lors que le salarié s'est contenté de se connecter sur différents sites extra-professionnels permettant le téléchargement, sans pour autant y procéder.

[280] Cons. const., 10 juin 2009, n° 2009-580 DC.

[281] « *Une utilisation personnelle raisonnable [des postes informatiques] est socialement et sociologiquement admise* », Cour de cassation, rapp. annuel, 2005, p. 111. Cette position est également partagée par la CNIL, V.

par le salarié des outils numériques à des fins personnelles sur son temps de travail constitue, en effet, un manquement à ses obligations contractuelles. Elle peut revêtir plusieurs formes.

70. L'usage abusif peut, d'abord, résulter d'une utilisation de la messagerie[282] ou de la connexion internet de l'entreprise pendant des durées excessives. Les juges se réfèrent, par une appréciation casuistique, à la fréquence et la gravité de l'utilisation détournée[283], ou à sa quantité[284]. L'employeur pourra quant à lui apprécier le degré de gravité de la faute en fonction du profil du salarié (ancienneté, antécédents disciplinaires…).

La Cour de cassation a ainsi considéré que la salariée qui s'est connectée à plus de 10 000 sites extraprofessionnels « *tels que des sites de voyage ou de tourisme, de comparaison de prix, de marques de prêt-à-porter, de sorties et événements régionaux ainsi qu'à des réseaux sociaux et à un site de magazine féminin* », en moins de vingt jours[285], avait commis une faute grave justifiant son licenciement. La même solution a été retenue à l'égard du salarié ayant utilisé la connexion internet de l'entreprise à des fins personnelles pour une durée totale, sur un mois, d'environ 41 heures[286], mais également vis-à-vis de celui ayant utilisé son outil professionnel afin de se connecter à des sites à caractère pornographique « *800 fois en un mois, dont 200 fois en sept jours* » et au moyen duquel il a « *stocké des données de cette nature sur un disque dur externe lui appartenant, rapporté et utilisé sur son lieu de travail* »[287]. Les juges ont encore validé le licenciement disciplinaire d'une

DE QUENAUDON R., « Liberté et sécurité dans l'entreprise : une conciliation de plus en plus problématique », obs. sous Cass. soc., 18 oct. 2006 (fichiers et dossiers), n° 04-48.025 et n° 04-47.400.

[282] Dès lors que les mails rédigés par le salarié comportent des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-14.177 : RJS 3/20, n° 123, obs. ALLOUCH A., « Communication numérique du salarié et abus : précisions sur les frontières de la liberté d'expression », Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 76.

[283] Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-17.832, confirmant que l'employeur est en mesure de sanctionner le salarié qui a violé ses obligations contractuelles ainsi que le règlement intérieur en consultant des sites internet sans lien avec son activité et en envoyant 178 emails contenant des vidéos à caractère sexuel, humoristique, politique ou sportif à ses collègues de travail depuis l'ordinateur mis à sa disposition, note CAPRIOLI É.-A., « Constitue une faute l'usage abusif de l'Internet et de la messagerie électronique », Comm. com. électr. 2014, n° 3, comm. 31 – Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10.28.585, confirmant que le salarié qui utilise, à de nombreuses reprises et sur son temps de travail, son ordinateur professionnel afin de se connecter sur des sites à caractère pornographique, au vu et au su des autres salariés, commet une faute grave susceptible de justifier son licenciement – CA, Rennes, 6 déc. 2013, n° 11/07157, retenant l'abus du salarié qui a envoyé plus de 2000 mails personnels à un autre salarié sur douze mois en lui demandant notamment d'imprimer des images personnelles avec le matériel de l'entreprise.

[284] Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247, confirmant la faute grave de la salariée ayant utilisé la connexion de l'entreprise à des fins non professionnelles pour une durée totale d'environ 41 heures sur un mois – Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-43.455, insistant sur le « *nombre conséquent de ces fichiers et le temps dès lors consacré par le salarié* ».

[285] Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27.372.

[286] Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247.

[287] Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-13.089.

salariée en raison du très grand nombre d'appels passé depuis son téléphone professionnel vers des numéros surtaxés en dehors de son temps de travail et ne présentant aucun lien avec son activité professionnelle. Le relevé téléphonique de sa ligne indiquait, sur une période de cinq mois, un total de 183 heures de communications téléphoniques pour un coût de 3 312,37 €[288]. En revanche, l'usage abusif ne peut pas résulter du seul fait d'avoir visité des sites pornographiques, ou stockés de telles images, dès lors que cette activité n'est pas visible[289], reste raisonnable et ne revêt aucun caractère délictueux[290].

71. L'usage abusif peut, enfin, résulter d'un comportement illicite du salarié, par exemple lorsqu'il utilise la messagerie de l'entreprise pour envoyer des messages contenant des propos racistes, antisémites[291], lorsqu'il télécharge illégalement des musiques ou des films[292], ou lorsqu'il crée et met en ligne à partir de son ordinateur professionnel un site imitant celui d'une autre société et diffamatoire à son égard[293]. D'autant que, dans ces dernières hypothèses, la responsabilité de l'employeur est susceptible d'être engagée en sa qualité de commettant[294].

72. Conscients des risques de dévoiement de la finalité de l'outil par le salarié, des risques d'encombrement, voire de saturation des réseaux, mais aussi de vols de données, ainsi que des problématiques liées à la sécurité informatique[295], les employeurs ont donc souhaité développer des dispositifs de cybersurveillance afin de surveiller l'activité numérique des salariés[296]. Or, ce mode de surveillance présente un danger en ce qu'il ne

---

[288] Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-16.943.
[289] CA Rennes, 3 mars 2009, n° 07/06688, à propos de connexions sur des sites à caractère pornographique dans des locaux en *open-space*.
[290] Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-42.097, note CAPRIOLI É.-A., « Détention d'images pornographiques et zoophiles et licenciement pour cause réelle et sérieuse », Comm. com. électr. 2010, n° 3, comm. 31 ; note LEROY Y., « Stockage de fichiers informatiques personnels et licenciement du salarié », RDT 2010, p. 235 – V. aussi CA Paris, 13 mai 2008, n° 06/11072. Le caractère fautif est également écarté en cas de comportement passif du salarié qui s'est contenté de conserver dans sa boîte de messagerie sans les enregistrer ni les diffuser des photos érotiques reçues d'un collègue : Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-17.284, préc. – La même logique bénéficie au salarié qui « *n'avait jamais fait que recevoir des mails accompagnés des images litigieuses, leur présence sur l'ordinateur ne démontrant pas qu'il les ait enregistrées* », Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-43.258 : obs. CAPRIOLI É.-A., « La réception par un salarié d'un courriel pornographique non sollicité n'est pas constitutive de faute », Comm. com. électr. 2010, n° 9, comm. 92 ; chron. ADAM P. et BOSSU B. (dir.), « Rupture du CDI. La preuve de l'utilisation d'internet à des fins abusives », LPA 8 juin 2011, n° 113, p. 14.
[291] Cass. soc., 2 juin 2004, n° 03-45.269.
[292] CA Versailles, 31 mai 2011, n° 09/742, RJS 10/11, n° 744.
[293] CA Aix-en-Provence, 13 mars 2006, n° 13/15440, *Escota*.
[294] C. civ., art., 1242, al. 5.
[295] La connexion du salarié sur un réseau Wi-Fi public non sécurisé peut mettre en danger la sécurité du système. V. *infra*, n° 250 et s.
[296] CNIL, La cybersurveillance sur les lieux de travail, mars 2004.

connait pas de véritable limite technique. Chaque action peut en effet être contrôlée en temps réel, voire *a posteriori* en raison des traces qu'elle laisse (historique internet, fichiers de journalisations…).

De nombreuses solutions s'offrent ainsi aux employeurs, comme le site internet « *SurveillerMonSalarié.com* »[297], aujourd'hui fermé à la suite de l'intervention de la CNIL, qui proposait un logiciel espion dit « *Keylogger* »[298] permettant d'enregistrer tout ce que tapaient les salariés sur leur clavier et de conserver leur historique Internet. Ce système avertissait immédiatement l'employeur en cas d'utilisation de l'un des mots-clefs préalablement paramétrés, lui communiquait des captures d'écran prises toutes les secondes indiquant l'heure, la date et le nom de l'utilisateur et lui adressait, enfin, un rapport quotidien. La particularité de ce type de dispositif résidait dans son invisibilité pour les salariés qui ignoraient faire l'objet d'une surveillance, cela afin d'éviter, selon le fondateur du site, qu'ils « *ne tentent de le désinstaller* »[299].

On peut également citer le logiciel espion américain « *Spyfone* » qui permet d'intercepter toute l'activité effectuée sur le téléphone sur lequel il est installé (*SMS*, mails, historique d'appels, *etc*.), ou encore l'application de suivi des salariés « *XNSPY* ». Certaines plateformes de vidéoconférence permettent de mesurer l'attention des participants en temps réel, ou encore de vérifier le temps durant lequel la plateforme figure au premier plan de l'écran afin d'éviter que l'utilisateur ne s'adonne à une autre activité en même temps. D'autres enregistrent le visage des participants, leur voix, le contenu des écrans qui ont été partagés.

Le télétravail, notamment lorsqu'il est imposé en raison de circonstances exceptionnelles[300], comme cela a été le cas lors de la crise liée au Covid-19, suscite également ce type de comportement de la part des employeurs. Ainsi, le cabinet de conseil ISG a relevé qu'en quelques semaines, entre le 26 janvier et le 19 avril 2020, le score d'intention d'achat de solutions de surveillance à distance a été multiplié par 500, passant ainsi de 0.1 % à 53 %[301].

---

[297] « SurveillerMonSalarié.com confond chef d'entreprise et détective », ebeho.wordpress.com, 2 oct. 2010.
[298] Ce terme peut être traduit par « enregistreur de frappe ». Il s'agit d'un « *dispositif conçu pour enregistrer la succession des frappes effectuées par un utilisateur sur un clavier* », Dictionnaire FranceTerme, JO 1er janv. 2013.
[299] BOUJU T., « Surveiller mon salarié : la CNIL intervient », myrhline.com, 17 févr. 2011.
[300] C. trav., art. L. 1222-11 ; V. *infra*, n° 227, 264.
[301] ISG, « *Employees, Pandemics and Productivity: Support (Don't Surveil) Your Remote Workforce* », (Les travailleurs face aux pandémies : l'importance de soutenir plutôt que de surveiller le personnel en télétravail), isg-one.com, 2020.

73. Ces logiciels « *espions* » de cybersurveillance sont illicites en ce qu'ils portent une atteinte excessive à la vie privée des salariés concernés[302]. La CNIL estime, en conséquence, que leur installation et leur utilisation ne sont pas justifiées, hormis « *en présence d'impératifs forts de sécurité et d'une information spécifique des personnes concernées* »[303]. Néanmoins, la Cour de cassation a admis, en 2000, qu'une banque puisse s'appuyer sur les informations issues d'un système de traçage permettant d'identifier les consultants des comptes bancaires, sans en avoir informé préalablement les salariés[304]. Cette solution, qui interroge[305] et a fait l'objet d'un revirement depuis[306], s'expliquait par le fait que le traçage ne portait pas sur l'activité des salariés, mais sur l'identité des personnes qui consultaient les comptes, puisqu'il visait avant tout à protéger le secret bancaire. Elle s'inscrit, donc, dans la même logique que celle autorisant l'employeur à se servir des images captées par un système de vidéosurveillance qui visait à sécuriser certains locaux au sein desquels les salariés n'étaient pas autorisés à se rendre, quand bien même ils n'auraient pas été informés de la mise en place de ce dispositif[307]. Cette solution s'explique aussi par le fait que l'objectif poursuivi n'est pas le contrôle des salariés, mais la sécurité des locaux.

Inversement, la jurisprudence a admis l'installation par un salarié d'un logiciel anti-espion, lui permettant d'être informé de la mise en place à son insu d'un dispositif de surveillance de type *Keylogger*[308].

---

[302] CE, 11 mai 2015, n° 375669, à propos de l'illicéité d'un logiciel destiné à lutter contre la pédopornographie, le Conseil d'État rappelant que « *les entreprises privées ne sont pas habilitées à mettre en œuvre un traitement de données personnelles relatives à des infractions pénales* » : note BAKHTIARI Z., « Pédopornographie : interdiction d'installer un logiciel traqueur sur les ordinateurs des salariés », Gaz. Pal. 2015, n° 188, p. 30.
[303] CNIL, communiqué du 20 mars 2013.
[304] Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-43.485.
[305] BOSSU B., « Surveillance au travail : une loyauté partagée », RDT 2020, p. 406.
[306] Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792, retenant l'illicéité du moyen de preuve obtenu par un outil de traçabilité permettant, à un établissement bancaire, de restituer l'ensemble des consultations effectuées par un employé et de vérifier qu'il ne consulte pas de données de clients qui ne figurent pas dans son portefeuille : note CLOUZEAU F. et BOUCHÊNE S., « Illicéité du moyen de preuve issu d'un logiciel de traçabilité de l'activité informatique des salariés : quelle cause pour quels enjeux ? », JSL 2020, n° 491, p. 4 ; obs. MARINO C., « Information-consultation du CSE sur la mise en place d'un logiciel de traçage informatique », Bull. Joly Trav. 2020, n° 2 p. 37.
[307] Cass. soc., 19 avril 2005, n° 02-46.295. En l'espèce, un client avait demandé l'installation d'une caméra afin de de surveiller la porte d'accès d'un local à l'intérieur duquel les salariés de l'entreprise n'étaient pas supposés exercer leur activité.
[308] CA Nancy, 22 juill. 2016 n° 14/0064, note BEAUSILLON P., « Licenciement pour faute lourde : illustration du contrôle judiciaire dans le cas d'un "logiciel espion" », Cah. soc. 2016, n° 290, p. 536 ; note MERCIER DE FONTMICHEL A., « Installer un logiciel anti-espion sur son ordinateur ne justifie pas sérieusement un licenciement », Cah. soc. 2016, n° 290, p. 538.

b. Hors du temps de travail

74. Hors du temps de travail, la question concerne essentiellement l'utilisation des réseaux sociaux par le salarié et surtout les propos qu'il est susceptible d'y tenir. Ces derniers, comme l'ensemble des propos tenus hors de l'entreprise, sont couverts par la liberté d'expression[309] et ne peuvent être sanctionnés qu'en cas d'abus[310], par exemple, en cas d'injure, de dénigrement de l'employeur[311] ou de diffusion d'information confidentielle[312].

Le numérique confère une plus grande publicité aux propos tenus par le salarié et, en même temps, offre davantage de facilités à l'employeur pour en prendre connaissance.

75. Le droit du travail limite, cependant, les pouvoirs de surveillance des réseaux sociaux par l'employeur[313] dès lors que ceux-ci peuvent être considérés comme des espaces privés conférant aux propos qui y sont tenus le caractère de conversations privées. La délimitation des pouvoirs de l'employeur dépend, en effet, du caractère privé ou public de

[309] Quelle que soit leur forme : V. not. CEDH, 15 juin 2021, req. n° 35786/19, concernant une salariée engagée par le ministère de l'Éducation nationale Turc, licenciée pour avoir cliqué sur la mention « *J'aime* » de plusieurs publications de tiers ayant pour objet des inculpations de professeurs de viol et des accusations d'hommes d'État et relevant de partis politiques sur *Facebook*. La Cour EDH a retenu la violation de la liberté d'expression car les publications litigieuses entraient dans le cadre de discours politiques et relevaient de débats d'intérêt général qui ne laissent « *guère de place pour des restrictions à la liberté d'expression* » – LOISEAU G. et ADER B., « Liberté d'expression sur les réseaux sociaux : étendue et limites », Cah. DRH 2021, n° 286.
[310] Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-19.280 – Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-12.370 – CA Douai, 25 juin 2021, n° 19/00778, note CAPRIOLI É.-A., « Licenciement pour faute en raison de vidéos publiées sur Snapchat », Comm. com. électr. 2021, n° 10, comm. 87, à propos d'un salarié exerçant en qualité d'agent de sécurité licencié pour avoir été filmé sur son lieu de travail en train de danser, de feindre de dormir, avoir participé à ces vidéos en filmant également ses collègues de travail et avoir contribué à leur diffusion sur Snapchat – CA Versailles, 20 déc. 2018, n° 16/03042, à propos d'un salarié ayant effectué plusieurs publications sur la page Facebook de l'entreprise que cette dernière considère comme déplacées, voire favorables à ses concurrents – V. aussi l'affaire dite du « Slip Français », qui a sanctionné deux salariés à la suite de la diffusion d'une vidéo à connotation raciste sur *Instagram*, https://www.editions-legislatives.fr/actualite/reseaux-sociaux-quand-l-employeur-doit-reagir-aux-polemiques-generees-par-ses-salaries/ – V. Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 97-14.995 qui a fixé le principe selon lequel « *sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché* ».
[311] Cass. soc., 15 déc. 1999, n° 07-44.264 – V. CA Besançon, 13 nov. 2018, n° 17/02496, à propos d'une salariée licenciée pour avoir indiqué sur son profil public : « Emploi : résidence de la Miotte – gardienne de chèvres au Tibet d'octobre 2008 à aujourd'hui » – CA Douai, 26 oct. 2018, n° 16/04812, à propos du salarié licencié pour avoir publié le message suivant dans un groupe Facebook en l'accompagnant du logo de l'entreprise : « je *tien à signalée que c'est une boîte à merde, y veulent qu'on se mette en coupure chez les clients et y pompe de l'argent à tout les salariés* ».
[312] Cass. soc, 30 sept. 2020, *Petit Bateau*, préc.
[313] Sur la conciliation entre la liberté d'expression « *particulièrement décomplexée* » du salarié sur les réseaux sociaux et le droit à la réputation des entreprises, V. LOISEAU G., « L'image de l'entreprise et les réseaux sociaux », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1979.

ces réseaux. Le contentieux a essentiellement concerné *Facebook*[314] et a donné lieu à une divergence entre les juges du fond, certaines cours d'appel considérant que ce réseau social est un espace privé[315], alors que d'autres se prononçaient en faveur de son caractère public[316]. La Cour de cassation a tranché et a estimé qu'il s'agit d'un espace à géométrie variable en fonction du nombre de personnes autorisées à accéder au compte du salarié concerné. Ainsi, la première chambre civile, appelée à se prononcer sur un litige opposant un employeur à l'une de ses salariés à laquelle il reprochait des propos diffamatoires sur internet, a décidé que ne constituent pas des injures publiques celles diffusées sur un compte « *accessible aux seules personnes agréées, en nombre très restreint* » formant entre elles une communauté d'intérêts[317]. Dans le prolongement de cette décision, après avoir jugé que l'accès par l'employeur aux informations réservées aux seules personnes autorisées, extraites d'un compte Facebook, constitue une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié[318], la chambre sociale a considéré, dans un arrêt du 12 septembre 2018, que lorsque les propos litigieux n'ont été diffusés qu'à l'intérieur d'un groupe fermé de quatorze

---

[314] La Haute juridiction a eu l'occasion de se prononcer à propos de *LinkedIn* : Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665, en considérant que l'extrait du profil *LinkedIn* d'un salarié licencié peut être produit par son ancien employeur afin de tenter de limiter le montant des dommages-intérêts qu'il doit lui verser.

[315] CA Rennes, 2 mars 2018, n° 16/07806 – CA Bordeaux, 12 févr. 2013, n° 12/01832 – CA Versailles, 7 févr. 2018, n° 15/05739, note CAPRIOLI É.-A., « Licenciement sans cause réelle et sérieuse et propos injurieux sur Facebook », Comm. com. électr. 2018, n° 6, comm. 51 – CA Rouen, 15 nov. 2011, n° 11/01827, considérant que ce réseau social peut être « *soit un espace privé, soit un espace public, en fonction des paramétrages effectués par son utilisateur* » : note CAPRIOLI É.-A, « À défaut de preuve du caractère public de la conversation tenue sur Facebook, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse », Comm. com. électr. 2012, n° 9, comm. 103 – CA Bordeaux, 1er avr. 2014, n° 13/01992 – CA Paris, 3 déc. 2015, n° 13/01746, pour qui le caractère privé de la conversation résulte de sa diffusion limitée à 14 amis.

[316] CA Pau, 6 sept. 2018, n° 17/01648 – CA Aix-en-Provence, 5 févr. 2016, n° 14/13717 – CA Aix-en-Provence, 27 mars 2015, n° 13/20847 – CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463 – CA Basse Terre, 9 sept. 2013, n° 12/01060 – CA Lyon, 13 mars 2013, n° 12/05390 – CA Fort-de-France, 21 déc. 2012, n° 12/00053 – CA Lyon, 22 nov. 2012, n° 11/05140, à propos d'une surveillante d'un lycée ayant tenu des propos dénigrant à l'égard de l'établissement et incitant les élèves à tricher sur son « *mur public* » Facebook, note CAPRIOLI É-A., « Faute grave du salarié ayant tenu des propos dénigrants sur son "mur public" Facebook », Comm. com. électr. 2013, n° 5, comm. 61 – CA Besançon, 15 nov. 2011, n° 10/02642 : note CAPRIOLI É.-A., « Les propos tenus par une salariée sur Facebook peuvent justifier son licenciement », Comm. com. électr. 2012, n° 4, comm. 44 – CA Reims, 9 juin 2010, n° 09/03209.

[317] Cass. 1ère civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530, note BOSSU B., « Le salarié, le réseau social et l'injure », JCP S 2013, 1237 ; note LEPAGE A., « La notion de communauté d'intérêts à l'épreuve des réseaux sociaux », Comm. com. électr. 2013, comm. 81 ; note RAY J.-E., « Facebook, espace public plus que privé. À propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013 », Semaine sociale Lamy 2013, n° 1581 – V. aussi CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463.

[318] Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609 : obs. CASTEL D., « Licenciement - Réseaux sociaux - De l'utilisation des preuves venant de Facebook », JT 2018, n° 205, p. 13 et JA 2018, n° 573, p. 11 ; note DALMASSO R., « Insultes du salarié sur Facebook : dits et non-dits sur la médisance paramétrée », RDT 2019, p. 44 ; note DERIEUX E., « Accès de l'employeur au matériel informatique professionnel d'une salariée et respect de la vie privée », Légipresse 2018, p. 214 ; note MAYOUX S., « Licéité de la preuve recueillie sur Facebook par l'employeur », JSL 2018, n° 449 ; note PÉRONNE G. et DAOUD E., « Accès par l'employeur au compte Facebook du salarié et droit à la vie privée », D. IP/IT 2018, p. 315.

personnes, ils relèvent d'une conversation de nature privée et qu'en conséquence, ils ne constituent pas un abus de la liberté d'expression[319].

76. Ces solutions font dépendre l'étendue des prérogatives de l'employeur à l'égard des propos tenus sur les réseaux sociaux des paramètres choisis par le salarié[320].

77. La question reste cependant posée de savoir à partir de quel nombre de membres Facebook doit être considéré comme un espace public ou privé. Un compte Twitter (X), ou Facebook, paramétré comme privé qui totalise plusieurs milliers de « *followers* », ou « *amis* », peut-il être véritablement considéré comme privé ? La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a jugé qu'un compte de 179 « *amis* » ne constitue pas une sphère privée, surtout lorsque le salarié habite dans une petite ville et que ses propos ont été rapportés par un tiers à l'entreprise[321].

78. Tout salarié est, en outre, susceptible d'être surveillé par son employeur au moyen d'outils numériques de surveillance.

---

[319] Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690, note CORRIGAN-CARSIN D., « Tenir des propos injurieux sur Facebook au sein d'un groupe fermé ne justifie pas un licenciement », JCP G 2018, 1019 ; note DALMASSO R., « Insultes du salarié sur Facebook : dits et non-dits sur la médisance paramétrée », RDT 2019, p. 44 ; obs. ICARD J., « Licenciement sans cause réelle et sérieuse pour des propos injurieux publiés sur Facebook dans le cadre d'un compte "fermé" et composé d'un petit nombre de personnes », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 108 ; note LOISEAU G., « Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privé », JCP S 2018, 1328 et « Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privé », JCP G 2018, act. 1182. V., en dernier lieu dans le même sens, Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 21-18.593.

[320] Cette position témoigne du singularisme français. En effet, les jurisprudences néo-zélandaise, canadienne, britannique et américaine permettent à l'employeur de produire en justice le contenu du compte paramétré pour n'être accessible qu'aux « *amis* » du salarié, V. FIORENTINO A., « La liberté d'expression du salarié utilisant les réseaux sociaux : approche comparative avec des pays de Common-law (Afrique du Sud, Royaume-Uni, Canada, États-Unis, Nouvelle-Zélande) », RDCTSS 2014/2, p. 88 ; Cette position favorable à l'employeur est également partagée par la Hongrie, LUKÁCS A., « "Licenciements Facebook" : protection de la vie personnelle des salariés et utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail », RDCTSS 2022/1, p. 76, spéc. p. 86 ; Pour une étude comparée globale, V. FIORENTINO A. (dir.), « L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de la liberté d'expression nuit à l'emploi », RDCTSS 2014/2, p. 88 et s.

[321] CA Aix-en-Provence, 5 févr. 2016, préc., qui fait désormais référence à une « *sphère privée d'échanges* ». – La même solution a pu être retenue pour des propos invitant notamment à la « *rébellion contre la hiérarchie* » et à « *rendre la vie impossible* » de la supérieure hiérarchique sur un compte accessible aux « *amis et à leurs amis* », Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 10/0853 : obs. VERKINDT P.-Y., « Les "amis" de nos "amis"... », JCP S 2010, act. 559 ; note KOCHER M., « Méfiez-vous de vos @mis ! », RDT 2011, p. 39 ; obs. RAY J.-E., « Little Brothers are watching you », Semaine sociale Lamy 2011, n° 1477 ; note LOISEAU G., « Droits de la personnalité - janvier 2010 - décembre 2010 », Légipresse 2011, p. 63, spéc. p. 68.

B) La surveillance numérique de l'activité

79. La performance des outils numériques offre à l'employeur de nombreuses possibilités de surveillance contre lesquelles le droit du travail cherche à protéger les salariés. La résistance opposée à ces dispositifs s'organise autour de la protection du salarié en sa qualité de travailleur (**1**) et en sa qualité de personne (**2**).

80. La menace s'accroit lorsque l'employeur utilise des solutions d'intelligence artificielle qui reposent sur des algorithmes permettant un traitement automatisé d'un nombre toujours plus important de données. Car, si un risque émane de la collecte des données par l'employeur, la menace est réellement caractérisée lorsque celles-ci sont analysées. S'il est difficile, pour l'employeur, d'analyser manuellement un très grand nombre de données, l'intelligence artificielle s'en chargera sans difficulté.

81. Le risque de violation de la vie privée des salariés par le déploiement de systèmes de surveillance est encore accru en cas de mise en place du télétravail, synonyme de confusion des temps et des lieux et ce d'autant plus lorsqu'il est exercé à domicile[322].

1. *La protection du travailleur*

82. Les outils numériques offrent à l'employeur la possibilité de filmer ses salariés à distance, où qu'ils se trouvent, *via* des dispositifs de vidéosurveillance, ou de « *vidéoprotection* »[323] et de les localiser à tout moment grâce à la mise en place de systèmes de géolocalisation. La protection du travailleur contre ces dispositifs repose sur la mise en œuvre concrète des principes généraux exposés précédemment encadrant les pouvoirs de l'employeur, notamment sur le principe de transparence. La jurisprudence a, toutefois, dû préciser les justifications pouvant être invoquées pour chacun des dispositifs concernés (**a**) et leurs limites (**b**).

---

[322] BOUSEZ F., « Télétravail et vie privée », Cah. soc. 2018, n° 308, p. 317.

[323] Selon le néologisme que le gouvernement a choisi d'officialiser : L. n° 2011-267, 14 mars 2011, d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (JO n° 0062, 15 mars 2011), art. 17 ; Dans le même esprit, un auteur avait pu prôner l'avènement d'une « *cyberconfiance* », HADJALI S., « Droit du travail et nouvelles technologies : de la cybersurveillance à la cyberconfiance », Gaz. Pal. 2006, n° 110, p. 30.

a. Les justifications requises

83. La principale justification admise par la jurisprudence tient à la nécessité d'assurer la sécurité des personnes et des biens. Ainsi, l'employeur peut-il mettre en place un dispositif de vidéosurveillance pour contrôler les entrées et sorties des locaux[324] ou encore surveiller les salariés manipulant de l'argent[325]. De même, un système de géolocalisation peut-il avoir pour finalité d'assurer la sécurité du salarié ou encore la protection du véhicule ou des marchandises transportées en cas de vol[326]. L'optimisation du fonctionnement de l'entreprise peut également constituer une justification. C'est tout particulièrement le cas d'un dispositif de géolocalisation qui peut avoir pour finalité le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes, de marchandises, ou de services, directement liée à l'utilisation du véhicule, ou encore l'organisation des déplacements du personnel lorsque les lieux d'interventions sont dispersés et qu'il est nécessaire de localiser le salarié le plus proche du lieu d'intervention[327].

[324] V. aussi Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-15.856, à propos d'un dispositif de vidéosurveillance « *installé pour assurer la sécurité du magasin qui n'enregistrait pas les activités des salariés sur un poste de travail déterminé et n'avait pas été utilisé pour contrôler l'intéressée dans l'exercice de ses fonctions* » – Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 17-24.179 – Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-45.092, RJS 4/10, n° 307 : en l'espèce, la caméra avait pour objectif de surveiller la porte d'accès d'un local au sein duquel les salariés ne devaient avoir aucune activité, de sorte qu'ils n'avaient pas à en être informés préalablement – Cass. soc., 19 avr. 2005, n° 02-46.295 : RJS 6/05, n° 595 – Dans le même sens, les juges considèrent que « *l'employeur est libre de mettre en place des procédés de surveillance des entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés ne travaillent pas* », de sorte que l'information et la consultation préalable de l'institution représentative du personnel n'est pas exigée, Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 98-44.290 : obs. PAULIN J.-F., « Conséquences de l'utilisation d'un système de vidéosurveillance au sein de l'entreprise », D. 2001, p. 2169 ; RJS 4/01, n° 405.

[325] Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 10-14.263 : RJS 4/11, n° 90 ; note BOSSU B., « Vidéosurveillance et preuve de la faute du salarié », JCP S 2011, 1313 ; PORTA J., « La vidéosurveillance », D. 2012, p. 901 – V. aussi CNIL, délib. n° SAN-2019-006, 13 juin 2009, prononçant une sanction à l'encontre de la société X (Légifrance 18 juin 2019).

[326] Cette possibilité a d'ailleurs convaincu la Cour de cassation de considérer que, dès l'instant où un tel dispositif permet à l'employeur de localiser les véhicules à tout moment, il constitue un projet important de nature à affecter les conditions de travail des salariés concernés justifiant le recours à un expert agréé par le CHSCT, quand bien même il serait supposé n'être activé qu'à titre exceptionnel et ponctuel, à savoir uniquement en cas de vol du véhicule : Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-17.227.

[327] V. les objectifs fixés par la CNIL, *in* délib. n° 2006-066, 16 mars 2006, portant adoption d'une recommandation relative à la mise en œuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public, JO 3 mai 2006 – Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036 : note BOSSU B. et MORGENROTH T., « La géolocalisation ne doit pas être détournée de sa finalité », RDT 2012, p. 156 ; note LOISEAU G., « La géolocalisation sous contrôle », JCP S 2012, 1054 ; note RAY J.-E., « De la géo-localisation à la télé-localisation », Dr. soc. 2012, p. 61 – V. RAY J.-E., « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », Dr. soc. 2004, n° 1077.

b. Les limitations imposées

84. Les dispositifs mis en place par l'employeur ne doivent pas être trop intrusifs et attentatoires aux droits des salariés. Ainsi, l'employeur ne peut pas filmer les zones de repos des salariés ainsi que les vestiaires, les toilettes ou encore les douches[328]. Par ailleurs, la jurisprudence et la CNIL[329] s'opposent à une surveillance permanente du salarié et au détournement de finalité du dispositif[330]. La Cour de cassation estime ainsi que la surveillance constante du salarié par une caméra installée sur le lieu de travail porte une atteinte disproportionnée à sa vie personnelle[331], voire constitue un harcèlement moral[332]. De même, le Conseil d'État a jugé que seules des circonstances particulières justifient que les caméras soient figées sur un poste de travail ou un salarié déterminé[333]. S'agissant des manipulations de fonds par un caissier, la CNIL estime que la caméra doit davantage filmer la caisse que la personne[334].

85. La géolocalisation n'échappe pas à cette interdiction[335]. Elle ne doit pas placer le salarié sous une surveillance permanente. Quelle qu'en soit la finalité, l'employeur ne peut pas collecter les données de localisation hors temps de travail[336], ce qui implique que le

---

[328] CEDH, 9 janv. 2018, n° 1874/13 et 8567/13, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne* , spéc. §35, faisant référence au §53 de l'avis sur la vidéosurveillance dans les sphères publiques et privées par des opérateurs privés et dans la sphère privée par les autorités publiques et la protection des droits de l'homme, adopté par la Commission de Venise, organe consultatif du Conseil de l'Europe sur les questions constitutionnelles, lors de sa 71e session plénière, 1er et 2 juin 2007, CDL-AD (2007) 027.

[329] CNIL, délib. n° 2010-112, 22 avr. 2010, décidant l'interruption d'un traitement mis en œuvre par la Société X… (Légifrance 13 nov. 2019) ; CNIL, délib. n° 2009-201, 16 avr. 2009, de la formation restreinte prononçant une sanction pécuniaire à l'encontre de la société X (Légifrance 13 déc. 2016) – V. MARINO L., « Vidéosurveillance au travail : le principe de proportionnalité mis en œuvre par la CNIL », RDT 2010, p. 108.

[330] BOSSU B., « Surveillance au travail : une loyauté partagée », RDT 2020, p. 406.

[331] Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856, obs. ADAM P., « La vidéosurveillance du salarié sous contrôle judiciaire », Dr. soc. 2021, p. 843 ; note COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Vidéosurveillance constante du salarié : atteinte disproportionnée à la vie privée », Lexbase Social n° 874, juill. 2021 – V. aussi CE, 18 nov. 2015, n° 371196 : chron. WOLTON E., « Vidéosurveillance sur le lieu de travail. Confirmation par le Conseil d'État d'une sanction de la Cnil », RJS 2/16.

[332] Cass. soc., 14 mars 2012, n° 11-10.663 ; Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-24.232.

[333] CE, 18 nov. 2015, n° 371196 : un employeur ne peut pas filmer en permanence un salarié afin de lutter contre des vols susceptibles d'être commis par ses propres salariés, sans aucun autre élément laissant supposer l'existence d'un tel risque et alors que les locaux sont sécurisés : note PAGNERRE Y., « Vidéosurveillance, droit au respect de la vie privée et contrôle de la CNIL », JCP S 2016, 23.

[334] CNIL, délib. n° 2014-307, 17 juill. 2014, prononçant une sanction pécuniaire à l'encontre de la société X (Légifrance 1er aout 2014).

[335] Avant l'entrée en vigueur du RGPD du 25 mai 2018, l'utilisation d'outils de géolocalisation de véhicules utilisés par les salariés pour l'accomplissement de leur mission était régie par la norme simplifiée n° 51, issue de la délibération n° 2015-165 du 4 juin 2015 – CNIL, NS-51, Géolocalisation des véhicules des employés – CE, 15 déc. 2017, n° 403776.

[336] CA Versailles, 9 févr. 2016, n° 14/05112, rappelant que l'employeur ne peut fonder un licenciement sur la base de données issues d'un système de géolocalisation en dehors du temps de travail – Cass. soc., 22 mars

système doit pouvoir être désactivé par le salarié. Pour la même raison, la géolocalisation est exclue lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements.

86. S'agissant du respect de la finalité du dispositif, la Cour de cassation a décidé qu'un système de badgeage situé à l'entrée des bâtiments de l'entreprise avec pour seule finalité, déclarée auprès de la CNIL et présentée au CSE, le contrôle des accès aux locaux et aux parkings ne peut être utilisé pour contrôler l'activité et les horaires de travail des salariés[337]. De même, un dispositif de géolocalisation ne peut avoir pour finalité accessoire de contrôler la durée du travail des salariés que si aucun autre moyen, même moins efficace, ne le permet[338]. Ce contrôle est exclu pour les salariés, comme les visiteurs médicaux, les VRP ou les technico-commerciaux, qui disposent d'une liberté dans l'organisation de leurs déplacements[339]. Le dispositif ne peut pas, non plus, être utilisé pour contrôler la vitesse maximale à laquelle se déplace le salarié[340].

87. Enfin, la conservation des données collectées doit être limitée. Ainsi en matière de géolocalisation, elles ne doivent pas être conservées plus de deux mois. Par exception, elles peuvent être conservées un an si elles sont utilisées pour optimiser les tournées ou à des fins de preuve des interventions effectuées, lorsqu'il s'agit du seul moyen de rapporter cette preuve, voire cinq ans si elles sont utilisées pour le suivi du temps de travail[341].

2023, n° 21-22.852 : « *L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, n'est pas justifiée pour localiser le conducteur en dehors du temps de travail* » – V. également Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-24.729 – *Contra*, V. CEDH, 13 déc. 2022, req. n° 26968/16, *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal*, dans lequel les juges n'ont pas retenu le violation de la vie privée du salarié malgré l'utilisation par l'employeur d'un système de géolocalisation permettant de recueillir des données 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, en validant le raisonnement des juges portugais ayant procédé à une mise en balance entre le droit du requérant au respect de sa vie privée et le droit de son employeur de contrôler les dépenses découlant de l'utilisation des véhicules confiés afin, notamment d'obtenir le remboursement des dépenses occasionnées par les kilomètres parcourus à titre privé. De plus, notons que l'employeur ne s'est pas servi de ces données pour localiser le salarié, mais pour comptabiliser les kilomètres parcourus.

[337] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-10.798.

[338] CE, 15 déc. 2017, n° 403776 – V. dans le même sens, Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-14.631 considérant que la Cour d'appel aurait dû rechercher si le système de géolocalisation enregistrant la localisation des distributeurs toutes les dix secondes mis en place par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés, obs. NISOL P.-L., « Contrôle de la durée du travail et géolocalisation : la Cour de cassation se montre plus ferme », JSL 2019, n° 470 – V. également CA Orléans, 15 déc. 2020, n° 18/00797.

[339] Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-23.645 – Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036 : note BOSSU B. et MORGENROTH T., « La géolocalisation ne doit pas être détournée de sa finalité », RDT 2012, p. 156 ; note RAY J.-E., « De la géo-localisation à la télé-localisation », Dr. soc. 2012, p. 61.

[340] Sauf législation particulière, CNIL, *Géolocalisation des véhicules des employés,* NS-051, 2015.

[341] CNIL, *ibid*, p. 3.

2. *La protection de la personne*

88. Il est question, ici, d'une protection qui, en raison du caractère particulièrement intrusif des procédés de surveillance utilisés, vise moins le travailleur que la personne derrière le salarié. C'est donc en sa qualité de personne que le salarié est protégé contre l'extension des pouvoirs de surveillance de l'employeur.

Sont tout particulièrement visés les dispositifs biométriques, qui, selon la définition retenue par le RGPD, permettent d'identifier ou de confirmer l'identification unique d'une personne physique à partir de ses caractéristiques physiques, physiologiques ou comportementales. Les données susceptibles d'être recueillies et traitées par ces dispositifs sont particulièrement sensibles en raison de leur caractère extrêmement personnel. Il peut, en effet, s'agir de la reconnaissance de l'empreinte digitale, du contour de la main, de l'iris, de la personne, voire de sa démarche, de la dynamique du tracé de sa signature, mais aussi de la reconnaissance faciale ou vocale… C'est la raison pour laquelle le recours à la biométrie est strictement réglementé.

89. C'est encore la logique de protection de la personne du salarié qui permet de limiter la faculté de l'employeur d'implanter des puces RFID[342] sous la peau des salariés, principalement pour les suivre ou les identifier. Ces puces[343] ont d'abord été intégrées aux objets et animaux. Toutefois, la « *traçabilité exceptionnelle* »[344] qu'elles assurent est à l'origine d'une extension de leur usage. Comme l'avait anticipé un ancien président de la CNIL[345], certaines personnes ont ensuite consenti à une telle implantation[346], y compris dans

[342] Pour « *Radio Frequency Identification* » que l'on peut traduire par « *radio-identification* ». Il s'agit d'une technique qui permet d'identifier et de suivre des objets, des véhicules, des animaux ou des personnes au moyen d'un radio-identifiant, Dictionnaire FranceTerme, JO 9 août 2013.
[343] RAY J.-E., « Actualité des TIC – Tous connectés, partout, tout le temps ? », Dr. soc. 2015, p. 516.
[344] RAY J.-E., « Droit du travail et TIC (II) », Dr. soc. 2007, p. 275.
[345] « *Big Brother était un système centralisé, on pouvait se rebeller contre lui. Aujourd'hui, nous assistons à la multiplication des Nano-Brothers : capteurs, puces électroniques dans les cartes et les portables. Ce sont des outils de surveillance multiples, disséminés, parfois invisibles et sont donc bien plus difficiles à contrôler. On ne sait pas qui collecte les données, ni dans quel but, ni pour combien de temps. Prenons l'exemple des puces RFID qui permettent aujourd'hui de géolocaliser les marchandises. Leur usage va probablement s'étendre. À terme, les individus consentiront sans doute, eux aussi, à être tracés en permanence. Nous allons assister à un développement métastasique, massif et pernicieux, des puces électroniques* », TÜRK A., La vie privée en péril, des citoyens sous contrôle, Odile Jacob, 2011, cité par RAY J.-E., « Métamorphoses du droit du travail », Dr. soc. 2011, p. 1162 ; Le suivi de « *l'heureux propriétaire* » d'une puce RFID était également anticipé par le Professeur Jean-Emmanuel Ray dès 2004, RAY J.-E., « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », préc. – V. encore LOISEAU G., « Intelligence artificielle et droit des personnes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, *op. cit.*, p. 39, spéc. p. 47, n° 84.
[346] Au Mexique, ces puces sont utilisées pour lutter contre les enlèvements et les narcotrafiquants, RAY J.-E., « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », Dr. soc. 2004, p. 1077.

la sphère professionnelle, notamment aux États-Unis, en Belgique ou encore en Suède[347]. C'est ainsi qu'après qu'une boîte de nuit barcelonaise a proposé, dès 2004, à certains clients réguliers de se faire implanter des puces RFID pour s'identifier et payer leurs consommations[348], une entreprise suédoise a souhaité, en 2015, munir ses salariés d'implants NFC[349] leur permettant de franchir les portiques de sécurité sans avoir besoin d'entrer un code d'accès ni d'utiliser une carte magnétique, d'utiliser les photocopieurs ou encore de payer leur déjeuner[350]. Outre l'atteinte à l'intégrité du corps humain qui résulte de l'implantation de telles puces, ces dernières constituent une menace importante pour la vie privée des salariés par l'accroissement indéniable du contrôle patronal qu'elles permettent, sans parler de leur vulnérabilité aux piratages des données personnelles qu'elles contiennent par des lecteurs électroniques capables de les intercepter. Il semble, ainsi, peu probable qu'un employeur parvienne à démontrer que l'atteinte qui résulterait de l'implantation d'une puce RFID sous la peau d'un salarié sur ses droits et libertés est justifiée et proportionnée… Cela impliquerait que la finalité poursuivie par l'employeur justifie une telle mesure et qu'aucune autre méthode moins intrusive ne permette d'atteindre ce même résultat. Conditions difficiles à réunir, compte tenu du développement exponentiel des moyens d'identification et de surveillance bien moins menaçants pour la personne du salarié.

90. Contrairement aux puces RFID, l'utilisation de la biométrie à des fins de surveillance est, désormais, régie par un règlement type adopté par la CNIL en janvier 2019[351] qui en restreint les conditions d'utilisation (**a**) et assure la protection des données collectées (**b**).

---

[347] LESNES C., « Aux États-Unis, des puces électroniques implantées sur des salariés », Le Monde, 31 juill. 2017, *in* LOKIEC P., « Le nécessaire bornage du droit à la preuve illicite », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2052.

[348] RAY J.-E., « RAY J.-E., « Actualité des NTIC », Dr. soc. 2013, p. 978 ; BBC, « *Barcelona clubbers get chipped* » (les *clubbers* barçelonais se font pucer), news.bbc.co.uk, 29 sept. 2004.

[349] Pour « *Near-field communication* » que l'on peut traduire par « *communication en champ proche* ». Il s'agit d'une évolution de la technologie RFID, incarnée par une technique d'échange de données par radiofréquence, qui se fonde sur la production d'un champ électromagnétique à faible puissance permettant d'établir, au voisinage d'une antenne, une liaison sans fil de courte distance, de quelques centimètres, Dictionnaire FranceTerme, JO 9 août 2013.

[350] ELYAN J., « Des puces RFID greffées dans la paume de salariés suédois », lemondeinformatique.fr, 9 févr. 2015.

[351] CNIL, délib. n° 2019-001, 10 janv. 2019, portant règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail (JO n° 0074, 28 mars 2019).

a. La résistance à l'utilisation de la biométrie

91. Les restrictions à l'utilisation de la biométrie sont doubles. Elles concernent la justification du recours à ce dispositif de surveillance et la nature des données pouvant être collectées.

92. La surveillance des salariés par des dispositifs biométriques doit, d'abord, être strictement limitée. Elle ne peut avoir pour finalité que le contrôle de l'accès aux locaux limitativement identifiés par l'entreprise comme devant faire l'objet d'une restriction de circulation et le contrôle de l'accès aux appareils et applications informatiques professionnels de l'entreprise limitativement identifiés[352].

L'employeur doit, cependant, démontrer la nécessité de recourir à un traitement de données biométriques. Autrement dit, et c'est ce que devront vérifier les juges en cas de litige, il doit justifier que le recours à d'autres dispositifs d'identification (badges, mots de passe, etc.), ou mesures organisationnelles et techniques de protection, ne lui permettrait pas d'atteindre le niveau de sécurité exigé.

93. S'agissant, ensuite, des données biométriques pouvant être collectées[353], est seulement autorisée l'authentification basée sur des caractéristiques morphologiques des personnes concernées comme l'iris, l'empreinte digitale, ou encore le réseau veineux de la main… L'authentification biométrique nécessitant un prélèvement biologique (salive, sang, etc.) étant proscrite. Mais l'employeur doit justifier et documenter son choix d'utiliser une caractéristique biométrique plutôt qu'une autre.

Par ailleurs, deux autres types de données sont réglementées, les données renseignées par l'employeur et celles produites par le dispositif[354].

---

[352] CNIL, délib. 2019-001, préc., art. 2 – La première décision rendue en matière judiciaire avait interdit le recours à l'utilisation d'un système biométrique de contrôle des horaires utilisant l'empreinte digitale du pouce, mémorisée sur une carte à puce détenue par le salarié car l'atteinte aux droits et libertés individuels des salariés résultant du recours à ce système n'était ni adaptée ni proportionnée car l'objectif poursuivi était d'améliorer la création des bulletins de paie en supprimant les problématiques liées au décompte des heures de présence alors que d'autres méthodes moins intrusives, comme des badges classiques, auraient suffi, TGI Paris, 19 avr. 2005, n° 05/00382, *Comité d'entreprise d'Effia Services, Syndicat Sud Rail v. Effia Services*, note MARINO L., « Le contrôle biométrique du temps de présence des salariés », D. 2005, p. 2643 ; note AUZERO G., « De l'illicéité d'un système de "badgeage" par empreintes digitales », Lexbase Social n° 167, mai 2005.
[353] CNIL, délib. n° 2019-001, préc., spéc. art. 5.
[354] *Ibid*, art. 4.

Le système d'identification biométrique repose, en effet, sur un ensemble de données d'identification renseignées par l'employeur. Celles-ci ne peuvent porter que sur l'identité du salarié concerné (nom, prénoms, photographie, enregistrement brut de la caractéristique biométrique et mémorisation par le système d'une ou plusieurs caractéristiques biométriques…) ; sa vie professionnelle (numéro de matricule interne, corps ou service d'appartenance, grade, identité ou dénomination sociale de l'employeur) ; l'accès aux locaux (accès, zones et plages horaires autorisés) ; et l'accès aux outils de travail (matériels ou applicatifs concernés, plages horaires et modalités d'accès autorisées).

Quant aux données produites par le dispositif, dites données de journalisation, seules sont autorisées celles relatives à l'accès aux locaux et aux outils de travail (accès utilisés, horodatage des tentatives d'accès…).

b. La protection des données collectées

94. Le dispositif doit assurer la conservation et la sécurité des données, ainsi que limiter le nombre de personnes pouvant y avoir accès.

95. La conservation des données doit être limitée au strict nécessaire[355]. Ainsi, les données biométriques ne peuvent être conservées que sous forme chiffrée ne permettant pas de recalculer la caractéristique biométrique d'origine et que pendant la durée d'habilitation du salarié concerné. Elles doivent être supprimées en cas de retrait des habilitations ou en cas de cessation des fonctions de ce dernier.

Les données d'identification doivent être supprimées au plus tard dans les six mois qui suivent la date du retrait des habilitations ou celle de la cessation des fonctions du salarié concerné.

Les données produites par le dispositif biométrique ne peuvent être conservées plus de six mois glissants à compter de leur date d'enregistrement.

96. Au regard de la nature de l'ensemble de ces données et des risques que le traitement fait peser sur les salariés concernés et leurs droits, l'employeur doit prendre toutes les précautions utiles pour préserver la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données traitées.

[355] *Ibid*, art. 8.

97. Enfin, l'accès aux données biométriques doit être réservé aux seules personnes habilitées et dans la limite de leurs attributions.

98. Conclusion, le recours à la biométrie constitue, pour le moment, un véritable parcours du combattant pour l'employeur.

99. Menacés par l'accroissement des pouvoirs de surveillance de l'employeur, les droits du salarié sont également mis en cause par les nouveaux outils de gestion numérique du personnel.

SECTION 2
LA RÉSISTANCE À L'EXTENSION DES POUVOIRS DE GESTION DE L'EMPLOYEUR

100. L'utilisation des outils numériques dans la gestion du personnel[356] offre l'avantage d'optimiser les décisions de l'employeur. C'est particulièrement le cas des algorithmes qui permettent un traitement informatisé de données à partir de modèles préétablis. Il en est ainsi encore davantage des systèmes d'intelligence artificielle, dont le fonctionnement consiste à reproduire les capacités de réflexions afin d'aider, voire de remplacer, l'employeur dans ses prises de décisions[357].

Imaginons une badgeuse mise en place pour contrôler le respect du temps de travail des salariés. L'algorithme permet de collecter les données de la badgeuse et de les rendre facilement accessibles, l'employeur pouvant éventuellement le paramétrer pour identifier les salariés qui ne respectent pas les horaires indiqués. L'intelligence artificielle permet d'aller au-delà. Contrairement aux systèmes informatiques traditionnels qui aident l'employeur dans sa prise de décision, mais n'évoluent pas et ne prennent aucune initiative, elle est non seulement en mesure de détecter les salariés qui ne respectent pas leurs obligations, mais

---

[356] V. FLEURET V., « Gestion du personnel », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 129 ; MALFETTES L., « Gestion du personnel par algorithmes et droits du salarié », Dr. soc. 2019, p. 591 ; Une proposition de loi sénatoriale rejetée le 6 avril 2023 préconisait d'« *adapter le droit du travail pour limiter les dérives et les biais liés à l'usage d'algorithmes* », en responsabilisant l'employeur et renforçant le dispositif relatif à la non-discrimination dans ce domaine, V. SAVOLDELLI P., APOURCEAU-POLY C., COHEN L. et. al., Proposition de loi relative à la maîtrise de l'organisation algorithmique du travail, Sénat, déposée le 12 juill. 2022.

[357] ADAM P., « Intelligence artificielle et droit du travail », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022, p. 347.

aussi de leur adresser, automatiquement et si elle le juge opportun en fonction des autres données dont elle dispose (ventes réalisées, notes obtenues aux entretiens professionnels…), la sanction disciplinaire appropriée, dans le respect de la procédure disciplinaire que l'employeur lui aura apprise en amont.

101. Susceptibles d'intervenir dans de nombreux domaines comme la prévision des départs, la planification des effectifs, la gestion des carrières, ou l'évaluation du travail, ces techniques sont principalement utilisées pour les opérations de recrutement[358]. Présenté comme garantissant des décisions objectives, le recours à la gestion algorithmique du personnel recèle, en réalité, des risques d'atteinte aux droits des travailleurs « *pour deux raisons complémentaires : la reproduction des comportements et l'opacité* »[359]. En effet, d'une part, les algorithmes sont fondés sur des données fournies qui ne sont pas toujours neutres, et d'autre part, l'apprentissage automatique (*machine learning*[360]) propre à l'intelligence artificielle échappe à son concepteur, de sorte qu'il peut être difficile, voire impossible, de savoir comment le résultat a été obtenu et de tracer les corrélations effectuées par la machine ou les données collectées.

102. Or, le cadre normatif du droit du travail (**I**) complété par le droit des données personnelles (**II**) offre une protection permettant au salarié de résister aux risques de discrimination et d'atteinte au respect de sa vie privée.

I. La protection par les règles du droit du travail

103. Le droit du travail dispose de nombreuses ressources permettant la protection du travailleur contre les risques d'atteinte aux droits fondamentaux par la gestion algorithmique. Insérées dans le Code du travail dès les années 80, les dispositions consacrées aux droits et

[358] ALLIX B. et FÉVRIER J., « Le recrutement : éclairage sur les principaux points de vigilance pour traiter les données des candidats en toute conformité », Bull. Joly Trav. 2023, n° 9, p. 43.
[359] BOSSU, B., « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 115.
[360] Que l'on peut traduire par « *apprentissage automatique* ». Il s'agit du « *Processus par lequel un algorithme évalue et améliore ses performances sans l'intervention d'un programmeur, en répétant son exécution sur des jeux de données jusqu'à obtenir, de manière régulière, des résultats pertinents […] L'apprentissage automatique est fréquemment utilisé pour le traitement du langage naturel et la vision par ordinateur, ou pour effectuer des diagnostics et des prévisions* », Dictionnaire FranceTerme, JO du 9 déc. 2018.

libertés dans l'entreprise, notamment au stade du recrutement (**B**), et à la protection contre les discriminations (**A**) constituent à cet égard une réponse efficace contre les dérives potentielles d'une telle gestion algorithmique.

A) La protection par le principe de non-discrimination

104. De nombreux rapports et études[361] soulignent les risques de discrimination par algorithme résultant de l'usage des outils issus de l'intelligence artificielle[362].

S'il est évident que l'introduction d'un critère discriminatoire dans l'algorithme ne peut conduire qu'à un résultat discriminatoire, le risque de discrimination peut être moins volontaire et résulter de la reproduction de préjugés, la raison principale tenant à l'existence de biais discriminants, car « *derrière l'ordinateur, il y a l'être humain* »[363]. Le Professeur Grégoire Loiseau illustre ce risque en matière de recrutement par l'exemple d'un système d'intelligence artificielle qui déterminerait les profils à recruter sur la base de considération tenant à la santé et à la sécurité des salariés et prendrait en compte, dans ce cadre, le lieu d'habitation des candidats afin d'éviter les effets de la fatigue résultant du temps de transport.

---

[361] V. not., Conseil de l'Europe, Algorithmes et droits humains. Étude sur les dimensions des droits humains dans les techniques de traitement automatisé des données et éventuelles implications réglementaires, Étude DGI (2017) 12, 2018, p. 34, qui met en garde contre la prétendue neutralité des algorithmes et le risque de reproduction des biais : « *En théorie, les algorithmes pourraient être des outils utiles pour réduire la partialité dans des domaines où elle est fréquente, comme dans les processus de recrutement. Pourtant, les experts ont mis en garde contre l'automatisation et l'apprentissage automatique (machine learning) qui sont susceptibles de renforcer les préjugés car, à la différence des humains, les algorithmes ne sont pas à même de contrer consciemment des préjugés appris* » ; Défenseur des droits, Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations, Rapp. réalisé en partenariat avec la CNIL, 2020 ; LAULOM S., « La prévention du risque de discrimination par algorithme », Semaine sociale Lamy 2023, p. 4 ; PEYRONNET M., « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer », in ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), op. cit., p. 139 et « Si l'algorithme est aveugle, la justice peut lui rendre la vue », in « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », RDT 2021, p. 81 ; SERENO S., « Focus sur les discriminations par algorithmes », RDT 2020, p. 280 et « La lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi en quête de sens », Dr. soc. 2020, p. 409 ; RATTI L., « La neutralité algorithmique à l'épreuve de ses effets discriminatoires », in « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », RDT 2021, p. 81.

[362] En témoigne l'utilisation d'un logiciel reposant sur une solution d'intelligence artificielle utilisé par Amazon dans le recrutement en 2015 afin de trier les CV. Face à la persistance d'une discrimination indirecte reposant sur le sexe des candidats en raison d'une tendance de l'algorithme à reproduire les profils présents dans l'entreprise majoritairement masculins, l'entreprise qui ne parvenait pas à résoudre cette difficulté, a choisi de ne plus utiliser ce type de logiciel, SERENO S., « La lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi en quête de sens », préc. – Pour un autre exemple de discrimination algorithmique indirecte, V. l'utilisation du logiciel *Compas*, par des juges américains d'une dizaine d'États, qui évaluait le risque de récidive et discriminait négativement les individus en fonction de leur couleur de peau en se fondant sur des critères *a priori* neutres (ressources, niveau d'études…) mais davantage présents chez les personnes de couleur en raison de la ségrégation qu'a connu le pays, V. BERTRAND B., « La numérisation de la justice », RTD Eur. 2021, p. 150 ; Le Monde, « L'échec des logiciels de prévention des risques de récidives aux États-Unis », 24 mai 2016.

[363] SERENO S., préc.

Un tel biais aurait sans doute pour conséquence d'exclure des personnes travaillant dans des zones géographiques éloignées et mal desservies par les transports correspondant aux zones d'habitation des personnes défavorisées.

Dans l'attente de l'adoption du règlement européen prévoyant des exigences spécifiques pour réduire au maximum le risque de discriminations algorithmiques et l'application en amont, dès la conception du système, d'une « *ethics by design* »[364], le droit de la non-discrimination permet déjà de résister à ce risque grâce à un arsenal complet de dispositions.

Ainsi, l'exemple exposé ci-dessus relève parfaitement de la définition de discrimination indirecte prohibée par le droit du travail[365]. Il s'agit bien d'une pratique, neutre en apparence, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres en raison d'un critère prohibé, ici, le lieu de résidence.

Cette qualification offre à la victime l'avantage de bénéficier du système probatoire allégé applicable aux discriminations[366] lui permettant de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Son action en justice est également facilitée puisque, outre l'action de substitution[367], voire l'action de groupe en présence de plusieurs victimes d'un même recruteur[368], exercées par les syndicats et associations de lutte contre les discriminations, elle peut également bénéficier du soutien du Défenseur des droits particulièrement sensibilisé à la discrimination algorithmique[369].

105. Le régime des libertés dans l'entreprise complète cette protection.

[364] Qui signifie la prise en compte de l'éthique dès la conception des algorithmes.
[365] L. n° 2008-496, 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (JO n° 0123, 28 mai 2008), art. 1er : « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».
[366] C. trav., art. L. 1134-1.
[367] C. trav., art. L. 1134-2.
[368] C. trav., art. L. 1134-7.
[369] Défenseur des droits, *Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations*, *op. cit.* ; SERENO S., « Focus sur les discriminations par algorithmes », préc.

B) La protection par le respect des droits et libertés

106. Le Code du travail offre depuis le début des années 90[370] une protection au travailleur dès le stade de l'embauche en imposant aux employeurs et aux cabinets de recrutement le respect de principes permettant de lutter contre certaines pratiques à risques, dont relèvent aujourd'hui les outils numériques. Ces principes guident à la fois les procédures de mise en place des techniques (**1**) et leur contenu (**2**).

1. *Les procédures de mise en place*

107. La mise en place d'algorithmes et de systèmes d'intelligence artificielle nécessite le respect des obligations classiques de transparence (**a**) et de pertinence (**b**).

a. Obligation de transparence

108. Au titre de l'obligation de transparence, une information expresse doit être délivrée aux candidats à l'emploi[371] et aux salariés[372], préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation. À défaut, aucune information personnelle ne pourra être collectée[373].

Outre l'information individuelle du candidat et du salarié, le CSE doit également être informé préalablement à leur utilisation sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi et sur le traitement automatisé de gestion du personnel, ainsi que sur toute modification de celles-ci[374].

b. Obligation de pertinence

109. Le droit du travail impose que les techniques mises en place répondent à un impératif de pertinence au regard de la finalité poursuivie[375].

---

[370] L. n° 92-1446, 31 déc. 1992, relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage (JO n° 1, 1er janv. 1993), Titre V, art. 25 et s. ; LYON-CAEN G., *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapp. au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Doc. fr., 1992.
[371] C. trav., art. L. 1221-8.
[372] C. trav., art. L. 1222-3.
[373] C. trav., art. L. 1221-9, art. L. 1222-4.
[374] C. trav., art. L. 2312-38, al. 1er et al. 2.
[375] C. trav., art. L. 1221-8, al. 2 ; art. L. 1222-3, al. 2.

Cette exigence pourrait ainsi remettre en cause, faute de fiabilité, les nouveaux systèmes d'analyse des émotions de plus en plus utilisés pour identifier les traits de personnalité à partir de l'observation des expressions faciales – mouvements faciaux, battements de paupières, froncements de sourcils,… – en vue de prédire les performances professionnelles des candidats[376].

110. Le droit d'alerte des représentants du personnel peut également constituer une réponse efficace au non-respect de cette obligation. En effet, une atteinte aux droits des personnes, à la santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée leur permettra de saisir immédiatement l'employeur afin qu'il diligente une enquête et qu'il prenne, le cas échéant, les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation et, en cas d'inertie de ce dernier, de saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes[377].

2. *Le contenu des données récoltées*

111. Les données récoltées doivent répondre à deux principes énoncés depuis longtemps par le droit du travail : les principes de finalité et de pertinence[378]. Nous rappellerons simplement qu'elles ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé, ou ses aptitudes professionnelles, ainsi que celle du salarié et qu'elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé, ou avec l'évaluation de ses aptitudes.

112. Ces dispositions sont, en outre, complétées par le droit des données personnelles car la gestion algorithmique du personnel met tout particulièrement à l'épreuve la vie privée et les données personnelles.

[376] LOISEAU G., « L'analyse des émotions en phase de recrutement », Comm. com. électr. 2023, n° 7, act. 56.
[377] C. trav., art. L. 2312-59.
[378] C. trav., art. L. 1221-6 ; art. L. 1222-2.

II. La protection par le droit des données à caractère personnel

113. Droit fondamental garanti par l'article 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne[379], le droit de la protection des données à caractère personnel confère au droit au respect de la vie privée une effectivité qu'il n'aurait pas sans les règles encadrant le traitement des données[380]. Ce droit, issu en grande partie[381] du Règlement général sur la protection des données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018[382] et de la directive du 27 avril 2016 du Parlement européen et du Conseil[383], ainsi que de la loi informatique et liberté du 6 janvier 1978 (modifiée), prévoit un certain nombre de garde-fous visant à protéger les citoyens, et donc les salariés[384], contre le traitement abusif de leurs données à caractère

---

[379] CFUE, art. 8 : « *1. Toute personne a droit à la protection des données à caractère personnel la concernant. 2. Ces données doivent être traitées loyalement, à des fins déterminées et sur la base du consentement de la personne concernée ou en vertu d'un autre fondement légitime prévu par la loi. Toute personne a le droit d'accéder aux données collectées la concernant et d'en obtenir la rectification* ».

[380] LOISEAU G., « Intelligence artificielle et droit des personnes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, *op. cit.*, p. 39, n° 88.

[381] NETTER E., « La portabilité, un droit nouveau à inventer », D. IP/IT 2020, p. 352, « *Rien ou presque n'était nouveau, dans le RGPD, si on laisse de côté l'intensité des sanctions – c'est-à-dire l'essentiel […] la plupart des règles que découvrent les entreprises et collectivités aujourd'hui avec stupeur datent de la loi informatique et liberté de 1978 ou, si l'on considère l'ordre juridique européen, de la directive 95/46* » – V. aussi MAZARS M.-F. et EL BOUJEMAOUI W., « Maîtriser le socle du droit de la protection des données pour aborder l'application du Règlement européen (RGPD) », RDT 2018, p. 298 et « Se préparer à la discipline du RGPD », RDT 2018, p. 506.

[382] Règl. (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, 27 avr. 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), JOUE L. 119/1, 4 mai 2016, en vigueur depuis le 25 mai 2018.

[383] Dir. (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil, 27 avr. 2016.

[384] RGPD, art. 88 qui permet aux États membres de prévoir des règles plus spécifiques pour « *assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, aux fins, notamment, du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la protection des biens appartenant à l'employeur ou au client, aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail* » notamment pour « *protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux des personnes concernées, en accordant une attention particulière à la transparence du traitement, au transfert de données à caractère personnel au sein d'un groupe d'entreprise, ou d'un groupe d'entreprises engagées dans une activité économique conjointe et aux systèmes de contrôle sur le lieu de travail* ». – V. LOISEAU G. et MARTINON A., « Les données numériques au travail : entre protection des salariés et droit de contrôle des employeurs », dossier dir., Cah. soc. 2018, n° 306, p. 220 et s. : ZOLYNSKI C., « Les innovations du RGPD ou comment concilier protection et circulation des données personnelles », MAZARS M.-F., « La CNIL à l'ère du RGPD : la protection des données personnelles renforcée », SCHWARTZ J., « Le point sur le RGPD : nouvelles obligations, nouveaux enjeux » ; MAZARS M.-F., « De la souveraineté de l'individu sur ses données personnelles à l'heure du RGPD », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 123 et « La protection des données personnelles des salariés : le changement c'est maintenant ! »,

personnel, au premier rang desquels figure la désignation d'un délégué à la protection des données (DPO[385]). La désignation de ce dernier s'impose notamment lorsque les activités de base du responsable de traitement, ou du sous-traitant, impliquent un suivi régulier et systématique à grande échelle, des personnes concernées par les opérations de traitement[386] (comme la vidéosurveillance ou la géolocalisation), ou des données sensibles[387] (biométrique, de santé, etc.[388]). Le DPO sera alors, notamment, chargé d'informer et de conseiller l'employeur et les salariés en matière de protection des données, de contrôler le respect du droit des données à caractère personnel, ou encore de coopérer avec l'autorité de contrôle[389]. Si cette fonction est généralement exercée par un prestataire de service externe, le responsable de traitement peut choisir d'octroyer ce statut à un salarié, en interne[390]. Ce dernier ne bénéficie alors pas du statut de salarié protégé, mais se voit tout de même confié une « *large protection* »[391] dans l'exercice de sa mission afin de pouvoir la mener à bien[392] et dispose, ainsi, d'une « *indépendance fonctionnelle* »[393].

114. Plus concrètement, la collecte des données est soumise à une exigence de licéité (**A**) et des protections spécifiques sont accordées aux salariés (**B**).

RDT 2018, p. 498 ; MAZARS M.-F. et EL BOUJEMAOUIU W., « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », in ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, *op. cit.*, p. 163 ; RIOCHE S., « RGPD et relations de travail : de l'importance d'être conforme », Gaz. Pal. 2019, n° 20, p. 54 – V. CNIL, délib. n° 2019-160, 21 nov. 2019, portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel, JO 15 avr. 2020 – V. aussi s'agissant de l'application des règles aux institutions représentatives du personnel, BAUMGARTEN C. et MERLATEAU J.-B., « Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales », Dr. ouvrier 2019, n° 846, p. 1.

[385] Pour « data protection officer ».

[386] RGPD, art. 37. 1, a).

[387] RGPD, art. 37.1, c).

[388] V. RGPD, art. 9.

[389] RGPD, art. 39.

[390] RGPD, art. 37.6.

[391] Rép. Ministre du travail, Sénat, Questions écrite n° 02896, 15e législature, de M. Claude Raynal, publiée le 7 févr. 2019,

[392] RGPD, art. 38.3 : « *Le responsable du traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice des missions. Le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions* ».

[393] Cette dernière ne prive pas l'employeur de tout pouvoir de sanction l'égard du DPO qui n'exercerait pas ses missions en conformité avec le RGPD ou qui ne posséderait plus les qualités professionnelles requises : V. CE, 21 oct. 2022, n° 459254, pt. 10 et pt. 13 : « *En estimant que l'exigence de protection de l'indépendance fonctionnelle du délégué à la protection des données ne faisait pas obstacle, par principe, à ce que la société ... puisse reprocher à l'intéressée des carences dans l'exercice de ses fonctions ainsi que le non-respect de règles internes à la société, dont il n'est pas allégué qu'elles étaient incompatibles avec l'indépendance fonctionnelle du délégué, la CNIL n'a pas commis d'erreur de droit* » : note ADAM P., « Le délégué à la protection des données : indépendant et… subordonné ! », Dr. soc. 2023, p. 373, retenant ainsi que « *si le DPD n'est pas tout à fait un salarié "comme les autres", il n'en est pas non plus tout à fait différent !* ».

A) Exigence de licéité

115. La licéité du traitement de données à caractère personnel est subordonnée à une double condition de finalité (**1**) et de conservation des données (**2**).

1. *Finalité*

116. La collecte des données doit, en premier lieu, répondre à une finalité déterminée, explicite et légitime au regard d'un besoin apprécié à la lumière des activités de l'entreprise et de ses obligations légales[394], ceci conformément à l'obligation de loyauté des contractants[395]. Y serait notamment soumis le traitement des coordonnées bancaires du salarié mis en place par l'employeur pour satisfaire à son obligation de rémunération.

La licéité du traitement repose aussi sur le consentement de la personne concernée par le traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques, la nécessité du traitement à l'exécution d'un contrat, ou de mesures précontractuelles, le respect d'une obligation légale, ou encore la poursuite des intérêts légitimes du responsable de traitement[396].

Cette première exigence, qui n'est qu'une application du principe de « *minimisation des données* » existe depuis longtemps[397] et constitue un garde-fou contre une gestion algorithmique abusive même si, comme le relèvent certains auteurs, il n'est pas toujours aisé de déterminer *ab initio* une finalité de traitement qui peut ne pas toujours être connue lors de la collecte initiale, ou qui peut évoluer avec le temps[398].

Elle répond, en tous les cas, au principe de proportionnalité qui régit aussi les règles relatives à la conservation des données.

---

[394] RGPD, art. 5 – V. art. 4, L. n° 78-17, 6 janv. 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (JO 7 janv. 1978), mod. Ord. n° 2018-1125, 12 déc. 2018, prise en application de l'article 32 de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel (JO n° 0288, 13 déc. 2018).
[395] *Ibid*, art. 4.1 : « *Les données à caractère personnel doivent être : 1° Traitées de manière licite, loyale (…)* » ; La loyauté trouve son fondement dans l'exigence de bonne foi : C. trav., art. L. 1222-1 et C. civ., art. 1104.
[396] RGPD, art. 6 ; Sur les conditions applicables au consentement, V. RGPD, art. 7
[397] V. L. n° 78-17, 6 janv. 1978, préc., art. 6, al. 3 ; L. n° 2004-801, 6 août 2004.
[398] LOKIEC P. et ROCHFELD J., « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination ? Travail sous big data : les transformations du pouvoir », *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 545.

2. *Conservation des données*

117. Pèse également sur l'employeur une contrainte de durée de conservation des données[399] qui doit, d'une part, être précisée dès la création du système et, d'autre part, respecter un principe de proportionnalité imposant une conservation le temps nécessaire à l'accomplissement de l'objet ayant justifié la collecte.

Afin de rendre ce principe effectif, il est imposé à l'employeur de prévoir, en amont, la suppression des données.

118. Le système doit être non seulement licite, mais assurer aussi une protection du salarié.

B) Protection renforcée des salariés

119. Outre la mise en place de mesures préalables à la mise en œuvre du traitement (**1**), une protection spécifique est accordée aux salariés en leur qualité de personnes (**2**).

1. *Mesures protectrices préalables au traitement*

120. Le droit des données personnelles participe au renforcement de la protection des salariés en soumettant l'employeur à des obligations préalables au traitement en matière d'information (**a**) et d'analyse d'impact (**b**).

a. Information

121. Les obligations d'informations imposées par le droit des données complètent tout particulièrement les dispositions du droit du travail. À cet égard, doivent être rappelés aux salariés les droits qu'ils possèdent sur leurs données, notamment leur droit d'accès[400], de rectification[401], voire d'effacement[402] et leur droit d'opposition[403]. Ces informations doivent

[399] RGPD, art. 5.1.e ; V. CNIL, délib. n° 2019-160, 21 nov. 2019, portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel, JO 15 avr. 2020, p. 11.
[400] SCHWARTZ J., BEAUFOUR J., « Demande de droit d'accès par les salariés à leurs données personnelles : faut-il tout communiquer ? », BJT 2023, n° 9, p. 49.
[401] RGPD, art. 16.
[402] Ou « *droit à l'oubli* », RGPD, art. 17.
[403] RGPD, art. 21 ; Le salarié ne dispose pas du droit d'opposition lorsque le traitement de gestion du personnel est mis en œuvre par l'employeur pour répondre à une obligation légale, nécessaire à l'exécution d'un contrat

être délivrées de façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible en des termes clairs et simples au plus tard lors de la collecte[404]. Ainsi, le salarié (ou candidat) concerné par une décision automatisée doit être informé de son existence, ainsi que de la logique sous-jacente de ce traitement et de l'importance, et des conséquences prévisibles, qu'il pourrait entrainer pour lui[405].

Une fois informé, le salarié se voit reconnaître un ensemble de droits lui permettant de contrôler les informations détenues sur lui et, le cas échéant, d'en demander la rectification, voire la suppression.

122. Une exigence de transparence[406] et de loyauté[407] est également posée[408]. Les salariés doivent, en conséquence, connaître les raisons de la collecte des données les concernant et comprendre le traitement qui en sera fait.

123. L'ensemble de ces obligations est assorti de sanctions spécifiques dissuasives prévues par le RGPD[409], dont le montant peut s'élever jusqu'à 20 millions d'euros ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial. Ces sanctions sont en outre rendues publiques.

b. Analyse d'impact

124. Certains traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques doivent faire l'objet d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) avant leur mise en œuvre[410]. Conformément au règlement

ou fondé sur le consentement préalablement donné par le salarié, (qu'il reste en mesure de retirer). En revanche, il peut s'opposer au traitement lorsqu'il est mis en œuvre par l'employeur sur la base de l'intérêt légitime, en invoquant des raisons tenant à sa situation particulière, CNIL, délib. n° 2019-160, 21 nov. 2019, portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel, JO 15 avr. 2020, p. 12.

[404] RGPD, art. 12.

[405] RGPD, art. 13.2.f.

[406] RGPD, art. 12.

[407] RGPD, art. 5.1.a.

[408] BOSSU, B., « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », préc., p. 116.

[409] RGPD, art. 82 et art. 83. Pour des exemples de condamnations, V. BALLOEUIL G., « Recrutement », *in* BOSSU B. (dir.), Droit du travail et technologies de l'information et de la communication, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, juin 2022, p. 9, spéc. p. 29.

[410] RGPD, art. 35.1 ; *ibid*, art. 35.3 : « *a) l'évaluation systématique et approfondie d'aspects personnels concernant des personnes physiques, qui sont fondées sur un traitement automatisé, y compris le profilage, et sur la base de laquelle sont prises des décisions produisant des effets juridiques à l'égard d'une personne physique ou l'affectant de manière significative de façon similaire ; b) le traitement à grande échelle de*

européen, la CNIL a dressé la liste des opérations nécessitant une AIPD[411], dont certaines peuvent concerner les salariés, notamment, les traitements portant sur des données génétiques de personnes dites « *vulnérables* », ou encore ceux établissant des profils de personnes physiques à des fins de gestion des ressources humaines et ayant pour finalité de surveiller, de manière constante, l'activité des salariés concernés, de gérer les alertes et les signalements en matière sociale et sanitaire et en matière professionnelle[412].

125. Allant au-delà de ces mesures préalables, certaines exigences visent à protéger la personne même du salarié.

2. *Mesures protectrices de la personne du salarié*

126. Sous quelques réserves, le droit des données interdit la collecte de données sensibles (**a**), ainsi que la prise de décisions individuelles fondée sur un traitement entièrement automatisé (**b**).

a. Données sensibles

127. Le salarié est protégé contre la collecte de certaines données dites « *sensibles* », notamment en raison du risque de discrimination susceptible d'en résulter. En effet, le RGPD interdit par principe le traitement des données à caractère personnel qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que les données génétiques, biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé, la

catégories particulières de donnés […] c) la surveillance systématique à grande échelle d'une zone accessible au public ».

411 CNIL, délib. n° 2018-327, 11 oct. 2018, portant adoption de la liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données est requise (JO n° 0256, 6 nov. 2018). La CNIL se réfère aux neuf critères retenus par le Comité européen à la protection des données (CEPD, anciennement « *G29* » (V. Glossaire, p. 429). V. Avis 9/2018, sur le projet de liste établi par l'autorité de contrôle compétente de la France concernant les opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données est requise, 25 sept. 2018. Le Comité européen à la protection des données a identifié les traitements susceptibles d'engendrer un risque élevé. Ils concernent, notamment, les données traitées à grande échelle, sensibles ou à caractère hautement personnel (communications électroniques, localisation, financières, etc.), les croisements de combinaisons de données, d'évaluation ou *scoring* (y compris le profilage), les prises de décisions automatisées, la surveillance systématique des personnes, le traitement pouvant exclure du bénéfice d'un droit, d'un service ou d'un contrat (cf. recrutement) ou encore l'utilisation innovante ou l'application de nouvelles solutions technologiques ou organisationnelles.

412 CNIL, Liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données est requise, 11 oct. 2018, V. « Analyse d'impact relative à la protection des données : publication d'une liste des traitements pour lesquels une analyse est requise », cnil.fr, 6 nov. 2018.

vie sexuelle, ou encore l'orientation sexuelle d'une personne. Ce principe d'interdiction connait toutefois de rares exceptions. Outre l'existence du consentement explicite donné par le salarié[413] dont il faudra s'assurer[414], le RGPD admet la possibilité d'y déroger lorsque le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale[415]. En pratique, toutefois, les dérogations admises à ce dernier titre seront sans doute peu nombreuses. Tout au plus pourrait-on admettre au titre de la santé, la collecte d'informations sur le handicap afin de permettre à l'employeur de satisfaire à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés[416].

b. Traitement automatisé

128. La seconde protection est le droit accordé à la personne concernée de « *ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage[417], produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative de façon similaire* »[418]. L'Homme doit donc « *garder la main* »[419]. Ce faisant, le RGPD impose une intervention humaine dès que la décision individuelle automatisée

[413] RGPD, art. 9.2.a.
[414] Le déséquilibre dans les rapports de force résultant du lien de subordination implique une certaine méfiance à l'égard du consentement donné par le salarié, qui ne sera valable que si ce dernier peut librement refuser de le donner, sans faire l'objet de conséquences défavorables. V. Groupe de travail « Article 29 » ou « G29 », *Lignes directrices sur le consentement au sens du règlement 2016/679*, adoptées le 28 nov. 2017, dernière révision et adoption le 10 avr. 2018, p. 7. – V. aussi G29, *Avis 2/2017 sur le traitement des données sur le lieu de travail*, adopté le 8 juin 2017, 17/FR WP 249 et *Avis 8/2001 sur le traitement des données à caractère personnel dans le contexte professionnel*, adopté le 13 sept. 2001. V. « Mon employeur peut-il me demander de donner mon consentement pour utiliser mes données à caractère personnel ? », commission.europa.eu/law, consulté le 22 oct. 2023. – V. aussi, Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), *Avis « Protection de la vie privée à l'ère numérique »*, 22 mai 2018, spéc. pp. 22-23 – V. en ce sens FAVENNEC-HÉRY F., « Données personnelles et responsabilités », JCP S 2020, 2030.
[415] RGPD, art. 9.2.b et s.
[416] C. trav., art. L. 5212-1.
[417] Le profilage vise « *toute forme de traitement automatisé de données à caractère personnel consistant à utiliser ces données à caractère personnel pour évaluer certains aspects personnels relatifs à une personne physique, notamment pour analyser ou prédire des éléments concernant le rendement au travail, la situation économique, la santé, les préférences personnelles, les intérêts, la fiabilité, le comportement, la localisation ou les déplacements de cette personne physique* », RGPD, art. 4.4.
[418] RGPD, art. 22.1.
[419] CNIL, *Comment permettre à l'Homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle*, Rapp. déc. 2017.

produit des effets juridiques, ou affecte le salarié (ou le candidat) de manière significative[420]. Le droit européen rejoint sur ce point le législateur français[421].

L'employeur ne peut donc pas déléguer entièrement à la machine la prise d'une décision qui impacterait significativement le salarié (ou le candidat) en ayant pour objet, ou pour effet, de sanctionner automatiquement un salarié ou de sélectionner automatiquement des candidats[422].

129. Reste, toutefois, à définir le degré d'exigence des juges en la matière. Le Professeur Bernard Bossu souligne qu' « *en pratique, il sera assez facile à l'employeur d'invoquer l'intervention d'un employé, même si celui-ci s'est contenté de confirmer la proposition de l'ordinateur* »[423]. Il est légitimement permis de douter que le procédé consistant à se contenter de cliquer sur « *approuver* » face à la proposition du logiciel, sans analyse supplémentaire du dossier, caractérise l'intervention humaine exigée. En ce sens, le Conseil d'État[424] a affirmé que « *l'intervention humaine dans la décision doit être réelle et pas seulement formelle* ». Il recommande, à ce titre, de tenir compte des « *compétences et qualifications de la personne qui prend la décision, [de] la marge de manœuvre dont elle dispose dans les processus définis par son organisation et [de] l'existence d'éléments d'information lui permettant de justifier la prise d'une autre décision que celle proposée par l'algorithme* ». Il met enfin en évidence que « *la tenue de statistiques sur le taux de suivi de la proposition de l'algorithme constitue un bon indicateur du caractère effectif de l'intervention humaine* ».

130. L'interdiction d'une décision « *exclusivement algorithmique* »[425] connaît également quelques dérogations. Outre l'exception fondée, comme précédemment, sur l'existence du consentement explicite de la personne concernée[426], le RGPD admet, notamment[427], l'absence d'intervention humaine lorsque la décision « *est nécessaire à la*

[420] V. POULLET Y., *La vie privée à l'heure de la société numérique*, éd. Larcier, 2019.
[421] L. n° 78-17, 6 janv. 1978, préc., dans sa version en vigueur du 7 août 2004 au 25 mai 2018, L. n° 2004-801, 6 août 2004, préc., art. 10, abrogé ; V. L. n° 78-17, art. 47 al. 2, Ord. n° 2018-1125, 12 déc. 2018, préc.
[422] Il s'agit bien d'une décision, ne pas conclure un contrat de travail, qui produit des effets juridiques significatifs sur le candidat à l'embauche ainsi écarté.
[423] BOSSU B., « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », préc.
[424] CE, *Le numérique et les droits fondamentaux*, coll. Études et documents, 2014, pp. 299-300.
[425] V. ADAM P., « Intelligence artificielle et droit du travail », préc.
[426] RGPD, art. 22.2 c).
[427] Le RGPD admet aussi la possibilité d'une décision exclusivement algorithmique lorsqu'elle est autorisée par le droit de l'Union ou le droit interne (art. 22.2 b).

conclusion ou à l'exécution d'un contrat entre la personne concernée et un responsable du traitement »[428]. Comme le relève très justement le Professeur Patrice Adam, les types de décisions concernant le contrat de travail susceptibles de relever de cette exception semblent toutefois assez réduites[429].

131. L'intrusion du numérique dans les relations de travail constitue également une menace vis-à-vis de la vie personnelle et la santé des salariés.

[428] RGPD, art. 22.2 a).
[429] V. ADAM P., « Intelligence artificielle et droit du travail », préc.

CHAPITRE 2
LA PROTECTION CONTRE LES RISQUES CONCERNANT LA VIE PERSONNELLE ET LA SANTÉ

132. En lui-même, le numérique n'est la cause d'aucun risque. C'est l'usage qui en est fait qui est susceptible de faire naître de nouveaux dangers pour les salariés[430]. L'utilisation intensive des outils numériques et la connexion numérique quasi-permanente sont constitutives de phénomènes d'addiction et d'hyperconnexion. Une enquête réalisée en 2018 révèle ainsi que 75 % des salariés interrogés utilisent les outils numériques plus de 3 heures par jour et 43 % plus de 6 heures par jour[431]. Le droit du travail n'est pas indifférent aux risques que comporte l'hyperconnexion[432]. Et, nombreux sont les dispositifs permettant de résister aux effets néfastes de l'utilisation des outils numériques sur la vie personnelle et la santé du salarié. Les plus classiques, qui s'inscrivent dans l'obligation de sécurité de l'employeur, permettent une première prise en compte des risques d'hyperconnexion (**Section 1**). Mais la principale réaction du droit du travail tient sans doute à l'instauration d'un droit à la déconnexion[433], qui constitue une réponse spécifique aux risques induits par le numérique (**Section 2**).

SECTION 1
UNE PRISE EN COMPTE DES RISQUES D'HYPERCONNEXION

133. L'identification des risques d'hyperconnexion pour la santé et la sauvegarde de la vie personnelle du salarié a trouvé dans les dispositifs existants du droit social en général (**I**) et dans le droit du temps de travail en particulier (**II**) des réponses assurant une certaine protection des travailleurs.

---

[430] RAY J.-E. et VERKINDT P.-Y., « Nouveaux risques, nouveau droit de la santé au travail » *in*, *À droit ouvert*, *Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, D. 2018, p. 831.
[431] OpinionWay, enquête pour Eléas, « L'impact des outils numériques professionnels sur les salariés », eleas.fr, communiqué de presse, 22 oct. 2018 – V. également l'étude de la DARES sur les liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail, DARES analyses n° 029, juin 2018.
[432] GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M. « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », Cah. DRH, 2022, n° 299, p. 30.
[433] L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO n° 0184, 9 août 2016).

I. Réponses traditionnelles aux risques nouveaux

134. Le droit social mobilise de vieux remèdes (**B**) afin de résister aux nouveaux risques sur la santé et la vie personnelle des salariés engendrés par la Révolution numérique (**A**).

A) Nouveaux risques

135. La révolution numérique entraine un accroissement des risques menaçant[434] la santé mentale des salariés[435] (**2**), mais comme le machinisme industriel, elle met également en jeu leur intégrité physique (**1**).

1. *Menaces pour la santé physique*

136. Nombreux sont les risques pour la santé physique liés à l'utilisation des outils numériques. Outre les troubles musculo-squelettiques (TMS), c'est-à-dire les « *(...) symptômes ou (...) lésions concernant tous les segments corporels qui permettent à l'homme de se mouvoir et de travailler. Ces troubles concernent les tendons, les nerfs et surtout les muscles* »[436] mais dont le numérique n'est pas le principal facteur[437], la fatigue visuelle (**a**) et l'exposition aux ondes (**b**) sont les deux risques principaux susceptibles d'être identifiés en lien avec l'utilisation des outils numériques.

a. Fatigue visuelle

137. Si aucune étude scientifique n'a encore démontré que le travail *via* l'outil informatique entraine des pathologies visuelles, le risque de fatigue visuelle est bien présent

[434] V. FANTONI-QUINTON S. et LEBORGNE-INGELAERE C., « L'impact des TIC sur la santé au travail », JCP S 2013, 1452 ; V. également ADAM P., « Intelligence artificielle et santé au travail. *Marche de nuit* », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, coll. Mélanges, LGDJ 2022, p. 1.
[435] Les pathologies mentales explosent. Elles ont été multipliées par cinq entre 2012 et 2017, Assurance maladie, *Les Affections psychiques liées au travail*, Santé et travail, janv. 2018, cité par SUPIOT A., *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, coll. Leçon de clôture, Collège de France, 2019, p. 16.
[436] INRS, *Écrans de visualisation ; Santé et ergonomie,* ED924, nov. 2020, p. 27 et *Travail sur écran,* Dossier mis à jour le 12 juin 2023.
[437] DESBROSSES K., « Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ? Décryptage », Hygiène et sécurité au travail, n° 252, sept. 2018, *in.* INRS, *Écrans de visualisation ; Santé et ergonomie,* ED924, nov. 2020, p. 29.

après plusieurs heures de travail[438]. Selon l'INRS, celle-ci résulte de l'alternance entre plusieurs zones. Le passage de l'écran au clavier, à la souris et aux documents présents sur le bureau, sollicite le muscle ciliaire[439] pour effectuer la mise au point chaque fois que le regard se pose sur un objet situé à une distance différente.

Les « *modifications physiologiques* »[440], la « *baisse de la performance visuelle* » et les « *plaintes* », c'est-à-dire les « *symptômes subjectifs qui peuvent être oculaires ou visuels* » comme le picotement des yeux, les éblouissements, une vision moins nette, ou des maux de tête en sont les principaux symptômes.

b. Exposition aux ondes

138. L'exposition aux ondes constitue un autre risque pour la santé physique du salarié. Elle peut également entraîner certaines pathologies. Plusieurs études américaines ont révélé que l'utilisation d'un téléphone portable pourrait être à l'origine de tumeurs, principalement au niveau du cœur et du cerveau[441], raison pour laquelle le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé, depuis 2011, certains champs électromagnétiques comme cancérogènes possibles (groupe 2B)[442]. Les dernières expertises de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, alimentation, environnement, travail (ANSES) ont en outre fait apparaître – avec toutefois des niveaux de preuve limités – d'autres effets biologiques, comme la perte du sommeil ou la diminution des performances cognitives[443].

139. Ces risques expliquent d'ailleurs le retrait temporaire du marché de l'iPhone 12 commercialisé par Apple prononcé par l'Agence nationale des fréquences (ANFR) le 12 septembre 2023 en raison d'une émission d'ondes électromagnétiques excessives et potentiellement nuisibles pour la santé des utilisateurs.

---

[438] INRS, Écrans de visualisation ; Santé et ergonomie, op. cit. et Travail sur écran, op. cit.
[439] Le muscle ciliaire est sollicité lors de la mise au point visuelle qui permet à l'individu d'observer consécutivement des objets situés à différentes distances.
[440] « *Les principales modifications physiologiques sont un recul du punctum proximum d'accommodation (PPA) en vision binoculaire, une déviation vers la convergence (ésodéviation) de la parallaxe du regard et une baisse d'acuité visuelle* », INRS, *Écrans de visualisation* ; Santé et ergonomie, ED924, nov. 2020, p. 17.
[441] National Toxicology Program (NTP), *NTP Technical Reports on Cell Phone Radiofrequency Radiation* (Rapports techniques du NTP sur le rayonnement radiofréquence des téléphones portables), 26-28 mars 2018.
[442] Le CIRC classe les agents dans trois groupes, dont le deuxième est subdivisé : Groupe 1 : l'agent est cancérigène pour l'Homme, Groupe 2A : l'agent est probablement cancérigène pour l'Homme, Groupe 2B : l'agent est peut-être cancérigène pour l'Homme, Groupe 3 : l'agent est inclassable quant à sa cancérogénicité pour l'Homme, V. CIRC, « Champs électromagnétiques (CEM) », maj 16 août 2022.
[443] V. ANSES, « Exposition aux ondes électromagnétiques en 8 questions », anses.fr.

140. Mais ce sont surtout les menaces pour la santé mentale qui retiennent l'attention.

2. *Menaces pour la santé mentale*

141. La révolution numérique n'épargne pas la santé mentale. Outre l'élargissement du champ dans lequel le harcèlement professionnel peut être exercé (**c**), l'hyperconnexion est à l'origine de risques psychosociaux (**b**) et d'une perturbation de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle à l'origine d'un accroissement de la charge de travail (**a**).

a. Accroissement de la charge de travail

142. Les outils numériques offrent la faculté au salarié d'être joignable « *partout, tout le temps* »[444]. Celui-ci est en mesure de consulter ses courriels[445], réaliser sa prestation de travail, ou encore contacter ses collègues, les clients ou l'employeur à n'importe quel moment, y compris le soir, le week-end ou durant ses congés. Ainsi, 78 % des cadres consultent leurs communications professionnelles (courriels, SMS, appels…) pendant leurs week-ends ou leurs vacances[446]. L'ambivalence de ces outils permet, en effet, leur utilisation à des fins aussi bien professionnelles que personnelles. Il en résulte une porosité « *totale* »[447] de la frontière entre la sphère professionnelle et personnelle, dont l'évanescence ne fait plus douter[448].

---

[444] RAY J.-E., « Actualité des TIC – Tous connectés, partout, tout le temps ? », Dr. soc. 2015, p. 516.
[445] DE MONTVALON L., « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », Semaine Sociale Lamy 2016, n° 1743.
[446] Sondage IFOP pour Securex, *Les cadres et l'hyper connexion Vague 2*, juill. 2017. – Ce constat est partagé par plusieurs enquêtes : selon une étude menée en octobre 2018, 47 % des salariés admettent utiliser leurs outils professionnels numériques pour travailler le soir (*68 % pour les managers, 66 % chez les 18-29 ans et 65 % pour les cadres*), 45 % le week-end (*63 % pour les managers, 62 % pour les cadres et 58 % chez les 18-29 ans*) et enfin, 35 % pendant leurs vacances (*53 % pour les managers et 45 % pour les cadres*), OpinionWay, enquête pour Eléas, « L'impact des outils numériques professionnels sur les salariés », eleas.fr, communiqué de presse, 22 oct. 2018. – Un autre sondage, réalisé en 2019, révèle que 67 % des personnes interrogées ne parviennent pas à se couper de leur travail pendant leurs congés. 93 % estiment que le téléphone portable en est la cause, Qapa.fr, enquête « Les français et les vacances », qapa.fr, 8 juill. 2019.
[447] GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., préc. ; SERIZAY B., « La loi Travail : une tempête dans un verre d'eau », Cah. soc. 2016, n° 286, p. 284 – V. aussi DUARTE A., « Déconnecter les sphères personnelles et professionnelles : un leurre clinique et politique », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 128 ; FAVENNEC-HÉRY F., « Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle », Dr. soc. 2010, p. 23 ; MATHIEU C., « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », *in* « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », RDT 2016, p. 592 ; SPIRE R., « Hyperconnexion et contrat de travail : quand les sphères personnelle et professionnelle se confondent », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 135.
[448] RAY J.-E., « Vies professionnelles et vies personnelles », Dr. soc. 2004, p. 5.

143. Or, l'impact négatif pour la santé mentale des salariés résultant de la perturbation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est indéniable[449]. En effet, l'hyperconnexion est à l'origine d'une intensification de la charge de travail, qui déborde de la sphère professionnelle[450] en raison d'une surcharge informationnelle, parfois qualifiée d'« *infobésité* »[451]. Selon Jean-Emmanuel Ray et Pierre-Yves Verkindt, le développement du numérique a permis la « *redécouverte* » de la notion de charge de travail, à l'origine liée au forfait en jours, mais qui peut être rattachée à l'hyperconnexion[452].

144. De fait, l'accès à leurs communications professionnelles pendant leurs congés ou leurs week-ends est désormais considéré comme un facteur de risques psychosociaux par une majorité de cadres[453].

b. Risques psychosociaux[454]

145. L'hyperconnexion et la surcharge informationnelle qui en résulte sont source de stress, d'épuisement professionnel, ou encore d'isolement[455]. La surcharge d'activité résultant, notamment de l'afflux de courriels, le sentiment d'urgence[456] et l'accélération des rythmes de travail ne permettent plus au salarié de « *hiérarchiser les questions et les*

---

[449] GROSJEAN V., MORAND O., « TIC, hyperconnexion et surconnexion : comprendre la dynamique des atteintes psychosociales pour les prévenir », INRS, Hygiène et sécurité du travail n° 265, déc. 2021, p. 63.
[450] V. DEMAY S., La charge de travail à l'ère du numérique, L'Harmattan, 2023.
[451] Cette surcharge informationnelle se manifeste par le « *syndrome de débordement cognitif ou Overflow Syndrom (OCS) [qui] décrit le stress des utilisateurs de messagerie électronique qui se plaignent d'être "noyés" sous les informations qu'ils jugent souvent inutiles, qu'ils ne parviennent pas à traiter et qui viennent s'empiler par-dessus le flot existant* », PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A., « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », préc. – V. aussi MATHIEU C., préc. – Un auteur avait ainsi pu évoquer le risque de « harcèlement technologique » dès 1996, FRAYSSINET J., *Nouvelles technologies et droits fondamentaux des salariés, in Les droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise*, PUAM, 1994, p. 29, spéc. p. 32.
[452] RAY J.-E. et VERKINDT P.-Y., « Nouveaux risques, nouveau droit de la santé au travail » préc. ; TOURNAUX S., « Droit à la déconnexion et charge de travail », *in Itinéraires d'un juriste, Mélanges en l'honneur de Marc Véricel*, éd. mare et martin, 2023, p. 399.
[453] Sondage IFOP pour Sécurex, *Les cadres et l'hyperconnexion, Vague 2,* juill. 2017.
[454] Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et le ministère du travail, qui reprennent la définition donnée par Amanda Griffiths et Tom Cox, il s'agit des « *risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle "psychosociaux" car ils sont à l'interface de l'individu (le "psycho") et de sa situation de travail.* », LEROUGE L., « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », Dr. soc. 2014, p. 152.
[455] BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., « Le droit à la déconnexion », JCP S 2017, 1199.
[456] « *La sur-stimulation neuronale parvient à engendrer l'hyper-vigilance dont on connaît les effets sur la qualité de sommeil et sur l'anxiété. L'urgence permanente, par-delà le stress qu'elle installe, porte atteinte à la rationalité, favorise les erreurs, culpabilise le salarié (qui se rend bien compte de ce qu'il vit) jusqu'à lui faire perdre la maîtrise du réel* », *ibid* – V. aussi GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., préc.

problématiques, et [le plonge] dans un immense sentiment d'impuissance. Tel Sisyphe condamné à faire rouler éternellement jusqu'en haut de la colline un rocher qui redescend avant même d'atteindre le sommet »[457]. Le salarié est ainsi exposé à un risque de *burn-out* ou d'épuisement professionnel[458]

146. Une étude menée au Royaume-Uni[459] a observé une forte corrélation entre le stress et les courriels. Il en est tout particulièrement ainsi lorsque les salariés laissent sa messagerie électronique ouverte toute la journée ou en vérifient le contenu tôt le matin ou tard le soir. Le stress peut encore être accru par le contenu du message émis[460] ou reçu[461], ou encore par l'utilisation des notifications *push*, c'est-à-dire les messages directs qui apparaissent sur les appareils mobiles.

147. De plus, comme l'observe l'INRS[462], se développe dans l'entreprise une norme implicite de connexion permanente, autrement dit l'impression, chez les salariés, qu'il est nécessaire d'être connecté à tout moment, ce qui est de nature à répandre et amplifier le virus de l'hyperconnexion et accroitre leur charge mentale et leur stress. Ainsi, 40 % des salariés

---

[457] STORA M. et ULPAT A., *Hyperconnexion*, éd. Larousse, 2017 – V. aussi, Sondage IFOP pour Securex, *Les cadres et l'hyper connexion Vague 2*, juill. 2017.

[458] DUARTE A., « Déconnecter les sphères personnelles et professionnelles : un leurre clinique et politique », préc. : « *lorsque la coopération est brisée par l'évaluation individualisée des performances et la gestion, la solitude peut engendrer petit à petit une angoisse d'être mis à l'écart, disqualifié, car jugé pas assez productif. Alors on redouble d'efforts, on fait du zèle jusqu'à se mettre en état de surcharge, on ira peut-être jusqu'au burn-out* » ; GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., préc. : « *Cette exposition à un flux continu d'informations et à cette pression temporelle peut nuire à l'équilibre psychique des travailleurs et, dans les pires cas, se traduire par la survenance d'un syndrome d'épuisement professionnel* » ; AUBERT-MONPEYSSEN T. et BLATMAN M., « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », Dr. soc. 2012, p. 832 : « *Le travail qui était traditionnellement considéré comme une source d'épanouissement pour les cadres devient souvent aujourd'hui pour eux une source de souffrance, comme en attestent les vagues de suicides dans certaines entreprises, les phénomènes de stress, de "burn-out"* ».

[459] The Future Work Centre, *You've got mail !*, (Vous avez un courriel !), Rapp. 2015, pp. 25-26.

[460] Les auteurs soulignent que « *la rédaction d'un email est une étape particulièrement coûteuse » pour les cadres qui « manquent de temps (…) [mais] apportent beaucoup de soin au contenu et à la forme de l'email* », CRÉNO L. et CAHOUR B., « Triangulation des méthodes pour une analyse écologique de l'expérience vécue de gestion des emails chez les cadres surchargés », Conférence EPIQUE, juill. 2013, https://www.researchgate.net/publication/274064418_Triangulation_des_methodes_pour_une_analyse_ecologique_de_l'experience_vecue_de_gestion_des_emails_chez_des_cadres_surcharges.

[461] Six catégories de courriels problématiques sont identifiées : celles « *dont le contenu est en inadéquation par rapport à leurs attentes (informations qui ne devraient pas être transmises par emails, contenu peu explicite ou encore usage abusif de l'email : arrosage "informationnel" ou usage d'une parole peu diplomate avec envoi d'ordres managériaux)* », celles « *nécessitant un effort d'interprétation* », celles « *nécessitant une adaptation aux destinataires* », celles « entraînant un travail supplémentaire à fournir dans l'urgence », celles « *contenant de l'agressivité* » et celles « *dont la forme est en inadéquation par rapport à leurs attentes* », *ibid*.

[462] INRS, « Hyperconnexion, surconnexion. Impact des technologies d'information et de communication », INRS actualités, 22 févr. 2022.

culpabilisent de ne pas se connecter pour travailler lorsqu'ils sont sollicités *via* leurs outils numériques en dehors de leur temps de travail[463]. Ce sentiment est encore plus présent chez les salariés occupant des postes à responsabilité pour lesquels « *la disponibilité est un signe visible d'engagement permettant aux travailleurs de démontrer leur investissement au service de leur entreprise, répondant à l'idée selon laquelle ils doivent être continuellement joignables* »[464].

148. Cette menace sur la santé mentale liée à l'intensification de la charge de travail résultant de l'hyperconnexion concerne principalement sur les professions intellectuelles, intermédiaires et supérieures, mais n'épargne aucune catégorie professionnelle. Sont ainsi également concernés les ouvriers, notamment de la logistique 4.0[465], désormais guidés vocalement au moyen d'un casque audio qui se révèle être source d'isolement[466], de déqualification[467] et de dégradation des conditions de travail, y compris dans les entrepôts dits automatisés ou semi-automatisés[468].

149. Sont encore exposés aux risques psychosociaux les modérateurs des réseaux sociaux qui visionnent et classent les images et vidéos sensibles signalées par les utilisateurs[469], ainsi que les « *data labelers* », ou étiqueteurs de données, qui permettent aux modèles génératifs reposant sur des systèmes d'intelligence artificielle de ne pas reproduire les contenus sensibles (automutilations, tortures, abus sur mineurs, meurtres, etc.) présents

---

[463] OpinionWay, « L'impact des outils numériques professionnels sur les salariés », préc.
[464] GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., préc.
[465] Qui vise les organisations dans lesquelles les unités de la chaine logistique, du magasin au fournisseur en passant par l'entrepôt, sont désormais connectées en permanence afin d'améliorer la disponibilité des produits en rayon et d'éviter les ruptures de stock.
[466] Les salariés n'ont plus à communiquer entre eux pour se guider. Ils doivent simplement suivre les instructions vocales. Le simple fait de se saluer ou d'entretenir des échanges brefs avec un collègue peut faire *buguer* (dysfonctionner) la machine, qui demandera alors au salarié de « *répéter* ». Sans parler de l'effet « *bulle* » qui résulte du port d'un casque audio. V. GABORIEAU D., intervention orale « Comme des robots ? La manutention sous guidage vocal dans les entrepôts de la grande distribution », séminaire Travail et Numérique, LEST, 30 mars 2018.
[467] S'agissant d'un métier peu qualifié, les salariés avaient développé certains savoirs-faires comme celui consistant à élaborer une « *belle palette* » le plus rapidement possible. Toutefois, les préparateurs doivent désormais suivre les instructions de la machine qui les guide, colis après colis, sans qu'ils ne puissent anticiper, sans réfléchir. *Ibid.*
[468] Cette transition, qui est encore loin d'être achevée, emporte avec elle de nouveaux emplois, dès lors que toutes les tâches ne sont pas automatisables, qui ne sont pas pour autant synonyme d'amélioration des conditions de travail. En témoignent les « *injecteurs* » qui, tels Charlie Chaplin, répètent inlassablement les mêmes gestes sans se déplacer afin de poser cinq cents colis par heure sur les rails automatisés des temps modernes.
[469] PERRIGO B., « *Inside Facebook's African Sweatshop* », (À l'intérieur de l'atelier clandestin africain de Facebook), Time.com, 14 févr. 2022.

sur Internet. Les risques résultent tout autant de la cadence qui est imposée à ces travailleurs[470] que du contenu des extraits qu'ils doivent consulter. La menace pour leur santé mentale est présente lorsque l'étiquetage consiste à traiter un ensemble de descriptions textuelles, mais elle est encore renforcée lorsqu'il concerne des images, comme l'exige le développement des générateurs d'images reposant sur des systèmes d'intelligence artificielle tels que *Midjourney* ou *Dall-E*.

150. Le numérique emporte, enfin, un « *risque de dislocation des collectifs et du sentiment d'appartenance* » et peut être source d'isolement[471], ou même favoriser le harcèlement.

c. Cyberharcèlement

151. L'utilisation intensive des outils numériques emporte un élargissement du champ dans lequel le harcèlement professionnel peut être exercé. Si ce phénomène existait bien avant la révolution numérique, la nouveauté tient au fait que le harcèlement ne résulte plus nécessairement de contact physique, mais qu'il peut désormais avoir lieu à tout moment et à distance. En effet, le cyberharcèlement peut être opéré *via* une multiplicité d'outils (*smartphone*, tablette, ordinateur…) et de moyens (courriers électroniques, *SMS*, messagerie instantanée...). De plus, s'il peut être exercé par des échanges « *privés* » entre deux personnes (par exemple entre collègues de travail), il peut également avoir lieu par des échanges « *publics* », par un mail adressé à de nombreuses personnes, sur un réseau social, un forum, voire l'intranet ou le réseau social interne de l'entreprise.

[470] Dans le cadre de ChatGPT, les travailleurs étaient chargés de classer plusieurs dizaines de milliers d'extraits de texte au contenu particulièrement choquant. Sur les neuf heures de travail quotidiennes, ils devaient lire et étiqueter entre cent-cinquante et deux-cent-cinquante extraits de texte (qui pouvaient eux-mêmes comporter entre cent et plus de mille mots). En moyenne, ils devaient donc analyser entre seize et vingt-sept extraits par heure, en accordant à chacun entre trois minutes et quelques secondes, PERRIGO B., « *Exclusive: OpenAI Used Kenyan Workers on Less Than $2 Per Hour to Make ChatGPT Less Toxic* », (Exclusif : OpenAI a fait appel à des travailleurs kényans rémunérés moins de 2$ de l'heure pour rendre ChatGPT moins toxique), Time.com, 18 janv. 2023.

[471] BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., préc. – Sur le risque de dislocation de la coopération, V. DUARTE A., « Déconnecter les sphères personnelles et professionnelles : un leurre clinique et politique », préc.

B) « Vieux » remèdes

152. « *En matière de prévention, l'ancien et le nouveau se côtoient en permanence* »[472]. De fait, si l'irruption des outils numériques a engendré des risques nouveaux, elle a aussi conduit à réactiver des règlementations plus anciennes relatives à l'hygiène et à la sécurité[473]. Le droit du travail s'est, en effet, toujours efforcé de protéger les salariés en adoptant des règles visant à protéger leur santé et leur sécurité, tant à titre préventif pour éviter les risques (**1**), que dans la prise en charge des éventuelles pathologies professionnelles (**2**).

1. *Mesures préventives*

153. L'obligation de sécurité à la charge de l'employeur[474] constitue un outil parfaitement capable de prévenir les risques professionnels, dont l'hyperconnexion fait partie.

154. Le droit du travail apporte ainsi une réponse classique aux risques de fatigue visuelle sur le fondement de cette obligation. À ce titre, les articles R. 4542-1 à R. 4542-19 du Code du travail prévoient des règles de prévention applicables aux travailleurs qui utilisent de façon habituelle et, pendant une partie non négligeable du temps de travail, des équipements de travail comportant des écrans de visualisation. Ces textes permettent, d'une part, aux salariés de bénéficier régulièrement de pauses visuelles[475] et soumettent, d'autre part, l'écran de visualisation[476], le clavier[477], l'espace de travail[478], ainsi que le siège[479], à une réglementation particulière. Le droit européen prévoit également que les salariés qui travaillent sur écran doivent bénéficier d'examens ophtalmologiques et qu'ils doivent recevoir des dispositifs de correction spéciaux en rapport avec le travail concerné si les dispositifs de correction normaux ne peuvent être utilisés[480]. À ce titre, la Cour de justice de

[472] RAY J.-E. et VERKINDT P.-Y., préc., spéc. p. 836.
[473] *Ibid*.
[474] C. trav., art. L. 4121-1 et s.
[475] C. trav., art. R. 4542-4.
[476] C. trav., art. R. 4542-6.
[477] C. trav., art. R. 4542-7.
[478] C. trav., art. R. 4542-8.
[479] C. trav., art. R. 4542-9.
[480] Directive 90/270/CEE du Conseil, 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation, art. 9, « Protection des yeux et de la vue des travailleurs » ; Transp. D. n° 95-694, 3 mai 1995, modifiant et complétant le règlement général des industries extractives institué par le décret n° 80-331 du 7 mai 1980 modifié, (JO n° 110 du 11 mai 1995).

l'Union européenne a jugé que les « *dispositifs de correction spéciaux* » s'étendent aux lunettes de vue qui doivent être prises en charge par l'employeur[481], y compris si leur usage ne se limite pas au cadre professionnel[482].

155. Dans le même ordre d'idées, si le droit du travail ne comporte aucune disposition spécifique en matière de cyberharcèlement, il entre tout à fait dans la définition du harcèlement moral[483], ou sexuel[484] le cas échéant, et il est appréhendé en tant que tel par le Code pénal qui prévoit une peine aggravée à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende lorsqu'il a « *été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique* »[485].

156. De manière plus générale, le risque de développer une pathologie grave pourrait également permettre au salarié exposé aux ondes d'obtenir une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété[486]. Initialement réservé aux seuls travailleurs exposés à l'amiante employés dans un établissement inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante[487], le préjudice d'anxiété, défini comme le fait d'être, par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie, peut désormais être invoqué par tout travailleur exposé à « *une*

[481] Conformément à l'article 9.4 de la directive du 29 mai 1990 qui prévoit que « *les mesures (...) ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières additionnelles pour les travailleurs* ».
[482] CJUE, 22 déc. 2022, req. n° C-392/21, *TJ v. Inspectoratul General pentruImigrări* : note LHERNOULD J.-P., « Obligation communautaire pour l'employeur de fournir des lunettes de vue aux salariés travaillant sur écran : évolutions en perspective ? », JCP S 2023, 1046.
[483] C. trav., art. L. 1152-1. V. Cass. soc., 17 nov. 2021, n° 19-24.907, s'agissant de SMS reçus par un salarié durant ses congés payés – CA Paris, 23 juin 2021, n° 18/13718, dans lequel les juges ont retenu une situation de harcèlement moral en raison de courriels adressés à une salariée durant son congé de maternité. – V. également Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-13.454, dans lequel la chambre sociale a admis que les juges du fond écartent la recevabilité d'un document écrit en langue étrangère, faute de traduction en langue française, dont la production visait à présumer l'existence d'un harcèlement moral. Sur les limites d'une telle appréciation au regard de la pratique, V. note BUGADA A., « Harcèlement par e-mails en anglais : une justice royale ? », Procédures 2021, n° 4, comm. 102.
[484] C. trav., art. L. 1153-1
[485] C. pén., art. 222-33-2-2.
[486] Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257 : note BERNARD C., « La recherche des préjudices des salariés « préretraités amiante » à l'aune du droit commun de la responsabilité civile », D. 2010, p. 2048 ; note COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Préretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété des bénéficiaires », JCP G 2010, 733 ; avis DUPLAT J., « Sur les préjudices économique et d'anxiété des salariés bénéficiaires de l'ACAATA », Dr. soc. 2010, p. 839 ; obs. JOURDAIN P., « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », RTD civ. 2010, p. 564 ; note VACHET G., « Indemnisation des victimes de l'amiante : réparation du préjudice d'anxiété », JCP S 2010, 1261.
[487] Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave »[488].

157. Cela imposera, certes, aux travailleurs concernés de se soumettre aux conditions de la responsabilité et de démontrer, non seulement qu'ils ont personnellement subi un préjudice d'anxiété grave en raison de l'exposition aux ondes, mais aussi que ces dernières constituent une substance nocive, toxique, ou « *extrêmement préoccupante* »[489] engendrant un risque élevé de développer une pathologie grave, c'est-à-dire « *une maladie susceptible d'entraîner soit le décès, soit une incapacité temporaire ou permanente prolongée* »[490].

En l'état actuel des connaissances scientifiques, cela ne peut être affirmé car les études traitant des effets de l'exposition prolongée aux ondes sont partagées. Mais si la majorité des études actuelles démontre qu'il ne semble pas y avoir de lien direct évident entre ces outils et de telles pathologies, certaines mettent en garde contre ses effets néfastes et les risques de tumeurs en découlant.

Le chemin peut sembler long, mais il a toutefois le mérite d'exister. Sans parler d'une éventuelle réparation du préjudice moral d'atteinte à la dignité du salarié que vient de reconnaître la Cour de cassation[491]. Fondé sur un manquement grave de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail, ce préjudice, distinct du préjudice d'anxiété, indemnise l'atteinte à la dignité engendrée par l'exposition illégale du salarié à

---

[488] COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Le préjudice d'anxiété, saison II », JCP E 2019, 1464, note sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623 ; note AUMERAN X., « Le préjudice d'anxiété à l'ère de l'obligation de sécurité de l'employeur », Dr. soc. 2020, p. 58 ; note BACACHE M., « Le préjudice d'anxiété : à la conquête de nouvelles expositions professionnelles », JCP G 2019, act. 1024 ; obs. JOURDAIN P., « Nouvelle extension du préjudice d'anxiété au profit de salariés exposés à un risque », RTD civ. 2019, p. 873 ; note KEIM-BAGOT M., « Préjudice d'anxiété : quand le droit rime enfin avec justice », Semaine Sociale Lamy 2019, n° 1875 ; obs. SILHOL T., « Préjudice d'anxiété : obligation de sécurité de l'employeur », *in* « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », D. 2020, p. 558.

[489] COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., préc.

[490] *Ibid*.

[491] Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451: note ADAM P., « La dignité (bafouée) des travailleurs de l'amiante », Semaine Sociale Lamy 2023, n° 2034 ; note ASQUINAZI-BAILLEUX D., « Vers de nouvelles réparations pour les salariés exposés à l'amiante : préjudice d'anxiété et d'atteinte à la dignité », Gaz. Pal. 2023, n° 9, p. 25 ; note COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC, « Exposition des salariés à une substance dangereuse : vers un nouveau flux d'indemnisation », JCP E 2023, 1121 ; note KEIM-BAGOT M., « Atteinte à la dignité du salarié et réparation d'un préjudice distinct : une consécration de la distinction entre dommage et préjudice moral en droit social ? », JCP S 2023, 1085 ; note KNETSCH J., « Le préjudice d'atteinte à la dignité des travailleurs de l'amiante : les errements de la chambre sociale de la Cour de cassation », JCP G 2023, act. 419 ; entretien SOMMER J.-M., « Entretien avec Jean-Michel Sommer, Président de la chambre sociale de la Cour de cassation », Semaine Sociale Lamy 2023, n° 2034 ; note WILLMANN C., « Réparation du préjudice d'atteinte à la dignité, *exit* le préjudice d'anxiété », Dr. soc. 2023, p. 367 – V. plus généralement ADAM P., « La dignité et le droit du travail », RDT 2014, p. 168 (Première partie) et p. 244 (Deuxième partie).

une substance toxique prohibée. Mais, pour permettre aux travailleurs hyperconnectés de s'en prévaloir, il faudrait une exposition interdite… ce qui n'est pas encore à l'ordre du jour.

158. Si, en revanche, la maladie est déclarée, le salarié doit pouvoir en obtenir la prise en charge au titre des maladies professionnelles.

2. *Prise en charge des pathologies professionnelles*

159. Une fois déclarée, la pathologie résultant de l'hyperconnexion doit être prise en charge au titre des maladies professionnelles, soit parce qu'elle figure dans un tableau de maladies professionnelles, soit par la voie de la reconnaissance individuelle.

160. Certaines juridictions étrangères ont ainsi admis l'origine professionnelle de la maladie résultant d'une exposition aux ondes des salariés. Tel est le cas, en particulier, de la Cour de cassation italienne dans une décision du 18 octobre 2012[492], confirmant un arrêt rendu par la Cour d'appel de Brescia[493], à propos de la tumeur dont souffrait un salarié ayant utilisé son téléphone portable de manière excessive dans le cadre de son travail, cinq à six heures par jour, pendant douze ans.

161. En France, les maladies résultant d'une telle exposition ne figurent sur aucun tableau des maladies professionnelles. Le salarié devra, en conséquence, en obtenir la reconnaissance individuelle en établissant un lien essentiel et direct entre le travail habituel et la maladie[494], entraînant une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %[495] ou un décès. Pour l'heure, aucune procédure n'a encore abouti. Ainsi, en 2010, le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) a rendu un avis défavorable à la demande d'un salarié atteint d'une tumeur ayant utilisé son smartphone soixante-dix heures par semaine durant douze années. « *Deux motifs ont justifié cette décision : l'absence de données scientifiques concluantes, et un délai de latence insuffisant*

[492] Cour Suprême de Cassation italienne (section de l'emploi), 18 oct. 2012, n° 17438-12.10.12. Par la suite, le 11 avril 2017, le tribunal d'Ivrea, puis, le 14 janvier 2020, la Cour d'appel de Turin, ont également rendu une décision identique à l'égard d'un salarié souffrant d'un cancer, les juges ayant une nouvelle fois retenu qu'il avait utilisé son téléphone portable de manière abusive dans le cadre de son travail pendant quinze ans. Son préjudice corporel étant évalué à 23 %, il s'est vu octroyer le bénéfice d'une indemnité de 500 euros par mois par l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail (Inail).
[493] https://www.robindestoits.org/attachment/375953/
[494] CSS, art. L. 461-1.
[495] CSS, art. R. 461-8.

au développement d'une pathologie tumorale. L'avis émis mentionnait : "Les données actuelles de la littérature ne permettent pas d'avoir une opinion fondée quant à la responsabilité de ce type d'appareil, d'utilisation relativement récente, dans la survenue de cette pathologie" »[496]. Nous ne pouvons toutefois exclure une évolution favorable, car si le danger des ondes n'était alors pas établi, certaines études récentes tendent à suggérer le contraire.

162. Les salariés peuvent également trouver une protection dans les règles régissant la durée du travail.

II. Application des règles classiques du droit du temps de travail

163. La spécificité de l'usage des outils numériques tient certainement à leur immatérialité permettant de s'affranchir de toute frontière spatio-temporelle avec le risque d'intrusion dans la vie personnelle du salarié. Là encore, le droit du travail dispose d'un arsenal suffisamment élaboré pour réguler aussi bien les temps d'activité numérique (**A**) que les temps de repos (**B**).

A) Qualification des temps d'activité numérique

164. « *Au-delà de l'hypothèse du télétravail, la hausse de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication numériques a conduit à l'apparition de "zones grises" aux frontières particulièrement incertaines* »[497] et pose la question cruciale de la qualification des temps de connexion (**1**) et de disponibilité numérique (**2**). Sans surprise, le Code du travail, interprété par la jurisprudence, apporte toutes les réponses assurant au salarié la protection adéquate.

[496] CHANSON C., Les maladies professionnelles hors tableaux : étude épidémiologique rétrospective (2005-2011) auprès des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) lorrains, Thèse de médecine, M. Leonard (dir.), Université de Lorraine, 2013, spéc. p. 235.
[497] GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », préc.

1. *Temps de connexion*

165. Les temps durant lesquels le salarié peut être joint numériquement et de ses temps de connexion – ne serait-ce que pour répondre à un mail – constituent, sans nul doute, du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et qu'il ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles et cela même si ces temps peuvent être délicats à quantifier compte tenu de leur brièveté (quelques minutes, voire quelques secondes). Ils ouvrent droit, en conséquence, à rémunération.

166. Une telle solution s'inscrit dans le sillage du raisonnement désormais emprunté par la Cour de cassation pour qualifier le temps de trajet, ou de déplacement, entre le domicile et les premiers et derniers clients des salariés itinérants. Elle juge qu'il constitue un temps de travail effectif[498] dès lors que le salarié doit, tout en conduisant, pendant ses déplacements, grâce à son téléphone portable professionnel et son kit mains libres intégré dans le véhicule mis à sa disposition par la société, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs, clients, directeur commercial, assistances et techniciens[499]. C'est d'ailleurs cette logique qui avait poussé la Cour de justice de l'Union européenne à assimiler le temps de trajet à du temps de travail, en raison du fait que les salariés concernés se tenaient bien à la disposition de l'employeur puisque celui-ci pouvait les joindre sur leur téléphone[500].

---

[498] C. trav., art. L. 3121-1.

[499] Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 : note AUMERAN X., « Temps de travail des itinérants : une solution convaincante », JCP S 2023, 1003 ; obs. COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Temps de trajet des salariés itinérants », *in* « Panorama trimestriel de jurisprudence », Cah. DRH,2023, n° 305 ; obs. DRAI L., « Travailleurs itinérants : du temps de déplacement professionnel au temps de travail effectif », JCP G 2023, act. 29 ; entretien FABRE A., « La sophistication du procédé d'interprétation conforme », Semaine Sociale Lamy 2022, n° 2024 ; note FRANÇOIS G., « Le temps de déplacement professionnel des salariés sans lieu de travail fixe », Dr. soc. 2023, p. 348 ; note ICARD J., « Le périple du temps de travail des itinérants », Gaz. Pal. 2023, p. 20 ; note JACOTOT D., « Le temps de déplacement professionnel revu à la lumière de la jurisprudence de la CJUE », JCP E 2023, 1046 ; note JARRY J.-J., DA SILVA F. et TOURNAIRE J., « Salariés itinérants : trajet domicile-client », Cah. DRH 2023, n° 304 ; obs. MORAND M., « Le temps de déplacement astreignant des itinérants », Semaine Sociale Lamy 2022, n° 2024 ; obs. RANC S., « La mise en conformité du temps de déplacement des salariés itinérants avec le droit de l'Union européenne », Bull. Joly Trav. 2023, p. 5 – Dans le même sens, V. Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068 : note AUMERAN X., « Temps de trajet des itinérants : faisceau d'indices et présomption de temps de travail effectif ? », JCP S 2023, 1090 ; obs. COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Temps de déplacement », *in* « Panorama trimestriel de jurisprudence », Cah. DRH, 2023, n° 308 ; note MOREL F., « Temps de trajet domicile-travail des itinérants : l'alibi européen du revirement de la chambre sociale de la Cour de cassation », RDT 2023, p. 194.

[500] CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* : note FABRE A., « Le temps de trajet des travailleurs nomades devant la Cour de justice : la mobilité vue de plus

2. *Temps de disponibilité numérique*

167. La période durant laquelle le salarié n'intervient pas, mais reste disponible, relève de la même problématique. La disponibilité numérique du salarié hors temps de travail doit être considérée comme un temps d'astreinte indemnisé[501]. Nous rappellerons que, compte tenu de la définition légale de l'astreinte, sont concernés les salariés tenus de rester en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, sans être sur leur lieu de travail, ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur[502]. Ainsi, contrairement au gardien obligé de surveiller des écrans de surveillance, dont l'astreinte a été requalifiée en temps de travail effectif[503], le salarié, tenu de rester joignable et disponible *via* ses courriers électroniques, *SMS*, ou réseaux sociaux, n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, mais bien dans une situation d'astreinte numérique. Sans être sur son lieu de travail, il est effectivement tenu de rester en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise : répondre à son employeur ou à un client, effectuer une recherche pour traiter un dossier... C'est ainsi que la Cour de cassation a accordé des indemnités d'astreinte au salarié qui « *avait l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin* »[504].

168. Ainsi, dès lors que le salarié peut être contacté à tout moment par son employeur, ses collègues ou les clients de l'entreprise, l'astreinte numérique est bien permanente. Encore

haut », Dr. soc. 2016, p. 58 ; obs. RIGAUX A., « Notion de "Temps de travail" », Europe 2015, n° 11, comm. 447 ; obs. ROBIN-OLIVIER S., « Chronique Politique sociale de l'Union européenne - Retour sur la notion de temps de travail », RDT eur. 2016, p. 848 ; obs. TRICOIT J.-P., « Temps de déplacement et temps de travail », JCP S 2015, 1418 ; obs. VÉRICEL M., « Le temps de déplacement domicile-travail en droit européen », RDT 2016, p. 46 – Contra, V. Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634 : obs. ICARD J., « Temps de déplacement et temps de travail effectif : de l'art de circonscrire l'application de la directive temps de travail telle qu'interprétée par la CJUE », Cah. soc. 2018, n° 309, p. 333.

[501] Une telle position n'a pas toujours été partagée au niveau européen, dès lors que les juges semblaient considérer que « *devoir rester connecté à l'entreprise par portable interposé constitue un temps de repos puisque n'étant pas un temps de travail* », RAY J.-E., « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle », Dr. soc. 2002, p. 939, à propos de CJCE, 3 oct. 2000, req. n° C303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*.

[502] Définition de l'astreinte issue de l'article L. 3121-9 du Code du travail.

[503] Dont l'astreinte a été requalifiée en temps de travail effectif, Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-44.875, n° 505 FS-P-B.

[504] Cass. soc., 12 juill. 2018, n° 17-13.029 – Dans le même sens, V. not. Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-18.452.

faut-il, bien évidemment, que la disponibilité du salarié réponde à une demande de l'employeur et qu'il n'en soit pas à l'initiative[505].

169. Si la période d'astreinte doit faire l'objet de contreparties[506], les périodes d'intervention, ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de l'intervention et en revenir, constituent, en revanche, un temps de travail effectif qui doit être rémunéré à ce titre[507].

B) Respect des temps de repos

170. Le droit au repos, reconnu par le 11ème alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), est érigé au rang des droits fondamentaux par l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne[508], dont la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu[509] l'effet direct.

La directive du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant l'aménagement du temps de travail définit la période de repos comme « *toute période qui n'est pas du temps de travail* »[510], c'est-à-dire « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* »[511]. Il en ressort que le salarié n'est plus subordonné sur son temps de repos, ce qui légitime le droit à la déconnexion.

---

[505] Cass. soc., 8 sept. 2016, n° 14-26.825, s'agissant de salariés qui avaient mis en place un service d'appel téléphonique en dehors de leurs heures de travail de leur propre initiative. Bien que l'employeur ait connaissance de cette démarche, les juges ont refusé de requalifier cette situation en astreinte.

[506] Laquelle peut prendre différentes formes. Il peut s'agir d'une indemnisation financière : indemnisation forfaitaire, rémunération horaire exprimée en pourcentage du salaire horaire de base ; sous forme de repos compensateur ; voire de l'octroi d'un avantage en nature comme la mise à disposition d'un logement de fonction.

[507] Cass. soc., 10 mars 2004 n° 01-46.367 F-D ; Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-43.834 – Pour une définition du temps de travail effectif : C. trav., art. L. 3121-1.

[508] V. CJCE, 26 juin 2001, req. n° C-173/99, *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry* ; CJUE 14 mai 2019, aff. C-55/18, *Federación de Servicios de ComisionesObreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, § 31, note MINÉ M., « Actualité de la mesure du temps de travail », RDT 2019, p. 491.

[509] CJUE, 6 nov. 2018, aff. C-569/16 et C-570/16, *Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer*; CJUE, 6 nov. 2018, aff.C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zurFörderung der Wissenschaften eV v. Tetsuji Shimizu*.

[510] Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 nov. 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, Art. 2§2.

[511] *Ibid*, Art. 2§1.

171. La directive ajoute que le repos suffisant tient au « *fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier* »[512]. Le respect de ce droit au repos est donc essentiel à la préservation de la santé du salarié[513]. C'est, d'ailleurs, ce droit au repos qui légitime la limitation du temps de travail du salarié ainsi que l'octroi des congés payés[514], dont un auteur se demande si, pour être réellement effectif, il ne devrait pas être complété par un « *congé numérique* »[515].

172. En effet, le repos ne peut être garanti si le salarié est sans cesse contacté par son employeur, ses collègues ou encore ses clients. Le droit à la déconnexion apparait ainsi comme un « *droit au repos numérique* »[516] qui ne pouvait être consacré formellement jusqu'alors. Néanmoins, la « *déconnexion* » demeure plus restrictive que la « *dé-connection* » inhérente au temps de repos[517], car celle-là ne saurait empêcher le salarié d'emporter ses dossiers à domicile pour les traiter, ni de travailler de chez lui lorsque ses tâches lui permettent de le faire. Toutefois, comme cela a été souligné, la « *dé-connection* » implique désormais nécessairement la « *déconnexion* »[518], ainsi que l'avait déjà anticipée Waquet[519].

173. Les règles classiques du droit du travail ne rendent toutefois pas moins nécessaire la consécration d'un droit à la déconnexion. Le Professeur Jean-Emmanuel Ray relève à ce titre qu' « *on pourrait estimer qu'il est paradoxal qu'une loi d'août 2016 doive rappeler, cent-dix ans après celle du 13 juillet 1906 et quatre-vingts ans après celle du 21 juin 1936, que le temps de repos et de congé est un temps de non-travail (…) Critique facile car en trente ans tout a changé : les frontières de l'entreprise, le travail intellectuel assisté par ordinateur ayant désormais le don d'ubiquité, mais aussi les travailleurs qui ne voient pas*

[512] *Ibid*, Art. 2§9.
[513] RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », Dr. soc. 2016, 912.
[514] C. trav., art. L. 3141-1.
[515] RAY J.-E., « Rester dans la course », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 39.
[516] DAILLER T., « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », LPA, 1er juill. 2017, n° 43, p. 6.
[517] RAY J.-E., « La guerre des temps ? Le Net ? *Never Enough Time* ! », Dr. soc. 2006, p. 3.
[518] DAILLER T., préc.
[519] V. WAQUET P., « Le temps de repos », Dr. soc. 2000, p. 288, selon qui « *la qualité du repos* » nécessite une « *rupture totale* », impliquant une « *coupure psychologique* » assortie d'une « *coupure matérielle* ».

d'inconvénient majeur à des « charrettes » connectées, s'ils obtiennent en contrepartie une flexibilité équivalente »[520]. Ce droit constitue ainsi « *une opportunité de revoir l'aménagement du temps de travail [et] l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle* »[521].

SECTION 2
UNE RÉPONSE ORIGINALE, LE DROIT À LA DÉCONNEXION

174. Encouragé par une partie de la doctrine[522], le droit à la déconnexion est apparu en réponse à la culture de connexion permanente. Présent dans l'esprit des juges[523] dès le début des années 2000, il a connu sa première traduction juridique dans l'accord national interprofessionnel étendu[524] du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle[525], avant d'être envisagé par certains accords collectifs[526],

[520] RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », préc.
[521] BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., préc.
[522] RAY J.-E., « De la sub/ordination à la sub/organisation », Dr. soc. 2002, p. 5, « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle », Dr. soc. 2002, p. 939, « La guerre des temps », Dr. soc. 2006, p. 3, « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », Droit social 2010, p. 44 et « Qualité de vie au travail et travail de demain », Dr. soc. 2015, p. 154 ; BOUCHET J.-P., « Au nom de qui parle-t-on du travail ? », Dr. soc. 2015, 155 ; METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapp. au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Rapp. sept. 2015, p. 52 ; Ce droit était également pressenti, dès 2005, par un Professeur en sociologie : « *Il y a de fortes chances pour, qu'au cours des prochaines années, une prise de conscience se fasse autour de ce thème et qu'un nouveau droit en vienne à être revendiqué : le droit à la déconnexion et à l'isolement, le droit de refuser de porter un beeper jour et nuit ou bien d'être téléphoniquement partout et constamment joignable. Le droit à la dignité des personnes qui ne sauraient être réduites à être des fonctions ou des ressources contrôlables et corvéables à distance. Un droit dont l'application ne serait synonyme ni de sanction, ni de fuite, ni d'enfermement* », JAUREGUIBERRY F., « L'immédiateté télécommunicationnelle », *in* MOATI P., *Nouvelles technologies et mode de vie*, L'Aube, 2005, pp. 85-98.
[523] La chambre sociale a effectivement appliqué le droit à la déconnexion dès 2004 : Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.889, qui retient l'absence de caractère fautif du comportement du salarié consistant à refuser de répondre aux appels téléphoniques de son employeur sur son téléphone portable personnel en dehors de son temps de travail, quand bien même cela mettrait la vie d'autrui en danger. En l'espèce, le salarié, engagé en qualité d'ambulancier, avait reçu trois appels téléphoniques lors de sa pause déjeuner.
[524] A. 15 avr. 2014 portant extension d'un accord national international vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, JO 23 avr. 2014.
[525] L'article 17 de l'accord prévoit que les entreprises « *s'attacheront à mettre en place des formations […] à l'utilisation des TIC […]. Elles rechercheront après avoir recueilli l'avis des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion* ».
[526] Certaines entreprises avaient anticipé la consécration légale du droit à la déconnexion. V. par ex. : Accord collectif sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du Groupe Areva en France, Areva, 31 mai 2012, art. 20 : l'usage des NTIC doit « *respecter le temps de vie privée du salarié* (…) ; Avenant n° 7 au protocole d'accord de substitution relatif à la durée de travail, GIE Réunica, 29 janv. 2014 ; Accord relatif à la mise en place du télétravail au sein de la Société Thales Air Systems SAS, Thales, 24 avr. 2015 ; Accord social relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, La Poste, 3 juill. 2015 ; Y compris à l'étranger, V. PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A., « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », préc. : en Allemagne, Volkswagen ferme les serveurs le soir et les week-end depuis 2011, Daimler-Benz

y compris de branche[527], puis finalement consacré par la loi « *Travail* » du 8 août 2016[528] dans le Code du travail. « *Loin d'être une chimère* »[529], ce « *souhait décadent* »[530] à l'ère numérique est une véritable spécificité française saluée par de nombreux pays[531] et envisagée au niveau européen[532]. Cette « *French déconnexion* »[533] est révélatrice de la capacité de résistance du droit du travail au numérique. Le législateur a, en effet, souhaité couper la « *laisse électronique* »[534] du salarié et, de ce fait, le libérer d'une « *astreinte électronique* »[535] permanente. L'objet de ce droit[536] est clairement affirmé à l'article L. 2242-17, 7° du Code du travail : « *assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ». S'il consacre un droit à la déconnexion à finalité collective (**I**), le Code du travail ne définit pas expressément son contenu (**II**).

supprime les courriels reçus durant les congés depuis 2014, ainsi qu'aux États-Unis, où une expérience a été menée en 2009 par une universitaire d'Harvard au sein du *Boston Consulting Group* (qui constitue l'un des cabinets internationaux de conseil en stratégie les plus prestigieux dans le monde) a largement été adoptée depuis au sein du groupe. Cette dernière consiste à déconnecter chaque salarié un soir par semaine, dès 18 heures, sans pour autant que les consultants soient obligés de se connecter les autres soirs. Un contact ne peut alors avoir lieu qu'en « *cas de demande vraiment pressante* ». Les courriels reçus doivent, en principe, être traités par un autre collègue, ce qui évite toute accumulation et met en exergue l'importance du collectif sur ce sujet.

[527] La première branche à l'avoir reconnu est celle des bureaux d'études techniques, en 2014 : Av. 1er avr. 2014 (art. 4.8.1), étendu par arrêté du 26 juin 2014, JO 4 juill. 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

[528] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

[529] PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A., « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », préc. ; *Contra*. V. DAILLER T., « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », préc.

[530] DE MONTVALON L., « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », préc.

[531] Cette initiative française a ainsi été saluée aux États-Unis, en Australie ou encore en Inde, BURDEL, P., *Le droit à la déconnexion*, Mémoire publié de Master II, S. Frossard et P. Gautier (dir.), Univ. Lyon III ; GAURIAU R., « Le droit à la déconnexion : regards croisés franco-brésiliens », JCP S 2021, 1187.

[532] V. la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion, approuvée. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.pdf

[533] CASSEREAU F., « French déconnexion », Gaz. Pal. 2017, n° 15, p. 3.

[534] DESAINT B. et PERICHON C., « De la "laisse électronique" à l' "éducation numérique" ? », Cah. DRH 2016, n° 232.

[535] *Ibid*.

[536] *Contra*. V. « *Si l'expression est inédite dans la législation sociale, la loi Travail ne proclame pas un droit nouveau à la déconnexion. En réalité, inscrire ce droit dans un texte trahit une carence relative à l'effectivité du droit à un repos minimal continu, quotidien et hebdomadaire. Affirmer un droit à la déconnexion relève alors de la tautologie* », DE MONTVALON L., « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », préc. – V. aussi MATHIEU C., « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », préc.

I. Un droit individuel à finalité collective

175. « *Qui sème le courriel récolte des courriels, qui ne tombent pas du ciel* »[537]. Cette affirmation permet de comprendre la nécessité de formaliser le droit à la déconnexion dans un support collectif. Elle permet de comprendre que la question de l'hyperconnexion est largement due à l'organisation des communications propre à chaque entreprise. C'est la raison pour laquelle le législateur s'en est remis aux partenaires sociaux pour adopter des mesures adaptées aux besoins préalablement identifiés dans chaque entreprise[538]. Il a ainsi choisi d'imposer aux entreprises d'au moins 50 salariés[539] de négocier le thème du droit à la déconnexion (**B**). Il ne l'impose, en revanche, aux entreprises plus petites que lorsqu'elles ont recours aux conventions de forfait en jours (**A**) [540].

A) Un droit obligatoire pour les salariés au forfait jours

176. Compte tenu des conditions particulières d'exécution de leur prestation, le droit à la déconnexion a concerné en tout premier lieu les salariés soumis au forfait, y compris les cadres dirigeants[541], quelle que soit la taille de l'entreprise. Il est, en effet, apparu particulièrement urgent de leur reconnaître ce droit en raison de leur vulnérabilité à l'hyperconnexion[542], pour laquelle une sensibilisation et une formation s'avèrent cruciales.

---

[537] RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », préc.

[538] LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », Dr. soc. 2017, p. 463 – V. aussi BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., préc.

[539] Le texte visait initialement les entreprises de plus de 300 salariés, V. DAILLER T., « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », préc. – L'article L. 2242-1 vise les entreprises où sont constituées des sections syndicales d'organisation représentatives. Dès lors, même si l'hypothèse reste rare en pratique, une obligation de négocier peut exister dans les entreprises d'au moins onze salariés à condition qu'un syndicat y ait désigné un membre élu du CSE comme délégué syndical. – Si le droit à la déconnexion n'est pas mentionné dans le contenu obligatoire des supports qui formalisent la mise en œuvre du télétravail (C. trav., art. L. 1222-9), le ministère du Travail a eu l'occasion de rappeler que le salarié en télétravail a le droit à des temps de repos et moments de déconnexion : ministère du Travail et de l'emploi, questions-réponses, « Télétravail en période de Covid-19 », 20 mars 2020, mise à jour 17 févr. 2022. Rappelons que ces travailleurs bénéficient des règles applicables en matière de durée du travail et que l'employeur doit définir les plages horaires de disponibilité du salarié, V. WILLMANN C., « Place des chartes dans le droit à la déconnexion », Bull. Joly trav. 2022, p. 41 ; V. *infra*, n° 241.

[540] Pour une étude comparative du contenu du droit à la déconnexion selon l'hypothèse (entreprise soumise à négociation annuelle obligatoire ou ayant conclu des conventions de forfait) et l'instrument (mise en place unilatérale ou par accord), V. ALLIX B., « La mise en place du droit à la déconnexion », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 44.

[541] *Ibid*.

[542] Certains salariés sont effectivement particulièrement concernés par les risques liés à l'hyperconnexion, au premier rang desquels se trouvent les salariés soumis à un forfait en jours, mais aussi les cadres, les informaticiens, les commerciaux sédentaires ou itinérants, les télétravailleurs et tout autre salarié susceptible d'être joint à distance au moyen des outils numériques (téléphone, messagerie…).

177. On rappellera, en effet, que ces salariés ne suivent pas l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise et ne sont soumis à aucun horaire fixe, ce qui les expose davantage que les autres salariés aux risques d'hyperconnexion.

178. En conséquence, depuis le 10 août 2016, date d'entrée en vigueur de la loi, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les accords de branche, prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours doivent déterminer « *les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion* »[543].

179. À défaut de telles stipulations conventionnelles dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces modalités sont librement définies par l'employeur, dans une note de service par exemple, et communiquées par tout moyen aux salariés concernés[544]. Ceci étant, si l'employeur est libre, il « *serait toutefois bien inspiré de prévoir des mesures crédibles car leur efficacité pèsera dans l'éventuelle appréciation judiciaire de l'obligation de prévention qui lui incombe en matière de santé, au respect de laquelle les juges sont particulièrement attentifs lorsque les salariés sont soumis au régime des forfaits en jours* »[545].

180. Même si elles sont déterminées unilatéralement par l'employeur, les modalités du droit à la déconnexion doivent respecter le contenu minimal imposé à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés[546].

[543] C. trav., art. L. 3121-64, II., 3°.
[544] C. trav., art. L. 3121-65. « *À défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés communiquées* ».
[545] LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », préc.
[546] C'est-à-dire prévoir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction des actions de formation de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

B) Un droit obligatoire pour tout salarié d'une entreprise d'au moins cinquante salariés

181. Quelle que soit la catégorie de salariés[547], depuis le 1er janvier 2017, le droit à la déconnexion doit être envisagé dans les entreprises d'au moins 50 salariés dans une norme relais : un accord collectif d'entreprise (**1**) ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur (**2**).

1. *Accord collectif d'entreprise*

182. Le choix, préféré par les entreprises[548], d'aborder le sujet de la déconnexion *via* le dialogue social est pertinent dans la mesure où l'effectivité de ce droit nécessite une coopération entre employeur et salarié dans le cadre d'une « *éducation numérique conjointe* »[549]. En effet, s'il s'agit d'un droit individuel, son effectivité ne dépend pas que du comportement de chacun et l'organisation collective de travail y joue un rôle crucial[550].

La loi impose ainsi aux entreprises d'au moins 50 salariés d'aborder la question du droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail[551]. Mais si elle concerne en premier lieu les temps de repos et la vie personnelle du salarié et donc la durée et l'organisation du temps de travail, cette thématique, par sa transversalité, paraît dépasser ce thème de négociation[552]. Pour autant, la présence du droit à la déconnexion au sein de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne relève pas simplement d'un « *pur hasard d'opportunité* »[553]. L'effectivité de la déconnexion est d'autant plus « *précieuse* » pour les femmes, qui assument encore la majorité des tâches parentales domestiques[554].

---

[547] STULZ, V. et D'HEILLY, A., « En questions : le droit à la déconnexion », JCP S 2020, 417.
[548] « *Le recours aux chartes reste modeste dans le régime du droit à la déconnexion ; les entreprises préfèrent, très largement, engager des liens avec les partenaires sociaux et mettre en place un droit conventionnel de la déconnexion* », WILLMANN C., « Place des chartes dans le droit à la déconnexion », préc.
[549] DESAINT B. et PERICHON C., « De la "laisse électronique" à l' "éducation numérique" ? », préc.
[550] V. not. DUARTE A., « Déconnecter les sphères personnelles et professionnelles : un leurre clinique et politique », préc.
[551] C. trav., art. L. 2242-17.
[552] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », Dr. soc. 2016, p. 1050.
[553] V. GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », préc.
[554] *Ibid*.

183. L'article L. 2242-17, 7° du Code du travail précise que la négociation doit porter sur « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* »[555]. Ainsi, ce droit au plein exercice de la déconnexion en faveur des salariés s'accompagne de devoirs à la charge de l'employeur[556].

184. Mais, si ce thème doit être abordé lors des négociations, il est possible, bien que peu probable au regard de l'importance du sujet, que les partenaires sociaux l'écartent conventionnellement par un accord de méthode, dès lors que le droit à la déconnexion ne figure que dans les dispositions supplétives liées aux négociations obligatoires[557]. Toutefois, quand bien même un tel choix serait opéré, l'employeur resterait tenu d'élaborer une charte et de respecter les dispositions applicables aux salariés soumis aux conventions de forfait en jours.

185. Si aucun accord collectif en la matière n'a été trouvé à l'issue des négociations, une charte devra effectivement être élaborée par l'employeur, mais elle ne le dispensera toutefois pas d'aborder le thème du droit à la déconnexion lors de la négociation annuelle suivante.

Le fait de ne pas avoir traité le sujet et de ne pas avoir respecté le contenu de la négociation obligatoire expose, en effet, l'employeur à des peines d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende[558]. L'employeur doit, en outre, impérativement

---

[555] Comme le souligne un auteur, la formule est curieuse à deux égards. D'une part, « *car il est difficile de croire que la vie familiale n'est pas une composante de la vie personnelle* ». D'autre part, « *car les temps de repos et congés ne sont pas des objectifs en soi. En revanche, ils sont garants non seulement du respect de la santé mais encore de la vie personnelle du salarié* », MATHIEU C., « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », préc.

[556] « *L'effectivité [du droit à la déconnexion présuppose] : une juste compréhension de l'opposition entre vie personnelle et vie professionnelle, ainsi que la reconnaissance d'un devoir de déconnexion de l'employeur* », *ibid*.

[557] En effet, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 permet un aménagement de la périodicité de la négociation obligatoire ainsi que du contenu des thèmes à aborder, C. trav., art. L. 2242-10 ; V. KAPP T. et TOURNADRE F., « Droit à la déconnexion : l'imitateur, l'adaptateur et l'innovateur », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1927, p. 10.– V. aussi GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., préc. ; BESNIER F., FORTÉ M., GARAT T., LIAKOPOULOU M.-E., MOIZARD N. et TOURNADRE F., *Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est*, Rapp. de recherche pour la Direccte Grand Est, juill. 2019, p. 19.

[558] C. trav., art. L. 2243-2.

engager ces négociations dans les délais au risque de se voir condamner pour délit d'entrave[559].

2. *Charte*

186. Qualifiée de « *supplétif de l'accord collectif* »[560], une charte sur le droit à la déconnexion doit être élaborée par l'employeur, à défaut d'accord collectif, après avis du CSE, informé et consulté dans le cadre de « *l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, […] les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle [et surtout] l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »[561].

187. La loi précise le contenu de la charte, conçu selon la même architecture que les accords collectifs, mais en des termes différents, puisque, selon l'article L. 2242-17, 7° du Code du travail, la charte unilatérale définit les « *modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* ».

188. N'y est plus déterminé un « *plein exercice* » du droit à la déconnexion, mais simplement son « *exercice* », ni la mise en place de « *dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques* », mais la « *mise en œuvre d'actions […] pour un usage raisonnable des outils numériques* ». Ce contenu ne constitue cependant qu'un « *socle minimal* »[562] de mesures susceptibles d'être complétées. Ainsi, les chartes peuvent être utilisées dans le cadre d'une approche « *ressources humaines* » comme des outils de sensibilisation, à l'instar des « *guides sur le bon usage des outils digitaux ou les actions de sensibilisation (formations, e-learning, etc.)* »[563].

---

[559] Cass. crim., 30 nov. 1993, n° 93-81-291 – NIEL S., « Endiguer la sur-connexion professionnelle », Cah. DRH, 2017, n° 241.
[560] LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », préc.
[561] C. trav., art. L. 2312-8.
[562] LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », préc.
[563] WILLMANN C., « Place des chartes dans le droit à la déconnexion », préc.

189. La question de la force obligatoire de la charte cristallise davantage les interrogations[564].

La réponse dépend du contenu de la charte. Si celle-ci ne comporte d'obligations qu'à la charge de l'employeur, elle a la même nature qu'un engagement unilatéral de volonté[565] dont les salariés concernés pourront réclamer le respect ; en revanche, si elle contient également des obligations assorties de sanctions à l'encontre des salariés, elle s'analyse alors en une adjonction au règlement intérieur soumise à son régime juridique et opposable aux salariés[566]. Nous pouvons, en effet, penser que l'édiction de règles impératives visant à faire respecter le droit à la déconnexion s'inscrit parfaitement dans le champ d'application du règlement intérieur au titre de la santé, de la sécurité et de la discipline[567].

190. Il reste que même si l'employeur se contente de formuler dans la charte des recommandations relatives aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion ainsi que des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques, celle-ci n'en revêtira pas moins un effet normatif et une force obligatoire. L'article 1100-1 du Code civil précise, en effet, que « *les actes juridiques sont des manifestations de volonté destinées à produire des effets de droit* » et qu'ils « *peuvent être conventionnels ou unilatéraux* ». Or, même si elle est imposée par la loi à défaut d'accord, la charte reste l'expression de la volonté de l'employeur qui décide de la nature des mesures à mettre en œuvre[568].

Ses effets pourraient même être nombreux. La charte pourrait, d'abord, permettre au juge de « *ne pas retenir les courriels [envoyés en dehors des horaires de travail] comme*

---

[564] V. BERRA D., « Les chartes d'entreprise et le droit du travail », *in Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, PU des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 123 ; CAUSSÉ N., *La valeur juridique des chartes d'entreprise au regard du droit du travail français : contribution à l'étude de l'aspect social et éthique de l'activité des entreprises*, Thèse, D. Berra (dir.), Aix-Marseille Université, 1999 ; COHEN-DONSIMONI V., *Règlement intérieur et chartes éthiques*, JCl. Travail Traité, fasc. n° 1-40, 24 juill. 2023, §173 et s. ; WILLMANN C., préc.

[565] LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », préc.

[566] AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », Cah. DRH, 2017, n° 245 ; Un auteur a pu mettre en avant la nature duale de la charte. Celle-ci relève du règlement intérieur, « *lorsqu'est en jeu la santé, [car] l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur implique qu'il impose au salarié la déconnexion* ». En revanche, il s'agit d'un engagement unilatéral « *lorsqu'est en jeu la vie personnelle, [car] la discipline n'a plus sa place. Reste que l'employeur doit s'assurer que le pouvoir n'envahit pas la sphère d'autonomie. Il peut alors soit octroyer des prérogatives spécifiques au salarié, soit s'autolimiter* », MATHIEU C., « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », préc.

[567] C. trav., art. L. 1321-1 et L. 1321-2.

[568] LOISEAU G., « La valeur juridique de la charte », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 52.

éléments de preuve compte tenu des recommandations ou des mesures qui y figurent »[569]. Elle pourrait, ensuite, être soumise aux contrôles judiciaires à la demande d'un syndicat contestant la licéité de ses stipulations[570] ou de l'administration du travail[571]. Elle pourrait, enfin, jouer un rôle primordial en cas de contentieux visant à faire reconnaitre les manquements de l'employeur en matière de santé et sécurité[572]. En effet, au regard de l'évolution de l'obligation de sécurité[573], les juges exigent désormais que l'employeur ait agi immédiatement afin de faire cesser l'exposition au risque, mais aussi et, surtout, qu'il ait pris toutes les mesures visant à prévenir les risques[574]. Comme cela a été relevé, « *la portée de l'assouplissement (…) ne doit pas être exagérée* »[575], et la charte constitue, à défaut d'accord en la matière, la principale mesure visant à prévenir les risques liés à l'hyperconnexion. Dès

[569] *Ibid*.
[570] *Ibid*.
[571] Au titre du contrôle administratif porté sur le règlement intérieur si le contenu de la charte en relève, ou au titre de la compétence générale de contrôle des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le cas contraire. En effet, la circulaire DGT n° 2008-22 du 19 nov. 2008, relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur, p. 8, prévoit que « *Les documents éthiques comportent souvent d'autres clauses qui obligent les salariés à certains comportements, sans pour autant relever de la discipline générale et permanent ni, par suite, entrer dans le champ du règlement intérieur. Ainsi en est-il (…) des consignes consistant à décrire des fonctions (les caissières enregistrent et encaissent les ventes) ou le fonctionnement général de l'entreprise (utilisation du standard) ; de l'interdiction d'utiliser les ressources de l'entreprise pour soutenir un candidat ou un parti politique. Il s'agit dans ces cas d'une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur que l'administration du travail ne peut censurer au titre du contrôle administratif sur le règlement intérieur, même si ces comportements sont assortis d'une sanction en cas de manquement. L'inspection du travail peut, cependant, au titre de sa compétence générale de contrôle, prendre connaissance de l'ensemble du code de conduite et, éventuellement, formuler des observations* », *in* LOISEAU G., préc.
[572] V. par exemple, CA Versailles, 16 févr. 2016, n° 15/01641 retenant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison du non-respect des règles applicables en matière de durée du travail, démontré par de nombreux courriels envoyés et/ou reçus tard le soir ou les fins de semaine
[573] Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702 : obs. GÉNIAUT B., « Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité », RDT 2016, p. 709 ; note ICARD J. et PAGNERRE Y., « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », D. 2016, p. 1681 ; obs. JOURDAIN P., « Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence », RTD civ. 2016, p. 869 ; note LOISEAU G., « Le renouveau de l'obligation de sécurité », JCP S 2016, 1220 ; note MOULY J., « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral », JCP G 2016, act. 822.
– Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, *Air France* : obs. ANTONMATTEI P.-H., « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! », Dr. soc. 2016, p. 457 ; note BUGADA A., « Obligation de sécurité – Obligation de prévention - Attentats », JCP E 2016, 1146 ; note HÉAS F., « Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat au travail », Dr. ouvrier 2016, n° 810, p. 10 ; obs. ICARD J., « La nature ambiguë de l'obligation de sécurité de l'employeur », Cah. soc. 2016, n° 281, p. 23 ; obs. LOKIEC P., « Droit du travail – Relations individuelles de travail », D. 2016, p. 807 ; obs. WURTZ E., « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », D. 2016, p. 144.
[574] V. GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M., préc.
[575] GUILLON C. et THIBAUD O., « Gérer une situation de souffrance au travail », Cah. DRH, 2017, n° 245, cité par AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », préc. – V. par ex. CA Versailles, 17 janv. 2018, n° 15/05480 qui retient que « *le manquement à l'obligation de sécurité est établi par le seul défaut objectif de respect des repos obligatoires* », à propos d'un salarié ayant reçu et envoyé des courriels le week-end ou le soir.

lors, son contenu, comme son absence, pourront participer à la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur, ou favoriser son exonération[576].

191. Restent les entreprises de moins de 50 salariés, non soumises à l'obligation légale. Celles-ci sont libres d'élaborer ou non les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, leurs salariés – par exemple dans des *start-up* – étant également exposés au risque d'hyperconnexion[577]. Si elles font ce choix, il semble que privilégier la négociation permettrait un plus grand consensus au sein de l'entreprise[578].

II. Contenu du droit à la déconnexion

192. Le choix de ne pas créer un « *socle statique législatif* »[579] garantit la souplesse nécessaire à l'évolution constante de l'usage des outils numériques. Le choix législatif permet, en effet, une meilleure adaptation aux besoins des entreprises[580], identifiés au moyen d'un diagnostic préalable interne qu'il leur est préconisé de réaliser[581], ainsi qu'à la personnalité de leurs salariés, plus ou moins formés à la pratique numérique. Ainsi, par exemple, envisager, comme cela a pu être le cas dans les premiers accords, la déconnexion

---

[576] Il s'agit d'un « *outil non négligeable pour limiter les contentieux de plus en plus fréquents engagés pour non-respect du droit au repos ou manquement à l'obligation de sécurité. Nombre de demandes prud'homales reposent en effet sur le simple fondement d'envoi (spontané ou non) de courriels par le salarié, en dehors de ses horaires de travail, durant ses week-end, congés ou arrêts maladie. Dès lors que l'entreprise n'est couverte, ni par un accord collectif, ni par une charte relative au droit à la déconnexion, le risque contentieux augmente* », AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., préc.

[577] Un tel choix peut s'avérer utile pour l'employeur en cas de contentieux portant sur le non-respect du temps de repos ou d'atteinte à la santé mentale ou physique du salarié ou au respect de sa vie privée, V. ALLIX B., « La mise en place du droit à la déconnexion », préc.

[578] HAUTEFORT, M., « Organiser les conditions du droit à la déconnexion », Cah. DRH n° 241, 1er avr. 2017 ; Lamy temps de travail, thème 132 : Droit à la déconnexion, 132-20 « Comment mettre en place le droit à la déconnexion ? ».

[579] DESAINT B. et PERICHON C., « De la "laisse électronique" à l' "éducation numérique" ? », préc.

[580] Il n'y a pas de solution universelle et standard. Les mesures permettant d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion doivent être adaptées au contexte de chaque entreprise, ce qui explique que les modalités de ce droit soient appréhendées au niveau de l'entreprise et non de la branche. V. PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A., « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », préc. ; V. DAILLER T., « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », préc.

[581] Les auteurs préconisent à l'employeur de dresser le bilan des pratiques en vigueur dans l'entreprise afin de déterminer les outils numériques utilisés, les salariés concernés, la politique de l'entreprise ou encore les consignes émises aux managers. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pourra au besoin être consulté, voire complété, et le directeur des systèmes d'information (DSI) associé : BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., préc. – V. aussi AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », préc. – PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A, préc., préconise de « *mener une analyse du travail réel des salariés à tous les niveaux de hiérarchie, à l'aide d'outils d'analyse de l'activité. Il s'agit notamment d'identifier les freins culturels et managériaux susceptibles d'entraver la réussite du projet (…). Car l'effectivité du droit à la déconnexion ne peut reposer sur la seule responsabilité individuelle. C'est d'abord à l'entreprise, dans son mode d'organisation, de prendre les mesures nécessaires* ».

sous le seul prisme du *mail* parait aujourd'hui dépassé. Il en résulte un droit à la déconnexion d'acception (**A**) et de portée (**B**) variables.

A) Une acception variable

193. Une étude menée sur les accords conclus au titre du droit à la déconnexion dans la région Grand Est avant octobre 2018 est particulièrement révélatrice de l'hétérogénéité avec laquelle le sujet a été appréhendé par les entreprises qui se sont saisies du sujet[582]. Sur les 149 accords étudiés, la moitié ne présente aucune innovation. Les « *imitateurs* », souvent des entreprises de moins de 250 salariés, se contentent de reprendre des modèles standardisés diffusés en ligne, sans les adapter aux particularités de leur organisation[583]. Un quart seulement des accords observés témoigne d'une certaine amélioration. Sans bouleverser les modèles dont ils s'inspirent, les « *adaptateurs* » s'efforcent toutefois de tenir compte des spécificités de leur entreprise[584]. Le dernier quart des accords est conclu par les « *innovateurs* », généralement des moyennes ou grandes entreprises. Ces accords contiennent non seulement des mesures adaptées, mais aussi plus innovantes et souvent plus contraignantes[585].

---

[582] BESNIER F., FORTÉ M., GARAT T., LIAKOPOULOU M.-E., MOIZARD N. et TOURNADRE F., *Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est*, préc., V. KAPP T. et TOURNADRE F., « Droit à la déconnexion : l'imitateur, l'adaptateur et l'innovateur », préc.

[583] Ils comprennent : « *un préambule avec un rappel des dispositions du Code du travail ; un article préliminaire de définitions ; un article relatif au champ d'application, qui couvre l'ensemble du personnel ; un article relatif à la surcharge informationnelle liée à l'usage de la messagerie électronique professionnelle, contenant des recommandations, du type "s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles" ; un article relatif à la lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels et un article relatif au droit à la déconnexion hors du temps de travail effectif* », KAPP T. et TOURNADRE F., « Droit à la déconnexion : l'imitateur, l'adaptateur et l'innovateur », préc.

[584] Ainsi, ils vont réaliser un diagnostic préalable, tenir compte des « *modalités propres de l'activité de l'entreprise comme le fonctionnement en trois-huit, le télétravail, le forfait-jour, la communication avec l'international… On y retrouve aussi une personnalisation des mesures concernant la sensibilisation (charte ou guide ; journées d'intégration des nouveaux collaborateurs) et la formation, ainsi que le rappel de la nécessaire exemplarité du manager. Ces accords définissent aussi plus clairement les données sur lesquelles s'appuiera leur suivi : commission de suivi ou implication de la CSSCT du CSE* », *ibid*.

[585] Telles que la mise en place d'une alerte adressée au salarié qui ne parvient pas à se déconnecter, des rappels des bonnes pratiques émanant de la hiérarchie, le blocage des serveurs, la suppression des courriels ou encore la prise de sanction à l'égard du salarié qui ne respecte pas les temps de déconnexion. « *Dans la majorité des cas, les négociateurs ont travaillé sur la forme de l'accord, qui diffère fortement du modèle type repris par les imitateurs. Leur point commun est la précision et le caractère très concret des mesures ainsi que parfois leur caractère obligatoire et coercitif* », *ibid.*

194. Cette diversité s'explique par le fait qu'afin de laisser une marge de manœuvre suffisante aux entreprises, le législateur n'a pas défini le droit à la déconnexion[586]. Plusieurs acceptions peuvent ainsi en être retenues, de la faculté à rester injoignable (**1**), à l'absence de tout travail (**3**) en passant par l'absence de toute sollicitation (**2**).

1. *La faculté à rester injoignable*

195. Dans un sens restreint, la déconnexion pourrait se comprendre comme le droit dont dispose le salarié de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles qu'il reçoit en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion garantirait ainsi « *le droit de ne pas être joignable en dehors de son temps de travail* »[587] et interdirait à l'employeur d'en tirer des conséquences[588] dans la gestion de la carrière du salarié ou, le cas échéant, pour le sanctionner disciplinairement[589].

Certains accords collectifs et chartes reconnaissent ainsi un droit général à la déconnexion[590] en rappelant, par exemple, que « *le salarié n'est d'ordinaire pas soumis à une obligation de connexion hors temps de travail aux serveurs de l'entreprise* »[591]. D'autres sont plus précis[592] et formalisent le droit pour le salarié de ne pas répondre aux sollicitations

---

[586] Sur l'imprécision du contenu de ce droit, V. DAILLER T., « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », préc.

[587] HAUTEFORT M., « Organiser les conditions du droit à la déconnexion », préc. ; V. également MICHEL S., « La déconnexion du salarié : entre droit de retrait et retrait d'un droit », LPA 2018, n° 222, p. 8.

[588] Ni de son refus de porter tout objet connecté, V. MARTINIÈRE R., « Les droits des salariés confrontés aux objets connectés de santé », *in* BROSSET E., GAMBARDELLA S. et NICOLAS G. (dir.), *La santé connectée et « son » droit, approches de droit européen et de droit français*, PUAM, 2017, p. 233.

[589] V. Accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, Mutuelle Générale, 21 juin 2016 : « *La Direction s'engage à ne pas mettre en œuvre de procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, le soir ou pendant les week-ends/congés (hors cas d'astreinte, ou de situation impactant la sécurité de l'entreprise ou l'activité de celle-ci de manière significative)* » ; V. aussi Accord portant sur le droit à la déconnexion au sein du socle commun de TOTAL, Total, 3 oct. 2019, art. 3.2 qui prévoit qu' « *aucun salarié de l'entreprise ne pourra être sanctionné ou pénalisé dans son évolution de carrière et/ou évaluation professionnelle, au seul motif qu'il ne répond pas à ses courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels pendant ses périodes de repos, congés et suspension du contrat de travail* ».

[590] L'accord sur les conditions de travail conclu le 30 mars 2015 au sein de la Société Générale reconnait un droit à la déconnexion pour concilier les vies professionnelle et privée ; De la même façon, l'accord relatif au télétravail conclu le 26 avril 2013 de Thalès reconnait un droit à la déconnexion du télétravailleur.

[591] Accord sur les salaires minimaux, industrie du pétrole, 27 nov. 2014.

[592] En prévoyant notamment l'intégration d'un encart dans chaque signature de mail rappelant à chaque salarié que « *Si vous recevez ce mail pendant vos temps non travaillés, il ne requiert ni prise de connaissance ni réponse immédiate de votre part* », V. Accord triennal 2020-2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société Canon France, Canon France, 22 oct. 2020, art. 3.2. Cette mesure est largement partagée par les entreprises et préconisée dans certaines conventions collectives : V. par ex. Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (art. 4.4.a). Toutefois, il est permis de douter de son efficacité (il semblerait plus pertinent de faire apparaître le message de sensibilisation au début du courriel et non à la fin…).

en dehors des plages de travail[593], ou l'absence d'obligation de connexion en dehors du temps de travail[594].

La question peut néanmoins se poser de savoir si le salarié est réellement déconnecté s'il continue d'être sollicité par son employeur, ses collègues de travail ou les clients. La faculté de rester injoignable est, en effet, unilatérale.

196. Cette première acception correspond à « *l'exercice du droit à la déconnexion* » tel qu'il est prévu par les dispositions légales relatives à la charte, mais non au « *plein exercice* » de ce droit, objet de la négociation collective. Il ne s'agit, ici, que de rappeler que le salarié n'est plus subordonné en dehors de son temps de travail.

2. *L'absence de toute sollicitation*

197. À un degré plus élevé, le droit du salarié à être déconnecté pourrait s'accompagner du devoir de l'employeur de ne pas le contacter à des fins professionnelles en dehors de son temps habituel de travail, *via* un outil (*smartphone, tablette, ordinateur…*) ou moyen (*mails, réseau social interne ou externe, messagerie instantanée…*) numérique, sauf en cas de circonstance exceptionnelle (*urgence, sécurité…*)[595].

---

[593] Accord relatif à la Qualité de Vie au Travail au sein d'AXA France, AXA France IARD, 27 juill. 2021 ; art. 2.2 ; Accord pour la promotion de la qualité de vie au travail, la diversité, l'inclusion et l'égalité professionnelle chez CCEP France, *Coca-Cola europeanpartners* France, 25 févr. 2020, art. 1 ; Accord relatif aux conditions de travail, Banque populaire, 6 juill. 2016, art. 3.2.1 ; Accord en faveur de l'égalité professionnelle, La Poste, 3 juill. 2015.

[594] Accord égalité professionnelle, Total, 8 nov. 2013.

[595] L'article L. 1121-1 du Code du travail autorise effectivement les restrictions aux droits et libertés du salarié pour autant qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. C'est d'ailleurs cette logique qui permet à l'employeur de contacter son salarié pendant une période de suspension de son contrat afin qu'il lui communique le mot de passe nécessaire à l'utilisation du matériel informatique professionnel, V. *supra*, n° 58. – Pour des exemples d'accords qui prévoient cette possibilité, V. : Accord relatif à la motivation et au bien-être au travail au sein du Groupe PSA, PSA, 29 janv. 2020, art. 2.1, qui accorde aux salariés un droit à la déconnexion qui se matérialise par la faculté de ne se « pas se connecter aux outils numériques » pendant leur temps de repos, jours fériés et congés, « *sauf circonstances exceptionnelles, nées d'une crise ou situation imprévisible et de l'importance des sujets traités* ». L'accord liste différentes situations d'urgence et prévoit qu'en relèvent les situations de crise ayant une incidence sur la production d'un site, les catastrophes ou risques avérés de catastrophes ainsi que les imprévus de dernière minute qui nécessitent une information du collaborateur en dehors de ses heures de travail ; V. aussi l'accord relatif à la déconnexion, notariat, 12 juill. 2018, art. 2 qui offre à l'employeur la faculté de contacter les salariés pendant leur repos et congés en cas de motif sérieux et exceptionnel ; Accord relatif à la qualité de vie au travail et au droit à la déconnexion, Arianespace, 10 déc. 2018, art. 11.1 qui prévoit des exceptions en cas de circonstances particulières, «*notamment pour les collaborateurs missionnaires, en campagne et en cas de relations professionnelles avec l'international* », tout en précisant que « *Ces situations exceptionnelles ne s'appliquent pas lors des périodes de suspension du contrat de travail* » et que « *Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique et/ou du téléphone et ordinateur professionnels en dehors du temps de travail doit être motivé par l'urgence et/ou l'importance des sujets traités* ».

198. À cet égard, plusieurs mesures concrètes peuvent être imaginées, comme, par exemple, le paramétrage encadrant l'utilisation de l'outil, telle la suppression de la fonction *« répondre à tous »* de la messagerie électronique, la sensibilisation des salariés[596] prompts à envoyer des messages en fin de journée[597], ou encore la fermeture automatique des serveurs les soirs et les week-ends[598]. Même si elle ne résout pas tous les problèmes[599], « *l'absence de toute sollicitation* » constitue « *la manière la plus efficace d'assurer le droit à la déconnexion, du moins en ce qui concerne la messagerie électronique* »[600], tout en étant source d'économies pour l'entreprise[601].

3. *L'absence de tout travail*

199. De manière plus large, le droit à la déconnexion pourrait enfin s'entendre de la faculté accordée au salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel hors temps de travail. C'est, d'ailleurs, la définition qui a été retenue par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail[602]. Cette

---

[596] Accord relatif à la qualité de vie au travail, Natixis Lease, 6 avr. 2018, art. 1.3, qui prévoit notamment la désignation d'un référent digital ayant pour mission d'accompagner les collaborateurs de leur direction dans la transformation numérique de l'entreprise ; Accord sur la qualité de vie au travail, Mutuelle Générale, 21 juin 2016, qui prévoit une alerte des collaborateurs portant sur les risques potentiels sur la santé de l'hyperconnexion accompagnée d'un « *module spécifique de formation pour les nouveaux managers sur l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et la qualité de vie au travail* » ; V. aussi l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 27 mai 2016, Bouygues télécom, art. 1.4.1.c) qui prévoit la « *mise en place d'un message invitant le collaborateur à respecter ses temps de repos et celui des autres lorsqu'il travaille sur son ordinateur le soir ou le week-end* ».

[597] Certains accords prévoient l'envoi d'une fenêtre pop-up proposant au salarié de différer l'envoi d'un courriel tardif : Accord en faveur de l'égalité professionnelle, La Poste, 3 juill. 2015 ; Sur la préconisation de l'utilisation des fonctions d'envoi différé, V. Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange, 27 sept. 2016, art. 3.2.1, a) ; V. aussi Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise, Renault, 19 janv. 2018, Art. 7.3

[598] V. l'exemple de Volkswagen, *supra*, note de bas de page n° 526.

[599] « *Retrouver 300 mails le lundi matin à 8 h à traiter en moins d'une heure peut être facteur de stress au travail* », MATHIEU C., « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », préc. – V. aussi DE MONTVALON L., « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », préc., qui souligne que « *Rien n'empêche le salarié déconnecté de travailler pendant ses repos et d'envoyer le fruit de son labeur une fois l'interdiction levée. En outre, quel sera le bénéfice, à terme, sur le repos du salarié, s'il reçoit le lundi matin, en sus des sollicitations habituelles, toutes celles qu'il aurait pu recevoir pendant le week-end ? Lorsqu'arrive la trêve numérique, la charge de travail d'un salarié ne disparaît pas, elle sommeille. Naturellement, elle se réveillera au moment où il devra se reconnecter* » ; AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », préc. – V. encore sur ce point le scepticisme de RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », préc.

[600] HAUTEFORT, M., « Organiser les conditions du droit à la déconnexion », préc.

[601] Par l'économie d'énergie et la diminution de l'usure du matériel informatique qui résulte d'une utilisation moins intensive des outils numériques.

[602] ANI du 26 nov. 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, art. 3.1.3. « Le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée », V. RAY J.-E., « De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance », Dr. soc. 2021, p. 236.

conception semble davantage convenir au « *plein exercice* » de la déconnexion puisqu'elle comprend la faculté de se rendre injoignable en dehors du temps de travail, l'absence de sollicitation professionnelle extérieure, ainsi que l'absence de travail sur cette même période.

À ce titre, il peut être imposé aux salariés de laisser leur outil numérique au bureau, de ne l'utiliser que durant le temps de travail, leur interdire toute communication à partir de 18 heures, ou encore leur interdire d'utiliser le matériel professionnel pendant les périodes de repos[603]. Certains accords prévoient, par exemple, qu'en cas de courriel en dehors des plages horaires autorisées, aucune réponse ne sera attendue du collaborateur[604]. Ainsi, l'accord signé chez Renault souhaite limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone le soir et le week-end et rappelle que les salariés « *n'ont pas l'obligation de répondre sur cette période* » et les encourage à utiliser les fonctions d'envoi différé des mails[605].

En outre, pour répondre au problème de l'accumulation des mails pendant la coupure des serveurs, notamment pendant les périodes de congés, certaines entreprises ont mis en place des mesures de redirection des mails vers les salariés présents[606]. Ici, le collectif pallie l'absence du salarié et lui permet de partir en congés « *l'esprit tranquille* », libéré de la crainte de rater une urgence ou d'avoir à répondre à des centaines de messages à son retour. Autre type de mesure, Pôle emploi[607] accorde une matinée à chaque salarié absent plus d'une semaine pour lui permettre de répondre aux mails reçus pendant cette période[608].

---

[603] Avenant n° 22 du 16 décembre 2014 modifiant la convention collective des hôtels, cafés et restaurants.
[604] Accord collectif d'établissement sur le nomadisme, BNP Paribas, 24 sept. 2013.
[605] Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'entreprise, Renault, 19 janv. 2018, Art. 7 « Conditions de travail », 3 « Planification et organisation des réunions », reprenant celui du 16 mai 2012.
[606] La firme allemande Daimler-Benz a par exemple donné la possibilité à 100 000 de ses employés de participer au dispositif *Mail on Holiday* consistant à mettre en place des réponses automatiques sur les périodes de congés qui redirigeaient les interlocuteurs vers les contacts disponibles ou les invitaient à réexpédier le message au retour de l'intéressé. La nouveauté du dispositif résidait dans la suppression automatique de ces courriels afin d'éviter au salarié d'être surchargé de messages en attente à son retour de congés, V. PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A., « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », préc.
[607] France travail à compter du 1er janvier 2024. Projet de Loi n° 710, 7 juin 2023, pour le plein emploi, adopté par le Sénat en première lecture le 11 juill. 2023, https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl22-710.html#timeline-7.
[608] RAY J.-E., intervention portant sur le thème : « Numérique et droit du travail », dans le cadre du colloque organisé par Liaisons Sociales le 19 mai 2017. Ce dispositif est complété par le fait qu'en cas d'absence supérieure à 5 jours, une réponse automatique est envoyée à la personne cherchant à joindre le salarié absent afin de le rediriger vers un autre collaborateur.

Tout en respectant les règles applicables aux données personnelles des salariés[609], certaines branches[610] et entreprises[611] prévoient également un suivi de la quantité de mails échangés en leur sein en dehors des horaires habituels de travail, ainsi que les week-ends et jours fériés, afin de repérer et mettre en garde les « *émetteurs compulsifs de mails polluant la messagerie de [leurs] camarades* »[612]. Tel est le cas, par exemple, de l'accord conclu par l'entreprise Michelin[613] qui prévoit le contrôle des connexions à distance des cadres autonomes itinérants. Ainsi, à partir de cinq connexions hors temps de travail ou lorsque le repos quotidien de 11 heures n'a pas été respecté, un mail est envoyé au salarié et à son supérieur direct (N+1) afin de leur proposer de se rencontrer. Si cela persiste, sont informés le N+2, ainsi que le responsable des ressources humaines.

B) Une portée variable

200. Si la question s'est posée du caractère potentiellement coercitif du droit à la déconnexion (**1**), une vision plus originale propose la consécration d'un droit à la connexion choisie, gage de liberté pour le salarié (**2**).

1. *Une portée coercitive*

201. S'il est évident que l'employeur ne saurait, en principe[614], sanctionner le salarié qui refuse de se connecter en dehors de son temps de travail, la question se pose de savoir si

---

[609] V. *supra*, n° 41 et s.

[610] STULZ V, et D'HEILLY A., « En questions : le droit à la déconnexion », préc. V. par exemple, la branche Syntec qui impose à l'employeur de « *mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié [en forfait jours]* » et de s'assurer « *des dispositions nécessaires afin que le salarié [en forfait jours] ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition* ». Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, branche Syntec, art. 4.8.1 « *Temps de repos et obligation de déconnexion* ».

[611] Comme Orange : Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation Numérique chez Orange, 27 sept. 2016, art. 3.2.2, a) visant à « *Proposer un bilan individualisé et collectif des usages numériques* » : sur volontariat, le salarié peut obtenir un « *bilan quantitatif individualisé de ses usages numériques : volume de mails, utilisation de la messagerie électronique, utilisation du réseau social d'entreprise* ». De plus, il accorde la faculté à l'employeur de « *Mettre en œuvre un bilan quantitatif collectif des usages numériques, au niveau des équipes ou d'un métier, afin de détecter une surconsommation quotidienne, hebdomadaire et mensuelle (…) une fois par an, une étude sur l'utilisation des outils numériques et l'impact du numérique sur les conditions de travail sera réalisée, et présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* ».

[612] RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », préc.

[613] Accord portant sur la maitrise de la charge de travail des cadres autonomes, Michelin, 15 mars 2016.

[614] Sauf pour communiquer à l'employeur des informations essentielles, telles que les identifiants permettant la connexion au matériel informatique, V. *supra*, note de bas de page n° 247.

le salarié qui, malgré les relances de l'employeur, ne se déconnecte pas et continue de travailler pendant son temps personnel peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

202. *A priori*, le dispositif consacré par le législateur semble s'y opposer car « *c'est l'absence du droit à la déconnexion qui peut être sanctionnée et non l'obligation de se déconnecter* »[615]. Le législateur a, en effet, refusé de consacrer le devoir de déconnexion que préconisait, notamment, le rapport Mettling[616]. Dans l'esprit de la loi, « *les salariés sont donc clairement présentés comme les créanciers des mesures à adopter et, s'il est en vue de les former et de les sensibiliser, il ne l'est pas de les contraindre à la vigilance sous la menace de sanctions* »[617]. La déconnexion est, en effet, conçue par le législateur comme un droit au crédit du salarié et non comme un devoir dont il aurait la charge et dont il serait débiteur à l'égard de l'employeur. Et cela d'autant plus que le Code du travail ne prévoit aucune sanction spécifique à l'encontre de l'employeur qui manquerait à ses obligations en matière de droit à la déconnexion, mais seulement en cas d'absence de négociation[618]. En définitive, le devoir de déconnexion repose uniquement sur l'employeur « *qui doit, d'une part, s'assurer que la charge de travail et les échéances ne rendent pas impossible pour le salarié son droit à la déconnexion et d'autre part, veiller à ce que chaque salarié (notamment les managers) n'empiète pas sur le droit à la déconnexion des autres collaborateurs* »[619].

---

[615] NIEL S., « Endiguer la sur-connexion professionnelle », préc.

[616] V. METTLING B., Transformation numérique et vie au travail, préc. Selon son auteur, le droit à la déconnexion est « *une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion* », § 2.1.2.3 : « *Travail connecté et articulation entre vie privée et vie professionnelle* », p. 21 et Préconisation n° 19, p. 52 « *Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion* » – V. aussi Avenant de révision de l'article 4 du Chap. 2 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, art. 4.8.1, Temps de repos et obligation de déconnexion : « *L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance* », signé le 1er avr. 2014. V. plus récemment l'avenant n° 2 du 13 déc. 2022 à l'accord relatif à la durée du travail du 22 juin 1999 modifié par l'avenant du 1er avr. 2014, qui prévoit, notamment, la nomination d'un référent à la déconnexion dans les entreprises de plus de 250 salariés. Son rôle consiste à « *sensibiliser les collaborateurs et les manageurs aux enjeux de la déconnexion* » et à « *diffuser les bonnes pratiques de la connexion responsable* », art. 1, « *Droit à la déconnexion* » – V. Accord sur le développement de la qualité de vie au travail, Areva, 31 mai 2012, Liaisons soc. 2012, actu. 16119 ; V. GUYOT H., « L'adaptation du droit du travail à l'ère numérique », JCP S 2016, 1310.

[617] LOISEAU G., « La valeur juridique de la charte », préc.

[618] C. trav., art. L. 2243-2, même si cela n'empêche pas les juges de condamner l'employeur qui n'aurait pas élaboré de charte à défaut d'accord, V. *supra*, n° 190.

[619] BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., préc. – Dans le même sens, V. AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », préc.

203. Et si l'accord collectif, voire la charte, assortissent ce droit de sanctions disciplinaires, elles peuvent être « *difficiles à mettre en œuvre (…), faute de pouvoir prouver les infractions. Qui peut empêcher deux personnes de se téléphoner ou d'échanger des courriels sur leurs téléphones ou ordinateurs personnels ?* »[620]. Il n'est, en outre, pas certain que les sanctions soient recommandées[621]. À cet égard, Monsieur Bruno Mettling, alors directeur des ressources humaines de la société Orange, première entreprise à avoir négocié sur le thème de la déconnexion, avait privilégié la voie de l' « *accord incitatif* », par crainte des dysfonctionnements qui auraient pu émaner de l'adjonction de règles impératives et générales au sein du règlement intérieur[622]. Selon lui, l'interdiction générale de toute communication à partir de 18 heures peut, par exemple, soulever des difficultés pour les salariés qui travaillent étroitement avec des pays dont l'horaire est décalé par rapport à la France.

204. Mais, si le droit à la déconnexion ne peut servir de fondement à une sanction disciplinaire, le salarié n'en reste pas moins tenu à une obligation de sécurité[623] dont le manquement peut être sanctionné. À ce titre, il ne saurait adopter un comportement dangereux pour sa santé en s'« *hyper connectant* » sans respecter ses temps de repos. La Cour de cassation a, notamment, retenu la faute grave d'un salarié licencié pour ne pas avoir respecté son repos dominical en raison de l'insubordination caractérisée par un tel comportement et du risque pénal encouru par l'employeur pour non-respect du repos hebdomadaire[624]. Il est ainsi permis d'en déduire que « *sanctionner voire licencier un salarié "hyper connecté" malgré les mesures relatives au droit à la déconnexion relève désormais de la responsabilité de la direction, afin de limiter les risques contentieux et financiers* »[625].

Encore faut-il, bien évidemment, que l'hyperconnexion ne soit pas commandée par l'employeur[626], ni ne résulte d'une charge de travail excessive. Car, si les connexions du salarié hors temps de travail sont nécessaires[627] à l'accomplissement de la mission qui lui a

---

[620] HAUTEFORT, M., « Organiser les conditions du droit à la déconnexion », préc.
[621] HAUTEFORT M., préc.
[622] Lamy temps de travail, thème 132 : Droit à la déconnexion, 132-20 « Comment mettre en place le droit à la déconnexion ? ».
[623] C. trav., art. L. 4122-1.
[624] Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-13.249.
[625] AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », préc.
[626] Le travail alors effectué, éventuellement au domicile, donnera lieu au paiement d'heures supplémentaires : Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-44.080.
[627] Il s'agira par exemple de la situation dans laquelle l'employeur confie de nombreux dossiers à son salarié en milieu d'après-midi, tout en lui demandant de les traiter pour le lendemain matin.

été confiée, elles doivent non seulement ouvrir droit à rémunération[628], mais exclure également toute possibilité de sanction[629]. Il ne serait, en effet, « *pas très juste* » de sanctionner des salariés qui ont cédé à la pression de leur hiérarchie[630], par exemple du manager qui contacterait son subordonné le week-end ou organiserait une réunion à 19 heures, ou qui se sont rendus « *coupable[s] de s'être laissé[s] harceler* »[631].

205. En toute hypothèse, en cas d'altération de la santé du salarié, la Cour de cassation[632] estime que l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité en invoquant les manquements du salarié[633].

206. Une autre approche, non coercitive, peut être retenue. Elle remplace le devoir de déconnexion du salarié[634] par un droit individuel à la connexion choisie.

2. *Un droit à la connexion choisie*

207. Un droit individuel à la « *reconnexion* », ou à la « *connexion choisie* »[635] a été consacré dans plusieurs accords collectifs[636]. Une telle approche nous paraît inverse à celle

---

[628] V. notamment, pour ce qui concerne les heures supplémentaires, Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-16.959. – Outre les sanctions pénales, l'employeur, qui ne respecte pas la durée du travail, s'expose à se voir condamner à verser d'importantes sommes au salarié. Au rappel d'heures supplémentaires pourraient s'ajouter des dommages-intérêts notamment pour non-respect du droit à la déconnexion. V. GRANIER GUILLEMARRE M. et GUINGUAY E., « les relations de travail à l'épreuve du numérique », Cah. Lamy du CSE, n° 214, 1er mai 2021.

[629] La faute du salarié qui accomplit des heures supplémentaires en méconnaissant les consignes de l'employeur de respecter les horaires de travail ne peut pas être retenue dès lors que ces derniers étaient incompatibles avec l'accomplissement de ses fonctions, V. Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-13.965 et n° 12-14.351.

[630] HAUTEFORT, M., « Organiser les conditions du droit à la déconnexion », préc.

[631] *Ibid* ; DESAINT B. et PERICHON C., « De la "laisse électronique" à l' "éducation numérique" ? », préc.

[632] Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350.

[633] LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », préc. : « *La responsabilité du salarié pourrait-elle, de son coté, être recherchée, notamment en vue d'un partage de responsabilité lorsque, malgré l'interdiction de l'emploi des outils numériques spécialement le soir et le week-end, celui-ci persiste à rester connecté ? En cas de survenance d'une pathologie psychique, la Cour de cassation est claire : l'employeur ne peut s'exonérer en faisant état d'un manquement du salarié à son propre devoir de sécurité, fût-ce pour obtenir une exonération partielle* ».

[634] V. l'accord relatif à la déconnexion, notariat, 12 juill. 2018, art. 2 qui prévoit qu' « *un devoir de déconnexion s'impose également à chaque salarié* ».

[635] BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X., « Le droit à la déconnexion », préc. ; DE MONTVALON L., « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », préc. ; VIVIEN P. et THURAT P., « Comment concilier protection des salariés et nouvelles formes de travail ? », Cah. soc., 2017, n° 298, p. 42 ; BURDEL, P., *Le droit à la déconnexion*, Mémoire publié de Master II, S. Frossard et P. Gautier (dir.), Univ. Lyon III, 2017, pp. 49-52.

[636] Accord relatif à la durée du travail aux forfaits jours et à la déconnexion, *Wemaintain*, 9 juin 2023 ; Accord relatif à l'usage des outils numériques et du droit à la déconnexion, Phone régie, 19 sept. 2017 ; Accord portant sur la qualité de vie au travail, *Airbus Helicopters*, 17 févr. 2016.

retenue par le législateur qui, en utilisant l'expression « *droit à la déconnexion* », semble laisser entendre que le salarié est, par principe, connecté et qu'il a le droit de se déconnecter. Elle semble, toutefois, davantage s'inscrire dans l'objectif poursuivi dès lors que le droit à la « *connexion choisie* » revient à considérer qu'en dehors de son temps de travail, le salarié n'est pas connecté en permanence, mais qu'il est, par principe, déconnecté et a la liberté de se reconnecter, s'il le souhaite.

208. Comme le souligne le Professeur Grégoire Loiseau, cette nouvelle approche nécessiterait « *d'instaurer des règles de décompte du temps de travail intégrant la discontinuité du temps d'activité pour quantifier le travail additionnel à domicile* »[637].

209. En définitive, le droit à la déconnexion révèle la capacité de résistance du droit du travail au numérique en laissant aux entreprises la maîtrise des modalités de son exercice.

210. S'il ne règle pas tous les problèmes, notamment celui de la déconnexion intellectuelle[638], ce droit permet au moins la déconnexion technique[639] et la sensibilisation et la formation à la bonne utilisation des outils numériques[640], car il est certain qu' « *au-delà des textes légaux, l'effectivité et l'efficacité du droit à la déconnexion dépendent de l'évolution des mentalités de la collectivité de travail* »[641].

---

[637] L'auteur fait notamment référence à un accord signé dans l'entreprise BMW qui a « *mis en place un système qui permet aux salariés d'inscrire les heures effectuées en dehors du bureau sur un compte épargne-temps* », LOISEAU G., « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », préc.

[638] RAY J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », préc. et « Rester dans la course », préc. : « *déconnexion technique ne signifie ni déconnexion intellectuelle, ni non-travail. (…) Le travail intellectuel ayant le don d'ubiquité, une déconnexion forcée n'interdit pas au collaborateur de rédiger un long rapport ou ses nombreux mails* ».

[639] Prônée dès 2000 par le doyen Waquet, selon qui le temps de repos implique la « *coupure matérielle* », notamment par l'absence de tout appel téléphonique émanant de l'employeur ou de toute transmission d'information par fax, V. WAQUET P., « Le temps de repos », Dr. soc. 2000, p. 288.

[640] C. trav., art. L. 6111-2 issu de la loi « *Pour une République numérique* » du 7 octobre 2016 : « *les actions en faveur de l'apprentissage de compétence numérique font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie* », complété par l'article L. 6321-1 qui permet à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en proposant notamment des « *formations contribuant au développement des compétences, y compris numériques* » ; Orange s'est ainsi engagé dans cette voie dès 2016 : Premier Accord portant sur l'accompagnement de la transformation numérique, Orange, 27 sept. 2016, art. 3.1 « *Réduire le risque de fracture numérique en sensibilisant et en formant tous-tes les salarié-es* ».

[641] AYACHE-REVAH I. et GALVAN A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », préc.

CONCLUSION DU TITRE 1

211. La révolution numérique porte en elle de nouvelles atteintes aux droits du salarié, dont la différence avec les atteintes que l'on qualifiera de « *classiques* » ne sont pas de nature, mais seulement de degré. Le numérique fournit, en effet, à l'employeur les moyens techniques d'étendre son pouvoir de surveillance sur les salariés et déshumanise jusqu'à la gestion du personnel par l'utilisation d'algorithmes. Disposant dans son arsenal des armes nécessaires pour parer ces dangers, le droit du travail a su leur opposer une résistance efficace. Par ailleurs, l'utilisation intensive des outils numériques et la connexion numérique quasi-permanente sont constitutives de nouveaux risques pour les salariés, dont le principal est le risque d'hyperconnexion. Si l'obligation de sécurité de l'employeur semblait constituer un outil parfaitement à même de prévenir ces dangers, le droit du travail a choisi de leur apporter une réponse spécifique en instaurant un droit à la déconnexion.

212. Les menaces que le numérique fait planer sur le salariat appellent d'autres réponses.

TITRE 2
LA RÉSISTANCE DU SALARIAT MENACÉ PAR LE NUMÉRIQUE

213. La résistance opposée par le droit du travail à la déstabilisation du salariat par le numérique est ambivalente. Alors qu'elle est frontale lorsque sont remis en cause les critères du salariat et la définition du travailleur salarié (**Chapitre 2**), elle est plus souple et revêt plutôt la forme d'une régulation face à une situation, l'éloignement physique du salarié de l'entreprise, que le numérique semble avoir rendu irréversible (**Chapitre 1**).

Chapitre 1 : La résistance à l'éloignement du travailleur
Chapitre 2 : La résistance à l'éviction du contrat de travail

CHAPITRE 1
LA RÉSISTANCE À L'ÉLOIGNEMENT DU TRAVAILLEUR

214. Les outils numériques permettent de réaliser à distance des tâches qui ne pouvaient, auparavant, être effectuées qu'au sein des locaux de l'entreprise. Rendant possible cette délocalisation du travail, le numérique apparaît ainsi comme un facteur d'éloignement physique du salarié de l'entreprise et bouleverse l'organisation classique du travail théorisée par Taylor[642], sur laquelle le droit du travail s'est construit[643]. Sans doute ce droit connaissait-il, bien avant l'irruption du numérique dans l'entreprise, des situations d'éloignement des travailleurs et de travail à distance, tel que le travail nomade[644] et le travail à domicile[645]. Le numérique a non seulement facilité, sous certains aspects, ces formes de travail préexistantes, mais il a surtout permis le développement plus général du télétravail[646]. Ce dernier est apparu au milieu du XX[e] siècle aux Etats-Unis[647], où, le fait d'utiliser l'électronique afin de travailler depuis chez soi pour son entreprise a été désigné pour la première fois sous l'appellation de « *Telecommuting* » ou « *Teleworking* »[648]. Ce mode d'organisation du travail s'est véritablement développé à partir des années quatre-vingt-dix

[642] Frederick Winslow Taylor a développé une méthode scientifique d'organisation du travail afin d'augmenter la productivité. Il considérait que le « *bon modèle* » se caractérisait par une division du travail clairement établie et la présence d'une hiérarchie stricte, assurant la coordination des différentes tâches. Ce modèle impliquait que l'ouvrier et sa hiérarchie exécutent leur prestation de travail dans un temps et en un lieu déterminé, TAYLOR F.-W., *The Principles of Scientific Management*, 1911, trad. fr. J. Royer, *Principes d'organisation scientifique des usines*, éd. Dunod H. et Pinat E., 1912.

[643] Disparaissent ainsi les « *contraintes limitant traditionnellement les sujétions du salarié, à savoir, le temps et l'espace* », DE BENALCÁZAR I., *Droit du travail et nouvelles technologies*, coll. Montchrestien, éd. Gualino, 2003, p. 53 ; PROBST A., « Télétravail au domicile. Confusion des lieux et distinction des temps », Dr. soc. 2006, p. 1109.

[644] Le travail nomade se caractérise par l'absence de détermination préalable, fixe, du lieu de travail. Il s'agit d'une prestation de travail totalement mobile, susceptible d'être exécutée dans le train, l'avion, à la terrasse d'un café ou encore n'importe où dans les locaux de l'entreprise.

[645] V. C. trav., art. L. 7412-1 ; Bien que le télétravail et le travail à domicile peuvent se cumuler, ils ne doivent pas être confondus, FOURNIER B. et GUYOT H., « Le télétravail », JCP S 2011, 1072.

[646] V. BOSSU B., « Télétravail » *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, spéc. p. 59.

[647] Norbert Wiener, célèbre Professeur de Mathématiques au MIT dès 1919 et père de la cybernétique a ainsi imaginé, dès 1950 qu'un architecte domicilié en Europe pourrait superviser la construction d'un immeuble aux États-Unis, sans avoir à se déplacer, WIENER N., *The human use of human beings : Cybernetics and Society*, éd. Boston : Houghton Mifflin, 1950, réed. Free Association Books, Londres, 1989, spéc. pp. 97-98 ; Vingt ans plus tard, en 1971, Alvin Toffler a envisagé la possibilité de migrer son bureau vers son domicile, sans pour autant nommer cette pratique, TOFFLER A., *Le choc du futur*, (trad. fr. S. Laroche et S. Metzger), éd. Denoël, 1971.

[648] NILLES J.-M., *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, éd. Wiley, 1976. Les travaux ayant aboutis à l'ouvrage ont débuté en 1973. L'auteur a étudié les pratiques consistant à déplacer le travail auprès du travailleur plutôt que l'inverse. Il en a analysé les impacts en termes de gestion, de productivité, coûts et avantages, conséquences énergétique et politique.

et a suscité des réticences, tant du côté patronal que du côté salarial[649], mais aussi, plus récemment, un certain engouement chez une partie des salariés, en particulier les plus jeunes, et l'intérêt d'un nombre grandissant d'employeurs. Prenant conscience de cette situation, le législateur a cherché à surmonter les réticences et à promouvoir le télétravail (**Section 1**), mais certains facteurs freinent encore son développement, signe qu'une certaine résistance persiste (**Section 2**).

SECTION 1
LA RÉSISTANCE AU TÉLÉTRAVAIL SURMONTÉE

215. La crise du Covid a sans doute «*fait tomber nombre de blocages, voire de tabous* »[650] qui entravaient le développement du télétravail, mais, s'il s'en est trouvé renforcé, le mouvement en faveur de ce mode d'organisation du travail porté par la révolution numérique était bien antérieur. C'est, d'ailleurs, trois ans avant la crise sanitaire qu'a été relancé le débat sur la question du télétravail[651] (**I**) et qu'ont été adoptées des dispositions en facilitant à la fois la mise en place et l'exécution (**II**).

I. Le télétravail en question

216. Les débats autour du télétravail sont relativement anciens et ont donné lieu à de nombreuses études qui en ont listé les avantages et les inconvénients[652]. Mais, si la révolution numérique lui a donné une forte impulsion, il a peiné à s'imposer et n'a, pendant longtemps, été pratiqué que de façon occasionnelle. C'est que son développement s'est heurté à un

[649] GUYOT H., « Nouvelles pratiques des distances, nouveaux risques ? », JCP S 2015, 1133.
[650] RAY J.-E., « De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance », Dr. soc. 2021, p. 236.
[651] V. Partenaires sociaux, *Conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et le travail à distance »*, Rapp. conjoint, 23 mai 2017.
[652] Not., BRETON T., *Le télétravail en France, Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*, Rapp. au ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au ministre des Entreprises et du Développement économique, Doc. fr., 1994 ; RAY J.-E., « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », Dr. soc. 1996, p. 121 ; PROBST A., *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile*, Thèse, J.-E. Ray (dir.), Université Paris I, 2005 ; MOREL-À-L'HUISSIER P., *Du télétravail au travail mobile, un enjeu de modernisation de l'économie française*, Rapp. au Premier ministre, Doc. fr., 2006 ; GREENWORKING, *Le télétravail dans les grandes entreprises françaises, Comment la distance transforme nos modes de travail*, Rapp. au Ministre chargé de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie Numérique, 2012 ; SOURBES B., *La situation juridique du télétravailleur*, Thèse, F. Petit (dir.), Université de Bordeaux, 2017 ; OIT, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of works*, (Travailler à tout moment, en tout lieu : conséquences sur le monde du travail), Rapp. 15 févr. 2017.

certain nombre d'obstacles (**A**) qui en ont masqué les aspects positifs (**B**). La crise sanitaire a incontestablement joué un rôle d'accélérateur dans la levée de ces obstacles.

A) Les obstacles au recours au télétravail

217. Outre les exigences techniques relatives aux infrastructures numériques nécessaires au développement du télétravail[653], celui-ci a dû faire face à deux obstacles principaux[654].

D'une part, un frein sociologique, résultant de la culture du présentéisme chez les salariés – en France, « *être au travail* » c'est aussi « *être vu au travail* »[655] – et de la méfiance des managers[656] et des employeurs qui redoutaient une baisse de la productivité des télétravailleurs[657]. De leur côté, les syndicats étaient également réticents, redoutant que l'éclatement de la communauté de travail nécessairement provoqué par le télétravail ne soit porteur d'un désengagement des salariés.

D'autre part, un frein juridique, du fait de l'obsolescence des textes qui ont longtemps encadré le télétravail[658]. Alors que ce nouveau mode d'organisation du travail s'est développé dès la fin du XX^{e} siècle, ce n'est qu'en 2012, que, par la loi Warsmann[659], le législateur français a inscrit cette notion dans le Code du travail. Reprise de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005[660], qui transposait en droit français l'accord-

[653] Les partenaires sociaux estiment que le développement du télétravail dépendra d'un certain nombre de conditions exogènes relatives aux infrastructures de demain : très haut débit, data center, cloud…, *in* Partenaires sociaux, préc., spéc. p. 41.
[654] LAFOURCADE L., « Repenser la sécurité du télétravailleur », JCP S 2016, 1401.
[655] RAY J.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p. 443 ; « *En France, permettre à quelqu'un de travailler chez lui inspire de la méfiance : va-t-il vraiment travailler ? Aux États-Unis le raisonnement est : s'il travaille chez lui, il sera plus autonome et apportera davantage à l'organisation* », DAGUSAN X., HR Access France (Source : AEF info) *in* RAY J.-E., « Métamorphoses du droit du travail », Dr. soc. 2011, p. 1162.
[656] En décembre 2021, seuls 50 % des managers interrogés se sont déclarés favorables au télétravail (contre 55 % en novembre 2018), MALAKOFF HUMANIS, *Baromètre annuel Télétravail et Organisations hybrides. Regards croisés salariés et dirigeants du secteur privé*, 24 févr. 2022, p. 24.
[657] GUYOT H., « Le droit au télétravail. Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 21 », JCP S 2017, 1318.
[658] THOMAS S., « Ordonnance sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : à retenir aussi », Cah. Lamy CE, 2017, n° 176.
[659] L. n° 2012-387, 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives (JO n° 71 du 23 mars 2012).
[660] L'article 1er de l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail le définit comme « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* ». V. aussi A. 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail (JO n° 132 du 9 juin 2006, texte n° 86).

cadre européen signé le 16 juillet 2002[661], cette législation reposait sur des règles édictées en 2002, c'est-à-dire deux ans avant que Facebook ne voie le jour (2004), ou encore cinq ans avant le premier iPhone d'Apple (2007). Ce régime juridique, nécessairement inadapté[662], a renforcé les réticences des employeurs qui ont hésité à mettre en place une telle organisation et a ainsi freiné le développement du télétravail[663].

218. Pour toutes ces raisons, le télétravail s'est relativement peu développé en France jusqu'à l'épidémie de Covid-19[664] qui a constitué l'élément déclencheur[665]. À titre de comparaison, en 2002, 25 % de la population active américaine pratiquait déjà le télétravail, contre 13 % en moyenne en Europe et 6 % seulement dans l'Hexagone[666]. Si, dès 2017, 61 % des Français y aspiraient déjà[667], une étude menée en décembre 2018[668] a révélé que le

---

[661] L'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 prévoit, dans son deuxième article, que le télétravail constitue « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* ». Malgré leurs nombreuses similitudes, nous pouvons constater que la définition européenne est plus large que la définition retenue par les partenaires sociaux. En effet, ces derniers ont limité leur encadrement aux salariés titulaires d'un *« contrat de travail* », tandis que l'accord européen vise les travailleurs bénéficiant d'« *un contrat ou d'une relation d'emploi* ».

[662] RAY J.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p. 443.

[663] RAY J.-E., « Actualité des TIC – Tous connectés, partout, tout le temps ? », Dr. soc. 2015, p. 516.

[664] ANDRÉ O., « Les enjeux du télétravail dans le monde de l' "après-covid" », Bull. Aix, 2021-1, p. 11 ; GÉNIAUT B., « Covid-19 et télétravail », Dr. soc. 2020, p. 607 ; KERBOURC'H J.-Y., « Le télétravail à l'épreuve du covid-19 », Lexbase La lettre juridique n° 819, 2 avr. 2020, p. 7 ; LANOUZIÈRE H. (entretien), « Covid-19 et télétravail », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1900 ; SERENO S., « Le droit du travail à l'épreuve du Covid-19 », Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 53. – V. également l'étude menée par des chercheurs des Universités d'Harvard, Stanford et de New-York sur l'impact de la crise du Covid-19 sur le travail. Les auteurs ont analysé les mails et données de calendrier de plus de 3,1 millions de travailleurs de 21 000 entreprises dans seize pays des États-Unis, d'Europe et du Moyen-Orient, DEFILIPPIS E., IMPINK S.-M., SINGELL M., POLZER J.-T. et SADUN R., « *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work* », (Collaborer durant la période du coronavirus : l'impact de la Covid-19 sur la nature du travail), *Harvard Business School*, Working Paper n° 21-006, juin 2020.

[665] L'engouement pour ce mode d'organisation du travail s'est traduit par une hausse exponentielle du nombre d'accords signés entre 2017 et 2021. Le télétravail a ainsi fait l'objet de 4 070 accords et avenants en 2021, soit deux fois plus qu'en 2021 (2 760), plus de trois fois plus qu'en 2019 (1 490), quatre fois plus qu'en 2018 (1 060) et plus de dix fois plus qu'en 2017 (390), V., PESENTI M., « Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ? », Dares analyses n° 57, 23 nov. 2022 ; La mise en place du télétravail est ainsi abordée au sein de 67 % des accords qui traitent des conditions de travail, lequel constitue le quatrième thème le plus abordé par les partenaires sociaux (8 % des accords en 2021), DGT, *Rapport sur la négociation collective en 2021*, Bilan & Rapports, éd. 2022, Tableau 6, p. 231. – Sur l'évolution du nombre d'accords conclus sur ce thème, V. Annexe n° 4, p. 453.

[666] MOREL-À-L'HUISSIER P., préc., p. 32.

[667] PENICAUD M., ancienne ministre du Travail, conférence de Presse, 31 août 2017 ; Une étude Ipsos réalisée en juillet 2020 par l'Observatoire du bien-être au travail après le premier confinement lié au Covid-19 a mis en avant qu'un tiers des salariés souhaitait télétravailler régulièrement, un tiers occasionnellement et un tiers jamais, IPSOS, « Quel avenir pour le télétravail après le déconfinement ? », 20 juill. 2020.

[668] MALAKOFF HUMANIS, *Télétravail, regards croisés salariés & dirigeants*, Le comptoir de la nouvelle entreprise, 2ème éd., 19 févr. 2019.

télétravail ne concernait que 29 % des salariés interrogés, dont seulement 9 % bénéficiaient de ce mode d'organisation de façon officielle et contractualisée.

Tout n'est pourtant pas négatif dans le télétravail et, de fait, les entreprises qui l'ont mis en place sont moins nombreuses à en souligner les impacts négatifs[669] que les impacts positifs[670]. C'est que le télétravail présente des intérêts qui expliquent son développement actuel.

B) Les raisons du développement du télétravail

219. Le télétravail présente un certain nombre d'avantages à la fois pour les salariés et les employeurs, qui ont été synthétisés par un rapport du Sénat en 2021[671].

Pour une partie des salariés, en particulier les plus jeunes, le télétravail apparaît comme un moyen d'améliorer leur qualité de vie au travail et d'économiser les frais de restauration et d'habillement ; il leur permet également de faire l'économie des coûts de transport, du temps et de la fatigue liés aux trajets domicile-travail, ce qui est particulièrement important dans les métropoles dans lesquelles la circulation automobile est congestionnée et les transports collectifs saturés[672]. Le télétravail leur permet d'accroitre leur autonomie, tout en conciliant leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale, sans dire qu'il nourrit la vision hédoniste d'un travail dans un environnement favorable à leur épanouissement personnel et familial. Enfin, il est un facteur d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap en levant certains obstacles à leur employabilité, en particulier l'obstacle du déplacement jusqu'au lieu de travail, mais aussi les obstacles liés à la vie quotidienne au bureau, la socialisation étant plus difficile pour les personnes porteuses de handicap[673].

---

669 Les principaux impacts négatifs relevés par l'enquête de l'Observatoire du télétravail et de l'ERGOstressie (OBERGO) de 2018 concernent la hausse ressentie du temps de travail (57 %), des coûts personnels (28 %) et de la charge de travail (15 %), LASFARGUES Y. et FAUCONNIER S., *Impacts du télétravail 2018*, 5ème enquête OBERGO, 16 mai 2018.

670 V. *infra*, n° 219 et s.

671 BOULAY-ESPÉRONNIER C., CUKIERMAN C. et SAUTAREL S., *8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?*, Rapp. Sénat n° 89, 21 oct. 2021, p. 31.

672 V. not. L'étude menée par malakoff humanis en décembre 2021, Baromètre annuel du 24 févr. 2022, préc., spéc. p. 13.

673 BOULAY-ESPÉRONNIER C., CUKIERMAN C. et SAUTAREL S., préc. ; V. *infra*, n° 854 et s.

220. Du côté des entreprises, le télétravail permet de réduire les coûts immobiliers. Certaines estiment même qu'il permet d'améliorer leur productivité, même si cette opinion est discutée, tant par les économistes que par les juristes[674].

221. Par ailleurs, le télétravail peut aussi présenter des avantages collectifs dépassant les intérêts des travailleurs et des employeurs. En effet, ce mode d'organisation du travail est de nature à constituer une réponse adaptée aux problématiques sociétales d'aménagement du territoire dans les zones rurales. De plus, en réduisant les déplacements, il peut également constituer un vecteur de réduction des accidents de la circulation et des émissions de gaz à effet de serre[675].

222. Conscient des difficultés à mettre en place le télétravail et du développement pour ces raisons d'un télétravail « *au gris* »[676] ou « *au noir* »[677], c'est-à-dire informel[678], source d'insécurité juridique, le législateur a décidé d'en lever les obstacles.

II. Le télétravail facilité[679]

223. Inscrit pour la première fois dans le Code du travail par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 dite « *Warsmann* »[680], qui reprenait l'essentiel des dispositions de l'ANI du 19 juillet 2005, le régime juridique du télétravail n'était plus adapté à l'évolution des outils numériques ainsi qu'aux pratiques d'entreprises qui s'étaient développées en marge de la

---

[674] V., sur ce point, les réflexions de TEYSSIÉ B., « Télétravail *versus* communauté de travail », D. 2022, p. 1518.
[675] HAMOUDI L., « Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement », Bull. Joly Trav. 2019, n° 11, p. 56.
[676] Il s'agit d'un « *usage qui n'est pas défini par la loi. Il concerne les situations de gré à gré, sans avenant, non encadré par un accord collectif ou une charte d'entreprise* » et représentait, en 2017, près de deux tiers des situations de télétravail, toutes formes confondues, Rapp. conjoint des partenaires sociaux, préc., p. 7 ; RAY J.-E., *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, 27e éd., 2019, conclusion générale, p. 498.
[677] RAY J.-E. et BOUCHET J.-P., « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », Dr. soc. 2010, p. 44 : « *le télétravail au noir au domicile sur le Blackberry fait désormais partie intégrante de la vie normale d'un cadre d'aujourd'hui* ».
[678] Selon une étude menée en décembre 2018, sur les 29 % de salariés télétravailleurs interrogés, seuls 9 % le faisaient de manière officielle et contractualisée, MALAKOFF HUMANIS, 19 févr. 2019, préc. ; La progression en la matière est incontestable, même si les résultats sont encore insuffisants : en décembre 2021, ce chiffre s'élevait à 50 % (contre 25 % avant la crise liée au Covid-19), MALAKOFF HUMANIS, Baromètre annuel du 24 févr. 2022, préc., p. 11 ; Selon le Professeur Jean-Emmanuel Ray, ce contournement de plus en plus fréquent du droit du travail (télétravail au gris, au noir, plateformes…) appelle une modification des règles en vigueur, RAY J.-E., « Le nécessaire renouvellement du droit du travail », Dr. soc. 2019, p. 522.
[679] RAULT-DUBOIS O. et BÉAL S., « Le télétravail facilité », JCP E 2017, 1536.
[680] V. *supra*, note de bas de page n° 659.

loi. Il a été profondément modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017[681] et par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018[682] qui ont à la fois assoupli les modalités de recours au télétravail (**A**) et consolidé le statut du télétravailleur (**B**). Cet ensemble de textes a été complété par un ANI du 26 novembre 2020, pour une mise en œuvre réussie du télétravail, qui se présente comme une sorte de synthèse, à destination des entreprises, des dispositions applicables tout en précisant certains droits des télétravailleurs[683].

A) L'assouplissement des modalités de recours au télétravail

224. Favoriser le recours au télétravail supposait qu'en soient assouplies tant les formes (**1**) que les conditions de mise en place (**2**).

1. *L'assouplissement des formes de télétravail*

225. Dans le souci d'assouplir le régime du télétravail, l'ordonnance du 22 septembre 2017 en élargit la définition (**a**). Par ailleurs, la liberté du salarié de choisir son lieu de télétravail est confortée par l'ANI du 26 novembre 2020 ainsi que, pour les télétravailleurs transfrontaliers, par les règles du droit de l'Union européenne (**b**).

a. L'élargissement de la définition du télétravail

226. Alors que dans son ancienne formulation, l'article L. 1222-9 du Code du travail définissait le télétravail comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière* », la nouvelle version de ce texte a fait disparaître l'exigence de régularité, ouvrant la possibilité de pratiquer le télétravail de façon occasionnelle. Confirmée par le préambule de l'ANI du 26 novembre 2020 et consacrée par de nombreux accords d'entreprise, l'admission du télétravail occasionnel constitue un assouplissement important du régime du télétravail en ce qu'elle permet de répondre à des situations ponctuelles auxquelles peuvent être confrontés les salariés (maladie d'un

[681] Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail (JO 23 sept. 2017, texte n° 33).
[682] L. n° 2018-217, 29 mars 2018 ratifiant l'ordonnance précitée (JO 31 mars 2018, texte n° 1).
[683] RAY J.-E., « De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance », préc. ; VÉRICEL M., « L'accord sur le télétravail : un accord de compromis qui reste à la marge du normatif », RDT 2021, p. 59.

enfant[684], par exemple…) ou l'entreprise (intempéries, grève des transports…). Et cela d'autant plus qu'un accord entre l'employeur et le salarié formalisé par tout moyen suffit pour y recourir.

227. Ces deux formes de télétravail doivent être distinguées du télétravail « *exceptionnel* »[685] auquel il peut également être recouru, mais sous des modalités différentes en cas de circonstances exceptionnelles[686], notamment de menaces d'épidémie ou en cas de force majeure[687]. Prévue par l'article L. 1222-11 du Code du travail, auquel la réforme n'a apporté aucune modification, mais qui a fait ses preuves pendant l'épidémie de Covid, ce dispositif est longuement détaillé par l'article 7 de l'ANI du 26 novembre 2020.

b. Le libre choix du lieu du télétravail[688]

228. 1/ Sauf clause contractuelle contraire, le lieu du télétravail est librement choisi par le salarié. Dans le silence du Code du travail sur ce point, l'ANI du 26 novembre 2020 conforte ce principe en précisant, dans son préambule, que le salarié peut travailler depuis n'importe quel endroit, son domicile ou un tiers lieu[689], comme un espace de *coworking*[690]. Mais d'autres lieux sont envisageables : les *makerspaces*[691], les bureaux mutualisés, un café, les transports en commun, *etc*. « *Le lieu de travail est désormais nomadisable, c'est-à-dire*

[684] Dans sa rédaction issue des loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et n° 2023-622 du 19 juillet 2023, l'article L. 1222-9 vise expressément le « *salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche* ».
[685] RAY J.-E., « Du télétravail au travail flexible, notre nouveau monde numérique du travail », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1920.
[686] MARTINEZ A., *Droit du travail et circonstances exceptionnelles*, Thèse, A. Bugada (dir.), Aix-Marseille Université, *recherche en cours*.
[687] V. ANTONMATTEI P.-H., « À propos du télétravail imposé », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, coll. Mélanges, LGDJ 2022, p. 13.
[688] PROBST A., « Le lieu de télétravail », Lexbase Social n° 842, 5 nov. 2020.
[689] CAMORS C. et BLEIN A., « Les tiers lieux : de nouveaux espaces pour travailler autrement », Institut d'aménagement et d'urbanisme, note rapide de l'institut d'aménagement et d'urbanisme, Île-de-France, n° 755, 2017 : cette notion a été théorisée en 1989 par l'universitaire américain Ray Oldenburg dans son ouvrage *The Great Good Place* qui considérait qu'il s'agissait du « *troisième lieu d'exercice professionnel, après le domicile et le « travail », [comprenant] aussi les cafés et les librairies, permettant des échanges sociaux entre individus. Aujourd'hui, il désigne un nouvel espace de travail et de production qui accueille de plus en plus d'indépendants, en privilégiant un travail nomade, à distance et collaboratif* ».
[690] Les espaces de coworking sont des lieux de travail partagés où des individus, indépendants ou salariés de différentes entreprises, peuvent occuper ponctuellement (ou plus régulièrement) des bureaux, salles de réunion ou postes de travail ; BAUER, D., « Les espaces de coworking en plein boom en Ile-de-France », LPA 16 janv. 2018, n° 012, p. 4.
[691] Un « *makerspace* » est un espace collaboratif qui met à disposition des individus une multitude d'outils afin qu'ils puissent concevoir, fabriquer, transformer ou réparer des objets.

sans localisation précise, autrement dit encore, localisable n'importe où, et transférable presque sans délai et sans coût »[692].

229. Le lieu de télétravail peut être situé en France, comme à l'étranger. Cette dernière situation soulève des difficultés tout particulièrement pour déterminer la loi applicable à la relation de travail ou le régime de sécurité sociale applicable au télétravailleur[693], sans parler des conséquences fiscales. Classiques des relations de travail internationales, ces difficultés ne seront pas étudiées ici. Nous signalerons seulement, ce qui s'inscrit dans notre propos, que dans un souci de facilitation du télétravail transfrontalier, les États membres de l'Union européenne ont mis en place une période de flexibilité permettant aux télétravailleurs frontaliers et transfrontaliers qui exercent une part substantielle de leur activité dans leur État de résidence de rester assujettis à la sécurité sociale de l'État membre où est établi leur employeur et, donc, de ne pas changer de régime. Dérogatoire aux dispositions des règlements européens de coordination des régimes de sécurité sociale[694], ce dispositif a pris fin le 30 juin 2023. Souhaitant le pérenniser, les États membres de l'Union européenne ont élaboré un accord cadre multilatéral permettant aux travailleurs frontaliers et transfrontaliers qui télétravaillent moins de 50 % de leur temps total de travail (soit jusqu'à deux jours et demi par semaine) de rester soumis à la législation de sécurité sociale de l'État du siège social de leur employeur[695]. Entré en vigueur le 1er juillet 2023, cet accord, signé par la France, ne s'appliquera qu'entre États membres signataires[696]. Sans doute ne concerne-t-il que l'application de la législation de sécurité sociale et ne règle-t-il pas les difficultés qui demeurent s'agissant des règles de droit du travail et de droit fiscal, mais il est néanmoins révélateur d'une volonté d'assouplir le régime du télétravail.

---

[692] Selon les propos d'Yves Bouchut rapportés par Martine Rossard, *in* « Les enjeux du télétravail », Dossier de Liaisons sociales, nov. 1996, cité par DELAWARI M. et LANDAT C., *Les enjeux de la relation salariale au regard du développement du réseau Internet*, www.droit-ntic.com, 2002, p. 39.

[693] DULAC K. et GAOUAOUI T., « Télétravail – Composer avec le télétravail transfrontalier », JCP S 2022, 1055 ; JOUHET A., « Télétravail sans frontières », Cah. DRH, 2021, n° 287, p. 2 ; LHERNOULD J.-P., « Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier », RJS 7/21 ; « Quelle loi applicable pour les télétravailleurs transnationaux et pour les salariés travaillant hors de France ? Réflexions autour du critère des "liens plus étroits" », JCP S 2022, 1189 ; SONTAG KOENIG S., « Le télétravail transfrontalier : un défi pour le droit social », LPA 29 janv. 2016, n° 21, p. 6.

[694] Il résulte, en effet, des Règlements n° 883/2004 du 29 avril 2004 (art. 13, JOUE n° L 166, 30 avr. 2004) et n° 987/2009 du 16 septembre 2009 (art. 14, JOUE n° L 284, 30 oct. 2009) que le télétravailleur qui exerce dans son État de résidence une partie substantielle de son activité, soit 25 % de son temps de travail total, doit être affilié à la sécurité sociale de cet État.

[695] LHERNOULD J.-P., « Télétravail transfrontalier : un accord multilatéral, une note administrative, beaucoup de chausse-trappes », Tribune Navis social, ef.fr, 9 juin 2023.

[696] Une quinzaine d'États, dont l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg… ont d'ores et déjà annoncé qu'ils signeraient cet accord.

230. 2/ Le télétravail peut être permanent ou hybride[697]. Dans le premier cas, qualifié de *full remote*[698], il est caractérisé par un éloignement permanent du salarié des locaux de l'entreprise, au sein desquels il ne s'est potentiellement jamais rendu. Cette organisation spécifique, encore peu répandue dans les relations salariales, est amenée à se développer dans les années à venir, notamment dans certains domaines (informatique, *consulting*, commerce…). Dans le second cas, qui représente la majorité des situations, il alterne les périodes de travail à distance et en entreprise[699]. Cette forme a la faveur des responsables des ressources humaines[700].

2. *L'assouplissement des conditions de mise en place*

231. Revenant sur les rigidités de la contractualisation antérieure (**a**), le législateur a consacré l'existence d'un véritable droit au télétravail (**b**).

a. Les rigidités de la contractualisation antérieure

232. Jusqu'en 2017, le télétravail devait être prévu dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant contractuel[701]. Le passage au télétravail suivait donc le régime de la

---

[697] Également qualifié de télétravail alterné.

[698] Issu de l'anglais « *isolé* », le terme « *remote* » se développe et vise les travailleurs qui exercent exclusivement leur prestation à distance, en télétravail. Cette organisation peut être considérée comme une forme de télétravail à domicile ou de nomadisme. Sur les risques qui résultent de cette organisation spécifique, V. *infra*, n° 282 et s.

[699] En 2012, le télétravail alterné représentait 85 % des situations, LBMG Worklabs, *Le télétravail en France,* 2012, cité par METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapp. au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Rapp. sept. 2015, p. 13 ; D'après l'étude menée par malakoff humanis en décembre 2021, 34 % des salariés estimaient pouvoir accomplir au moins une petite partie de leurs tâches en télétravail mais seuls 16 % des salariés estimaient pouvoir effectuer la totalité de leurs tâches à distance, MALAKOFF HUMANIS, Baromètre annuel du 24 févr. 2022, préc., p. 7. Une enquête de l'INSEE indique qu'en 2021, 9,5 % des salariés et 43,8 % des télétravailleurs ont bénéficié d'une organisation en *full remote* en 2021 (au total, 21,7 % des salariés ont télétravaillé). Ce nombre s'explique notamment par le protocole national mis en place pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise qui imposait que le télétravail *full remote* bénéficie à tous les salariés qui le pouvaient, du 29 octobre 2020 au 9 juin 2021, JAUNEAU Y., « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », INSEE focus, 9 mars 2022.

[700] V. RICHARD A. (entretien), présidente de l'ANDRH, « Télétravail formation professionnelle, salaires : les DRH ont la parole », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1973, p. 5.

[701] Si le principe exigeait la mise en place du télétravail par écrit, la jurisprudence ne s'arrête pas aux clauses du contrat. Elle apprécie également les circonstances en application du principe de réalité. La Cour de cassation a ainsi jugé que « *La mention sur le contrat de travail que ce contrat s'exécutera au siège de la société n'exclut pas que les parties aient pu convenir d'un mode d'organisation du travail de la salariée en tout ou partie en télétravail. Dès lors, en déboutant la salariée engagée en qualité de directrice technique et administrative, de ses demandes de constatation de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et de condamnation de celui-ci au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir relevé que l'employeur avait fait installer au domicile de la salariée, un matériel informatique et une ligne*

modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié et une formalisation par avenant, si une telle organisation n'avait pas été prévue initialement. Sauf circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure[702], il ne pouvait pas être mis en œuvre de manière ponctuelle en fonction des nécessités de service, de la vie personnelle du salarié ou encore des restrictions de circulation, des grèves et des pics de pollution. Une telle rigidité entrait en totale contradiction avec la spécificité de ce mode d'organisation qui exige souplesse et confiance réciproque et a donné lieu au développement de pratiques informelles de télétravail hors de tout cadre juridique[703].

De plus, procéder à titre individuel pouvait favoriser une inégalité de traitement, être ainsi mal perçu par certains salariés et être source de tensions dans l'entreprise. En effet, le choix discrétionnaire et potentiellement arbitraire de l'employeur pouvait engendrer certaines jalousies et frustrations au sein du personnel susceptible de considérer que cette organisation, distribuée « *à la carte* », était réservée aux « *favoris* ». Sans dire que l'employeur n'avait pas à motiver son choix de ne pas accorder le bénéfice du télétravail à un salarié, ce qui n'est plus le cas dans le nouveau régime et qui traduit la consécration d'un droit au télétravail.

b. La consécration du droit au télétravail

233. Désormais, l'article L. 1222-9 du Code du travail ouvre la possibilité de mettre en place le télétravail dans l'entreprise par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. Il semble, au regard de la lettre du texte, que l'employeur ne peut recourir à la mise en place unilatérale du télétravail par la rédaction d'une charte qu'après avoir loyalement, mais vainement, engagé des négociations pour parvenir à la conclusion d'un accord[704]. Telle est l'interprétation donnée par la Cour de cassation de l'article L. 2313-4 du Code du travail relatif à la définition du

téléphonique et qu'ultérieurement, il avait repris l'ensemble de ce matériel privant ainsi la salariée des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article 1134 du Code civil ». Le télétravail ayant été mis en place, l'employeur ne peut donc pas imposer unilatéralement au salarié un retour à une exécution sédentaire du travail, Cass. soc., 29 nov. 2007, n° 06-43.524 : note BOSSU B., « L'employeur ne peut pas remettre en cause unilatéralement le télétravail », JCP S 2008, 1150. – En outre, en l'absence d'accord entre les parties, le salarié ne pouvait se prévaloir de la législation relative au télétravail. V. Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-13.783 et 19-13.855.

[702] C. trav., art. L. 1222-11 issu de la L. n° 2012-387 du 22 mars 2012.

[703] « *en matière de télétravail, le refrain est "la confiance, sinon rien !"* », RAY J.-E., « Télétravail : le rapport conjoint analysé par Jean-Emmanuel Ray », Liaisons soc. 2017, Quot. n° 17350.

[704] V. LAMPERT A., « La charte sur le télétravail », Bull. Joly Trav. 2022, n° 03, p. 38.

nombre et du périmètre des établissements distincts, dont la rédaction est similaire à celle de l'article L. 1222-9[705]. Telle est également la voie privilégiée par les partenaires sociaux dans l'ANI du 26 novembre 2020, dont l'article 2.2 appelle à faire du télétravail un sujet du dialogue social[706]. En privilégiant le droit conventionnel ou la charte, le législateur a rendu plus souple[707] et moins contraignant le passage au télétravail.

234. Autre manifestation de l'existence d'un droit au télétravail, le III de l'article L. 1222-9 prévoit que l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un tel mode d'organisation du travail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse, ce qu'il n'avait pas à faire auparavant.

235. Enfin, un droit au télétravail peut également se déduire de la jurisprudence qui affirme que le télétravail peut constituer une modalité du reclassement lorsque le médecin du travail précise, dans l'avis d'inaptitude, que le salarié pourrait occuper un poste en télétravail à son domicile avec aménagement approprié[708]. L'employeur qui ne propose pas un tel poste au motif que le télétravail n'a pas été mis en place dans l'entreprise n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement, la Cour de cassation précisant que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail[709].

236. Par ailleurs, si le législateur a entendu faire prévaloir une mise en place collective du télétravail, il a laissé aux parties la possibilité d'y recourir par accord individuel formalisé par tout moyen. L'article 2.3.2 de l'ANI du 26 novembre 2020 recommande, néanmoins, de recourir à un écrit, quel qu'il soit, afin d'établir la preuve de cet accord et d'en préciser les conditions de mise en œuvre. Le télétravail pourrait ainsi, par exemple, être mis en place à la suite d'un échange de consentements par mail. Initialement réservée au télétravail occasionnel[710], cette possibilité a été étendue par la loi de ratification du 29 mars 2018 à

[705] Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948.
[706] V. *infra*, n° 624. – Sur l'évolution du nombre d'accords conclus sur le sujet, V. Annexe n° 4.
[707] THOMAS S., « Ordonnance sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : à retenir aussi », préc.
[708] V. *infra*, n° 851.
[709] Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472, V. *infra*, note de bas de page n° 2205 ; V. dans le même sens, CA Montpellier, 17 nov. 2021, n° 18/00100 ; CA Paris, 18 mai 2022, n° 19/02933.
[710] En cas de télétravail occasionnel, en l'absence de précision, une formalisation de l'accord par mail à chaque passage en télétravail semble préférable à un accord de principe. En effet la deuxième option pourrait encourager le salarié à solliciter le régime du télétravail à son avantage, par exemple en cas d'accident survenu

toutes les formes de télétravail[711] afin d'éviter toute impasse et de faciliter le recours au télétravail. L'assouplissement qui en résulte des conditions de mise en place du télétravail est considérable dans la mesure où le télétravail régulier pourrait être institué en dehors de toute norme collective[712].

237. L'ordonnance du 22 septembre 2017 n'a pas seulement libéralisé le régime du télétravail, elle a également consolidé le statut du télétravailleur.

B) La consolidation du statut du télétravailleur

238. Aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail, « *est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue (...) du télétravail* ». Tout est dit, le télétravailleur est un salarié soumis au droit commun du travail (**1**), mais c'est un salarié en télétravail qui, à ce titre, est justiciable de règles spécifiques (**2**).

1. *Le télétravailleur, un salarié de droit commun*

239. L'article L. 1222-9 du Code du travail affirme que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, et l'article L. 1222-10 ajoute que l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés en télétravail à ses obligations de droit commun. Cette affirmation se retrouve à l'article 3.1 de l'ANI du 26 novembre 2020. Le télétravailleur bénéficie, en conséquence, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés. Il bénéficie ainsi d'une égalité de traitement avec les salariés qui travaillent dans l'entreprise en matière de rémunération, d'accès à la formation[713] et de droits collectifs, notamment des règles relatives aux négociations périodiques obligatoires, ainsi que de celles des dispositions relatives aux

---

en dehors des locaux de l'entreprise, CHOPIN F., « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? », Gaz. Pal. 2018, n° 20, p. 59.

[711] L. n° 2018-217, 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Le texte initial prévoyait qu'« *En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen* ».

[712] V. les critiques du Professeur Jean-Emmanuel Ray, in RAY J.-E., « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc. 2018, p. 52 ; Dans le même sens, le Professeur Céline Leborgne-Ingelaere s'interroge sur l'intérêt, pour l'employeur, de « poser un cadre collectif pour la mise en place du télétravail », *in* LEBORGNE-INGELAERE C., « "Technologies de l'information et de la communication" et télétravail : un couple paradoxal », Bull. Joly Trav. 2018, n° 02, p. 139.

[713] ANI du 26 nov. 2020, préc., art. 3.1.6.

relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales[714]. Mais, nous nous intéresserons, ici, plus particulièrement aux conditions de travail du télétravailleur (**a**) et à la prise en charge de ses frais (**b**).

a. Quant aux conditions de travail égales

240. Dans le domaine des conditions de travail, le principe d'égalité de traitement s'applique tout particulièrement en matière de durée du travail (**α**) et de santé et sécurité au travail (**β**).

α. Durée du travail

241. L'article 3.1.2 de l'ANI du 26 novembre 2020 affirme que le salarié en télétravail est soumis à la même durée du travail que le salarié sur site et qu'il bénéficie de l'ensemble des dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, aux temps de repos et de pause. L'article L. 1222-9 du Code du travail indique, à cet égard, que l'accord collectif ou la charte précise, notamment, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail. Ce contrôle peut certainement s'avérer difficile à mettre en œuvre compte tenu de l'éloignement du salarié de l'entreprise. La Cour de cassation estime, cependant, que cette difficulté ne doit pas pour autant avoir pour effet de renverser les principes applicables en matière de charge de la preuve du respect des durées du travail et des temps de repos. Il résulte, en effet, d'un arrêt du 14 décembre 2022 que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur. En conséquence, ce n'est pas au salarié en télétravail de prouver qu'il n'a pas bénéficié de ses temps de repos[715].

β. Santé et sécurité au travail

242. L'égalité de traitement des télétravailleurs avec les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise postule qu'ils bénéficient à la fois de l'arsenal déployé par le Code du

[714] *Ibid*, art. 6.1.
[715] Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-18.139 : note GUYOT H., « Télétravail et preuve du temps de travail », JCP S 2023, 1031 ; note LHERNOULD J.-P., « Preuve des temps de repos : le télétravailleur est un salarié comme un autre », JSL 2023, n° 558, p. 4 – V. aussi, RAY J.-E., « Contrôler la durée du travail … chez soi ? », Dr. soc. 2022, p. 21.

travail pour prévenir les atteintes à la santé (**β.1**) et du dispositif de prise en charge des risques professionnels (**β.2**).

β.1. Prévention des risques professionnels

243. L'article 3.4 de l'ANI du 26 novembre 2020 rappelle, si besoin était, que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. C'est dire que l'employeur est tenu à leur égard, comme envers tout salarié, d'une obligation de sécurité en application des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail. Il doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Mais, bien évidemment, comme les partenaires sociaux l'ont souligné, il doit être tenu compte dans l'appréciation de ces mesures du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail, qui relève de la sphère privée. Par ailleurs, le télétravail recèle des risques spécifiques qui devront être pris en considération par l'employeur[716]. Mais *quid* lorsque le risque se réalise et que le télétravailleur est victime d'un accident au cours de son activité ?

β.2. Prise en charge des risques professionnels

244. L'assimilation des télétravailleurs aux salariés sur site a été plus difficile à réaliser à cet égard et reste, aujourd'hui encore, imparfaite.

Était particulièrement problématique l'application à leur profit de la présomption d'imputabilité instituée par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale dont il résulte que « *toute lésion survenant au temps et au lieu de travail doit être considérée comme un accident du travail sauf s'il est rapportée la preuve que cette lésion a une origine totalement étrangère au travail* »[717]. En effet, si le jeu de cette présomption suppose seulement que la victime établisse la réalité de sa lésion et sa survenance au temps et au lieu de travail, cette preuve est quasiment impossible à rapporter par le télétravailleur qui, par définition, exerce

[716] V. *infra*, n° 249 et s. – Sur les risques spécifiques liés *au full* remote, V. *infra*, n° 282 et s.
[717] Cass. civ., 17 févr. 1902. – Cass. soc., 15 nov. 2001, n° 99-21.638 – Cass. soc., 23 mai 2002, n° 00-14.154 : obs. VERKINDT J.-Y., « La présomption d'imputabilité est une présomption simple », RDSS 2003, 69 – Cass. 2e civ., 16 déc. 2003, n° 02-30.959 – Cass. 2e civ., 2 nov. 2004, n° 02-31.098 – V. KERBOURC'H J.-Y., WILLMANN C. et CHAUCHARD J.-P., *Droit de la sécurité sociale*, coll. Manuel, LGDJ, 10ème éd., 2022, spéc. n° 749 et s.

son activité hors des locaux de l'entreprise. Or, si de nombreux accords sur le télétravail en prévoyaient l'application au télétravailleur, cette présomption ne figurait, explicitement, ni dans l'ANI de 2005, ni dans la loi Warsmann du 22 mars 2012, ce qui, comme l'ont souligné les partenaires sociaux, était de nature à créer un doute et freiner des entreprises dans la mise en œuvre du télétravail[718].

Une évolution de la législation est apparue nécessaire. Elle a été réalisée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui a inséré dans l'article L. 1222-9 une disposition prévoyant que « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale* »[719]. Cette présomption diffère de celle instituée par le Code de la sécurité sociale en ce sens qu'elle est subordonnée à la double condition que l'accident soit survenu sur le lieu du télétravail (critère spatial) et pendant l'exercice de l'activité professionnelle (critère temporel). Cette seconde condition soulève une difficulté qui, selon l'interprétation qu'en retiendront les juges, est susceptible de rendre moins efficace la prise en charge des accidents dont sont victimes les télétravailleurs[720]. Ce qui souligne qu'il existe une spécificité inhérente à cette forme d'activité qui résiste à son assimilation au droit commun.

b. Quant à la prise en charge des frais professionnels

245. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui a supprimé dans l'article L. 1222-10 du Code du travail l'obligation pour l'employeur de prendre en charge *« tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci »,* il n'existe plus aucune obligation légale imposant à l'employeur de prendre en charge les frais découlant directement de l'exercice du télétravail[721].

[718] Partenaires sociaux, *Conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance »*, préc., spéc. p. 34.
[719] FIESCHI B., « Télétravail et accidents du travail », Lexbase Social n° 842, 5 nov. 2020.
[720] V. *infra*, n° 285 et s.
[721] MICHAUD C., « Télétravail, frais, quelles obligations pour l'employeur ? », Bull. Joly Trav. 2020, n° 9, p. 50 ; Sur la prise en charge des frais de déplacement, V., DEVOS V. et CONSTANT L., « Faut-il revoir les règles relatives à la prise en charge des frais de déplacement du télétravailleur ? », Cah. Lamy CSE, 2023, n° 232, p. 12.

246. L'employeur n'est, toutefois, pas dispensé de toute obligation à ce titre. D'abord, parce que l'article L. 1222-9 prévoit l'application au télétravailleur, s'il y a lieu, des dispositions relatives aux travailleurs à domicile. Or, ces derniers ont droit à la prise en charge de leurs frais d'atelier (loyer, chauffage, éclairage)[722]. Ensuite, parce que les ANI du 19 juillet 2005 (art. 7) et du 26 novembre 2020 (art. 3.1.5) prévoient que l'employeur prend en charge les coûts engendrés par le télétravail. Ces accords ayant été étendus[723], ils sont obligatoires pour toutes les entreprises entrant dans leur champ d'application, à l'exception de celles ayant négocié un accord d'entreprise portant sur le même objet[724]. Enfin et, surtout, parce que la jurisprudence a posé le principe général selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur[725]. Il s'agit d'un principe d'ordre public, toute clause contraire étant réputée non écrite[726]. C'est la solution adoptée par le tribunal judiciaire de Paris dans un jugement rendu le 23 mai 2023[727] selon lequel l'employeur doit prendre en charge les frais engagés par les salariés en télétravail.

247. S'agissant de la question voisine de l'octroi de titres-restaurants, le ministère du Travail a considéré, dans un Questions-réponses du 5 octobre 2020, qu'en application du principe général d'égalité de traitement, le télétravailleur doit en bénéficier dans les mêmes conditions que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, dès lors que ces derniers bénéficient des titres-restaurants, les télétravailleurs doivent également en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes, c'est-à-dire à condition que leur journée de travail comprenne deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas. Il en est ainsi, par exemple, lorsque le salarié travaille de 9 heures à 17 heures. Néanmoins, dans la mesure où cet avantage ne résulte d'aucune obligation légale, il peut être subordonné

---

[722] C. trav., art. L. 7422-5.
[723] A. 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail (JO n° 132 du 9 juin 2006, texte n° 86) et A. 15 juin 2006 modifiant un arrêté portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail (JO 24 juin 2006, texte n° 64) ; A. 2 avr. 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail (JO 13 avr. 2021, texte n° 71).
[724] En vertu de la primauté à l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2253-3 du Code du travail.
[725] Cass. soc., 25 févr. 1998, n° 95-44.096 et 96-40.144.
[726] Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156, à propos d'une VRP à temps partiel : « *la clause du contrat de travail qui mettait à la charge de la salariée les frais engagés par celle-ci pour les besoins de son activité professionnelle devait être réputée non écrite* ». Dans le même sens, Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-26.585 ; Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-31.116.
[727] TJ Paris, 23 mai 2023, n° 21/08088 : note BARJAUD P. et YTURBE T., « L'obligation de prise en charge par l'employeur des frais inhérents au télétravail est d'ordre public », JCP E 2023, 1212 ; note DALBES A., « L'obligation de prise en charge des frais professionnels s'applique également, et sans restriction, aux télétravailleurs », Bull. Joly Trav. 2023, n° 9, p. 3.

à certains critères, sous réserve qu'ils soient objectifs et qu'ils s'appliquent à l'ensemble des salariés, télétravailleurs et autres. L'application du principe d'égalité de traitement en cette matière a toutefois soulevé des difficultés, ainsi qu'en témoignent les solutions divergentes retenues à quelques jours d'intervalle par les tribunaux judiciaires de Nanterre et de Paris, les 10 et 30 mars 2021[728].

Ces difficultés rappellent que la situation du télétravailleur n'est pas totalement assimilable à celle des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

2. *Le télétravailleur, un salarié en télétravail*

248. Caractéristique du télétravail, l'éloignement géographique du salarié de son entreprise doit nécessairement être pris en compte dans la détermination des règles applicables au télétravailleur (**a**). Il pose aussi la question du retour de ce dernier dans l'entreprise. Le droit du travail semble lui reconnaître le droit de le décider (**b**).

a. Règles liées à l'éloignement de l'entreprise

249. L'éloignement du salarié des locaux de l'entreprise présente de multiples risques en termes de sécurité des données[729] (**α**) mais aussi des risques professionnels spécifiques pour la santé du télétravailleur (**β**).

α. Risques pour la sécurité des données

250. L'utilisation des outils numériques en dehors des locaux de l'entreprise multiplie les points d'entrée dans les systèmes informatiques des entreprises et en accroit la vulnérabilité. Les principaux risques identifiés par le Groupement d'Intérêt Public Action contre la Cybermalveillance à l'origine de la création de la plateforme

[728] Alors que le premier avait refusé l'attribution des titres restaurants aux télétravailleurs, le second considère qu'ils doivent en bénéficier : TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616, RJS 5/2021, n° 290. TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805, RJS 6/2021, n° 348 ; Sur la question, V. GUYOT H., « Le travail hors les murs : quelle indemnisation ? », JCP S 2021, 1139 ; LEDERLIN E. et SAINT-LARY I., « Les titres-restaurants : une illustration de la complexité d'application du principe d'égalité de traitement aux télétravailleurs », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1950, p. 3.

[729] Le Code du travail, comme les ANI, sont silencieux à ce sujet. Seul l'ANI du 26 novembre 2020 mentionne une possibilité de formation des managers et des collaborateurs à la cybersécurité en amont de toute mise en place du télétravail, art. 4.2.

cybermalveillance.gouv.fr (GIP ACYMA[730]) sont l'hameçonnage (ou *phishing*)[731], les rançongiciels (ou *ransomware*[732]), le vol de données et les faux ordres de virement. Ainsi, selon l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI[733]), les signalements liés à des rançongiciels ont été multipliés par quatre en 2020 par rapport à l'année précédente[734]. En partie liée à l'essor du télétravail et au manque de préparation des entreprises au cours de cette période, cet accroissement de la menace cyber ne faiblit pas[735].

251. Ces risques justifient, d'une part, que l'utilisation des outils numériques par les télétravailleurs soit encadrée et expliquent, d'autre part, que le recours au télétravail puisse être exclu dans certains cas.

252. Afin d'y faire face, de nombreux conseils relatifs aux bonnes pratiques à adopter ont été adressés aux employeurs et aux télétravailleurs, par le GIP ACYMA[736], l'ANSSI[737]

---

[730] Né en mars 2017, le « *groupement d'intérêt public action contre la cybermalveillance* » a pour mission de lutter contre les actes de cybermalveillance.

[731] Technique frauduleuse visant à tromper l'utilisateur en imitant un tiers de confiance comme une banque ou une administration. L'objectif est d'inciter la personne à divulguer des informations sensibles, telles que des données bancaires ou des identifiants personnels.

[732] Un rançongiciel ou « ransomware » est un logiciel malveillant utilisé pour chiffrer les données de la victime (ou à verrouiller son outil numérique) de sorte qu'elle ne puisse plus y accéder (ou s'en servir), sauf à payer une rançon.

[733] Créée en 2009 (D. n° 2009-834, 7 juill. 2009, JO n° 0156, 8 juill. 2009), cette agence est rattachée au secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (art. 1), et constitue l'autorité nationale en matière de sécurité des systèmes d'information (V. art. 3).

[734] ANSSI, *Rapport d'activité*, 2020.

[735] L'ANSSI a dénombré 1082 intrusions avérées en 2021, contre 831 en 2022. Cette diminution ne doit pas être interprétée comme une « *baisse du niveau de la menace », car « si une chute de l'activité liée aux rançongiciels a bien été observée (…), elle n'illustre pas l'évolution générale de cette menace cyber qui se maintient à un niveau élevé* », ANSSI, *Panorama de la cybermenace 2022*, janv. 2023, p. 4 ; Les PME/TPE/ETI représentaient 40 % des victimes par de compromissions par rançongiciel en 2022 (contre 51 % en 2021) et les entreprises stratégiques 6 % (contre 9 % en 2021). Les entités les plus touchées sont les collectivités territoriales/locales (23 % en 2022 contre 19 % en 2021), *ibid*, spéc. p. 16.

[736] Cet organisme recommande ainsi de définir et mettre en place une politique d'équipement des télétravailleurs, maîtriser les accès extérieurs (notamment par l'utilisation d'un pare-feu…), sécuriser les accès extérieurs (notamment par l'utilisation d'un VPN…), renforcer la politique de gestion des mots de passe, adopter une politique stricte de déploiement des mises à jour de sécurité, durcir la sauvegarde des données, utiliser des solutions antivirales professionnelles, mettre en place une journalisation de l'activité de tous les équipements d'infrastructure (serveurs, pare-feu, proxy…), superviser l'activité des accès externes et systèmes sensibles et sensibiliser et apporter un soutien réactif aux collaborateurs en télétravail, V. Cybermalveillance.gouv.fr, « Sécurisation du télétravail », fiche pratique réalisée en partenariat avec le ministère de l'Intérieur et l'ANSSI, version 2.0, 12 mars 2021. – Ces dix recommandations résument les vingt-deux recommandations initialement adressées aux employeurs et télétravailleurs, V., Cybermalveillance.gouv.fr, « Recommandations de sécurité informatique pour le télétravail en situation de crise », 23 mars 2020.

[737] Not., ANSSI, *Recommandations sur le nomadisme numérique*, Guide ANSSI PA-054, version 1.0, 17 oct. 2018, p. 7 : « *le nomadisme numérique désigne toute forme d'utilisation des technologies de l'information permettant à un utilisateur d'accéder au SI de son entité d'appartenance ou d'emploi, depuis des lieux distants, ces lieux n'étant pas maîtrisés par l'entité. (…) Le télétravail est donc une forme de nomadisme numérique* ».

et la CNIL[738]. Sont notamment préconisés, d'une part, l'adoption, par l'employeur, d'une charte de sécurité dans le cadre du télétravail, la fourniture d'un matériel réservé à un usage professionnel, la sécurisation des accès extérieurs par l'utilisation d'un réseau privé virtuel (RPV ou VPN[739]), et d'autre part, le suivi, par les salariés, des consignes de l'entreprise, l'utilisation de mots de passe renforcés et d'antivirus ainsi que la réalisation de sauvegardes régulières et le téléchargement des dernières mises à jour de sécurité. Le Code du travail autorise cet encadrement et n'impose à l'employeur que d'« *informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions* »[740].

La menace cyber explique également que l'employeur, qui reste responsable de la sécurité des données de son entreprise et des données personnelles des salariés, pose certaines limites au télétravail. Ainsi, les entreprises agissant dans certains domaines (nucléaire, défense, *etc*.) peuvent limiter l'éligibilité au télétravail de certaines tâches, voire de certains postes, en fonction de la sensibilité des systèmes d'information auxquels accèdent les salariés. Un accord conclu par *Airbus Interiors Services* réserve ainsi le télétravail aux activités ou postes nécessitant l'accès à des systèmes d'information « *non sensibles* »[741]. Il prévoit que ceux nécessitant l'accès à des systèmes d'information « *Secret Défense* » ou « *Confidentiel Défense* » ne sont pas éligibles au télétravail[742] et que ceux impliquant l'accès à des systèmes d'information « *sensibles* » y sont éligibles, mais seulement « *pour des raisons liées à la sécurité de l'information et au respect des*

V. plus généralement ANSSI, *Guide d'hygiène informatique. Renforcer la sécurité de son système d'information en 42 mesures*, version 2.0, sept. 2017, not. pp. 40 et s. « *Gérer le nomadisme* ».

[738] La CNIL recommande notamment aux employeurs, d'une part, de sécuriser leur système d'information par l'adoption d'une charte de sécurité dans le cadre du télétravail, l'utilisation d'un pare-feu, d'un anti-virus et d'un outil de blocage de l'accès aux sites malveillants ainsi qu'un VPN et aux télétravailleurs, d'autre part, de suivre les instructions de l'employeur, sécuriser leur connexion internet (V. ANSSI, *Note technique. Recommandations de sécurité relatives aux réseaux Wi-Fi*, DAT-NT-005, 9 sept. 2013), ou encore favoriser l'usage d'équipements fournis et contrôlés par l'entreprise, CNIL, « Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail », 12 mai 2020, https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail et « Salariés en télétravail : quelles sont les bonnes pratiques à suivre ? », 12 mai 2020, https://www.cnil.fr/fr/salaries-en-teletravail-quelles-sont-les-bonnes-pratiques-suivre ; V. également SOUPPAYA M. et SCARFONE K., *User's Guide to Telework and Bring Your Own Device (BYOD) Security*, (Guide de l'utilisateur sur le télétravail et la sécurité du BYOD), *National Institute of Standards and Technology U.S. Department of Commerce*, *Special Publication* 800-114 Revision 1, 44 p., juin 2016.

[739] De l'anglais « *virtual private network* ». Il s'agit d'un canal de communication privée dont les extrémités sont mutuellement authentifiées, utilisant l'infrastructure d'un réseau public, le plus souvent Internet, afin de transmettre des données protégées grâce à l'utilisation de techniques de chiffrement. Les réseaux privés virtuels sont utilisés pour le télétravail ou pour relier des bureaux distants par Internet afin de transmettre des informations confidentielles (Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française).

[740] C. trav., art. L. 1222-10.

[741] *Airbus Interiors Services*, accord relatif au télétravail signé le 11 juin 2018, Art. 2.2.2.3.

[742] *Ibid*, art. 2.2.2.1.

réglementations en vigueur y afférentes, l'employeur pourra refuser une demande de télétravail sans autre motivation »[743]. Un autre accord signé au sein de la société *Orano Nuclear Packages and Services* prévoit notamment que « *pour des raisons de sécurité (…), le traitement de documents classifiés Secret ou Très Secret ne peut être effectué en télétravail* »[744].

L'éloignement de l'entreprise expose aussi le télétravailleur à des risques particuliers pour sa santé.

β. Risques professionnels spécifiques

253. Parce qu'il est éloigné de l'entreprise, le télétravailleur est exposé à des risques professionnels spécifiques. Ces risques doivent, ainsi que le rappelle l'article 3.4.1 de l'ANI du 26 novembre 2020, être évalués par l'employeur conformément aux dispositions des articles L. 4121-2 et 4121-3 du Code du travail et transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels[745]. Trois sortes de risques ont plus particulièrement été répertoriés.

254. Le premier est lié à la difficulté déjà rencontrée de contrôler le respect par le salarié des durées maximales de travail[746]. Aussi, le législateur a-t-il prévu l'obligation pour l'employeur d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail[747]. Il impose également que l'accord collectif ou la charte précise les modalités de régulation de la charge de travail. Selon l'article 9 de l'ANI du 19 juillet 2005, celle-ci doit permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

255. Le deuxième tient à l'environnement de travail (domestique, matériel, social) qui peut être inadapté à l'exécution d'un travail dans des conditions assurant la santé et la

[743] *Ibid*, art. 2.2.2.2.
[744] *Orano Nuclear Packages and Services*, accord télétravail signé le 1er févr. 2022, art., 2.2.1.
[745] C. trav., art. L. 4121-3-1.
[746] RAY J.-E., « Contrôler la durée du travail… chez soi ? », préc. ; GOUTTENOIRE A., « Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée. À propos des questions/réponses de la CNIL sur le télétravail du 12 novembre 2020 », RDT 2021, p. 88.
[747] C. trav., art. L. 1222-10, 3°. V. DEMAY S., *La charge de travail à l'ère du numérique*, L'Harmattan, 2023 ; ANACT, *Quels sont les effets du numérique sur la charge de travail,* janv. 2020.

sécurité (écran adapté, fauteuil de bureau…)[748] et engendrer, par exemple, des troubles liés aux mauvaises postures…

256. Le dernier tient au risque d'isolement du salarié et de la perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise qui peuvent avoir des conséquences sur la santé mentale du télétravailleur. L'article 5.2 de l'ANI du 26 novembre 2020 précise que le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. Le retour dans l'entreprise pourrait y contribuer.

b. Droit de décider du retour dans l'entreprise

257. La promotion par le législateur du développement du télétravail a pour corollaire l'octroi au salarié d'un droit au retour dans l'entreprise. En imposant à l'accord collectif ou à la charte qui mettent en place le télétravail de préciser « *les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail* », l'article L. 1222-9, II, 1° du Code du travail semble, en effet, faire de la réversibilité du télétravail une condition de validité de sa mise en œuvre[749]. Cette impression est confirmée par l'article L. 1222-10, 2° qui impose à l'employeur de donner priorité au salarié en télétravail pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles, et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

258. Mais, si le législateur facilite la réversibilité du télétravail, les partenaires sociaux et la jurisprudence reconnaissent au salarié en télétravail le droit de s'opposer à un retour dans l'entreprise. L'ANI du 26 novembre 2020, comme celui du 19 juillet 2005, distingue selon que le salarié a été engagé pour télétravailler, ou est passé en télétravail en cours d'exécution du contrat de travail. Dans le premier cas, sans bénéficier du principe de réversibilité, ce qui est logique puisqu'il a toujours travaillé hors de l'entreprise, le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité sur les postes vacants dans l'entreprise[750]. Dans le

[748] BABULE K., « L'inégal accès à des conditions de télétravail de qualité », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1920.
[749] LEDERLIN E. et HITIER A., « Le principe de réversibilité du télétravail à l'épreuve du contrat de travail », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1998-1999, p. 8.
[750] ANI 26 nov. 2020, préc., art. 2.3.5., al. 2 ; ANI 19 juill., préc., 2005, art. 3, al. 2.

second cas, la réversibilité suppose un accord entre l'employeur et le salarié[751]. Il en résulte que la réversibilité ne peut être imposée à ce dernier par l'employeur.

259. Telle est également la position de la jurisprudence. La chambre sociale de la Cour de cassation décide, en effet, que « *lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié […] et que] le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société [constitue], peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que la salariée [est] en droit de refuser* »[752]. S'inscrivant dans le droit fil de cette jurisprudence, un arrêt de la Cour d'appel d'Orléans va encore plus loin puisqu'il se contente d'une simple pratique prolongée sur plusieurs années du travail à distance, mais n'ayant fait l'objet d'aucun accord formel de volonté, pour décider que la décision de l'employeur d'imposer au salarié d'être présent dans l'entreprise deux jours par semaine constitue une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail [753].

260. Ces solutions sont susceptibles de constituer un frein au développement du télétravail[754].

---

[751] ANI 26 nov. 2020, préc., art. 2.3.5., al. 1 ; ANI 19 juill., préc., 2005, art. 3, al. 1.

[752] Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592 : note BOSSU B., « La remise en cause du travail à domicile nécessite un accord des deux parties », JCP S 2006, 1815 : « *La solution est parfaitement justifiée car la mobilité géographique et le travail à domicile ne répondent pas à la même finalité. Comme nous l'avons vu précédemment, le travail à domicile révèle d'abord un accord des parties sur un mode d'organisation du travail. Or la clause de mobilité permet seulement de déterminer le lieu d'exercice de l'activité. En conséquence, elle ne peut pas remettre en cause le travail à domicile. En revanche, même si la question n'a pas été posée à la Cour de cassation, on peut penser que la clause de mobilité peut être légitimement mise en œuvre pour la partie du travail qui s'exerce dans l'entreprise et non au domicile du salarié* ». – Dans le même sens, Cass. soc., 13 avr. 2005, n° 02-47.621 – V. JEANSEN E., « Les outils numériques dans la relation individuelle de travail », JCP S 2018, 1049 – Cass. soc., 12 fév. 2014, n° 12-23.051 : note GUYOT H., « Lieu d'exécution du travail : du domicile à l'entreprise », JCP S 2014, 1212 – De la même façon, la suppression d'une clause permettant au salarié de travailler exceptionnellement à son domicile constitue une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur et qui nécessite donc l'accord du salarié, Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 11-10.628.

[753] CA Orléans, 7 déc. 2021, n° 19/01258 : obs. LOISEAU G., « Observations sur le travail à distance et le refus du salarié de revenir en entreprise quelques jours par semaine », Bull. Joly Trav. 2022, n° 2, p. 3.

[754] GUYOT H., « Le télétravail codifié », JCP S 2012, 1204.

SECTION 2
LA PERSISTANCE DE FREINS AU TÉLÉTRAVAIL

261. Vestiges des réticences initiales au télétravail – ou résistance plus profonde du droit du travail à une organisation qui heurte ses fondamentaux[755] ? –, des freins au développement du télétravail persistent. Ces freins sont de deux ordres. Il y a, d'abord, ceux qui constituent des entraves directes à la mise en place du télétravail dans l'entreprise (**I**). Il y a, ensuite, ceux qui, par la méfiance qu'ils suscitent à l'égard de ce mode d'organisation du travail, constituent des entraves indirectes à son développement (**II**).

I. Les entraves directes à la mise en place du télétravail

262. Ces entraves tiennent principalement – la mise en œuvre de la réversibilité du télétravail en a donné un premier aperçu – à l'exigence du consentement du salarié (**A**). Elles tiennent aussi, de façon non négligeable, aux difficultés et au coût liés à l'utilisation du domicile du salarié (**B**).

A) L'exigence du consentement du salarié

263. En affirmant expressément que le télétravail doit être effectué « *de façon volontaire* », l'article L. 1222-9 du Code du travail subordonne la mise en place de ce mode d'organisation du travail au consentement du salarié. Avant 2017, cette exigence se matérialisait par le fait que le télétravail devait initialement être prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant. S'il peut désormais être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE[756], il reste que cette exigence demeure. L'article précité, auquel l'article 2.3.1. de l'ANI du 26 novembre 2020 fait écho, est tout à fait clair à cet égard. Il dispose que « *L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise : […] 2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail* », et il ajoute que « *Le refus*

[755] RAY J.-E., « Cachez ce télétravail que je ne saurais voir ! Par de pareils sujets, les codes sont blessés, et cela fait venir de coupables pensées », Le club des juristes, 25 févr. 2021.
[756] C. trav, art. L. 1222-9. En vertu de l'article L. 2312-8, 4, la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise nécessite l'information et la consultation du comité social et économique, puisqu'il modifie les conditions de travail et l'organisation de l'entreprise. Néanmoins, l'article L. 2312-14, al. 2 dispense l'employeur de le consulter sur le projet d'accord collectif.

d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. ». Le salarié est donc totalement libre d'accepter ou refuser de télétravailler et donc de bloquer, au moins en partie, la mise en place du télétravail dans l'entreprise.

264. La seule hypothèse dans laquelle le consentement du salarié peut être écarté est limitée au cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure[757]. L'article L. 1222-11 du Code du travail vise l'hypothèse d'une menace d'épidémie, mais d'autres situations pourraient être retenues comme, par exemple, l'existence d'un sévère pic de pollution, mais cela devrait rester assez rare. Dans une telle hypothèse, le passage au télétravail, comme le retour du salarié dans l'entreprise, n'emportera pas modification du contrat nécessitant l'accord du salarié, mais « *aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés* »[758]. Il ne s'agit, alors, que d'un simple changement des conditions de travail que l'employeur peut fixer unilatéralement, en vertu de son pouvoir de direction[759].

Hormis cette situation tout à fait exceptionnelle, force est de constater que la décision de l'employeur de recourir au télétravail peut se heurter au refus du salarié. L'utilisation du domicile du salarié est susceptible de constituer un autre frein au télétravail.

B) L'utilisation du domicile du salarié

265. Si le télétravail peut, ainsi qu'on l'a vu, s'exercer dans les endroits les plus divers, il reste que le domicile est le lieu utilisé par une majorité de télétravailleurs[760]. Or, ce choix, surtout quand il n'est pas le fait du salarié, n'est pas sans soulever un certain nombre de difficultés qui tiennent, d'une part, aux conditions de la fixation du lieu de télétravail au domicile du salarié (**1**) et, d'autre part, aux conditions d'exercice du télétravail au domicile du salarié (**2**).

[757] V. ANTOMATTEI P.-H., « À propos du télétravail imposé », préc.
[758] C. trav, art. L. 1222-11 ; V. aussi ANI, 26 nov. 2020, art. 7.3.1.
[759] GÉNIAUT B., « Covid-19 et télétravail », préc. ; KERBOURC'H J.-Y., « Le télétravail à l'épreuve du covid-19 », préc. ; V., *supra*, n° 227.
[760] Par 92 % des salariés selon une étude menée du 1er au 31 décembre 2021 par malakoff humanis, préc., p. 11.

1. *Les conditions de la fixation du lieu de télétravail au domicile du salarié*

266. L'utilisation du domicile du salarié comme lieu de télétravail est subordonnée à l'accord préalable de ce dernier (**a**) et au versement d'une indemnité d'occupation (**b**).

a. L'accord préalable du salarié

267. Traditionnellement considéré comme le réceptacle de la vie privée, le domicile est protégé par la jurisprudence, qui considère que « *l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail* »[761]. Ainsi, dans un arrêt du 2 octobre 2001, rendu aux visas des articles L. 120-2 (devenu L. 1121-1) du Code du travail et 9 du Code civil, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé en principe que « *le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail* »[762]. L'accord du salarié est donc toujours requis. Et cela d'autant plus que le déplacement du lieu de travail au sein du domicile du salarié constitue une modification du contrat de travail[763], peu important que le domicile soit situé dans le même secteur géographique ou que le salarié soit soumis à une clause de mobilité[764]. Le salarié peut, en outre, prétendre à une indemnisation.

b. L'indemnité d'occupation

268. L'exécution à domicile de la prestation de travail engendre une imbrication des sphères professionnelle et privée du salarié. Dès lors, la question se pose de savoir si l'employeur est tenu de compenser cette intrusion. Concernant le travail à domicile, la Cour de cassation a érigé le principe selon lequel « *le salarié qui accepte de travailler à son domicile doit être indemnisé de cette sujétion particulière d'occuper son domicile à des fins*

---

[761] Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à n° 08.44.869 : note LOISEAU G., « L'occupation du domicile à des fins professionnelles, une immixtion dans la vie privée du salarié », JCP S 2010, 1218 ; note BOSSU B., « L'utilisation du domicile à des fins professionnelles doit être indemnisée », RDT 2010, p. 517 – Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-28.847.

[762] Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727, *Abram c/Zürich Assurances* : obs. RAY J.-E., « La légitime censure des télé-travaux forcés », Dr. soc. 2001, p. 1039.

[763] En ce sens, Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727, préc.: « *l'ordre donné à M. X... en 1992, après la suppression du bureau dont il disposait à la délégation régionale de Marseille, d'installer à son domicile personnel un téléphone professionnel et des dossiers, constitue une modification unilatérale de son contrat autorisant le salarié à prendre acte d'une rupture du contrat s'analysant en un licenciement* ».

[764] RAY J.-E. et BOUCHET J.-P., « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », préc.

professionnelles pour accomplir les prestations demandées à condition qu'un local professionnel ne soit pas mis à sa disposition par l'employeur »[765]. Cette indemnité visait initialement à compenser l'immixtion dans la vie privée du salarié découlant de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles et, notamment, l'occupation de son espace privé afin d'y entreposer du matériel professionnel. Néanmoins, depuis un arrêt du 12 décembre 2012[766], les juges ne se réfèrent plus à la vie personnelle du salarié et considèrent qu'il s'agit d'indemniser une simple sujétion[767] résultant de l'absence de local professionnel.

La Haute juridiction a donc subordonné l'octroi de cette indemnité à l'absence de fourniture d'un local professionnel par l'employeur à son salarié. Cela signifie que, dans le cadre d'une organisation alternant télétravail à domicile et périodes de travail dans les locaux de l'entreprise, cette indemnité ne sera pas accordée au salarié puisqu'il dispose d'un local professionnel, personnel ou partagé.

Or, l'exécution alternée du télétravail recouvre la quasi-totalité des situations actuelles[768]. Par conséquent, l'application de la jurisprudence précitée revient à priver la majorité des télétravailleurs à domicile du bénéfice de cette indemnité.

En revanche, dans l'hypothèse d'une exécution à plein temps du télétravail à domicile, l'employeur devra prévoir le versement de cette indemnité. Une condition semble toutefois se dégager de la jurisprudence : le salarié ne doit pas être à l'initiative de la mise en œuvre de cette organisation spécifique[769].

La question relative à l'octroi de cette indemnité pourrait se poser lorsque le télétravail à domicile est mis en place en réponse à une circonstance exceptionnelle, comme cela a été le cas à l'occasion de la crise liée à l'épidémie de Covid-19[770]. Certains salariés

---

[765] Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-19.667 – Cass. soc., 14 sept. 2016 n° 14-21.893 – Cass. soc., 21 sept. 2016, n°15-11.144 – Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014 : note BOSSU B., « L'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles n'est pas de nature salariale », JCP S 2019, 1130.

[766] Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-20.502.

[767] BONDAT D., « Précisions sur l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles », RDT 2018, p. 52, note sous Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499 ; CETTE G. et KOUDADJE G., « Indemnité d'occupation du domicile et partage des gains du télétravail », Dr. soc. 2022, p. 518.

[768] En 2012, le télétravail alterné représentait 85 % des situations, LBMG Worklabs, *Le télétravail en France,* 2012, cité par METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapp. au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Rapp. sept. 2015, p. 13 ; THOMAS S., « Réflexion sur le télétravail : les partenaires sociaux rendent leur conclusions », Liaisons soc. 2017, Quot., n° 17350 : « *S'agissant de la fréquence du recours au télétravail, c'est le travail à distance occasionnel qui domine largement. En France, rare sont les salariés qui exercent de façon permanente depuis leur domicile* ».

[769] Les juges ne visant que « *le salarié qui accepte de travailler à son domicile* », l'interprétation stricte de cette jurisprudence pourrait signifier que dans l'hypothèse où le salarié serait à l'initiative de la mise en œuvre du télétravail à domicile, l'employeur qui aurait accédé à cette demande du salarié justifiée par des convenances personnelles n'aurait pas à lui octroyer cette indemnité : CA Versailles, 11e ch. soc., 25 mai 2002, n° 01-2033.

[770] V., *supra*, note de bas de page n° 664.

peuvent alors être contraints de télétravailler en raison d'une indisponibilité des locaux, en l'espèce pour des raisons sanitaires. Au regard de la jurisprudence précitée, l'indemnité pourrait être exigée. Néanmoins, cette situation résultant de l'application de règles sanitaires d'ordre public et non de la volonté de l'employeur, il est fort probable qu'une solution différente sera retenue[771].

269. Cette indemnité soulève une autre question : celle de savoir si elle est due dans l'hypothèse de la mise à disposition par l'employeur d'un tiers lieu professionnel, comme un espace de *coworking*. Une telle mise à disposition ne prive pas le salarié du statut de travailleur à domicile. Il nous semble que s'il prend à sa charge l'abonnement mensuel qui en découle, l'employeur ne devrait pas avoir à octroyer cette indemnité dans la mesure où le tiers lieu concerné pourrait être considéré comme un local professionnel mis à disposition du salarié[772]. Cette première analyse nous semble toutefois devoir être dépassée, la mise à disposition d'un tiers lieu pouvant ne pas suffire à exonérer l'employeur du versement de l'indemnité, car si le salarié peut y accomplir sa prestation de travail, il ne pourra, en revanche, pas toujours y stocker son matériel professionnel. Dès lors, compte tenu de l'évolution jurisprudentielle concernant les modalités d'octroi de cette indemnité, le salarié pourrait néanmoins en bénéficier en fonction de l'espace consacré au stockage de son matériel professionnel à son domicile, même s'il n'y accomplit pas son activité.

En effet, les juges considéraient initialement que le montant de l'indemnité devait être fixé selon le taux d'occupation spatio-temporel du domicile du salarié à des fins professionnelles[773]. Aujourd'hui, la Cour de cassation ne prend plus en compte l'activité professionnelle du salarié à son domicile. Elle considère que cette indemnité est uniquement destinée à compenser l'espace consacré, dans le domicile du salarié, au stockage du matériel professionnel. Dès lors, son montant ne doit pas varier selon le temps de travail effectif, ni

---

[771] RAY J.-E., « Du télétravail au travail flexible, notre nouveau monde numérique du travail », préc. ; V., également en ce sens, GUYOT H., « Nouvel ANI relatif au télétravail : quelles opportunités », JCP S 2020, 3113 ; ANTONMATTEI P.-H., « À propos du télétravail imposé », préc.

[772] « *le coworking pourrait être un moyen permettant à l'employeur de se soustraire au principe de l'indemnité en attribuant à ses salariés itinérants un local professionnel, à la condition qu'ils puissent y stocker leur matériel et que le coût de cette pratique n'excède pas celui résultant de l'indemnité* », BONDAT D., « Précisions sur l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles », RDT 2018, p. 52, note sous Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499.

[773] AUMERAN X., « Critères d'évaluation de l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles », Cah. soc. 2017, n° 296, p. 248, note sous CA Paris, 24 févr. 2017 ; Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44865 à 08-44869 : « *il existait des éléments objectifs et pertinents justifiant l'octroi d'indemnités différentes aux deux catégories de personnel considérées, en l'occurrence un taux d'occupation différent, en termes de temps et d'espace, du domicile des salariés à des fins professionnelles* ».

l'accomplissement éventuel de mandats représentatifs par le salarié à son domicile, mais uniquement en fonction de l'espace occupé par le matériel professionnel[774].

270. Restent, toutefois, des interrogations relatives au sort de cette indemnité dans l'hypothèse de la mise en œuvre du télétravail à domicile à l'initiative du médecin du travail, comme solution d'aménagement du poste de travail ou de reclassement[775].

271. On le voit le domicile du salarié n'est pas parfaitement considéré comme les locaux de l'entreprise et cela a des conséquences sur les conditions d'exercice du télétravail.

2. *Les conditions d'exercice du télétravail au domicile du salarié*

272. Outre les difficultés déjà rencontrées tenant au contrôle de la durée et de la charge de travail des télétravailleurs, l'utilisation du domicile du salarié à des fins professionnelles s'avère difficilement compatible avec nombre de règles du Code du travail. Même si l'article 3.4. de l'ANI du 26 novembre 2020 précise qu'il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail qui relève de la sphère privée, il n'empêche que ce texte rappelle que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. L'employeur reste donc tenu, dans le cadre de l'obligation de sécurité mise à sa charge par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, de s'assurer de la conformité des lieux de travail, par exemple des installations électriques ou encore du respect des règles d'aération et d'éclairage des locaux…[776]. Bref, nous l'aurons compris, plusieurs dispositions du Code du travail relatives à l'hygiène et la sécurité sont fondamentalement inadaptées au télétravail[777] au domicile du salarié : « *chez vous, avez-vous une sortie de secours ? Une rampe pour handicapés ? Vos toilettes sont-elles installées "dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail" (C. trav., art. R. 2232-2-1) ?* »[778], comment appréhender les situations de « *Tabagisme actif du conjoint, du Bébé ou [du]*

---

[774] Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499 à 16-18.517 : « *l'occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel ne varie ni en fonction du temps de travail effectif ni en raison de l'utilisation des heures de délégation, la cour d'appel, appréciant souverainement l'importance de la sujétion* ».
[775] COEFFARD P. et THOUVENIN A., « La promotion du télétravail », JCP S 2018, 1334.
[776] C. trav., art. R. 4211-1 et s.
[777] LAFOURCADE L., « Repenser la sécurité du télétravailleur », préc.
[778] RAY J.-E., « De la question sociale au XXIe siècle au télétravail », Dr. soc. 2018, p. 52.

Doberman se faisant les dents sur le câble électrique de l'ordinateur de Papa »[779]. Là où le Code du travail peut aisément imposer au sein de l'entreprise des dispositifs de sécurité très encadrés, le droit au respect de la vie privée s'oppose à la transposition de ces règles hors de ces locaux, particulièrement au domicile du salarié, voire dans un tiers lieu, l'employeur ne pouvant procéder à des vérifications sur place.

Pas plus, d'ailleurs, que l'inspecteur du travail. En effet, si les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent, en application de l'article L. 8113-1 du Code du travail, d' un droit d'entrée dans tout établissement et dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent des travaux présentant des risques pour leur santé et leur sécurité[780], ce qui peut être le cas des télétravailleurs à domicile, particulièrement dans l'hypothèse du télétravail permanent dit « *full remote* », il reste que le télétravailleur sera en mesure de leur refuser l'accès à son domicile. Les agents de contrôle doivent, en effet, en vertu du dernier alinéa de l'article L. 8113-1, recueillir l'autorisation des habitants avant de pénétrer dans de tels locaux. S'il est nécessaire de permettre au salarié de refuser l'accès de son domicile à son employeur, aux inspecteurs du travail voire aux représentants du personnel, il n'en demeure pas moins qu'un tel refus peut constituer un motif d'inéligibilité au télétravail.

273. Pour contourner la difficulté, certains auteurs ont fait état de la pratique nord-américaine qui impose au télétravailleur d'affecter à son activité une pièce disposant d'un accès sur l'extérieur[781]. Si cette mesure est intéressante en ce qu'elle permet le contrôle du lieu de travail par les autorités, nous ne saurions en conseiller l'adoption au vu des difficultés matérielles qu'elle représenterait dans sa mise en œuvre, sans oublier les frais qu'elle occasionnerait. De plus, elle nous semblerait totalement opposée à l'esprit de flexibilité inhérent au télétravail.

274. En définitive, l'employeur ne peut guère faire plus que délivrer au télétravailleur, conformément aux dispositions de l'article 3.4.2. de l'ANI du 26 novembre 2020, une information sur les risques liés à l'utilisation des écrans de visualisation et des recommandations en matière d'ergonomie ou encore de lui demander, ainsi que le prévoient

[779] RAY J.-E., « Métamorphoses du droit du travail », préc.
[780] C. trav., art. L. 7424-1.
[781] RAY J.-E., « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 1992, p. 525 : pour pallier cette difficulté, en 1992, le comté de Los Angeles obligeait le salarié qui télétravaillait depuis son domicile à affecter une pièce particulière à cette activité, ou à en créer une, dont il finançait la construction. L'administration de contrôle n'avait ainsi accès qu'à ce local, qui disposait en principe d'un accès à l'extérieur.

de nombreux accords collectifs, de lui fournir une attestation sur l'honneur de conformité de son domicile aux dispositions relatives à la sécurité[782].

275. Le télétravail se heurte par ailleurs à certaines réticences qui constituent autant de freins indirects à son développement.

II. Les entraves indirectes à la mise en place du télétravail

276. En dépit de l'attrait qu'il peut exercer, le télétravail suscite aussi des inquiétudes chez l'ensemble des acteurs de l'entreprise, qui peuvent dissuader de mettre en place ce mode d'organisation du travail ou, du moins, inciter à la prudence. C'est que l'éloignement du travailleur porte en germe un double risque. Celui d'un éclatement de la communauté de travail (**A**) et celui de l'exposer, dans le même temps, à une situation d'isolement problématique pour la protection de sa santé (**B**).

A) L'éclatement de la communauté de travail

277. Selon les DRH, mais les syndicats partagent une partie de ce constat, le télétravail est porteur à la fois d'une fracture au sein du personnel de l'entreprise (**1**) et d'un désengagement des salariés (**2**).

1. *Le risque d'une fracture au sein du personnel*

278. Le développement du télétravail est source d'une inégalité entre les salariés dont le poste est « *télétravaillable* » et les autres, tenus de continuer à travailler sur site[783]. Cette situation, sur laquelle l'article 1.2. de l'ANI du 26 novembre 2020 avait appelé à être vigilant, est généralement vécue comme une injustice par ces derniers qui perçoivent parfois le télétravail comme une sorte de temps libre rémunéré par l'entreprise[784]. Elle engendre ou aggrave les tensions au sein du personnel entre des salariés appartenant à des catégories

[782] TEYSSIER C., « Télétravail au domicile : une approche juridique des mutations en cours », Dr. soc. 2023, p. 38.
[783] TEYSSIÉ B., « Télétravail *versus* communauté de travail », D. 2022, p. 1518 ; DE FABRÈGUES M., « Le télétravail donne du travail aux DRH », Bull. Joly Trav. 2020, n° 9, p. 47.
[784] DE FABRÈGUES M., *ibid*.

professionnelles différentes, ceux qui sont éligibles au télétravail relevant généralement des catégories supérieures, alors que les autres occupent plutôt des « *fonctions ouvrières* »[785].

2. *Le risque d'un désengagement des salariés*

279. Est ici visée la possibilité d'une perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise chez le salarié en télétravail du fait de son éloignement des autres acteurs de l'entreprise, employeur, collègues de travail, représentants du personnel, syndicats, qu'il n'est plus en mesure de côtoyer physiquement régulièrement et qui ne peuvent plus que difficilement lui transmettre des informations individuelles ou collectives. Il n'est pas indifférent de relever, à cet égard, que les grandes entreprises du numérique (Google, Facebook, Apple, IBM) n'ont pas souhaité mettre en place le télétravail ou ont décidé d'y mettre fin, estimant que ce mode d'organisation nuit à l'innovation et à l'implication des salariés[786]. C'est également le cas de Twitter (X) depuis sa reprise par Elon Musk[787].

280. Cette situation menace particulièrement les relations collectives au sein des entreprises, et l'ANI du 26 novembre 2020, qui consacre plusieurs dispositions à la nécessité de préserver la cohésion sociale dans l'entreprise et de maintenir le lien social entre les salariés[788], reflète les inquiétudes des partenaires sociaux à cet égard. Les syndicats redoutent que cette externalisation des télétravailleurs n'aggrave encore leur perte d'influence auprès des travailleurs et ne les condamne à terme[789]. Certains auteurs estiment que l' « *on assiste à une lente remise en cause des droits collectifs, de source légale ou négociée, gangrenée par la perte de pouvoir des représentants du personnel qui sont confrontés à l'éparpillement du public salarié qui fait leur force* »[790].

Le télétravail est également source de difficultés en ce qui concerne la protection de la santé des télétravailleurs.

---

[785] TEYSSIÉ B., préc.
[786] LAFOURCADE L., cité par RAY J.-E., « De la question sociale du XXIe au télétravail », Dr. soc. 2018, p. 52.
[787] « Twitter : Elon Musk interdit le télétravail et prévient des "temps difficiles" dans un courriel interne », forbes.fr, 13 nov. 2022.
[788] Not., art. 1.2., 5.1., 7.4.2.
[789] RAY J.-E., « De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance », préc. ; TEYSSIÉ B., préc.
[790] DELAWARI M. et LANDAT C., préc., p. 43.

B) La difficile protection de la santé des télétravailleurs

281. L'éloignement des télétravailleurs et leur isolement les exposent à des risques pour leur santé (**1**) et rend difficile la prise en charge des accidents survenus au cours de l'exercice de leur activité (**2**).

1. *Les risques liés à l'isolement*

282. Nous avons déjà envisagé les risques liés à l'isolement, notamment les risques psychosociaux[791]. Nous appréhenderons plus particulièrement, ici, les risques liés au développement d'une forme particulière de travail à distance, le télétravail permanent, dit *full-remote*. Par l'isolement dont elle est à l'origine, l'organisation en *full remote* accroit les risques inhérents au télétravail. Si cette forme particulière de télétravail concerne actuellement presque exclusivement les travailleurs indépendants, les travailleurs salariés n'en seront pas épargnés, notamment dans le domaine informatique ou en cas de circonstances exceptionnelles. À cet égard, la crise liée au Covid-19 a permis de mesurer les difficultés liées au télétravail permanent[792].

283. Les effets négatifs du télétravail sont d'autant plus ressentis que le nombre de jours de télétravail est élevé[793]. Ce constat explique la volonté ancienne et, largement partagée, de limiter le recours au télétravail à deux à trois jours par semaine[794]. Le télétravail à temps plein peut augmenter le temps[795] et la charge de travail du salarié que l'employeur ne pourra que difficilement maîtriser, sans parler de l'accroissement du risque d'immixtion de la vie professionnelle dans la sphère personnelle du travailleur qu'une telle organisation de travail engendre[796]. En éloignant le salarié des autres acteurs de l'entreprise,

---

[791] V. *supra*, n° 249 et s.
[792] PRUNIER-POULMAIRE S., « Le télétravail ne peut être constant, permanent et exclusif », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1920 ; V. *supra*, note de bas de page n° 664.
[793] LASFARGUES Y. et FAUCONNIER S., préc.
[794] *Ibid*. Dès 2012, une étude considérait qu'une « *pratique substantielle du télétravail – un tiers du temps de travail et un tiers des salariés – demeure une solution très bénéfique tant pour la compétitivité des entreprises que pour la qualité de vie des salariés* », GREENWORKING, préc., p. 14. Dans le même sens, le rapport Mettling préconisait de « *favoriser une modalité de télétravail avec quelques jours collectifs obligatoires de présence physique par semaine* », METTLING B., préc., p. 55 (préconisation n° 26). C'est également la position de l'OIT, qui recommande de ne pas dépasser deux à trois jours par semaine en télétravail, OIT, préc., pp. 54-55.
[795] Le télétravail impliquerait une hausse moyenne quotidienne du temps de travail de 48,5 minutes, DEFILIPPIS E., IMPINK S.-M., SINGELL M., POLZER J.-T., SADUN R., préc.
[796] V. *supra*, n° 143.

l'organisation en *full remote* accroit encore le développement de risques psychosociaux. L'isolement qui en résulte est susceptible d'aggraver le risque pour le salarié de perdre son sentiment d'appartenance au groupe[797]. Il peut alors se sentir désocialisé, marginalisé, voire exclu du collectif auquel il appartient. La « *solitude connectée* »[798] qui en résulte est susceptible d'être source de stress, *burn-out* ou encore dépression.

L'employeur n'est pas épargné par les difficultés liées au télétravail permanent. L'accroissement des risques sur la santé du salarié renforce la menace pour l'employeur de voir sa responsabilité engagée sur le fondement de l'obligation de sécurité[799]. De plus, la perte du sentiment d'appartenance des salariés à l'entreprise est susceptible de diminuer leur productivité, imposant à l'employeur la mise en place d'un management de proximité[800] tout en veillant à éviter toute dérive constitutive d'un harcèlement managérial[801].

284. Malgré les risques qu'il comporte, le télétravail permanent ne bénéficie pourtant pas (encore ?) d'un encadrement *ad hoc* qui permettrait de garantir que les relations du salarié avec l'entreprise sont maintenues de manière efficiente malgré la distance, que sa charge de travail est adaptée, que son état de santé physique et psychologique n'est pas affecté et que sa vie personnelle est respectée. Le droit positif ne distingue pas les différentes formes de télétravail, de sorte que les règles prévues sont inadaptées à celui qui s'exerce à plein temps. En effet, la réglementation impose seulement à l'employeur d'organiser un entretien annuel portant « *notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail* »[802]. Si cette obligation peut, déjà, paraitre insuffisante pour le télétravailleur ponctuel[803], nous ne pouvons que douter qu'elle puisse permettre à l'employeur de suivre et d'évaluer efficacement la situation du télétravailleur permanent. Il est toutefois possible de dépasser les obligations légales et conventionnelles dans l'accord ou la charte encadrant le

[797] V. *supra*, n° 279 et s.
[798] BAUDOIN E., DIARD C., BENABID M. et CHERIF K., *Transformation digitale de la fonction RH,* éd. Dunod, 2019, p. 190.
[799] V. *supra*, n° 243.
[800] Si les outils numériques permettent de maintenir les liens malgré la distance, ils ne remplacent pas pour autant un suivi humain, qui permet de prévenir et atténuer les risques. Le manager doit notamment rassurer le télétravailleur quant à son évolution de carrière et ses opportunités de formation qui doivent être identiques à celles des salariés présents dans l'entreprise.
[801] CASADO A., « Harcèlement moral : quelle protection pour les salariés en télétravail ? », Bull. Joly Trav. 2019, n° 5, p. 34, à propos de Cass. crim., 19 févr. 2019, n° 18-83.268.
[802] C. trav., art. L. 1222-10 al. 3.
[803] THOMAS S., « Réflexion sur le télétravail : les partenaires sociaux rendent leur conclusions », préc., à propos de l'entretien annuel obligatoire : « *cette seule règle reste bien en deçà de ce qu'il serait nécessaire de mettre en place pour réellement protéger le salarié des dérives* ».

télétravail et de prévoir un suivi régulier, la prise en charge de certains équipements améliorant les conditions de travail ou encore l'octroi de formations sur l'organisation du temps de travail à distance ou l'utilisation des outils numériques[804]. Le déploiement progressif des tiers lieux pourrait également contribuer à diminuer les risques liés au travail en *full remote*[805], mais cette solution n'est, pour l'heure, que très peu mobilisée[806].

L'éloignement rend également plus difficile la prise en charge de l'accident survenu pendant l'exécution du travail.

2. *La prise en charge de l'accident de télétravail*

285. Nous avons vu[807] que l'article L. 1222-9 du Code du travail institue une présomption d'imputabilité pour les accidents survenus « *sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle* », qui sont ainsi présumés être des accidents du travail. La solution est réaffirmée par l'article 3.4.3. de l'ANI du 26 novembre 2020. La mise en œuvre de cette présomption soulève cependant une difficulté et n'apporte pas la sécurité souhaitée[808].

286. Certains auteurs[809] doutent que cette présomption soit adaptée à des salariés qui n'exercent pas leur activité dans un lieu contrôlé par l'employeur. Ils relèvent qu'il peut effectivement être difficile de déterminer quand le salarié est en situation de télétravail, c'est-à-dire, où et quand il doit être considéré comme tel : « *Si la détermination du lieu où est exercé le télétravail ne pose pas trop de difficulté (le domicile ou les espaces de coworking, par exemple), la détermination du temps consacré à l'exercice de l'activité professionnelle est plus délicate. L'intérêt du télétravail pour nombre de salariés est précisément de bénéficier de souplesse dans l'organisation du travail et de pouvoir choisir le temps consacré au travail afin de l'adapter aux contraintes de la vie personnelle. Quel sera le*

[804] FOURNIER B. et GUYOT H., « Le télétravail », JCP S 2011, 1072.
[805] Selon Éric Martin, associé au groupe Start-Way, un réseau d'espaces de *coworking* en France, « *à l'horizon 2030, 25 % de la population active pourrait être localisée dans un espace de coworking* », y compris les salariés exerçant à distance, dans la mesure où ce type d'espace « *répond aux exigences des télétravailleurs, en proposant un nouveau mode d'organisation sociale* », *in* PERONNAU F. (dir.), *Repenser les lieux de travail* : *Le lieu de travail dans tous ses états !,* éd. Le Moniteur, 2017, pp. 186-187.
[806] Ainsi, parmi les accords signés entre le 20 décembre 2020 et le 20 décembre 2021, seuls 11 accords mentionnent les tiers lieux ou espaces de *coworking*, IZARD S., « Télétravail : où en est-on de l'application de l'ANI de 2020 ? », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1995, p. 3.
[807] V. *supra*, n° 244.
[808] MRAOUAHI S. « Le (télé)travail, c'est la santé … ? », Cah. soc. 2018, p. 321 ; CHAPELLON-LIEDHART D. et NERDEN Y., « Télétravail : l'accident du travail en question », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1909.
[809] COEFFARD P. et THOUVENIN A., « La promotion du télétravail », préc.

temps protégé dans l'hypothèse de salariés faisant le choix de fractionner leur journée de travail ? Comment définir le temps protégé de salariés qui bousculent les habitudes de travail, par exemple, en préférant travailler le soir ou la nuit, alors que leur activité s'exerce normalement de jour ? Autant de questions qui tempèrent la simplicité apparente du principe d'extension aux situations de télétravail de la présomption établie à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale »[810].

En cas d'accord ou de charte, les juges pourront s'y référer pour déterminer si le salarié était en situation de télétravail au moment de l'accident, puisqu'un tel cadre définit les conditions d'exécution dans lesquelles le télétravail est effectué (plages horaires, lieux qui y sont consacrés…). En l'absence d'un tel document, les juges devront procéder à une analyse casuistique afin de vérifier que l'accident est lié à l'activité professionnelle du salarié[811].

287. Deux arrêts rendus récemment par la Cour d'appel de Saint-Denis, le 4 mai 2023[812], et par la Cour d'appel d'Amiens, le 15 juin 2023[813], témoignent de cette difficulté. Ils ont décidé que la présomption ne joue pas si l'accident est survenu hors du temps ou du lieu de travail. Dans une telle hypothèse, il appartient à la victime de démontrer le lien entre l'accident et le travail. À défaut, l'accident n'a pas un caractère professionnel.

L'affaire jugée par la Cour d'appel de Saint-Denis concernait un salarié qui télétravaillait à domicile lorsque sa connexion internet s'est brusquement interrompue. Sorti sur la voie publique afin de découvrir l'origine de ce dysfonctionnement, il a été blessé par la chute d'un poteau téléphonique qui venait d'être heurté par un camion. Les juges ont considéré que le salarié avait interrompu son travail afin d'aller se renseigner sur l'origine de la panne informatique, de sorte qu'il avait cessé sa mission pour un motif personnel et ne se trouvait plus sous l'autorité de son employeur. En conséquence, la cour estime que le caractère professionnel de l'accident n'est pas établi.

L'affaire jugée par la Cour d'appel d'Amiens concernait une salariée qui avait terminé son télétravail à 16 h 01, conformément à ses horaires de travail (circonstance établie

[810] *Ibid*.
[811] Pour une appréciation casuistique, Cass. soc., 18 nov. 1993, n° 91-12.721 : les juges ont considéré qu'une chute dans un escalier pouvait constituer un accident du travail dès l'instant où le retour au domicile du salarié, au cours duquel celui-ci a chuté, avait été nécessité par l'exécution d'une tâche qui lui avait été confiée par son employeur ; Cass. soc., 9 mars 1995, n° 93-10.918.
[812] CA Saint-Denis, 4 mai 2023, n° 22/00884 : note BOUILLOUX A., « Accident du travail et télétravail : Mais où est donc passé le risque de l'autorité ? », JCP S 2023, 1212.
[813] CA Amiens, 15 juin 2023, n°22/00474 : note BOUILLOUX A., *ibid.*

par son pointage de fin de journée) et qui avait chuté dans les escaliers en remontant de son sous-sol aménagé en bureau. Là encore, les juges estiment que l'accident s'était produit en dehors de son activité professionnelle à un moment où la salariée n'était plus sous la subordination de son employeur.

Bien qu'elle puisse paraître sévère, la solution adoptée dans la seconde espèce nous paraît justifiée au regard de la définition de l'accident du travail. Si la Cour refuse d'appliquer la conception extensive du temps de travail retenue par la jurisprudence quand l'accident est survenu hors du temps de travail mais lorsque le salarié se trouvait dans les dépendances de l'entreprise[814], c'est parce qu'elle considère, à juste titre, qu'en l'espèce la situation est différente, dans la mesure où la salariée se trouvait à son domicile et n'était, donc, plus soumise à l'autorité de l'employeur.

En revanche, la solution retenue par la Cour d'appel de la Réunion, dans la première espèce, nous paraît plus critiquable dès lors que l'interruption était indubitablement liée à l'activité professionnelle.

Reste à attendre que la Cour de cassation prenne position sur la question et de voir si le développement du télétravail l'amènera à assouplir sa jurisprudence.

288. Il a été suggéré d'étendre les solutions dégagées par la jurisprudence relative aux accidents de mission[815]. Nous rappellerons que, depuis un revirement opéré par deux arrêts du 19 juillet 2001[816], la Cour de cassation décide que l'accident survenu pendant tout le temps de la mission est un accident de travail, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf si la preuve est rapportée par l'employeur, ou par la caisse, que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel. Le salarié en mission bénéficie donc, durant toute la mission, de la présomption d'imputabilité au travail de l'accident même si celui-ci s'est produit à 3 heures du matin, tandis qu'il dansait en discothèque[817]. Cette jurisprudence semble, cependant, difficilement transposable aux salariés en télétravail dans la mesure où leur situation est différente[818]. Alors que la mission laisse subsister le lien d'autorité avec l'employeur

[814] Cass. Ass. plén., 3 juill. 1987, nº 86-14.914.
[815] MRAOUAHI S., « Le (télé)travail, c'est la santé… ? », préc.
[816] Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603 : constitue un accident du travail le décès d'un salarié en mission dans sa chambre d'hôtel, peu importe que le décès soit survenu en-dehors des horaires d'activité du salarié, lors de l'accomplissement d'un acte de la vie courante, et que la preuve d'une relation directe entre la mort et les conditions de travail ne soit pas établie.
[817] Cass. 2e civ., 12 oct. 2017, n° 16-22.481.
[818] FIESCHI B., « Télétravail et accident du travail », Lexbase Social n° 842, 5 nov. 2020.

pendant toute sa durée, ce qui justifie le maintien de la présomption d'imputabilité[819], le télétravail qui s'exerce dans un environnement personnel ne maintient le travailleur sous l'autorité de l'employeur que pendant le temps où il exécute sa prestation, dans le cadre de ses horaires de travail [820].

Le développement du télétravail fait encore face à un ensemble d'obstacles qui témoignent de la résistance qu'oppose le droit du travail à cette organisation. Si la résistance s'est assouplie pour favoriser l'éloignement du travailleur, il n'en est rien lorsque sont remis en cause les critères du salariat et la définition du travailleur salarié

[819] MORVAN P., *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 10e éd. 2021, n° 120, p. 109.
[820] GUYOT H., « Accident de travail et télétravail : à quelques mètres ou minutes près », RF, My actu, 30 juin 2023, revue-fiduciaire.com

CHAPITRE 2
LA RÉSISTANCE À L'ÉVICTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

289. La révolution numérique est à l'origine de la création de nouvelles formes d'emploi[821] qui dérogent au modèle classique et mettent en présence trois acteurs : une plateforme numérique de mise en relation, un client et un prestataire, que nous désignerons sous l'appellation de travailleur. Le schéma est le suivant : le client commande un service (livraison de repas, transport …) à la plateforme, qui le met en relation avec le travailleur qui exécutera la prestation demandée. En droit du travail, cette relation triangulaire pose la question cruciale du statut juridique des travailleurs des plateformes numériques. Sont-ils des salariés ou des travailleurs indépendants ? Cette question classique, dont nous connaissons les enjeux en termes de protection des travailleurs, suscite un important contentieux qui a largement dépassé les frontières françaises[822].

---

[821] La nouveauté réside dans l'intermédiation numérique et non dans le travail qui est réalisé, V. OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapp. Bureau international du Travail, Genève, 20 sept. 2019, pp. 6-7.

[822] V. AFP, « Le modèle Uber remis en cause dans un nombre croissant de pays », Liaisons soc. 2021, Europe 45 ; ALLAMPRESE A., BAVARO V., CARABELLI U., LOI P. et SPINELLI C., « Le travail de plateforme et l'expérience controversée des *riders*, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates », Dr. soc. 2021, p. 621 ; ANDRÉ O., « La détermination complexe du statut du travailleur des plateformes numériques aux États-Unis », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019 ; ASSER M., « Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international », JCP S 2020, 2041 ; BROCKMANN J., GOMES B., JAULT-SESEKE F., KENNER J., LYON-CAEN A., PASQUIER T., PERULLI A., PEREZ DEL PRADO D., SACHS T. et VERNAC S., « Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », RDT 2021, p. 339, synthèse d'un séminaire de droit comparé organisé à l'Université Paris Nanterre le 31 mars 2021 ; CHAUCHARD J.-P., « L'Union européenne et les travailleurs de plateformes », *in Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière. Droit social international et européen en mouvement*, LGDJ, Lextenso, 2019, p. 55 ; FIORENTINO A., « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », Dr. soc. 2019, p. 177 ; GAURIAU R., « Uber Brésil : un choix de politique jurisprudentielle hasardeux », JCP S 2020, 2076 ; GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais,* Rapp. remis à l'OIT, Bureau International de Paris, déc. 2017 ; HE L., « La protection des travailleurs des plateformes numériques en Chine : avancée ou recul ? », RDT 2022, p. 121 ; HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 13 ; JOURNOT M., UHRING L. et GHRIEB A., « À l'international », JCP S 2021, 349 ; LHERNOULD J.-P. et ROBIN-OLIVIER S., « Travailleurs des plateformes. État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », RJS 7/20 ; MARTINIÈRE R., « Approches comparatives : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019 ; PADYCH C., « En Espagne, les livreurs sont désormais des salariés », Liaisons soc. 2021, Europe 29 et « Travailleurs des plateformes : le Portugal va à son tour imposer le salariat », Liaisons soc. 2021, Europe, 39 ; PÄRLI K., « Arrêts clarificateurs du Tribunal fédéral concernant la cause Uber – des (nombreuses) questions encore ouvertes », *in* : SZS-OnlineFirst, 11 juillet 2022 (trad. fr. réalisée par l'éditeur) et « L'ubérisation du travail en Suisse », RDCTSS 2019/2, p. 68 ; PERULLI A., « Le droit du travail "au-delà de la subordination". Collaborations "hetero-organisées par le commettant" et protections minimales pour les livreurs indépendants », RDT 2020, p. 309 ; VALÉRY M.-A., « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo », RDT 2021, p. 231 ; VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », RDT 2019, p. 101 ; VICENTE M., « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1946 et n° 1968, note sous UK Supreme Court, 19 févr. 2021, *Uber BV and others v Aslam and others* et « Les

290. Tels des « *Canada Dry* »[823] de l'indépendance, certaines plateformes ont tenté, par une sorte d'*independant-washing*[824], de dissimuler la réalité des relations de travail qu'elles entretenaient avec leurs prestataires par de nombreux artifices laissant supposer qu'elles ne relevaient pas du salariat (**Section 1**). Si face à ce leurre, les premières juridictions saisies se sont montrées hésitantes[825], la jurisprudence, aiguillonnée par une doctrine qui s'est fortement mobilisée, a fini par dévoiler la stratégie de contournement du droit social opérée par ces plateformes, qui assument, en réalité, les fonctions d'un employeur[826]. Faisant application des critères classiques du contrat de travail, les juges ont résisté et révélé la réalité de la subordination juridique exercée par les plateformes sur leurs travailleurs (**Section 2**).

SECTION 1
LE LEURRE DE L'INDÉPENDANCE

291. Le coût et les contraintes juridiques du salariat ont toujours encouragé certaines entreprises à développer des stratégies de contournement du droit du travail. Tel est le cas des opérateurs de plateformes numériques de travail[827], qui tentent de faire passer les prestataires auxquels elles font appel pour des indépendants afin de s'affranchir de

coursiers Deliveroo face au droit anglais. À propos de la décision *Independent Workers'Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)*, Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, Royaume-Uni », RDT 2018, p. 515 ; ZHENG A., « Évolutions technologiques et normes du travail en Chine », *in* SUPIOT A. (dir.), *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail*, Les Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2019, p. 211, spéc. p. 214 et s.

[823] Cette expression est utilisée en référence à une boisson non alcoolisée dont la communication commerciale était axée autour de sa ressemblance à du whisky, pour qualifier quelque-chose qui a l'apparence de ce qu'il prétend être sans pour autant en avoir les qualités.

[824] Par référence au *greenwashing*, ce terme vise la pratique de certaines plateformes qui tentent de dissimuler le pouvoir qu'elles exercent sur les travailleurs derrière une image marketing de liberté.

[825] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », Dr. soc. 2018, p. 547 : sur les seize arrêts analysés par l'auteur, quatorze ont refusé la requalification ; V. en ce sens Cons. prud'h. Paris, 28 juin 2018, n° 17/04674 qui n'a pas requalifié le contrat conclu avec Uber en contrat de travail, estimant qu'il présentait une nature commerciale.

[826] « *Le "modèle d'affaires" pratiqué par Uber au Royaume-Uni comme en France et sous d'autres cieux, révèle que cette organisation assume les cinq "fonctions" qui caractériseraient l'employeur. À savoir : la création et la rupture de "la relation d'emploi" ; la fourniture de la tâche à accomplir et sa rémunération ; la réception des "fruits du travail du conducteur" à travers la perception directe du prix de la prestation réalisée (…) ; la "gestion du marché intérieur de l'entreprise" par la coordination et le contrôle des facteurs de production du service ; la gestion de l'entreprise sur le marché extérieur, face à la concurrence* », JEAMMAUD A., « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », Semaine sociale Lamy 2017, n° 1780.

[827] Déf. *Infra*, n° 297.

l'ensemble de la législation sociale[828]. Cette stratégie s'est illustrée à travers le *lobbying* intense, dont témoignent les « *Uber files* »[829], opéré par Uber auprès des plus hautes autorités de l'État tant en France qu'à l'étranger. Pour résister aux sirènes de l'indépendance, le droit du travail français a dû s'affranchir *ab initio* des deux illusions développées par les plateformes numériques : elles resteraient neutres et se contenteraient d'un rôle d'intermédiaire numérique (**I**) ne faisant appel qu'à des prestataires indépendants (**II**)

I. La neutralité illusoire des plateformes numériques

292. Afin de ne pas être perçues comme de potentiels employeurs, les plateformes numériques ont, d'abord, exploité le mirage offert par le modèle collaboratif auquel elles ont été rattachées (**A**). Elles ont, ensuite, tenté de dissimuler la réelle nature de leur activité derrière le voile de l'intermédiation numérique, affirmant n'assurer qu'une fonction neutre de mise en relation électronique entre un client et un prestataire indépendant (**B**).

A) Le mirage de l'économie collaborative

293. Selon la définition qu'en retient l'URSSAF, l'économie collaborative, dite aussi « *économie du partage* »[830], repose sur le partage ou l'échange entre particuliers de biens (voiture, logement, outils de bricolage …), de services (bricolage, création de site internet, travaux de rédaction …) ou de connaissances (communautés d'apprentissage …), avec ou

---

[828] Quelques opérateurs comme *JustEat* ou *CaoCao* ont fait le choix du salariat, BOULMAN C., « Le VTC chinois Caocao veut recruter une partie de ses chauffeurs en CDI », LesEchos.fr, 26 juill. 2021, https://www.lesechos.fr/industrie-services/tourisme-transport/le-vtc-chinois-caocao-veut-recruter-une-partie-de-ses-chauffeurs-en-cdi-1334803 ; « Just Eat : la première élection de représentants du personnel sacre FO », Liaisons soc. 2022, Quot. n° 18514.

[829] Les « *Uber files* » désignent la transmission de plus de 120 000 documents au quotidien britannique The Guardian par un ancien cadre dirigeant d'Uber chargé du *lobbying* en Europe de 2014 à 2016. Comme l'affirme le rapport publié par la commission d'enquête parlementaire constituée à cette occasion, ces documents témoignent des stratégies poursuivies par les plateformes pour se rapprocher des pouvoirs exécutif et législatif et « *grâce à des moyens financiers colossaux et en toute connaissance de cause, braver la loi (…) pour implanter un modèle capitaliste d'externalisation de l'emploi destructeur du salariat et des droits des travailleurs, avec l'unique intention de réaliser un maximum de profits. (…) Le rapport d'enquête confirme la stratégie brutale poursuivie par Uber pour faire plier le droit afin d'imposer son modèle en France* », HADDAD B. (Président) et SIMMONET D. (Rapporteure), *Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative aux révélations des Uber files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, Assemblée Nationale, Rapp. d'enquête n° 1521, 11 juill. 2023 ; LILLIU E., « Auditions Uber Files : la Cour de cassation fait le point », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2039 ; V. not. Consortium international des journalistes d'investigation, franceinfo, « Uber Files : révélations sur les pratiques de lobbying du géant des VTC », francetvinfo.fr, 10 juill. 2022.

[830] De l'anglais *Sharing economy*.

sans échange monétaire et s'exerce par l'intermédiaire de plateformes numériques qui mettent en relation les personnes concernées[831]. Profitant du flou qui entoure la notion de plateforme numérique (**1**), les plateformes dites « *de travail* » ont cherché, mais en vain, à s'inscrire dans le cadre de cette économie pour échapper à la qualification d'employeur (**2**).

1. *Le flou de la notion de plateforme numérique*

294. L'absence de définition dans le Code du travail (**a**) conjuguée à leur hétérogénéité (**b**) maintient les plateformes numériques dans un certain flou juridique.

a. L'absence de définition dans le Code du travail

295. Plus d'une décennie après leur apparition, dans le sillage des *Blablacar* (2006), *AirBnb* (2008) et *Uber*[832] (2009), les plateformes numériques ne sont toujours pas définies par le Code du travail, qui se contente de renvoyer[833] à l'article 242 bis du Code général des impôts, aux termes duquel l'opérateur de plateforme est l'entreprise qui « *met en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service fourni* »[834]. Plus complet, sans toutefois que sa définition soit générale, l'article L. 111-7 du Code de la consommation qualifie d'opérateur de plateforme en ligne « *toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public*

---

[831] TERRASSE P., *Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative*, févr. 2016 ; CLÉMENT-FONTAINE M., « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », D. IP/IT 2017, p. 140 ; L'économie collaborative s'inscrit dans le mouvement du coopérativisme, en opposition aux modes de production de financement et de consommation toujours plus intensifs de l'économie capitaliste et privilégie l'usage à la possession. Elle a pour ambition de limiter les intermédiaires entre producteur et consommateur et encourage, concrètement, les échanges, partages ou mutualisations de biens, ressources, connaissances ou encore services *via* un « *réseau* » c'est-à-dire par un lieu physique ou numérique. L'esprit collaboratif peut donner lieu à des échanges monétaires (comme le remboursement des frais d'essence et de péage dans le cas du covoiturage), mais il n'implique pas de rémunération entre les personnes mises en relation. L'économie collaborative concerne la culture (avec Wikipedia, l'encyclopédie en libre accès), la production (via les *Fablabs* [Glossaire, p. 459] et le DIY [Glossaire, p. 459]…), la finance (au moyen du *crowdfunding* désintéressé [V. glossaire, p. 457]), la consommation (avec le covoiturage, le *couchsurfing* [Glossaire, p. 457], les applications de dons comme *Geev*…) et de modes de vie (colocation, coworking…).

[832] À l'origine du néologisme d' « *ubérisation* », terme critiqué par le Professeur Antonio Casilli qui lui préfère celui de « *Plateformisation* », CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, coll. La couleur des idées, éd. Seuil, 2019, p. 63 : « *la notion de "plateformisation" a l'avantage de décrire la véritable nature du processus en cours. Elle renvoie non seulement à l'émergence des plateformes numériques pure players* [entreprises dont l'activité est exercée uniquement sur Internet]*, mais également à l'adhésion progressive des systèmes productifs traditionnels au paradigme de la plateforme* ».

[833] C. trav., art. L. 7341-1.

[834] Dans sa version en vigueur depuis le 1er janvier 2023.

en ligne reposant sur : 1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service ». Enfin, le Conseil national du numérique (CNNum)[835] définit la plateforme comme « *un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux* »[836]. Un point commun se dégage de l'ensemble de ces définitions. Les plateformes sont des intermédiaires qui organisent la rencontre entre une offre et une demande de manière dématérialisée au moyen d'algorithmes. La réelle nouveauté du phénomène ne réside pas tant dans le procédé de mise en relation, que dans « "*l'élargissement quasiment sans limites du nombre d'acteurs qui peuvent être mis en relation en temps réel et la réduction drastique des coûts de production de cette mise en relation et de ces services (…) Cette intermédiation en temps réel a été rendue possible par un ensemble de progrès techniques tels que la généralisation des smartphones", les apps., l'internet à haut débit et la géolocalisation* »[837].

Dans ce contexte, l'absence de définition dans le Code du travail nous paraît significative et témoigner de la volonté initiale des pouvoirs exécutif et législatif de ne pas appréhender les plateformes sous l'angle social, mais seulement au regard des règles fiscales et de leurs relations avec les consommateurs et, ainsi, de ne pas les présenter comme de potentiels employeurs[838]. En ce sens, il est intéressant de remarquer que le Code du travail les désigne principalement comme des plateformes « *de mise en relation par voie électronique* »[839] et « *d'emploi* »[840]. Elles sont donc présentées soit comme des

[835] Il s'agit d'une commission consultative indépendante chargée d'étudier les questions relatives au numérique, en particulier les enjeux et les perspectives de la transition numérique de la société, de l'économie, des organisations, de l'action publique et des territoires (D. n° 2017-1677, relatif au Conseil national du numérique, 8 déc. 2017, art. 1er, JO n° 0288, 10 déc. 2017).
[836] CNNum, *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, Rapp. remis au Premier ministre, juin 2015, p. 395.
[837] FORESTIER F., BONOT F., CHAGNY O. et DUFOUR M., *Désubériser, reprendre le contrôle*, éd. du Faubourg, 2020, p. 16, cité par FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail,* Rapp. remis au Premier Ministre, 1er déc. 2020, p. 13.
[838] Ce silence lourd de sens contraste avec le retentissement qui entoure les contentieux relatifs aux plateformes numériques qui se sont multipliés ces dernières années.
[839] Le livre III de la 7ème partie du Code du travail s'applique ainsi notamment aux « *(…) travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* ».
[840] Le Chapitre V du titre IV du livre III de la 7ème partie du Code du travail concerne l' « *Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi* » (art. L. 7345-1 à L. 7345-12).

intermédiaires de mise en relation, soit comme des entreprises créatrices d'emploi, et non de travail, ce qui, dans les deux cas, les éloigne de la figure de l'employeur.

L'extrême diversité des plateformes ne facilite pas, non plus, la clarification de la notion.

b. L'hétérogénéité des plateformes

296. Les plateformes numériques présentent une grande hétérogénéité[841] en ce sens qu'elles peuvent servir n'importe quels échanges[842]. En conséquence, il paraît difficile, voire dangereux[843], de toutes les regrouper sous un modèle unique ou de leur appliquer un « *droit des plateformes* » commun. Leur unique point commun réside dans la matérialisation de leur service sur un site internet ou une application mobile. S'il n'existe pas de classement unanimement admis, il est possible de les regrouper en fonction de leur type d'activité, du secteur dans lequel elles interviennent et du mode de rétribution choisi, ou encore de la façon dont elles partagent la valeur avec leur communauté. Le rapport Frouin[844] et celui du CNNum[845] reprennent la classification, en trois catégories, opérée par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)[846], qui distingue : les plateformes digitales, comme les moteurs de recherche ou les réseaux sociaux, dont l'activité porte sur le référencement de résultats ; les plateformes collaboratives qui s'inscrivent dans une relation de pair à pair ; et les plateformes de travail qui permettent la vente, la fourniture ou l'échange d'un bien ou d'un service produit (ou réalisé) par des travailleurs collaboratifs. Seule la dernière catégorie intéresse la présente étude. Un premier constat s'impose à leur égard. Leur modèle n'est pas compatible avec celui de l'économie collaborative.

---

[841] COMBE E., « Les plateformes : notion, enjeux et pistes d'évolution », *in* DELPECH X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 1er sept. 2021, p. 21.
[842] « *les biens tangibles comme les biens intangibles, l'information comme le temps, l'argent comme les biens immobiliers…* », VIOSSAT L.-C., « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », Regards, oct. 2019, p. 87, cité par FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, *op. cit*., spéc. p. 14.
[843] COMBE E., préc., spéc. p. 23.
[844] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, *op.* cit.
[845] CNNum, *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, *op. cit.*
[846] AMAR N. et VIOSSAT L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapp. de l'IGAS, 2016.

2. *L'incompatibilité des plateformes de travail avec l'économie collaborative*

297. Les plateformes numériques de travail proposent un service qui repose sur l'exécution d'un travail, d'une prestation de services ou d'une activité[847] et sont au cœur d'une relation tripartite unissant, comme nous l'avons vu, la plateforme, un client et un prestataire indépendant qu'elle met en relation. Néanmoins, nous constatons, ici encore, une certaine diversité des services proposés qui permettent de distinguer quatre types de plateformes : les plateformes de *jobbing* qui proposent des services à domicile aux particuliers et des services à la personne (ManoMano, SuperProf…) ; les plateformes de services aux entreprises qui proposent soit des services à haute valeur ajoutée, comme les plateformes de *freelance* soit des services plus courants, notamment dans les secteurs de la logistique, de l'événementiel ou de l'hôtellerie-café-restauration (Malt…) ; les opérateurs de services organisés comme les plateformes de mobilité qui fixent les prix et organisent la prestation de services standardisée à l'instar d'Uber, Deliveroo ou des plateformes de mise en relation, notamment de moniteurs d'auto-école[848] et de candidats à l'examen du permis de conduire ; les plateformes de micro-travail qui mettent en relation, à l'échelle internationale, une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées (*Amazon Mechanical Turk*, …).

298. Le modèle d'affaires de ces plateformes repose sur une externalisation de la production vers des indépendants[849], mais l'étude des conditions réelles d'exercice de la prestation délivrée par ces derniers conduit à s'interroger sur leur véritable statut juridique. Pour ce faire, il est nécessaire de connaître la réalité des relations que les plateformes entretiennent avec les travailleurs.

---

[847] CHOPIN F., « L'émergence de nouvelles formes de travail pour les plateformes numériques », préc. ; V. également GOMES B., *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse, A. Lyon-Caen (dir.), Université Paris 10, 2018, p. 26, §6.

[848] V. CAA Lyon, 7e ch., 1er oct. 2020, n° 19LY00254, *Le permis libre*. Première juridiction administrative d'appel à statuer sur la qualification de travailleurs de plateforme. En l'espèce, il s'agissait d'une plateforme d'auto-école en ligne qui assurait la mise en relation des moniteurs de conduite exerçant en qualité d'indépendants et de leurs élèves. Les juges ont écarté la qualité de salarié : note LOISEAU G., « Les travailleurs de plateformes : des "ni-ni" », Comm. com. électr. 2020, n° 12, comm. 88 ; note PETIT F., « Le juge administratif face au statut des travailleurs des plateformes numériques de mise en relation », Bull. Joly Trav. 2020, n° 12, p. 14.

[849] MONTEL O., « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », DARES, Document d'études n° 213, août 2017.

299. L'erreur a été commise, lors de l'apparition de ces nouveaux acteurs, de considérer que l'ensemble des plateformes numériques s'inscrivait dans le mouvement collaboratif qui prône les échanges entre particuliers. Il paraissait dès lors difficilement envisageable qu'une entreprise qui n'est pas ouvertement et uniquement en quête de profits puisse exercer les prérogatives propres à un employeur. Mais, si certaines plateformes se limitent à un rôle d'intermédiaire et relèvent réellement de l'économie collaborative, la plupart ont surtout fait le choix stratégique de s'inscrire dans ce courant collaboratif afin d'échapper aux charges fiscales et sociales pesant sur les entreprises traditionnelles. Ces plateformes poursuivent, en effet, un véritable objectif lucratif et la pérennité de leur activité marchande repose sur la force de travail de la main d'œuvre à laquelle elles font appel et dont elles captent une partie du chiffre d'affaires. Ce type de plateformes de travail[850] s'inscrit donc plutôt dans le courant de l'économie ubérisée[851] ou du « *Capitalisme de plateforme* »[852] que dans celui de l'économie collaborative[853], ce qui permet de les voir comme de potentiels employeurs.

300. Ainsi, la nouveauté et la diversité du phénomène, chaque plateforme définissant différemment les relations qui l'unissent à ses partenaires, a permis à ces opérateurs de fondre la véritable nature de leur activité dans le mirage de l'économie collaborative. Or, malgré leurs différences, les plateformes présentent la caractéristique commune de reposer sur des algorithmes chargés d'articuler l'offre et la demande[854], mais qui, contrairement aux apparences et à l'esprit du modèle collaboratif, ne sont pas neutres et ne se contentent pas de jouer un simple rôle d'intermédiation.

---

[850] V. GOMES B., *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, V. *supra*, n° 298.

[851] L'économie ubérisée regroupe un « *nouveau modèle d'entreprise horizontalisée, dématérialisée, idéalement sans salariés ni bureaux, capable de concurrencer les acteurs traditionnels via la mobilisation (par les technologies numériques) d'un grand nombre de prestataires, sans en assumer la charge* », *in* PORTIER P., « Économie collaborative : "La solution n'est pas dans un excès de réglementation" », Le Monde, 3 nov. 2015.

[852] SRNICEK N., *Le capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Coll. Futur proche, éd. Lux, 2018, 154 p. ; CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, préc.

[853] COURSIER P., « Le droit social face à l'économie collaborative et distributive », JCP S 2016, 1389 et « Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? », JCP S 2016, 1400.

[854] FLICHY P., « Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente », Réseaux, 2019/1, n° 213, spéc. p. 177, cité par CNNum, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, 2020, p. 17.

B) Le voile de l'intermédiation numérique

301. Les plateformes numériques affirment que si les prestataires qui leur sont liés relèvent massivement – voire exclusivement – du statut de travailleur indépendant c'est parce qu'elles n'assurent qu'un simple service d'intermédiation. Le législateur a été convaincu et le Code du travail les qualifie de « *plateformes de mise en relation par voie électronique* »[855]. Or, malgré la « *volonté farouche du législateur d'éloigner la plateforme de l'idée d'employeur [par l'utilisation] de la notion de "mise à disposition"* »[856], il apparaît que, dans de nombreux cas, la plateforme ne se limite pas à ce rôle neutre de mise en relation électronique et que, poursuivant en réalité un objet commercial beaucoup plus vaste, elle propose et organise une activité économique nécessitant une main d'œuvre.

302. C'est précisément ce qu'a jugé la Cour de justice de l'Union européenne à propos d'Uber dans l'affaire Elite taxi[857]. Saisie d'une question préjudicielle, elle a considéré que le service d'intermédiation fourni par Uber ne relève pas de la qualification de « *service de la société d'information* », mais « *doit être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport* »[858], au motif qu' « *un service d'intermédiation […] qui a pour objet, au moyen d'une application pour téléphone intelligent, de mettre en relation, contre rémunération, des chauffeurs non professionnels*

---

[855] C. trav., art. L. 7341-1.

[856] GOMES B., « *Take Eat Easy* : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 6, note sous Cass. soc., 28 nov. 2018.

[857] CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL* : obs. BERLIN D., « *(Nicht) Uber alles* ! », JCP G 2018, 85 ; obs. BONNEVILLE P., BROUSSY E., CASSAGNABÈRE H. et GÄNSER C., « Chronique de jurisprudence de la CJUE », AJDA 2018, p. 329 ; obs. DELPECH X., « À la une - Transport routier - Assimilation d'Uber à un transporteur de passagers », JT 2018, n° 205, p. 12 ; note DOUVILLE T., « Arrêt Uber ou l'art délicat de la qualification », JCP E 2018, 1111 ; note GOMES B., « Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt Elite taxi contre Uber », RDT 2018, p. 150 ; obs. GRARD L., « Chronique Droit européen des transports - Uber. Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) : une prestation de transport extérieure aux règles générales du marché unique », RTD eur. 2018, p. 147 ; note HATZOPOULOS V., « La première prise de position de la Cour en matière d'économie collaborative », RTD eur. 2018, p. 273 ; obs. HUET J., « Est un "service dans le domaine des transports" l'intermédiation numérique mettant en relation des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain (arrêt Uber) », RDC 2018, n° 2, p. 210 ; obs. KENFACK H., « Droit des transports », D. 2018, p. 1412 ; note LOISEAU G., « Uber dans les filets de l'analyse contractuelle », Comm. com. électr. 2018, n° 2, comm. 11.
– CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16, *Uber France* : « Voitures de transport avec chauffeur : qualification du service "Uber Pop" », D. 2018, p. 934 ; obs. BERLIN D., « Uber, suite et fin ? », JCP G 2018, act. 491 ; obs. GRARD L., « Chronique Droit européen des transports – "UberPop" une prestation de transport à titre principal, la Cour persiste et signe », RTD eur. 2019, p. 153 ; obs. HUET J., « Le service rendu par une plateforme mettant en relation des chauffeurs et des clients est un service dans le domaine des transports dont la réglementation relève de la loi nationale de chaque État membre de l'Union européenne », RDC 2019, n° 3, p. 43.

[858] CJUE, *Elite Taxi*, préc., spéc. §40.

utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain, doit être considéré comme étant indissociablement lié à un service de transport »[859]. Il ressort de l'analyse globale opérée par la Cour que la plateforme ne se contente pas d'un rôle d'intermédiaire, mais qu'elle crée une offre de transport qu'elle rend accessible par une application dont elle organise le fonctionnement général à l'égard des clients[860]. Non seulement Uber sélectionne les chauffeurs et leur fournit l'application qui leur permet d'assurer leur service de transport et d'être contactés par les clients, mais il les soumet aussi à certaines sujétions. La plateforme exerce, en effet, une influence décisive sur les conditions d'exécution du service dans la mesure où, d'une part, elle fixe le prix maximum de la course, l'encaisse auprès des clients avant d'en reverser une partie au chauffeur et, d'autre part, elle exerce un contrôle sur la qualité des véhicules ainsi que sur le comportement des chauffeurs qui est susceptible d'entraîner leur exclusion[861]. C'est aussi pour cette raison que les juges anglais[862] et américains ont rejeté l'argument d'Uber qui se présentait comme un prestataire de services électroniques. Ainsi, par exemple, les juges californiens ont considéré que « *l'activité d'Uber ne pourrait exister sans chauffeur* »[863] et que « *la définition qu'Uber se donne « d'entreprise technologique » s'appuie exclusivement sur le fonctionnement de la plateforme (qui utilise internet via les smartphones, logiciels et applications) plutôt que sur le fond de ce qu'Uber fait vraiment (à savoir permettre à des clients de commander et obtenir des courses)* »[864]. Or, comme le souligne Madame Barbara Gomes, « *dès lors qu'une plateforme sollicite une personne pour exécuter un service qui est l'objet même de son activité commerciale, limitant [l'objet] du contrat qui la lie [à cette personne] à la force de travail, il est difficile d'imaginer qu'elle puisse être qualifiable de "plateforme de mise en relation" vis-à-vis du travailleur* »[865], ce qui implique que la plateforme exerce un rôle autrement plus engageant à l'égard du travailleur qu'une simple mise en relation et que « *les*

[859] *Ibid*, §48.
[860] *Ibid*, §38.
[861] *Ibid*, §39.
[862] *United Kingdom Supreme Court*, *Uber BV and others v. Aslam and others*, 19 févr. 2021, UKSC 2019/0029 : note VICENTE M., « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », préc. ; HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 13.
[863] *Superior Court of California*, *County of San Francisco*, *Uber technologies*, *INC., A Delaware Corporation v. Barbara Berwick*, 16 juin 2015, n° CGC-15-546378, p. 8.
[864] *United States District Court*, *Northern District of California*, *Douglas O'Connor, et al., v. Uber technologies, Inc. et al.*, 11 mars 2015, n° C-13-3826 EMC, §1142.
[865] GOMES B., « *Take Eat Easy* : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », préc.

chances d'être en présence d'une dissimulation de travail salarié sont élevées »[866]. De fait, dans certaines situations, la plateforme assume davantage les prérogatives d'un employeur que celles d'un intermédiaire entre un travailleur indépendant et ses clients.

303. La difficulté d'appréhender la véritable nature de l'activité de la plateforme ne s'arrête pas au « *masque de la narration* »[867] car, comme le souligne le Professeur Thomas Pasquier, « *à cette scénarisation de l'indépendance, il convient d'ajouter le masque de la technologie numérique* »[868]. En effet, les plateformes ont également tenté de bénéficier de l'opacité du fonctionnement des algorithmes qui structurent la mise en relation et qui, au-delà de leur technicité et de la confidentialité avec laquelle ils sont paramétrés, évoluent constamment et peuvent être modifiés à tout moment, ce qui leur confère « *une forme d'inaccessibilité* »[869]. Or, les algorithmes exercent une influence sur la façon dont les informations sont présentées aux utilisateurs et peuvent « *affecter de manière significative les conditions de travail, par exemple, par [leur] impact sur la répartition et l'organisation du travail, et l'évaluation des travailleurs » :* telle course proposée à tel chauffeur à tel prix, *etc.*[870]. « *En d'autres termes, les plateformes se caractérisent par leur utilisation d'une "boîte noire" permettant l'intermédiation* »[871]. L'analyse du fonctionnement de ces algorithmes est donc essentielle pour révéler leur absence de neutralité.

304. Une fois le mirage de l'économie collaborative dissipé et le voile de l'intermédiation soulevé, les plateformes de travail peuvent potentiellement être considérées comme des employeurs relevant du droit du travail. Encore faut-il que les prestataires concernés puissent être perçus comme des salariés. Car, si le modèle repose sur la prétendue neutralité des plateformes, il s'appuie également sur une illusion d'indépendance des travailleurs.

---

[866] VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », RDT 2018, p. 318.
[867] V. PASQUIER T., « La plateforme, le travailleur et l'entreprise. Quel encadrement juridique pour le pouvoir privé numérique ? », *in* DELPECH X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, *op. cit*., p. 95.
[868] *Ibid*.
[869] *Ibid*, spéc. p. 96.
[870] « *Cette hiérarchisation est permise par le recours aux outils algorithmiques, qui permettent de mieux référencer les résultats d'une recherche ou d'apparier plus efficacement les différentes faces d'un marché. Elle repose en outre sur l'exploitation des données produites par les usagers de leurs services* », Conseil national du numérique, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, Rapp. 2020, spéc. p. 17.
[871] *Ibid*, spec. p. 18.

II. L'indépendance illusoire des travailleurs des plateformes

305. Afin d'échapper à la législation sociale, certaines plateformes numériques ont créé l'illusion visant à faire croire que les travailleurs auxquelles elles font appel sont des indépendants. Pour ce faire, elles ont donné à leurs relations une apparence d'indépendance (**A**) et ont tenté en vain de mobiliser les dispositions légales protégeant l'indépendance (**B**).

A) L'affirmation d'une indépendance de façade

306. Dans leur stratégie de contournement du droit social, les plateformes numériques ont tenté de donner aux relations qui les unissent aux travailleurs l'apparence de relations commerciales nouées avec des prestataires indépendants (**1**). Or cette pratique, qui consiste à privilégier l'indépendance au détriment du salariat, n'est pas sans danger tant pour les travailleurs que pour les plateformes (**2**).

1. *L'apparence d'indépendance*

307. Les plateformes numériques qui souhaitent relever de l'indépendance évitent, d'abord, autant que faire se peut, d'utiliser tous les termes susceptibles de renvoyer au salariat[872]. Cette stratégie a été soulignée par le Professeur Thomas Pasquier, selon qui « *la scénarisation proposée par les plateformes numériques repose, le plus souvent, sur une narration de l'antisalariat* »[873] et sur une communication axée sur la liberté offerte aux « *prestataires* ». C'est ainsi que le « *bréviaire* » d'Uber « *décline des images particulièrement performatives au service d'une valeur fondamentale, celle de la liberté : "devenez votre propre patron", "conduisez en toute liberté", "gérez votre emploi du temps"* » et que le *Vademecum* de Deliveroo « *invite ses livreurs à "rouler quand vous voulez", "décider où et quand vous livrez"*»[874].

308. Les plateformes numériques ont, ensuite, donné aux contrats conclus avec les travailleurs toutes les apparences d'un contrat de prestation de services. Ainsi, elles « *mettent en place un partenariat* », mais ne recrutent pas. Elles ne font pas appel à des travailleurs,

[872] GOMES B., « Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », préc.
[873] PASQUIER T., « La plateforme, le travailleur et l'entreprise. Quel encadrement juridique pour le pouvoir privé numérique ? », préc.
[874] *Ibid*.

mais à des « *collaborateurs* », ou des « *partenaires* », qui ne travaillent pas « *pour* » la plateforme, mais « *avec* » elle. L'ancienneté est remplacée par la « *durée de prestation* » et les bulletins de paie font place aux factures. En témoigne l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la chambre sociale du 4 mars 2020 par lequel la Cour de cassation a prononcé la requalification en contrat de travail du « *contrat de partenariat* » liant Uber à l'un de ses chauffeurs[875].

309. Cette pratique, couplée au voile numérique sous lequel les plateformes dissimulent la réalité du pouvoir qu'elles exercent sur les travailleurs[876], complexifie l'appréhension de la nature véritable des contrats conclus avec eux[877], mais n'empêche en rien leur requalification. En effet, la qualification de contrat de travail est indisponible et ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée

[875] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber* : D. 2020, p. 490 ; RJS 5/2020, 223 ; obs. « Contrat de travail… Uber : 0 – Salarié : 1 », Droit administratif 2020, n° 5, alerte 63 ; obs. ANTONMATTEI P.-H., « La Cour de cassation requalifie en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur de VTC », Dr. soc. 2020, p. 374 ; obs. BENTO DE CARVALHO L. et TOURNAUX S., « Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie) », Dr. soc. 2020, p. 740 ; note BOSSU B., « Le chauffeur Uber est bien un salarié », JCP G 2020, 901 ; note CESARO J.-F., « Établissement des relations de travail », *in* TEYSSIÉ B. (dir.), « Droit du travail », JCP E 2020, 1368 ; note CHANTRIER I., « Décision Uber : l'urgence à légiférer sur ce statut intermédiaire », Cah. Lamy CSE, 2020, n° 202 ; obs. DELPECH X., « Contrat de travail – Requalification en relation salariée du contrat liant les chauffeurs VTC à Uber », JT 2020, n° 229, p. 11 ; note DEPINCÉ M., MAINGUY D. et SIAU B., « Requalification de la relation contractuelle entre une plateforme et un chauffeur de VTC en contrat de travail salarié », JCP E 2020, 1282 ; obs. CHAMPEAUX F., « Uber rattrapé par la subordination », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1899, p. 2 ; obs. DUCHANGE G., « Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », Gaz. Pal. 2020, n° 18, p. 20 ; GOMES B., entretien, « L'arrêt Uber va contraindre les plateformes à changer de modèle », Liaisons soc. 2020, Quot. n° 1802 ; entretien HUGLO J.-G, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1899, p. 3 ; obs. ICARD J., « La requalification en salarié d'un chauffeur VTC dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique », Bull. Joly Trav. 2020, n° 4, p. 16 ; note JEAMMAUD A., « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », Dr. ouvrier 2020, n° 861, p. 181 ; note LOISEAU G., « Le droit du travail en boussole », JCP S 2020, 1080 ; note LOISEAU G., « Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne », Comm. com. électr. 2020, n° 4, comm. 33 ; note MARTINIÈRE R., « Uber : sous le voile numérique, le lien de subordination », Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 71 ; entretien MASSON F. (avocat de l'ancien chauffeur Uber), « C'était David contre Goliath », LPA 23 mars 2020, n° 59, p. 4 ; obs. MATHIEU C., « Les chauffeurs Uber sont des salariés ! », D. actu., 13 mars 2020 ; note PASQUIER T., « L'arrêt Uber – Une décision a-disruptive », AJ contrat 2020, p. 227 ; note RADÉ C., « Grandeur et décadence du contrat de travail : à propos de l'arrêt Uber », JSL 2020, n° 500 ; note PRÉPIN P., « De l'illusion de l'ubérisation à la réalité du salarié », RDLF 2020, chron. n° 62 ; note RICHEVAUX M., « Ubérisation et requalification en contrat de travail : nouvelle application des critères classiques du contrat de travail », LPA 8 juin 2020, n° 114, p. 21 ; note SALOMON R., « La solution de l'arrêt *Uber* et ses incidences pénales en matière de travail dissimulé », JCP S 2020, 2014 et obs. « Chronique de droit pénal social », Dr. soc. 2020, p. 550 ; obs. VERNAC S., in VERNAC S. et FERKANE Y., « Droit du travail », D. 2020, p. 1136 ; note WILLOCX L., « L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination », RDT 2020, p. 328.

[876] V. *infra*, n° 338 et s.

[877] PASQUIER T., « La plateforme, le travailleur et l'entreprise. Quel encadrement juridique pour le pouvoir privé numérique ? », préc.

l'activité[878]. Au regard de ce principe de réalité, qui impose au juge de « *donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposé* »[879], la stratégie consistant à choisir l'indépendance au détriment du salariat n'est pas dépourvue de risques.

2. *Les risques de l'indépendance*

310. Le choix de l'indépendance fait par certaines plateformes numériques, s'il leur permet, *a priori*, de s'affranchir des contraintes du salariat, les expose néanmoins (**b**) ainsi que les travailleurs (**a**) à un certain nombre de risques.

a. Les risques pour les travailleurs

311. Il est d'abord possible de redouter que le salariat ne soit, à terme, réservé qu'à une catégorie privilégiée de travailleurs, aux compétences les plus recherchées. Ce statut permettrait aux plateformes de leur offrir une stabilité de revenu et d'emploi, des perspectives d'évolution de carrière ainsi que le bénéfice des dispositions juridiques les plus protectrices, notamment en matière de protection contre les accidents du travail, de durée du travail ou de rémunération. Or, il apparaît bien souvent que ce n'est pas cette catégorie privilégiée de travailleurs (généralement des cadres, voire cadres dirigeants, dont nous pouvons même parfois douter qu'ils soient réellement subordonnés) qui a le plus besoin des garanties offertes par le salariat, mais bien les travailleurs les plus précaires[880], parmi lesquels figurent nombre de ceux exerçant leur activité au profit des plateformes, notamment dans le domaine de la mobilité. Ainsi, les livreurs ou les chauffeurs sont, par exemple, particulièrement exposés au risque d'accident routier professionnel[881], qui demeure la première cause de mortalité au travail[882], et dans la survenue desquels les plateformes ont

---

[878] Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, *Labanne* : « Les chauffeurs de taxi, locataires de leur véhicule, sont des salariés du loueur », D. 2001, p. 355 ; note JEAMMAUD A., « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labanne* », Dr. soc., 2001, p. 227 – Lui-même issu de Cass. ass. plén., 4 mars 1983, n° 81-11.647, *Barrat*.

[879] CPC, art. 12.

[880] LARRAZET C., « Régime des plateformes numériques : du non-salariat au projet de charte sociale », Dr. soc. 2019, p. 167.

[881] RHISSI L., « Livreurs UberEats ou Deliveroo, ils risquent leurs vies pour un burger », streetpress, 2022 ; Outre les dizaines de livreurs à vélo blessés, six sont morts en 2021 : BRIGAUDEAU C., « "J'ai arraché mon plâtre, je voulais remonter sur le vélo" : à la rencontre des gueules cassées de la livraison à domicile », Le Parisien, 5 déc. 2021.

[882] Le risque routier professionnel représente ainsi 12,3 % des accidents du travail et 35 % des accidents du travail mortels, DGT, « L'essentiel du risque routier professionnel », Chiffres 2021, publication janv. 2023. –

une certaine responsabilité. Les pratiques de mise en concurrence entre travailleurs et de notation liée à la durée de livraison sont, en effet, des facteurs déterminants dans la mesure où le livreur, qui est responsable de sa productivité tout en n'ayant aucun levier sur ses conditions de travail, n'a pour seule marge de manœuvre que « *d'aller plus vite* »[883]. Or, en qualité d'indépendants, les travailleurs ne bénéficient pas des dispositions protégeant les salariés en matière de santé et sécurité au travail, qui pourraient pourtant permettre d'atténuer l'importance de ces risques et d'accroître la réparation en cas d'accident[884]. Autre exemple, les travailleurs des plateformes inscrits comme indépendants perçoivent une rémunération à la tâche, bien souvent inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Par conséquent, il est crucial de les faire bénéficier des protections prévues par le Code du travail lorsqu'ils doivent en relever.

b. Les risques pour les plateformes

312. La stratégie de l'indépendance poursuivie par les plateformes numériques les expose principalement à deux risques, un risque que le contrat commercial de prestation de services conclu avec son prestataire soit requalifié en contrat de travail (**α**) et un risque sur le terrain de la concurrence déloyale (**β**).

α. Le risque lié à la requalification du contrat

313. En cas de requalification du contrat conclu avec le prestataire, la plateforme qui a eu recours à de faux indépendants et qui a échappé à ses obligations durant toute la durée de la relation s'expose à de lourdes conséquences financières et pénales[885] qui pourraient menacer la survie des plus petites plateformes, « *la start-up devenant start-down* »[886].

Malgré le flou entretenu par les plateformes sur cette question, il est possible d'affirmer qu'entre 2019 et janvier 2022, au moins onze livreurs sont décédés et plusieurs dizaines d'autres ont été blessés pendant l'accomplissement de leur mission, RHISSI L., préc.

[883] Selon les propos du spécialiste en psychodynamique du travail Fabien Lamozy, cité par RHISSI L., préc.

[884] V. *infra*, n° 427 et s.

[885] MEIFFRET-DELSANTO K., « Droit social et plateformes numériques : quels risques économiques et contentieux ? », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

[886] RAY J.-E., *Droit du travail, droit vivant 2022*, Wolters Kluwer, 30e éd., 2021, p. 18.

α. 1. L'application du droit du travail

314. Le prestataire est désormais un salarié. Il en résulte que si le contrat n'a pas été rompu, la plateforme devra respecter l'ensemble des obligations qui incombent à l'employeur en application du droit du travail. Tout particulièrement, elle devra verser au salarié, qui aurait dû bénéficier d'une rémunération au moins égale au SMIC ou aux minimas conventionnels, les rappels de salaires dus sur la période non couverte par la prescription, soit les trois dernières années, ainsi que les rappels des heures supplémentaires éventuellement accomplies, sans oublier les primes diverses et les remboursements d'éventuels frais professionnels.

Si le contrat a été rompu, ce qui est généralement le cas, la plateforme devra verser au salarié, si le délit est constitué, une indemnité pour travail dissimulé correspondant à six mois de salaire[887], à condition que la preuve de l'intention frauduleuse soit rapportée[888]. La plateforme sera également redevable de toutes les indemnités de rupture[889], ainsi que les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse[890], dont le montant risque, cependant, de ne pas être très élevé dans la mesure où les travailleurs des plateformes ne justifient généralement pas d'une grande ancienneté, la durée moyenne de collaboration d'un coursier étant estimée à quatre mois pour *Uber Eats* et de six à neuf mois pour Deliveroo[891]. Or, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, un salarié disposant de moins d'un an d'ancienneté ne peut prétendre qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire.

[887] Cela même en cas de démission, Cass. soc., 12 oct. 2002, n° 02-44.666.
[888] C. trav., art L.8221-5 et L.8221-3 – Les Cours d'appel de Paris et de Pau qui ont respectivement prononcé la requalification de contrats conclus avec Uber et Pros-consulte, ont eu l'occasion de rejeter les demandes formulées en ce sens. Elles estimaient que, même si la relation relevait du salariat, la preuve de l'élément intentionnel de la soustraction à ce régime n'était pas rapportée : CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, n° 18/02660, *Uber*, note GOMES B., « Chauffeurs Uber : richesse argumentative d'une mise au point de la cour d'appel de Paris », Lexbase, La lettre juridique n° 869, 17 juin 2021 – CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, n° 14/01219, *Pros-consulte* – Toutefois, Deliveroo a pu être condamné à ce titre en première instance : Cons. prud'h. Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738 : note CASADO A., « Et Deliveroo du travail illégal », Bull. Joly Trav. 2020, n° 3, p. 29. En outre, il sera intéressant d'étudier les procédures prud'homales qui feront suite à la condamnation pénale pour travail dissimulé dont a fait l'objet Deliveroo le 19 avril 2022 par le tribunal correctionnel de Paris.
[889] C. trav., art. L. 3141-28 ; C. trav., art. L. 1234-5 ; C. trav., art. L. 1234-9.
[890] C. trav., art L.1235-3 ; Cass. soc., 12 janv. 2006, n° 03-46.800.
[891] FORISSIER M., FOURNIER C. et PUISSAT F., *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Sénat, 20 mai 2020, p. 27.

α. 2. Les conséquences en matière de protection sociale

315. La plateforme devra s'acquitter de l'ensemble des cotisations et contributions afférentes aux rémunérations versées au salarié. L'URSSAF peut ainsi obtenir, à titre rétroactif, l'assujettissement du travailleur au régime général de sécurité sociale, ce qui leur permettra d'exiger de l'employeur qu'il verse un rappel de cotisations sociales (patronales et salariales).

Mais surtout, la requalification prononcée par le juge peut inciter l'URSSAF à rechercher une requalification générale des contrats de tous les travailleurs de la plateforme concernée et recouvrer, en cas de succès, les arriérés des charges sociales salariales et patronales pour l'ensemble de ces travailleurs. Les sommes en jeu pourraient ainsi être considérables, dans la mesure où les réclamations de l'URSSAF sont rétroactives et où le délai de recouvrement des cotisations est de trois ans, en plus de l'année en cours, lequel peut aller jusqu'à cinq ans en cas de travail dissimulé. Sur ce point, l'URSSAF a déjà tenté, en 2016, de recouvrer les cotisations sociales sur l'ensemble des chauffeurs de la plateforme Uber, soit un montant de 4.973.000 euros pour un redressement courant du 1er janvier 2012 au 30 juin 2013. Le Tribunal des affaires de sécurité sociale ayant annulé ce redressement en raison d'un vice de forme[892], cela n'a pas permis de régler la question sur le fond. À la suite d'une condamnation pénale pour travail dissimulé[893], Deliveroo a été condamné par le Tribunal judiciaire de Paris, le 1er septembre 2022, à verser un rappel de cotisations à hauteur de 9,7 millions d'euros[894]. À l'étranger, Deliveroo a été condamné, le 22 juillet 2019, à verser une somme d'environ 1,2 million d'euros de cotisations à la sécurité sociale espagnole pour ne pas avoir déclaré 532 livreurs qui travaillaient pour lui[895].

[892] TASS Paris, 14 déc. 2016, n° 16-03915.
[893] V. *infra*, n° 317.
[894] TJ Paris, 1er sept. 2022 : 6 431 276 euros au titre des cotisations et contributions sociales, 2 489 570 euros au titre des majorations de redressement complémentaire pour infraction de travail dissimulé et 756 033 euros au titre des majorations de retard provisoires. La plateforme a interjeté appel. – AFP, « Deliveroo, reconnue coupable de travail dissimulé, condamné à verser 9,7 millions d'euros à l'Urssaf », LeMonde.fr, 2 sept. 2023, maj. 3 sept. 2023 ; CGT, « La plateforme Deliveroo lourdement sanctionnée par la justice pénale », communiqué, 19 avr. 2022, *in* JCP E 2022, act. 413.
[895] *Juzgado de lo social n° 19 de Madrid*, *sentencia* n° 188/2019, 22 juill. 2019.

α. 3. Le risque de condamnation pénale

316. Le travail dissimulé expose l'employeur à une condamnation à une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, ce montant pouvant être multiplié par cinq lorsque la peine est infligée à une personne morale[896]. La condamnation pour travail dissimulé expose également la plateforme au paiement des cotisations et contributions sociales afférentes, calculées sur les sommes versées aux travailleurs au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi a été établie[897]. Pour être caractérisé, le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié nécessite toutefois la présence de l'élément intentionnel[898]. Plusieurs juridictions civiles ont rejeté les actions en travail dissimulé engagées à l'encontre d'*Uber*[899] ou de *Pros-Consulte*[900]. Cette infraction a toutefois été retenue contre Deliveroo par le Conseil de prud'hommes de Paris le 4 février 2020[901], puis, le 19 avril 2022, par le Tribunal correctionnel de Paris [902]. Ce dernier a infligé à l'opérateur une « *retentissante* »[903] condamnation à une amende de 375 000 euros pour travail dissimulé sur la période allant de 2015 à 2017, ainsi qu'à verser des dommages et intérêts aux parties civiles, livreurs et syndicats et à faire apparaître le jugement à la fois sur la page d'accueil de son site internet et dans les locaux du groupe pendant un mois. En outre, trois de ses anciens dirigeants ont été condamnés à des peines de prison avec sursis[904]. D'autres plateformes ont, depuis, fait l'objet de telles actions, mais leur issue reste incertaine ainsi qu'en témoigne la relaxe « *faute d'éléments concrets et probants* » du fondateur de l'application de VTC « *Chauffeur privé* »[905].

[896] C. trav., art. L.8224-1.
[897] C. trav., art. L. 8221-6, dernier alinéa.
[898] MEIFFRET-DELSANTO K., « Droit social et plateformes numériques : quels risques économiques et contentieux ? », préc.
[899] CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.
[900] CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, *Pros-consulte*, préc.
[901] Cons. prud'h. Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738 : note CASADO A., « Et Deliveroo du travail illégal », préc. – V., dans le même sens, Cons. prud'h. Nice, 22 janv. 2019, n° 18/00668 à propos de *Take Eat Easy*.
[902] T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Deliveroo* : note PETIT F., « Deliveroo : condamnation pénale en première instance pour travail dissimulé », Le club des juristes, 4 mai 2022 ; note GOMES B., « Deliveroo : condamnation d'un travail dissimulé érigé en système d'organisation », Semaine sociale Lamy 2022, n° 2001, p. 11.
[903] VERNAC S., « Contrat de travail et plateformes », *in* VERNAC S. et FERKANE Y., « Droit du travail », D. 2022, p. 1280.
[904] Un an de prison avec sursis pour deux dirigeants, quatre mois pour le troisième.
[905] T. corr. Paris, 5 déc. 2022, *Chauffeur privé* (devenu *Kapten* puis *FREENOW*) – V., dans le même sens, TJ Paris, 12 janv. 2023 à propos des plateformes *Stuart* et *Resto In*.

317. La question de la qualification du contrat recèle, cependant, un autre risque pour les plateformes numériques. Dépassant la seule reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail, elle rebondit, en effet, désormais sur le terrain de la concurrence déloyale.

β. Le risque lié à la concurrence déloyale

318. Le contentieux qui se développe actuellement à l'encontre des plateformes numériques sur le terrain de la concurrence déloyale présente un double aspect. Il concerne, d'une part, les plateformes qui emploient des travailleurs faussement qualifiés d'indépendants (**β.1**) et, d'autre part, celles qui exercent une activité en s'affranchissant de la règlementation qui lui est applicable (**β.2**).

β.1. L'emploi de faux indépendants

319. Les plateformes numériques qui recourent à de faux travailleurs indépendants faussent nécessairement la concurrence avec les entreprises qui interviennent sur le même marché et fournissent les mêmes services ou des services similaires, mais en employant des salariés. Échappant aux contraintes du droit du travail et au paiement des charges sociales[906], ces plateformes s'octroient ainsi un « *avantage compétitif certain mais illicite* »[907] et constitutif d'un acte de concurrence déloyale. Les entreprises qui emploient des salariés peuvent alors engager une action en responsabilité contre la plateforme pour obtenir réparation du préjudice que cet acte leur a causé.

En témoigne l'arrêt rendu, le 12 janvier 2022, par la chambre commerciale de la Cour de cassation[908] dans un litige opposant deux sociétés concurrentes, la société *Viacab*, gestionnaire d'une centrale de réservation de taxis par le biais de sites internet et *via* une application pour smartphone et la société *Transopco*, qui exploitait une plateforme de mise

---

[906] Elles ne sont assujetties ni aux cotisations sociales ni à l'assurance chômage, elles n'ont pas à respecter les horaires et rémunérations légales ou conventionnelles soumises à l'inspection du travail et, dans la mesure où aucune des règles encadrant la durée du travail, le travail de nuit, dominical ou le salaire minimum ne leurs sont opposables, elles peuvent « *faire travailler ses travailleurs sur commande, treize heures par jour, la nuit ou le dimanche, pour moins que le SMIC* », RAY J.-E., *Droit du travail droit vivant 2022*, Wolters Kluwer, 30e éd., 2021, p. 20.

[907] LOISEAU G., « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », JCP S 2022, 1072, note sous Cass. com., 12 janv. 2022, n° 10-11.139, *Chauffeur Privé* (devenu *FreeNow*, ex *Transopco*, ou *Kapten*).

[908] Cass. com., 12 janv. 2022, n° 10-11.139, *Chauffeur Privé* : note LOISEAU G., *ibid* ; note MALAURIE-VIGNAL M., « Concurrence déloyale des plateformes de réservation de voiture de transport avec chauffeur (VTC) à l'égard des taxis », Contrats conc. consom. 2022, n° 3, 43.

en relation d'exploitants de VTC avec des clients au moyen d'une application pour smartphone (*Chauffeur privé*, devenu *Kapten*, puis *FreeNow*). La première estimait qu'en ayant recours à des chauffeurs qui étaient en réalité des salariés[909], cette plateforme commettait des actes de concurrence déloyale à son égard. Admettant que la caractérisation de la concurrence déloyale supposait que soit établie l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et ses chauffeurs, la Cour de cassation reproche à la Cour d'appel d'avoir estimé que tel n'était pas le cas en l'espèce, sans avoir analysé concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité[910]. Et, s'agissant de l'existence d'un préjudice que les juges du fond avaient également écarté, elle rappelle qu'« *un préjudice s'infère nécessairement d'un acte de concurrence déloyale, générateur d'un trouble commercial, fût-il seulement moral* ».

320. On signalera qu'une action en responsabilité pour concurrence déloyale est actuellement en cours contre *Uber* devant le Tribunal de commerce de Paris. Elle présente l'originalité d'avoir été engagée par un collectif, soutenu par neuf associations professionnelles. Reprochant à la plateforme de faire appel à des chauffeurs faussement qualifiés d'indépendants, le collectif demande la réparation du préjudice économique caractérisé par la diminution de son chiffre d'affaires, consécutive au départ de clients habituels vers la plateforme. Le mouvement engagé ne devrait pas faiblir, comme en témoigne l'arrêt rendu le 4 octobre 2023[911] par lequel la Cour d'appel de Paris a condamné *Uber* sur le fondement de la concurrence déloyale en raison de son service *UberPop*. Dans un arrêt méthodique rédigé dans un style direct qui n'est pas sans rappeler celui des magistrats du Quai de l'Horloge, les juges du fond ont reconnu le préjudice moral des 149 taxis appelants[912], évalué à 1 500 euros chacun, mais aussi le préjudice économique qu'ils

[909] Était également invoquée la violation d'un ensemble de règles applicables en matière de droit des transports, V. *infra*, n° 323 et s.
[910] CA Paris, 4 nov. 2019, n° 17/03896 : note LOISEAU G., « Opérateurs de plateforme de mise en relation et prestataires de transport : une concurrence déloyale ? », Comm. com. électr. 2019, comm. 76.
[911] CA Paris, Pôle 5, Ch. 4, 4 oct. 2023, n° 21/22383, *UberPop*.
[912] Résultant, d'une part, du sentiment d'injustice ressentis par les taxis en raison du maintien du service illicite *UberPop* jusqu'en juillet 2015 et, d'autre part, de leur inquiétude particulière quant au devenir de leur profession et à la pérennité de leur activité réglementée en raison du succès et du développement rapide du service UberPop, *ibid*.

ont subi du fait de l'économie de charges réalisée par les chauffeurs *UberPop*[913], que la Cour d'appel s'est appliquée à calculer de manière individualisée[914].

Le fondement d'une telle action collective interroge[915]. En effet, comme le rappelle le Professeur Franck Petit, elle n'entre dans aucun des domaines prévus pour l'action de groupe[916], mais pourrait, dans la mesure où des syndicats la soutiennent, s'analyser comme une action exercée sous forme d'intervention en vue de défendre l'intérêt collectif de la profession[917].

321. Le risque de concurrence déloyale résulte aussi de l'affranchissement de la réglementation propre à certains secteurs d'activité[918].

β.2. Le non-respect de la règlementation propre à un secteur d'activité

322. La reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail entre le travailleur et la plateforme n'est pas un préalable nécessaire à l'engagement de la responsabilité de cette dernière pour concurrence déloyale[919]. En effet, le non-respect par un opérateur économique d'une réglementation obligatoire régissant le secteur d'activité dans lequel il intervient constitue aussi un acte de concurrence déloyale dans la mesure où cela lui octroie un avantage concurrentiel indu[920]. Telle est la solution retenue par la chambre commerciale de

---

[913] La Cour relève en effet que contrairement aux taxis qui doivent supporter différents postes de charges (« *assurance professionnelle, impôts et taxes, charges sociales, mensualités pour la location de licence ou amortissement de la licence, achat de carburant et entretien du véhicule* »), les chauffeurs UberPop ne devaient supporter que deux principaux postes de charges : celles liées à l'achat de carburant et celles relatives à l'entretien du véhicule, *ibid*.

[914] Le préjudice économique avoisine ainsi près 450 000 euros, tous chauffeurs confondus (le montant total des condamnations s'élève quant à lui à plus de 800 000 euros si nous ajoutons à ce chiffre les dommages-intérêts octroyés sur le fondement du préjudice moral ainsi que les sommes octroyées en application de l'article 700 du CPC). Pour la formule de calcul du préjudice économique retenu, V. pp. 54 et 55 de l'arrêt.

[915] PETIT F., « Plate-formes VTC : Uber France assigné pour concurrence déloyale », Le club des juristes, 15 sept. 2020.

[916] V. *infra*, n° 384 et s.

[917] C. trav., art. L. 2132-3.

[918] Les plateformes ont ainsi pu être considérées comme « *parasitant le marché classique en ne respectant pas les obligations qui pèsent traditionnellement sur ces opérateurs, qu'il s'agisse de règles juridiques générales qui s'imposent normalement à tous, ou de règles singulières propres à la profession ubérisée* », MARTIAL-BRAZ N., « De quoi l'ubérisation est-elle le nom ? », D. IP/IT 2017, p. 133.

[919] LOISEAU G., « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », préc., note sous Cass. com., 12 janv. 2022, *Chauffeur Privé*, préc.

[920] Cass. com., 17 mars 2021, n° 19-10.414 : note LOISEAU G., « L'application du préjudice nécessaire en matière de concurrence déloyale », Comm. com. électr. 2021, n° 5 comm. 36 ; note MENDOZA-CAMINADE A., « La présomption de préjudice en matière de concurrence déloyale et de parasitisme », JCP G 2021, 581 – V. déjà : Cass. com., 12 févr. 2020, n° 17-31.614 : note BERHEIM-DESVAUX S., « Comment évaluer le préjudice subi par un professionnel, victime d'une pratique commerciale trompeuse ? », Contrats conc. consom.

la Cour de cassation dans son arrêt précité du 12 janvier 2022 à l'égard d'une plateforme à laquelle était reprochée une violation de la règlementation applicable en matière de transport de personnes[921].

323. Cette solution, qui a été consacrée pour les plateformes de mobilité, devrait être étendue aux plateformes de placement ou de mise à disposition du personnel qui mettent en relation des travailleurs ayant le statut d'autoentrepreneurs avec des entreprises utilisatrices. Soutenant que ces plateformes exercent la même activité qu'elles, mais sans recourir à des travailleurs salariés, et faussent ainsi le jeu de la concurrence, des entreprises de travail temporaire[922] ont engagé à leur encontre des actions sur le fondement de la concurrence déloyale[923]. Sans succès jusqu'à présent. Ces actions ont en effet été rejetées tant par les juges du fond[924] que par la Cour de cassation. La Haute juridiction a eu à connaître de l'action intentée, devant le juge des référés, par deux entreprises d'intérim à l'encontre de la plateforme *Brigad*, opérateur mettant en relation des professionnels avec des entreprises du secteur de la restauration et du soin, pour l'accomplissement de missions occasionnelles[925]. Ces entreprises demandaient, sur le fondement de l'article 873 du Code de procédure civile, que soit reconnues, d'une part, l'existence d'un trouble manifestement illicite, la plateforme faussant, selon elles, « *le jeu de la concurrence en orchestrant une fraude à la législation du travail, en employant de faux autoentrepreneurs* » et, d'autre part, l'existence d'un

2020, n° 4, comm. 74 ; note MALAURIE-VIGNAL M., « Appréciation de la situation de la victime pour évaluer le préjudice réparable au titre d'une pratique commerciale trompeuse », Contrats conc. consom. 2020, n° 4, comm. 62 ; note REBEYROL V., « Précisions sur la réparation du préjudice causé par des faits de concurrence déloyale », JCP G 2020, 792.

[921] La même solution avait été retenue par le Tribunal judiciaire de Paris dans un jugement du 10 sept. 2021 (n° 11-21-001213 : obs. PELLET S., « Indemnisation du dommage résultant des pratiques commerciales trompeuses d'Uber : victoire à la Pyrrhus des chauffeurs de taxi parisien ? », JCP G 2021, Act. 976) à l'égard d'UberPop, application développée par Uber et mettant en relation des clients avec des particuliers assurant un service de transport à titre onéreux avec leur véhicule personnel en violation de la loi n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 dite « Thévenoud ». Saisi par 910 chauffeurs de taxi, le tribunal a condamné Uber à payer plus de 180 000 euros de dommages-intérêts. Par un arrêt confirmatif, la Cour d'appel de Paris a condamné la plateforme à verser près de 850 000 euros de dommages-intérêts : CA Paris, Pôle 5, Ch. 4, 4 oct. 2023, n° 21/22383, *UberPop*.

[922] Ces entreprises ont le monopole de la mise à disposition de main-d'œuvre à but lucratif, C. trav., art. L. 1251-3.

[923] LOISEAU G., « Le déréglementarisme des plateformes de mise à disposition du personnel », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1936, p. 13 et « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », préc., note sous Cass. com., 12 janv. 2022, *Chauffeur Privé*, préc. – EYNAUD-CHEVALIER I. et BONNICHON M., « Le travail temporaire face à l'ubérisation du travail : le combat de la première ligne contre l'irresponsabilité sociale », Bull. Joly Trav. 2023, n° 3, p. 69.

[924] CA Paris, 15 nov. 2018, n° 18/06296, *Brigad* – CA Versailles, 5 nov. 2020, n° 19/08569, *Student Pop*.

[925] Au début de l'année 2023, la plateforme affirmait regrouper 15 000 prestataires et totaliser 300 000 missions réalisées, brigad.co/fr.

dommage imminent lié au recours frauduleux à l'intermédiation numérique permettant à cet opérateur de s'affranchir de la réglementation applicable au travail temporaire et de « *détruire le marché de l'intérim* » en pratiquant des « *tarifs avantageux de plus de 15 à 20 %* ». Déboutées à deux reprises par les juges du fond[926], les entreprises d'intérim ont saisi la Cour de cassation, qui a décidé, dans un arrêt du 12 novembre 2020[927], qu'il n'y avait pas lieu à référé. Pour statuer ainsi, la Haute juridiction retient, d'une part, que l'activité des plateformes numériques telles que *Brigad* est encadrée par les articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail, applicables aux travailleurs indépendants recourant à leurs services pour l'exercice de leur activité professionnelle et, d'autre part, qu'immatriculés au registre du commerce et des sociétés, les travailleurs utilisant cette plateforme bénéficiaient de la présomption de non-salariat prévue à l'article L. 8221-6 du Code du travail. Puis, constatant qu'il n'existe pas d'indices suffisants permettant de renverser cette présomption, la Cour en déduit que la plateforme n'exerce pas de façon illicite, en recourant à de faux indépendants, une activité légalement reconnue et écarte toute fraude manifeste de sa part à la législation sur le travail temporaire. Sans doute cet arrêt témoigne-t-il de la difficulté d'établir l'existence d'un lien de subordination entre une plateforme de placement et un travailleur, dans la mesure où ce dernier exécute sa prestation au service de l'entreprise utilisatrice. D'autant plus qu'en l'espèce, le débat intervient dans le cadre d'une procédure de référé, ce qui implique, ainsi que le rappelle la Cour, que ce lien apparaisse avec évidence. Mais là n'est pas véritablement le problème et l'arrêt est doublement critiquable. D'abord, parce qu'il se réfère, à mauvais escient, aux articles L. 7343-1 et suivants du Code du travail qui « *n'encadrent pas l'activité des plateformes mais octroient des droits aux travailleurs indépendants y recourant* »[928], alors que la fraude invoquée n'était pas liée au non-respect des règles applicables à l'activité d'intermédiation numérique, mais à l'utilisation du voile de l'intermédiation numérique pour échapper à certaines réglementations spécifiques[929], en l'occurrence celles de la mise à disposition de personnel à but lucratif. Ensuite, et, surtout, parce que la Cour de cassation n'a pas « *compris* », pour reprendre l'expression du

[926] T. com. Créteil, 13 mars 2018, n° 2018R00051 – CA Paris, 15 nov. 2018, n° 18/06296.
[927] Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-10.606, *SAS Staffmatch France c/ SAS Brigad* : obs. BUGADA A., « Entreprises de travail temporaire versus plateformes numériques : la présomption de non-salariat comme bouclier anti-référé », Procédures 2021, n° 1, comm. 12 ; note LOISEAU G., « Le déréglementarisme des plateformes de mise à disposition de personnel », préc. ; note NASOM-TISSANDIER, « Staffmatch v. Brigad : de la concurrence entre plateformes numériques et agences de travail temporaire », JSL 2021, n° 512.
[928] KANTOROWICZ B., « Plateformes numériques », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, 2022, p. 99, spéc. p. 124 ; V. *infra*, n° 460 et s.
[929] LOISEAU G., « Le déréglementarisme des plateformes de mise à disposition de personnel », préc.

Professeur Grégoire Loiseau[930], que, nonobstant l'absence de requalification des contrats conclus, la responsabilité de l'opérateur pour concurrence déloyale peut être caractérisée par le non-respect de la règlementation applicable au travail temporaire dès lors que son rôle, excédant celui de la simple intermédiation numérique[931], consiste, en réalité, en « *une mise à disposition organisée de travailleurs au bénéfice de clients utilisateurs* »[932].

Or, tel était le cas, en l'espèce, selon les requérants. *Brigad*, en plus de gérer les démarches administratives, validait le profil des candidats et les sélectionnait avant de les placer auprès d'une entreprise utilisatrice à laquelle elle facturait leur service. Ce sont précisément ces éléments qui ont convaincu le Conseil de prud'hommes de Paris de considérer, dans un jugement du 9 janvier 2023, une autre plateforme de placement comme une entreprise de travail temporaire[933].

324. L'identification de ces multiples risques a incité les plateformes numériques, avec d'ailleurs l'aide du législateur, à chercher à profiter des dispositions légales qui protègent certains indépendants contre le risque de requalification.

B) La recherche d'une indépendance protégée

325. Les plateformes numériques ont d'abord utilisé la présomption de non-salariat instituée par l'article L. 8221-6 du Code du travail, mais la protection offerte par cet instrument reste incertaine (**1**). Aussi, le législateur a-t-il tenté d'instaurer une présomption de non-salariat renforcée[934] visant à exclure spécifiquement les travailleurs des plateformes du salariat, mais cette tentative a échoué, victime de la censure du Conseil constitutionnel (**2**). L'insuffisance ou l'échec de ces dispositifs traduisent, une fois de plus, la résistance opposée par le droit du travail au refoulement du salariat.

[930] LOISEAU G., « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », préc.
[931] KANTOROWICZ B., « Plateformes numériques », préc.
[932] LOISEAU G., « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », préc.
[933] Cons. prud'h. Paris, 9 janv. 2023, n° 20/05493 – V. LOISEAU G., « La qualification des plateformes de mise à disposition de personnel », JCP S 2023, 1064.
[934] LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », JCP S 2020, 1000.

1. *Une présomption de non-salariat faussement sécurisante*

326. Facile à mettre en œuvre (**a**), la présomption de non-salariat s'avère d'une efficacité limitée (**b**).

a. Une mise en œuvre aisée

327. Pour bénéficier de la présomption de non-salariat[935], il suffit d'accomplir les formalités administratives et d'être immatriculé sur l'un des registres des professions indépendantes, comme le registre du commerce et des sociétés ou le répertoire des métiers, dans l'exercice de l'activité ayant donné lieu à l'inscription. C'est précisément la raison pour laquelle la quasi-totalité[936] des plateformes numériques exigent de leurs travailleurs qu'ils s'inscrivent comme micro-entrepreneur sur un de ces registres, ou qu'ils exercent leur activité par le biais d'une société commerciale. Mais alors, cette condition *sine qua non* ne constitue-t-elle pas la première manifestation de la subordination exercée par la plateforme ?[937] Les juges ne s'y sont pas trompés et ont déduit des termes du contrat conclu avec la plateforme [938], ou de la concomitance[939] de l'inscription comme indépendant avec le début de l'activité exercée au profit de cette dernière, que cette inscription était un préalable obligatoire à toute « *collaboration* » et donc un élément du lien de subordination. Peut-on, en effet, réellement considérer qu'un néo-indépendant l'est vraiment si, dès l'origine et pour accéder au marché, il ne dispose pas de la liberté de choisir le statut dont il relève ? C'est d'autant plus vrai que, dans l'immense majorité des cas, ces travailleurs n'exerçaient pas leur activité précédemment mais l'ont précisément créé afin de travailler pour une ou plusieurs plateforme(s).

328. L'applicabilité de cette présomption aux relations des plateformes numériques avec leurs prestataires a été contestée au motif qu'elle n'aurait été conçue que pour appréhender des relations dans lesquelles le travailleur est le co-contractant direct du

[935] C. trav., art. L. 8221-6.
[936] Seules quelques plateformes, comme *Just Eat* ou *Caocao* ont fait le choix de conclure des contrats de travail.
[937] V. *infra*, n° 350.
[938] Présenté sous la forme d'un contrat de prestations de services qui peut notamment mettre à la charge du prestataire des obligations fiscales et d'autofacturation, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726, *Take Eat Easy*.
[939] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/02169, *Take Eat Easy* – CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.

donneur d'ordre[940]. Or, les plateformes se contentant d'assurer un service d'intermédiation et ne jouant qu'un rôle de « *mandataire agissant pour le compte à la fois du consommateur et du prestataire* »[941], il faudrait en déduire que les donneurs d'ordre ne peuvent être que les clients. Or, les travailleurs ne demandent pas la requalification des relations qu'ils nouent avec chacun de leurs clients, mais bien de celles qu'ils entretiennent avec les plateformes et à l'égard desquelles la présomption de non-salariat n'aurait aucun rôle à jouer. Néanmoins, comme l'admet, le Professeur Alexandre Fabre, la portée de ce raisonnement doit être tempérée car il n'en résulterait, en réalité, aucune conséquence pratique puisque le travailleur pourrait toujours prouver l'existence d'un contrat de travail en démontrant qu'un lien de subordination juridique le relie à la plateforme. Une autre limite à cette analyse réside dans le fait que nombre de plateformes ne se contentent pas d'un rôle d'intermédiaire et doivent être regardées comme le véritable donneur d'ordre.

S'il est assez facile de déclencher l'application de la présomption de non-salariat, le Code du travail se contentant de formalités administratives et n'imposant aucune autre exigence quant aux conditions réelles dans lesquelles l'activité doit être exercée, son efficacité reste limitée.

b. Une efficacité limitée

329. La présomption dont bénéficient les travailleurs des plateformes n'est pas irréfragable. L'existence d'un contrat de travail peut ainsi être établie lorsque la preuve est rapportée que celui qui en invoque l'existence fournit directement, ou par personne interposée, des prestations à un donneur d'ordres dans des conditions le plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci[942]. S'agissant des litiges avec les plateformes numériques, la demande de requalification émane des travailleurs, sur lesquels repose la charge de la preuve[943]. Et celle-ci est difficile à rapporter dans la mesure où les intéressés n'ont pas accès aux informations relatives aux algorithmes régissant le fonctionnement de la plateforme et les conditions d'exécution de la relation de travail[944].

[940] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », préc.
[941] *Ibid*.
[942] C. trav., art. L. 8221-6, II.
[943] Cass. soc., 16 janv. 1985, n° 83-40.296 – Cass. soc., 3 juill. 1991, n° 88-40.197.
[944] V. *infra*, n° 380 et s.

C'est la raison pour laquelle un projet de directive européenne prévoit l'instauration d'une présomption de salariat[945].

330. Néanmoins, malgré l'exigence, posée par le deuxième alinéa de l'article L. 8221-6 du Code du travail, que soit rapportée la preuve d'un lien de subordination juridique permanente, il n'est guère plus difficile de renverser la présomption de non-salariat que de prouver directement l'existence d'un contrat de travail. De fait, dans le droit fil de la jurisprudence qui a privé cette exigence de toute portée[946], les juges qui ont prononcé la requalification de la relation unissant plateformes et travailleurs n'y ont fait aucune référence[947]. Nous rappellerons qu'initialement, en exigeant que la subordination juridique soit permanente, le législateur voulait rendre plus difficile le renversement de la présomption dans les relations contractuelles occasionnelles, comme celles des travailleurs des plateformes qui exercent cette activité en complément. Encore faudrait-il, pour que le lien ne soit pas permanent, que les travailleurs soient réellement libres de se connecter et se déconnecter de l'application, d'accepter ou de refuser des courses, ce qui n'est pas toujours évident[948]. Telle n'est, cependant, pas l'interprétation retenue par la jurisprudence appuyée par la structure grammaticale du texte qui vise non un lien permanent de subordination juridique, mais la subordination juridique permanente[949]. En conséquence, les relations occasionnelles et précaires ne sont pas exclues du champ du droit du travail, et la présomption de non-salariat peut ainsi être renversée à condition que les plateformes exercent véritablement leurs pouvoirs pendant toute la durée de connexion du travailleur, même si elle est occasionnelle. La présomption est maintenue dans les cas où les travailleurs sont libres dans l'exécution de leur prestation. Faute de précision, les juges utilisent donc les critères classiques de la subordination juridique pour en déterminer la présence ou en constater l'absence.

331. La portée de la présomption de non-salariat étant limitée et ne constituant pas un obstacle insurmontable à la requalification du contrat conclu par un travailleur avec une

---

[945] V. *infra*, n° 608 et s.
[946] Cass. crim., 31 mars 1998, n° 97-81.873 – Cass. soc., 10 déc. 2002, n° 00-44.646 – Cass. soc., 8 juill. 2003, n° 01-40.464. – LOKIEC P., *Droit du* travail, coll. Thémis, éd. PUF, 2019, p. 113.
[947] BENTO DE CARVALHO L. et TOURNAUX S., « Actualité du régime juridique du contrat de travail », Dr. soc. 2019, p. 57.
[948] V. *infra*, n° 359.
[949] Cass. crim., 14 févr. 2006, n° 05-82.287 : note BOULMIER D., « Dissimulation d'emploi salarié : retour sur "le lien de subordination juridique permanente" », JCP E 2006, 2039.

plateforme, la voie ouverte à la requalification semblait toute tracée. Le législateur est alors intervenu pour offrir aux opérateurs une assurance contre le risque de requalification en instituant une présomption de non-salariat renforcée visant spécifiquement les travailleurs des plateformes numériques. Cette tentative a échoué.

2. *Le rejet d'une présomption de non-salariat renforcée*

332. Nous verrons[950] que le législateur a laissé les plateformes organiser elles-mêmes leurs relations avec leurs prestataires en leur permettant d'édicter des chartes « *définissant [leurs] droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels [elles sont] en relation* »[951]. Seule nous intéressera, ici, la présomption de non-salariat renforcée[952] dont le législateur a assorti cette charte. Ce document unilatéral, qui doit faire l'objet d'une consultation des travailleurs avant d'être homologué par la direction générale du travail[953], permet de déterminer des éléments concernant les conditions de réalisation de l'activité professionnelle des travailleurs, le mode de rémunération, les modalités de contrôle de leur activité par la plateforme, ou encore les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales au regard de la qualité de service attendue. Mais sa finalité première était sans doute de mettre en place un dispositif protégeant les plateformes numériques contre le risque de requalification[954]. L'opération a échoué.

333. Le législateur a effectivement dû faire face, à plusieurs reprises, à la censure du Conseil constitutionnel. Une première tentative a été annulée au motif qu'elle ne présentait aucun lien avec la loi dans laquelle elle était insérée[955] et qu'elle constituait un cavalier législatif[956]. Ce dispositif a ensuite été réintroduit dans la loi d'orientation des mobilités

---

[950] V. *infra*, n° 456.
[951] C. trav., art. L. 7342-9.
[952] LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », préc.
[953] V. D. n° 2020-1284, 22 oct. 2020, relatif aux modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, (JO n° 0258, 23 oct. 2020) ; V. note BUGADA A., « Procédure applicable aux recours contre les chartes homologuées des plateformes numériques », Procédures 2021, n° 2, comm. 41, sous D. n° 2020-1284, 22 oct. 2020, préc. et D. n° 2020-1484, 9 déc. 2020, relatif à la procédure applicable au recours et questions préjudicielles portant sur des décisions relatives à l'homologation des chartes de responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique (JO n° 0298, 10 déc. 2021).
[954] LOISEAU G., préc.
[955] L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO n° 0205, 6 sept. 2018), art. 66.
[956] Cons. const., 4 sept. 2018, n° 2018-769 DC.

(LOM) du 24 décembre 2019[957] et codifié à l'article L. 7342-9 du Code du travail[958], mais avec un champ d'application réduit. La loi a, en effet, réservé la faculté d'établir une charte aux plateformes de mobilité[959]. Dans une décision du 20 décembre 2019[960], le Conseil constitutionnel a de nouveau censuré le dispositif, mais partiellement cette fois. S'il a admis que l'existence seule d'une charte homologuée par l'administration ne puisse pas être prise en compte comme un indice de subordination, le lien de subordination ne pouvant résulter d'un tel critère purement formel, le Conseil constitutionnel a, comme attendu[961], prononcé l'inconstitutionnalité de la disposition énonçant que « *lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme (…) ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs* ». Visant à faire échec au pouvoir de requalification du juge, cette disposition instituait une présomption renforcée de non-salariat. En effet allant au-delà de la présomption de l'article L. 8221-6, celle-ci n'a pas pour objet d'aménager la charge de la preuve, mais d'en paralyser l'administration afin d'empêcher que l'existence d'un contrat de travail soit établie en application du principe de réalité[962]. La détermination du champ d'application du droit du travail et plus spécifiquement des caractéristiques essentielles du contrat de travail sont ainsi érigés au rang de principes fondamentaux du droit du travail et relèvent du domaine de la loi[963]. Le Conseil constitutionnel a donc considérablement limité

[957] L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités (JO n° 0299, 26 déc. 2019), art. 44.
[958] MICHEL S., « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », JSL 2020, n° 494.
[959] C'est-à-dire à celles faisant appel à des travailleurs en vue d'assurer une prestation de transport avec chauffeur, ou une livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, C. trav., art. L. 7342-8.
[960] Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités* : note GOMES B., « Constitutionnalité de la « charte sociale » des plateformes de « mise en relation » : censure subtile, effets majeurs », RDT 2020, p. 42 ; obs. ICARD J, « Censure partielle de l'article de la LOM portant sur les travailleurs des plateformes », Bull. Joly Trav. 2020, n° 1, p. 6 ; obs. NECIB D., « Loi d'orientation des mobilités (LOM) : les collectivités, chef de file d'une nouvelle gouvernance des mobilités », AJCT 2020, p. 5 ; note PASQUIER T., « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », AJ Contrat 2020, p. 60 ; obs. PASTOR J.-M., « Censure limitée de la loi Mobilités », AJDA 2020, 9. – Plus généralement, V. FAVENNEC-HÉRY F., « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1925 ; LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », préc. et « Travailleurs des plateformes : un fiasco législatif », Comm. com. électr. 2020, n° 2, comm. 13 ; note ROCHE V. et COLOMBANI V., « Charte de responsabilité pour renforcer le statut des travailleurs de plateformes – L'occasion (totalement ?) manquée », JCP E 2020, act. 117.
[961] GOMES B., « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », préc.
[962] LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », préc.
[963] Cons. const., 20 déc. 2019, préc., spéc. §24.

la sécurisation promise aux plateformes[964] : le contenu de la charte, comme son respect, peuvent fonder une requalification.

334. La décision du Conseil constitutionnel doit être approuvée[965] en ce qu'elle a permis de préserver le principe de réalité et de chasser ce cheval de Troie qui, à terme, aurait pu renforcer la stratégie de contournement du droit social des plateformes numériques. La présomption instituée par la loi du 24 décembre 2019 était critiquable pour de nombreuses raisons.

335. D'abord, en ce qu'elle avait pour objet d'annihiler l'office du juge prud'homal et de l'empêcher de puiser dans la charte des indices de la subordination exercée par la plateforme. Or cette charte, qui détermine précisément les conditions et modalités d'exercice de la responsabilité sociale[966] de la plateforme et définit ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation, comporte nécessairement des éléments de nature à caractériser l'existence des pouvoirs de direction, contrôle et sanction[967]. Priver le travailleur de la possibilité de les mobiliser à l'appui d'une demande en reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail constituait un obstacle quasi-insurmontable à la requalification. Or, sauf à considérer le dispositif censuré comme étant d'ordre public[968], ce qui n'est pas évident, le législateur n'a pas à limiter l'office du juge prud'homal en le privant de sa capacité à prendre en compte l'ensemble des conditions d'exécution de la relation de travail afin de lui appliquer le statut approprié[969]. D'ailleurs, il est peu probable que les juges eussent accepté d'être à ce point limités et finalement dessaisis de leur compétence au profit de la direction générale du travail chargée de vérifier la conformité de la charte élaborée par la plateforme. En témoigne leur résistance contre la disposition de la loi du 31 décembre 1971 qui précisait que « *l'avocat qui exerce sa*

[964] GOMES B., « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », préc. ; LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », préc. ; PASQUIER T., « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », préc.
[965] VAN DEN BERGH K., « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir" », Dr. soc. 2020, p. 439.
[966] C. trav., art. L. 7342-1 et suivants, issus de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels n° 2016-1088, du 8 août 2016 (JO n° 0184) – Pour plus d'approfondissement, V. *infra*, n° 400 et s.
[967] V. C. trav., art. L. 7342-9.
[968] En droit social, l'ordre public joue le plus souvent en faveur de la partie à protéger, en l'occurrence les travailleurs des plateformes.
[969] CPC, art. 12.

profession en qualité d'avocat collaborateur ou comme membre d'une association d'avocats (…) *n'a pas la qualité de salarié* »[970] et qu'ils ont rendue inopérante[971].

336. Ensuite, en ce que la disposition censurée aurait abouti à « *exclure du champ d'application du droit du travail des travailleurs subordonnés pour les placer artificiellement dans le champ d'application du droit commercial* »[972], ce qui aurait eu pour conséquence de traiter la mise à disposition du travailleur comme le commerce de choses, par l'assimilation du travail à une marchandise en contradiction avec la déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 annexée à la Constitution de l'OIT[973]. Comme l'affirme le Professeur Pascal Lokiec, « *toute brèche faite au principe de réalité est à proscrire parce que c'est le retour en force du pouvoir de négocier que le droit du travail a tout fait pour chasser, en limitant la faculté de renonciation du salarié aux règles protectrices que lui offre son statut. Le droit du travail perd son âme si la qualification du contrat de travail entre dans le jeu des négociations, et devient tributaire du pouvoir de négocier* »[974]. En protégeant les plateformes contre le risque de requalification, ces chartes de « *déresponsabilisation sociale* »[975] leur auraient permis de déterminer elles-mêmes les conditions et modalités d'exercice de l'activité qu'elles offrent à leurs travailleurs et, *in fine*, le champ d'application du droit du travail.

---

[970] L. n° 71-1130, 31 déc. 1971, portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques (JO 5 janv. 1972). En octroyant à cette disposition « *interprétative* » un « *caractère d'ordre public* », la volonté du législateur était d'imposer l'indépendance aux parties, qui ne pouvaient y déroger par convention, mais aussi de « *[dicter] surtout la solution aux juges* », RENAUX-PERSONNIC V., *L'avocat salarié : entre indépendance et subordination*, Coll. Centre de Droit Social, PUAM, 1998, pp. 63-65.

[971] En effet, saisie d'un litige consistant à savoir si un avocat stagiaire pouvait être considéré comme salarié, la Cour d'appel de Paris, déjouant les pronostics, a répondu par l'affirmative car les circonstances de la relation réunissaient « *toutes les caractéristiques du lien de subordination* ». Les juges parisiens ont « *[cantonné] le champ d'application [de l'intervention législative] aux seuls membres des sociétés d'avocats ou d'associations et aux collaborateurs* ». En l'absence de contrat écrit, les juges ont estimé que le stagiaire « *n'avait pas la qualité de collaborateur ce qui permettait de lui reconnaître la qualité de salarié* ». Dès lors, « *lorsque le contrat de collaboration comporte une trop forte dose de subordination, il doit être disqualifié en contrat de travail* ». Bien que « *le respect de la loi, combiné au respect de l'équité, aurait dû conduire les juges à annuler le contrat tout en allouant à l'avocat stagiaire des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi* », la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé à l'encontre de cette décision. Les Hauts magistrats ont ainsi « *réussi à concilier les dispositions de la loi et l'équité qui postulait en l'espèce l'indemnisation du stagiaire dégradé du rang d'avocat collaborateur à celui de salarié* », Cass. 1ère civ., 26 janv. 1982, D. 1982, j. 528 et CA Paris, 7 nov. 1977, concl. av. gén. G. Picca, cité par *ibid*, spéc. pp. 64-65.

[972] VAN DEN BERGH K., « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir" », préc. : le Conseil s'est effectivement contenté de censurer la possibilité offerte à des personnes privées d'établir des règles que la Constitution n'a confié qu'à la loi (§24).

[973] Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 annexée à la Constitution de l'OIT, art. I, a : « *le travail n'est pas une marchandise* ».

[974] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !*, coll. Corpus, Odile Jacob, 2015, p. 60.

[975] GOMES B., « Travailleurs "ubérisés", des salariés comme les autres ? », entretien vidéo, YouTube, chaîne Mediapart, 11 juill. 2019.

Exprimant la résistance du droit du travail à ce mouvement d'exclusion de certains travailleurs de la qualification de salariés, le Conseil constitutionnel a préservé le pouvoir du juge de révéler la réalité de la subordination juridique par-delà le leurre de l'indépendance.

SECTION 2
LA RÉALITÉ DE LA SUBORDINATION JURIDIQUE

337. Nul ne peut décider de s'affranchir du droit du travail, ni d'y être soumis. Comme toutes relations de travail, celles nouées par les plateformes numériques ne peuvent échapper au principe de réalité, nonobstant leur dématérialisation qui a considérablement accru la difficulté avec laquelle la réalité des situations de travail peut être appréhendée. La réponse du droit du travail est, en effet, restée classique : il s'applique lorsqu'il existe une convention par laquelle une personne physique réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération, en se plaçant sous sa subordination juridique[976]. La confrontation de cette définition à la réalité des rapports de travail entre la plateforme et son prestataire (**Sous-section 1**) doit précéder l'identification du lien de subordination juridique (**Sous-section 2**).

SOUS-SECTION 1
L'IDENTIFICATION DES ÉLÉMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL

338. La requalification en contrat de travail de la relation de travail entre les plateformes numériques et les travailleurs auxquels elles font appel suppose, tout à fait classiquement, que soit caractérisée l'existence d'une prestation de travail rémunérée (**I**). En revanche, la subordination juridique a fait débat. La question s'est posée de savoir si elle ne devrait pas être suppléée par le recours à la dépendance économique (**II**).

I. L'existence d'une prestation de travail rémunérée

339. La prestation de travail des travailleurs des plateformes numériques n'est pas difficile à identifier malgré les multiples formes qu'elle peut revêtir : manuelle,

[976] Cass. soc., 19 déc. 2000, *Labanne*, préc. ; Cass. ass. plén., 4 mars 1983, *Barrat*, préc.

intellectuelle, sportive, artistique, *etc*[977]. Mais encore faut-il qu'il s'agisse d'une activité à finalité professionnelle et économique[978], ce qui est le cas dans la majorité des situations à l'exclusion des plateformes collaboratives. Mais, si la question de la prestation de travail ne se pose pas pour les travailleurs des plateformes de mobilité qui assurent des prestations de livraison[979] ou de transport de personnes[980], elle se pose en revanche pour ceux des plateformes de micro-travail, qui accomplissent des micro-tâches en ligne ou non, comme la traduction de documents, la rédaction d'articles, ou encore l'identification de formes, sons et/ou couleurs afin d'améliorer les algorithmes d'intelligence artificielle [981] ou encore le *« crowdmarketing »*[982] *etc*. Mais alors, ce n'est pas tant la nature de l'activité qui fait difficulté que son volume[983]. Cela explique peut-être pourquoi, alors qu'elle était interrogée par la chambre criminelle sur la situation de ces travailleurs[984], la chambre sociale a évité de répondre sur le point de savoir si le caractère occasionnel de l'exécution des missions et la faible rémunération sont exclusifs de l'existence d'une prestation de travail[985]. Finalement, dans l'arrêt qu'elle a rendu le 5 avril 2022, à la suite de cet avis, la chambre criminelle a exclu les micro-travailleurs du champ d'application du droit du travail parce qu'au regard des données de l'affaire, l'existence d'un lien de subordination juridique n'était pas établie[986]. La Cour ne s'étant pas prononcée sur la qualification de la prestation, nous ne pouvons rien en déduire à cet égard. Mais nous pouvons raisonnablement penser que la Cour de cassation ne refusera pas de reconnaître à un micro-travailleur la qualité de salarié

[977] L'hétérogénéité du travail via une plateforme n'est plus à démontrer, V. Parlement européen, résolution du 16 sept. 2021 « sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs des plateformes », cons. L.
[978] LOKIEC P., *Droit du travail*, *op. cit.*, spéc. p. 107.
[979] Parmi les plus connues, citons : *Uber Eat*, *Deliveroo*, *Stuart*, *Frichti*, *Just Eat*…
[980] Nous pensons ici à *Uber*, *Heetch, Bolt, FREENOW* (ex *Chauffeur privé*), *LeCab* (ex *Voxtur*)…
[981] La plateforme *Amazon Mechanical Turk* (AMT) offre aux utilisateurs la possibilité de réaliser des missions variées, en ligne, contre une (faible) rémunération.
[982] Cette expression vise le recours par une société à des particuliers pour effectuer, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, des missions consistant à collecter des données commerciales dans la rue ou dans des commerces en échange de bons d'achat ou d'une faible rémunération.
[983] KHODRI F. et MAZUYER E., « Le micro-travail numérique et la force attractive du droit du travail », RDT 2023, p. 91.
[984] Cass. crim., 22 juin 2021, n° 20-81.775.
[985] Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 21-81.775 (avis), *Clic and Walk* : obs. LOISEAU G., « Des micro-tâches sont-elles une prestation de travail ? », JCP S 2022, 1039 et Comm. com. électr. 2022, comm. 10.
[986] Cass. crim., 5 avr. 2022, n° 20-81.775 : note MESA R., « Travailleurs de plateformes de travail numérique : pas de délit de travail dissimulé sans établissement de l'existence d'un lien de subordination », JSL 2022, n° 542 ; note SALOMON R., « Travail dissimulé et plateforme de travail : à propos de l'arrêt rendu par la chambre criminelle dans l'affaire clic and walk », RJS 7/22, p. 565. – Sur l'arrêt d'appel qui a fait l'objet de l'arrêt de cassation préc., CA Douai, 6ème ch., 10 févr. 2020, n° 19/00137, V. note CHANTRIER I. et REBÉRIOUX V., (avocates de *Clic and Walk* dans l'affaire), « Les "ClicWalkers" hors du droit du travail », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1896, p. 12 ; obs. PATURLE D.-J., « Les "clicwalkers" sont-ils des salariés ? », JSL 2020, n° 495.

uniquement en raison du caractère occasionnel de son activité qui ne constituerait ainsi pas une prestation de travail, dès l'instant où tous les critères du contrat de travail seraient réunis[987].

340. L'identification de la rémunération des travailleurs de plateformes ne soulève guère de difficulté. En effet, les travailleurs des plateformes sont très généralement (faiblement) rémunérés à la tâche. Si ce mode de rémunération ne favorise pas la requalification, dans la mesure où il se rapproche davantage de celui du travail indépendant que du travail subordonné rémunéré au temps, il ne l'empêche pas pour autant. Cela fait, malgré tout, écho au tâcheronnage du XIX^e^ siècle et à la précarité que ce mode de rémunération emportait avec lui avant que la mensualisation ne lui succède. De la même façon, comme l'avait fait la chambre criminelle[988], il convient de se demander si la faible rémunération (parfois quelques centimes d'euros), propre au micro-travail, peut constituer un obstacle à la reconnaissance juridique d'une prestation de travail salarié. Mais ce critère est apprécié largement et la faiblesse de la rémunération n'empêche pas la requalification.

Enfin, si le travailleur est rémunéré à la tâche, la valeur ajoutée de l'activité est, en réalité, partagée avec la plateforme qui perçoit une commission sur la mission réalisée. Au-delà du fait que la plateforme concentre la majorité des chances de profit[989], cela soulève une difficulté inhérente à cette nouvelle forme de travail, dans la mesure où ce partage « *induit un partage des risques de l'activité conférant au travailleur numérique un rôle hybride entre entrepreneuriat et salariat* »[990]. En effet, contrairement au salarié, fût-il autonome, qui ne supporte pas les risques de son activité, le véritable indépendant, qui travaille pour son propre compte, les assume pleinement. Le statut de travailleur indépendant repose, d'ailleurs, justement sur le choix d'être indépendant, ainsi que sur la capacité à en « *assumer pleinement les risques personnels : économiques et sociaux* »[991]. Or, comment peut-on considérer que le travailleur de plateforme est indépendant s'il ne remplit aucune des deux conditions définissant ce régime ?

---

[987] LOISEAU G., « Des micro-tâches sont-elles une prestation de travail ? », préc.
[988] Cass. crim., 22 juin 2021, préc.
[989] VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », préc.
[990] LEDERLIN E., « Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité », JCP S 2015, 1415.
[991] CESE (avis), THIERY S. (rapporteure), *Les nouvelles formes du travail indépendant*, Rapp. au nom de la section du travail et de l'emploi, 29 nov. 2017, p. 44.

II. Subordination juridique ou dépendance économique

341. La situation des travailleurs des plateformes a ravivé[992] l'intérêt d'une prise en compte de la dépendance économique comme critère du contrat de travail[993]. Il a, en effet, été soutenu que le critère traditionnel de la subordination juridique était mal adapté à la situation des travailleurs des plateformes numériques caractérisée par un fort degré d'autonomie difficilement compatible avec l'idée d'une subordination juridique[994], mais aussi par une importante dépendance économique vis-à-vis de la plateforme[995]. En effet, non seulement ce travailleur tire l'essentiel de ses revenus de l'activité qu'il exerce par l'intermédiaire de cette dernière, mais il n'a pas non plus la maitrise de sa capacité de gains[996], dans la mesure où sa rémunération, déterminée unilatéralement par la plateforme qui peut librement la faire évoluer, dépend entièrement des choix et efforts de mise en relation qu'elle opère. De plus, les situations de monopole des plateformes sur certains marchés, comme ceux de la mobilité, sont si marquées qu'elles rendent presque impossible l'exercice d'une activité purement indépendante dans ce domaine, ce qui renforce encore la dépendance économique du travailleur à l'égard de celles-ci. L'idée a alors été exprimée « *d'accorder une nouvelle jeunesse à la dépendance économique* »[997] dont nous savons que, depuis le célèbre arrêt Bardou du 6 juillet 1931, elle a été rejetée comme critère du contrat de travail[998].

---

[992] Thèse traditionnellement soutenue par Cuche, DH 1932, chron. 101, V. CUCHE P., SAVATIER R. et ROUST A., cité par JEAMMAUD A., *in* « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail », Dr. soc. 2001, p. 227 : « *la subordination se manifeste par l'état de dépendance économique du salarié, elle-même tirée de sa condition sociale. C'est elle qui caractérise sa différence avec l'employeur et le déséquilibre qui justifie sa protection* » ; V. aussi not. ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Rapp. Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nov. 2008 ; FORISSIER M., FOURNIER C. et PUISSAT F., *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, préc. ; GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais,* préc. ; LECLERC O. et PASQUIER T., « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et droit comparé », RDT 2010, p. 83.

[993] MAUREL E., *Entre subordination et dépendance : essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité*, Thèse, P. Reis (dir.), Université Côte d'Azur, 2021, p. 36 ; PASQUIER T., « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », D. IP/IT 2017, p. 368.

[994] DOCKÈS E., « Notion de contrat de travail », Dr. soc. 2011, p. 546, cité par AUMERAND X., « L'analyse de la relation de travail par le juge : rigueur et classicisme », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019 ; AUZERO G. et DOCKÈS E., *Droit du* travail, coll. Précis, Dalloz, 36e éd., 2023, p. 285 et s. ; V. Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-66.982.

[995] JEAMMAUD A., « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », préc.

[996] *Ibid*.

[997] BOSSU B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p.134.

[998] Cass. civ., 6 juill. 1931, *Bardou*.

342. C'est ce qu'a admis la Cour d'appel de Paris[999], dans deux arrêts du 16 décembre 2021, pour prononcer la requalification du contrat d'un livreur de *Take Eat Easy*. Relevant l'existence d'un système de bonus octroyé au livreur en fonction des notes données par les clients, ainsi que l'inscription de ce dernier à certaines plages horaires mises en avant par la plateforme, la Cour a retenu que ce mécanisme, défini unilatéralement par la plateforme, était révélateur de l'existence d'une « *dépendance économique* » puisqu'il – et c'est là l'élément décisif – incitait les livreurs à travailler « *de plus en plus pour la société Take Eat Easy, pour atteindre un revenu décent* ». Cette décision est toutefois restée isolée.

343. Paradoxalement, la dépendance économique a davantage été mobilisée pour refuser la requalification en contrat de travail[1000]. Les juges ont, en effet, estimé que dès lors que le travailleur n'est pas soumis à une clause d'exclusivité ou de non-concurrence, lui interdisant de travailler pour une autre société, ou qu'il est libre[1001] de déterminer lui-même ses plages horaires de travail et ses périodes d'inactivité[1002], il n'est pas économiquement dépendant de la plateforme, la liberté qui lui est laissée, notamment d'adhérer à d'autres plateformes, lui permettant de développer sa propre clientèle. Ce raisonnement n'est, toutefois, pas pleinement convaincant. Ce n'est pas parce que le travailleur est libre d'exercer son activité pour plusieurs plateformes, à temps partiel, qu'il est en mesure de développer sa propre clientèle. Il a simplement la possibilité d'accéder aux clientèles de chacune d'entre elles, à l'égard desquelles il restera entièrement dépendant économiquement. De plus, comme le relève la Cour d'appel de Paris, la faculté de travailler pour une autre plateforme, même concurrente, ne doit pas constituer un élément déterminant pour exclure l'existence d'un contrat de travail[1003]. En effet, la liberté fondamentale de travailler permet d'exercer une activité pour son propre compte ou pour celui d'autres

---

[999] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.
[1000] V. l'approche économique réalisée par la Cour d'appel de Paris, *in* CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 11 mai 2023, *Uber*, n° 22/08225 ; n° 22/08217 ; n° 22/08219 ; n° 22/08221 ; n° 22/08228 ; n° 22/08229 ; n° 22/08230 ; n° 22/08231 : note LOISEAU G., « Travailleurs de plateforme : la division s'installe », Comm. com. électr. 2023, n° 7-8, comm. 51.
[1001] *Contra*, V. *infra*, n° 359.
[1002] CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511, *Take Eat Easy* – CA Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088, *Deliveroo* – CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875, *Deliveroo* – CA Paris, 16 nov. 2017, n° 16/09647, *SARL Menoes* – CA Paris, 14 déc. 2017, n° 17/04607, *Take Eat Easy* – CA Paris, pôle 5, ch. 5, 12 déc. 2019, n° 17/03541, *SARL Viacab v. SASU Uber France SAS* : note LOISEAU G., « Uber, Kapten et les autres : la cour d'appel de Paris en proie aux divisions », Comm. com. électr. 2020, n° 3, comm. 25 ; note MALAURIE-VIGNAL M., « Concurrence déloyale des plateformes électroniques », Contrats conc. consom. 2020, n° 3, comm. 41.
[1003] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, n° 20/04929 ; n° 20/04930 ; n° 20/04931 ; n° 20/04949 ; n° 20/04950 ; n° 20/04951 ; n° 20/04952 ; n° 20/04960 ; n° 20/04963, *Uber*.

entreprises[1004] et le cumul d'emplois salariés est admis, y compris pour des activités concurrentes, dans la limite de l'obligation de loyauté. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation a déclaré illicite une clause d'exclusivité trop générale et imprécise[1005].

344. En définitive, la jurisprudence n'a pas cédé à la tentation de la dépendance économique. Cette solution nous paraît pertinente dans la mesure où ce critère aurait eu pour effet d'écarter du salariat les travailleurs qui exercent leur activité à titre accessoire, ou *via* plusieurs plateformes. Mais si les juges ont ainsi choisi de ne pas revoir les critères du contrat de travail, la dépendance économique continuera, comme auparavant, à servir de « *sortie de secours* » lorsque les critères traditionnels ne suffiront pas[1006].

345. Reste, maintenant, à identifier le lien de subordination juridique.

SOUS-SECTION 2
L'IDENTIFICATION DU LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE

346. Définie, depuis l'arrêt Société Générale, comme « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* »[1007], la subordination juridique reste le critère essentiel du contrat de travail. Contrairement à la subordination classique, la subordination numérique ne résulte pas uniquement des termes

[1004] LOISEAU G., « Fermeture administrative d'une plateforme d'auto-école pour travail dissimulé », Comm. com. électr. 2018, n° 6, comm. 44, note sous TA Lyon, 22 mai 2018, n° 1803117.
[1005] Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.272.
[1006] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », préc. – Cass. soc., 9 mai 1979, n° 77-41.406, Bull. civ. V, n° 394 – Cass. soc., 16 déc. 1980, n° 79.12-978, Bull. civ. V, n° 904 – Cass. soc., 19 janv. 1983, n° 81-16.424, Bull. civ. V, n° 21. – Ainsi, outre la direction de l'activité par la société de production, les juges ont pris en compte la finalité commerciale de l'opération pour considérer que les participants d'un jeu de télé-réalité devaient bénéficier du statut de salarié, RADÉ C., « La possibilité d'une île », *Dr. soc.* 2009, p. 930, note sous Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981. Selon cet auteur, c'est d'ailleurs cette finalité économique qui écarte le sport amateur du droit du travail, de sorte qu'un auteur a pu en déduire que « *C'est donc bien la finalité économique de la subordination juridique qui constitue le critère distinctif du contrat de travail* », préc. – « *Une forte dépendance économique permettrait alors une qualification de "contrat de travail" même lorsque la subordination, à proprement parler, est douteuse ou, à tout le moins, légère* », AUZERO G., DOCKÈS E., *Droit du* travail, *op. cit*., *loc. cit*.
[1007] Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale* : RJS 12/1996, n° 1320 ; « Assiette de cotisations de sécurité sociale : gratification hold up, complément de retraite et honoraires de conférenciers », D. 1996, p. 268 ; note BARTHÉLÉMY J., « Salarié : une définition unique en droits du travail et de la sécurité sociale », JCP E 1997, 911 ; note DESDAT J.-C., « Le risque d'affiliation au régime général de la sécurité sociale de praticiens libéraux exerçant dans le cadre d'un établissement de santé privé », RDSS 1997, p. 847 ; note DUPEYROUX J.-J., « À propos de l'arrêt *Société Générale* », Dr. soc. 1996, p. 1067.

du contrat conclu et des documents unilatéraux élaborés par l'employeur, mais des algorithmes qui déterminent les conditions d'exécution de la prestation et par lesquels l'employeur exerce ses pouvoirs[1008]. Si, comme nous l'avons vu, cela complexifie l'appréhension de la réalité de la relation de travail par les juges[1009], ceux-ci parviennent néanmoins, par une analyse classique reposant sur le faisceau d'indices habituel, à résister à ces nouvelles pratiques de contournement du droit social (**I**). Le fait que, pour révéler la subordination juridique exercée dans le cadre de relations de travail résolument modernes, les juges mobilisent des règles établies depuis le siècle dernier et qui reposent sur des critères initialement développés pour répondre à la configuration du travail industriel[1010] témoigne de la capacité de résistance du droit du travail. Il n'en reste pas moins que, confrontée au fonctionnement des plateformes, cette méthode présente des insuffisances (**II**).

I. Le recours à la méthode classique

347. Dans leur étude des relations des travailleurs avec les opérateurs de plateformes, les juridictions, appliquant leur technique habituelle du faisceau d'indices, ont pris en compte tous les moyens élaborés par les opérateurs pour restreindre la liberté des travailleurs. Ce faisant, les juges ont suivi la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle une requalification en « *travailleur* » au sens du droit de l'union[1011] doit être prononcée dès l'instant où l'indépendance n'est que fictive et que la véritable relation de travail est déguisée, peu important la qualification de « *prestataire indépendant* » donnée par le droit national[1012]. Pour ce faire, la jurisprudence s'est fondée sur les critères qui caractérisent traditionnellement le lien de subordination juridique qui s'en

[1008] Dans le même sens, un rapport a retenu la « *subordination algorithmique* », AMAR N. et VIOSSAT L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, préc., spéc. p. 52 – V. également GAMET L., « Le travailleur et (les deux visages de) l'algorithme », Dr. soc. 2022, p. 775 – V. sur ce point, *infra*, n° 586 et s.

[1009] LOISEAU G., « La résistance des juridictions du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », note sous CA Paris, pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, Comm. com. électr. 2021, n° 6, comm. 44.

[1010] LHERNOULD J.-P., « Uber face au salariat : cause et conséquences », JSL 2019, n° 470, p. 4, note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber*.

[1011] Selon la définition issue de l'arrêt *Lawrie Blum*, CJCE, 3 juill. 1986, aff. C-66/85, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, §17, un travailleur est « *une personne [qui] accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération* ».

[1012] CJUE, 13 janv. 2004, aff. C-256/01, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College*, §71 – CJUE, 4 déc. 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, §35, *in* Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc., note explicative.

trouve ainsi conforté. La question est donc de savoir si, au-delà de l'apparence de liberté, les opérateurs exercent les pouvoirs de direction, contrôle et sanction à l'égard des travailleurs. C'est ainsi que la chambre sociale a requalifié à cinq reprises en contrat de travail les relations entre des travailleurs et des opérateurs de plateformes[1013].

Si les premières juridictions ont éprouvé des difficultés[1014] pour appréhender la réalité du pouvoir exercé par les opérateurs, selon de nouvelles modalités permises par le numérique[1015], la jurisprudence a su affiner son analyse en la révélant peu à peu. Cette évolution s'est traduite dans les arrêts rendus par la Cour de cassation. En effet, alors qu'elle s'était contentée de relever la présence du pouvoir de direction exercé par *Take Eat Easy* dans le premier arrêt qu'elle a rendu sur ce sujet en 2018[1016], la chambre sociale s'est montrée

[1013] Cass soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, préc. V. *infra*, note de bas de page n° 1016 – Cass. soc., 24 juin 2020, n° 18-26.088, *Take Eat Easy* – Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*, note de bas de page n° 875 – Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, *Uber*, V. *infra*, note de bas de page n° 1034 – Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316, *Bolt*, V. *infra*, note de bas de page n° 1031.

[1014] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », préc.

[1015] V. *infra*, n° 583 et s.

[1016] Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy* : « Contrat de travail (qualification) : livreur lié à une plateforme numérique », D. 2019, p. 177 ; note ANCIAUX N., « Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt Take Eat Easy », JCP S 2019, 1026 ; obs. BADEL M., « Travailleurs indépendants * Salariés * Contrat de travail * Subordination juridique * Plateformes numériques », RDSS 2019, p. 170 ; obs. BALAT N., « Kit mains libres ou véhicule télécommandé ? », D. 2018, p. 2409 ; obs. BEN CHEIKH-VECCHIONI L., « Reconnaissance du statut de salarié aux travailleurs des plateformes numériques », Gaz. Pal. 2019, n° 2, p. 81 ; note BOSSU B., « Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance », JCP E 2019, 1031 ; note COURCOL-BOUCHARD C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », D. 2019, p. 169, avis « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », RDT 2018, p. 812 et *in* LOISEAU G., « Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ? », JCP S 2018, 1398 ; obs. DEDESSUS-LE-MOUSTIER N., « Qualification du contrat liant une plateforme numérique à un livreur », JCP G 2018, 2018, 1347 et obs., « Requalification en salariat de la relation entre un coursier livreur et une plateforme numérique », LEDEN 2019, n° 2, p. 7 ; obs. DELEBECQUE P., « Le coursier, la plateforme numérique et le contrat de travail », EEI 2019, n° 1, comm. 5 ; note DOCKÈS E., « Le salariat des plateformes, à propos de l'arrêt TakeEatEasy », Droit ouvrier janv. 2019, n° 846, p. 8 ; note ESCANDE-VARNIOL M.-C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », D. 2019, p. 177 ; obs. FIN-LANGER L., « Les livreurs à vélo de la plateforme Take Eat Easy en liquidation judiciaire sont des salariés ! », Act. proc. coll. 2019, n° 1, alerte 4 ; obs. GAMET L., « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail », AJ contrat 2019, p. 46 ; note GOMES B., « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 6 ; obs. HUET J., « La relation qu'une plateforme entretient avec ceux qui s'exécutent pour elle peut être requalifiée en contrat de travail », RDC 2019, n° 3, p. 40 ; entretien HUGLO J.-G, « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1842-1843, p. 3 ; obs. ICARD J., « La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique », Bull. Joly Trav. 2019, n° 1, p. 15 ; note LE MAIGAT P., « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? », Gaz. Pal. 2019, n° 3, p. 15 ; note LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes numériques : le droit du travail en embuscade », *in* « Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ? », JCP S 2018, 1398 et note « Travailleurs des plateformes numériques : le contrat de travail à l'affût », Comm. com. électr. 2019, n° 1, comm. 2 ; note LOKIEC P., « De la subordination au contrôle », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 10 et obs. *in* LOKIEC P. et PORTA J., « Droit du travail – relations individuelles », D. 2019, p. 963 ; obs. MSADAK S., « La Cour de cassation reconnaît le statut de salarié aux livreurs à vélo d'une plateforme numérique », Bull. Joly Trav. 2019, n° 1, p. 7 ; obs. MINET-LETALLE C., « À la une - Plateforme numérique - Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », JT 2019, n° 215, p. 12 ; obs. MLAPA Q., « Plateformes :

beaucoup plus précise dans son arrêt du 4 mars 2020 concernant *Uber*[1017]. Comme l'avaient fait de nombreuses juridictions du fond[1018], elle a mobilisé à la fois l'intégration au service organisé[1019] et la définition de la subordination juridique issue de l'arrêt Société Générale. Ce choix s'explique par la volonté de réaffirmer les critères classiques de la subordination juridique et de les appliquer à la subordination numérique exercée par les plateformes. Ce faisant, la jurisprudence a relevé de nombreux éléments témoignant des pouvoirs de direction, contrôle et sanction des opérateurs de plateformes, qui sont en mesure de définir les conditions de travail (**A**) et d'en imposer le respect (**B**).

A) La définition des conditions de travail

348. La prise en compte de l'intégration dans un service organisé est née de la volonté de la jurisprudence d'élargir le salariat aux travailleurs qui jouissent d'une certaine indépendance dans l'exécution de leur prestation, de sorte que l'autorité de l'employeur est reportée sur la détermination unilatérale des conditions d'exécution de la prestation[1020].

---

requalification du contrat de prestation de service d'un coursier à vélo en contrat de travail », D. actu., 12 déc. 2018 ; obs. PASQUIER T., *in* « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », RDT 2018, p. 812 ; note PEYRONNET M., « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », RDT 2019, p. 36 ; note RADÉ C., « Changer, pour que l'essentiel demeure », Dr. soc. 2019, p. 185 ; note ROCHE V., « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas Take Eat Easy », JCP G 2019, 46 ; obs. SALOMON F., in SALOMON F. et DAVID A., « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », D. 2019, p. 326 ; note SÉNÉCHAL J., « Le critère français de la subordination juridique confronté au "contrôle", à "l'influence déterminante" d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers », D. IP/IT 2019, p. 186 ; note VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », RDT 2019, p. 101.
– Sur l'arrêt d'appel, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/0511, obs. LOISEAU G., « La qualité de salarié refusée aux travailleurs à la tâche des plateformes numériques », Procédures 2017, n° 9, comm. 71.

[1017] Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*, note de bas de page n° 875.

[1018] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber.*
– CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber* : note KRIEF B., « En étant un travailleur "contraint", le chauffeur Uber devient un salarié », Bull. Joly Trav. 2019, n° 2, p. 8 ; note LHERNOULD J.-P., « Uber face au salariat : cause et conséquences », préc. ; note PASQUIER T., « Les plateformes numériques dans la tourmente : à propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019 », Semaine sociale Lamy 2019, n° 1845 ; note SÉNÉCHAL J., « Le critère français de la subordination juridique confronté au "contrôle", à "l'influence déterminante" d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers », préc. ; obs. DELPECH X., « Le contrat de partenariat signé par le chauffeur de VTC avec Uber s'analyse en un contrat de travail », AJ contrat 2019, p. 53.
– V. dans le même sens, CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, n° 20/04502, qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, V. *infra* – CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, n° 17/12307, *Voxtur (LeCab)* – CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, *Pros-consulte*, préc.

[1019] Selon la Haute juridiction, l'intéressé avait « *intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme* », Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*.

[1020] Cass. ass. plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, Bull. ass. plén., n° 9, *Hebdo Presse* – Cass. soc., 13 nov. 1996, *Société générale*, préc.

Ainsi, la Cour de cassation a tenu compte, à plusieurs reprises, de l'absence de clientèle propre du travailleur[1021] ou encore de la détermination unilatérale du montant de la prestation[1022] pour considérer que le contrat en cause relevait du salariat[1023]. Toutefois, aussi poussée soit-elle, comme c'est le cas pour les travailleurs de plateformes[1024], l'intégration dans un service organisé doit être complétée par la présence des trois pouvoirs définissant la subordination juridique. Ce raisonnement, qui repose sur une approche traditionnelle et ne tient pas véritablement compte des évolutions du pouvoir exercé par les opérateurs, témoigne d'un certain « *forçage* » des critères classiques au profit d'une approche finaliste qui permet au salariat de résister aux nouvelles relations de travail issues du numérique. Ainsi, les juges s'intéressent à la maîtrise, par l'opérateur, du statut dont relève le travailleur (**1**), des outils de travail (**2**), de la prestation (**3**), des tarifs (**4**) ainsi qu'aux entraves au développement par le travailleur de sa propre clientèle (**5**). Ils ont enfin relevé la fausse liberté du travailleur d'organiser son travail (**6**).

1. *Un statut imposé*

349. Les juges relèvent que les opérateurs définissent et imposent unilatéralement les termes contractuels[1025] et contraignent les travailleurs à s'inscrire sur l'un des registres des professions indépendantes, généralement le registre du commerce et des sociétés[1026].

[1021] Cass. soc., 13 janv. 2000, n° 97-17.766, Bull. civ. V, n° 20 – Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-46.137 – Cass. soc., 20 mai 2010, n° 08-21.817 – Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 07-45.298 – Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-43.296 – Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-16.110.

[1022] Cass. soc., 10 déc. 2002, n° 00-44.646, Bull. civ. V, n° 374 – Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 01-43.018 – Cass 2e civ., 13 déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. Civ II, n° 320 – Cass. 2e Civ., 10 févr. 2010, n° 09-40.383 – Cass. 2e Civ., 20 mai 2010, n° 08-21.817.

[1023] Cass. soc., 13 janv. 2000, préc.

[1024] « *Quand il ressort que le travailleur n'a pas les moyens de son indépendance ; que celui-ci ne poursuit pas sa propre entreprise car il est intégré dans celle de son donneur d'ordre ; que le donneur d'ordre organise l'activité et concentre les chances de profit ; que le secteur d'activité du travailleur se confond absolument avec l'activité principale du donneur d'ordre ; que l'activité du donneur d'ordre ne pourrait pas exister sans le service rendu par les travailleurs et que les travailleurs ne pourraient pas réaliser leur activité sans la clientèle du donneur d'ordre, il devient clair que les parties en présence relèvent d'une seule et même entreprise qui est organisée et dirigée par le donneur d'ordre. Il en résulte que le travailleur n'est pas indépendant mais placé dans un état de subordination* », VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », préc.

[1025] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – Cette analyse ne s'est pas arrêtée aux frontières de l'hexagone puisqu'il s'agit de l'un des cinq éléments qui ont poussé la Cour Suprême britannique à considérer que les chauffeurs *Uber* relevaient du statut intermédiaire de *worker*, VICENTE M., « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », préc., note sous *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5.

[1026] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*.

Comme nous l'avons souligné précédemment[1027], ces travailleurs ne bénéficient pas du choix de leur indépendance dans la mesure où, en procédant ainsi, les plateformes leur imposent leur statut par le biais de la présomption de non-salariat[1028].

2. *Une maîtrise des outils de travail*

350. La maîtrise des conditions de travail peut également passer par la maîtrise tant du matériel utilisé pour l'accomplir (**a**) que de la plateforme elle-même (**b**).

a. La maîtrise du matériel physique

351. La maîtrise du matériel par l'opérateur est souvent retenue par la jurisprudence pour caractériser l'existence d'une relation de travail salariée. Ainsi a été pris en considération le fait que l'opérateur *Pros-consulte* fournissait une partie du matériel nécessaire à l'accomplissement de l'activité, tout en en restreignant les conditions d'utilisation[1029] ; que *Take Eat Easy* imposait à ses livreurs l'obligation d'être en possession de leur vélo, de leur casque, de leur kit de réparation, de leur smartphone qui devait rester chargé avec l'application allumée ainsi que d'un sac isotherme permettant de l'identifier[1030] ; qu'un autre opérateur (*Bolt*) préconisait à ses chauffeurs de « *mettre à disposition du client de l'eau et des bonbons* »[1031] ; ou encore qu'Uber imposait à ses chauffeurs d'utiliser certains modèles de véhicules de moins de quatre ans[1032]. Cette maîtrise du matériel peut également s'illustrer visuellement par les vêtements et accessoires affichant les couleurs et logos des plateformes que certains travailleurs, par exemple les livreurs à vélo doivent porter[1033]. Le

---

[1027] V. *supra*, n° 292.
[1028] V. *supra*, n° 326 et s.
[1029] La plateforme de « *soutien psychologique* » Pros-consulte s'engageait ainsi à mettre à disposition du psychologue l'outil informatique de plateforme nommé « *je consulte un psy.com* » et « *pros-consulte.com* » en lui donnant les codes d'accès nécessaires à son utilisation en tant que psychologue consultant, mais interdisait certains modes de communication comme les téléphones portables, CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, *Pros-consulte*, préc.
[1030] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.
[1031] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316, *Bolt* : « Les chauffeurs de la plateforme Bolt qualifiés de salariés », RLDI avr. 2023, n° 202 ; note PASQUIER T., « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2039.
[1032] Ce qui, en plus, allait au-delà des obligations légales puisque l'arrêté du 26 mars 2015 exigeait que les véhicules de transport avec chauffeur soient âgés de moins de six ans. CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.
[1033] Dans son « *kit professionnel Deliveroo* », l'opérateur fournit gratuitement aux livreurs les équipements « *de base nécessaires à la livraison et assurant leur sécurité* », à savoir une veste réfléchissante, un support pour téléphone, un petit sac thermique et un sac à dos. S'ils le souhaitent, les travailleurs peuvent acheter des articles supplémentaires aux couleurs de la marque, https://riders.deliveroo.fr/fr/equipement-rider

port d'une telle tenue témoigne de l'intégration de ces derniers dans le service organisé par l'opérateur dans la mesure où le travailleur ne sera pas perçu par les clients comme un prestataire indépendant, mais comme un salarié de l'opérateur de plateforme dont il porte l'uniforme. Nous relèverons avec intérêt que, conscient du risque de requalification, Uber impose désormais à ses chauffeurs de ne pas afficher de nom ou logo sur leur véhicule et de s'abstenir de porter toute tenue vestimentaire à son effigie ou à ses couleurs, mais la Cour de cassation ne s'y est pas laissée prendre et a considéré qu'un tel agissement, qui démontre une certaine maitrise des outils de travail, constitue un indice en faveur de la requalification[1034].

b. La maîtrise de la plateforme numérique

352. La plateforme numérique constitue le premier outil fourni par l'application puisque c'est elle qui permet la mise en relation du travailleur avec le client et, ainsi, l'accès au marché. Ce constat doit emporter un renouvellement de l'analyse de la propriété des moyens de production. Le pouvoir de direction se matérialise classiquement par la fourniture des outils de travail, laquelle témoigne de la « *dépendance du travailleur en économie capitaliste vis-à-vis d'un chef d'entreprise détenteur des moyens de production* »[1035]. Or, si les outils utilisés par les travailleurs des plateformes tels que les vélos, ou voitures, ont un coût certain, ils n'ont pas de véritable valeur sans la plateforme numérique, et ne confèrent, donc, pas l'autonomie tant vantée[1036]. C'est pourquoi, comme l'ont notamment relevé des juges brésiliens[1037] ou espagnols[1038], l'analyse de la propriété des outils de travail doit être renouvelée : il faut s'intéresser au support numérique et à l'interface utilisée, car c'est elle qui guide l'ensemble de la prestation du travailleur et lui permet d'entrer en contact avec les clients. Ainsi, l'argument selon lequel la propriété du véhicule, ou du *smartphone*, par le

[1034] Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, *Uber* : obs. NASOM-TISSANDIER H., « Chauffeurs versus Uber : la qualification de contrat de travail ne fait plus de doute », JSL 2023, n° 560 ; note PASQUIER T., « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », préc.
[1035] CAMERLYNCK G.H. (dir.), *Le contrat de travail*, coll. Traité de droit du travail, Dalloz, tome 1, 2e éd., 1982, p. 72.
[1036] ABDELNOUR S. « Introduction », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 5, spéc. p. 10.
[1037] *Tribunal regional do trabalho da 1ª região, 5ª Turma*, aff. n° 0100940-76.2020.5.01.0047 (RORSum), Rio de Janeiro, 24 août 2022, qui a reconnu la relation de travail entre un chauffeur et Uber – *Contra*. Tribunal Supérieur du travail au Brésil, 7 févr. 2020, V. GAURIAU R., « Uber Brésil : un choix de politique jurisprudentielle hasardeux », préc.
[1038] *Tribunal Supremo*, 25 sept. 2020, *Sentencia* n° 805/2020, V. BAZZANI T., « L'évolution de la jurisprudence espagnole sur la qualification des coursiers employés par les plateformes », RDCTSS 2021/1, p. 176 (trad. S. Giovanni Nadalet).

travailleur induit son indépendance est largement contrebalancé par celui consistant à s'intéresser à la propriété du moyen essentiel de production, à savoir la plateforme numérique. En outre, la maîtrise de la plateforme est essentielle car elle offre à l'opérateur toute latitude pour concevoir à sa guise l'architecture de l'outil numérique par lequel toutes les mises en relation vont avoir lieu et pour contrôler l'activité[1039]. Il est regrettable que le juge français ne se soit pas, jusqu'à présent du moins, intéressé à cet aspect de la question.

3. *Une prestation guidée*

353. La maîtrise des conditions de travail se concrétise encore par la détermination de la manière dont la prestation doit être exécutée. Le travailleur est ainsi intégralement guidé par une procédure stricte qui ne laisse que très peu de place à l'autonomie propre à l'indépendance[1040].

354. Nous donnerons quelques exemples tirés de la jurisprudence. Le cas des psychologues de *Pros-consulte* est particulièrement significatif à cet égard, s'agissant d'une activité de nature médicale. La maitrise de la prestation est également particulièrement marquée dans le secteur de la mobilité. Ainsi, les livreurs de *Take Eat Easy* doivent télécharger l'application développée par la société, puis respecter des consignes strictes : contrôler le contenu de la commande, la valider, la placer dans le sac fourni par la société et confirmer sur l'application que la livraison est terminée[1041]. Ceux de *Deliveroo* doivent respecter, sous peine de « *résiliation de la collaboration* », une procédure stricte encadrant toutes les étapes du service depuis l'acceptation de la commande[1042] jusqu'à sa livraison[1043], en passant par la manière dont elle doit être retirée dans le restaurant[1044]. Une juridiction

[1039] Sur les pouvoirs et le contrôle de la prestation qui est susceptible de résulter de la maîtrise de cette interface numérique, V. *infra*, n° 588.

[1040] Selon une juridiction espagnole, Deliveroo avait (trad. par nous) : « *si peu de considération pour l'autonomie des livreurs qu'il faut les diriger (…), ce qui révèle l'intention [de l'opérateur] de marquer avec un détail qui frise l'obsession la manière dont le service doit être exécuté* », Juzgado nº 31 de lo Social de Barcelona, 11 juin 2019.

[1041] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.

[1042] V. Juzgado nº 31 de lo Social de Barcelona, 11 juin 2019 : « *Lorsque vous marquez « accepté », à ce moment-là, vous devez vous rendre au restaurant* ».

[1043] « *Il est très important que chaque fois que vous arrivez au restaurant, vous entriez et marquiez "confirmé" (...). Ne marquez pas "confirmé" avant d'entrer dans le restaurant (…), vous devez le marquer lorsque vous entrez dans les locaux. (…)vous devez marquer « retrait » avant de monter dans le véhicule, juste au moment où la commande est livrée à l'intérieur du restaurant. Immédiatement après, montez dans le véhicule et continuez la distribution* », *ibid*.

[1044] « *Chaque fois que la commande est livrée, vous devez marquer "livré" dans l'application afin que le temps qu'il a fallu pour la livraison soit compté correctement. (…). S'il vous plaît, vous devez marquer comme livré*

espagnole a estimé que ces directives expriment « *l'intention d'un contrôle absolu de la prestation de service* » et qu'il est « *difficile d'imaginer un contrôle supérieur de la manière dont les livreurs ont fourni le service* » [1045]. Les chauffeurs sont une autre catégorie de travailleur dont l'activité est extrêmement encadrée. Ainsi, la chambre commerciale de la Cour de cassation a constaté, dans un arrêt du 12 janvier 2022, que le « *Chauffeur Privé* » doit suivre une procédure correspondant à un « *ordre de course* » et ne peut pas décider librement des conditions de réalisation de sa prestation[1046]. Dans la même optique, il a été relevé que le chauffeur *Uber*, qui doit être seul dans le véhicule quand il est en ligne, doit respecter une procédure spécifique lorsque le trajet dépasse trois heures ou 100 kilomètres[1047] et doit attendre au moins dix minutes que l'utilisateur se présente au lieu convenu[1048]. De plus, les chauffeurs ne sont généralement pas libres du trajet qu'ils empruntent[1049]. Ainsi, *Uber*, à la recherche du trajet « *efficace* », a enjoint ses chauffeurs de suivre « *les instructions du GPS de l'application* »[1050]. Mais d'autres sujétions sont parfois imposées aux chauffeurs, comme celle de « *vérifier en amont si le client est bien propriétaire de ses moyens de paiement* », amenant le juge à considérer que « *l'affirmation d'une libre organisation des courses […] n'apparaît pas sérieuse* »[1051]. Dans le futur, les données collectées *via* l'application et ses protocoles pourront être utilisées pour diriger encore davantage le comportement du travailleur en lui proposant « *la bonne incitation au bon moment* »[1052].

à la porte du client, avant d'entrer dans l'ascenseur ou d'accéder à un site sans couverture. Toute incidence de ce qui précède est un motif de résiliation de la collaboration », *ibid*.

[1045] *Ibid*.

[1046] Cass. com., 12 janv. 2022, n° 20-11.139, *Chauffeur Privé*, préc.

[1047] CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.

[1048] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*.

[1049] C'est le cas également des livreurs, ce qui a pu poser des difficultés puisque le GPS de certaines plateformes a préconisé à certains livreurs à vélo de passer par des routes inadaptées comme des sens interdits, voire des autoroutes.

[1050] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*.

[1051] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*.

[1052] DESBIEY O., « Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage », Laboratoire d'Innovation Numérique de la CNIL (LINC), 7 avr. 2017. – Sur le concept de direction « *douce* » et de *nudge*, V. *infra*, n° 588 et s., spéc. 591 – Certains auteurs ont pu envisager qu'en ayant accès aux vitesses de freinage et d'accélération, la plateforme analyse la conduite du chauffeur et l'incite à rentrer chez lui pour se reposer, BUCHANAN L. et SESHAGIRI A., « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), *New York Times*, 2 avr. 2017. – Voire que les données de conduite et de géolocalisation collectées soient utilisées pour nourrir les algorithmes permettant aux voitures autonomes de fonctionner et de remplacer, à terme, les travailleurs, ARTE, « Comment Uber manipule ses chauffeurs », YouTube, chaîne ARTE, playlist Dopamine, épisode 7, 4 nov. 2019.

4. *Des tarifs imposés*

355. La maîtrise des conditions de travail se matérialise encore par la détermination unilatérale des tarifs par les opérateurs[1053]. Ainsi, certaines plateformes, comme *Uber*[1054] ou *Bolt*[1055], déterminent les tarifs unilatéralement, en amont de la course, selon des algorithmes prédictifs qui évoluent en fonction de l'offre et de la demande et peuvent être réajustés en aval[1056], ce qui contribue à inciter les travailleurs à s'inscrire sur certains créneaux horaires. À la suite de l'arrêt de la chambre sociale du 4 mars 2020, *Uber* a fait évoluer sa pratique et a offert plus de liberté à ses chauffeurs, qui peuvent désormais fixer leurs propres tarifs. Cependant, comme l'a relevé le Conseil de prud'hommes de Lyon, dans son jugement du 20 janvier 2023, l'opérateur peut toujours « "*modifier à tout moment à sa discrétion" le calcul du tarif utilisateur* », de sorte que « *la liberté de fixer les prix est (...) totalement illusoire* »[1057]. D'autres opérateurs influencent la rémunération des travailleurs par une déduction des frais liés à la fourniture du matériel nécessaire à l'accomplissement de la prestation[1058]. Enfin, il a été observé que des bonus financiers peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'un nombre minimum de courses à réaliser, ce qui empêche les chauffeurs de rechercher leur propre clientèle et de développer une activité indépendante[1059].

356. Témoignant de la capacité de l'opérateur à définir les conditions de travail[1060], l'absence de contrôle du chauffeur sur les tarifs de sa prestation l'éloigne de l'indépendance

---

[1053] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, n° 21/02169, 16 déc. 2021, *Take Eat Easy*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*.
[1054] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*.
[1055] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*.
[1056] *Uber* fixait un tarif « *recommandé* » pour le service défini, le chauffeur pouvant uniquement proposer un tarif inférieur. *Uber* pouvait « *modifier à tout moment à sa discrétion » ce tarif ou l'ajuster, par exemple, si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace"* ». De la même manière, *Bolt* se réservait le droit d'ajuster les tarifs calculés en fonction de la distance et de la durée du trajet déterminés par le système GPS s'il existait un trajet plus court.
[1057] LILIU E., « Travailleurs des plateformes : le CPH de Lyon écrit un nouvel épisode de la saga Uber », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2033, p. 13, note sous Cons. prud'h. Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746.
[1058] C'est ainsi que *Voxtur (LeCab)* déduit le montant de la location du matériel embarqué que la société met nécessairement à disposition du chauffeur (à savoir : un smartphone comprenant un GPS et un logiciel permettant à la société de localiser en temps réel chaque véhicule connecté en vue d'attribuer les courses et au chauffeur de communiquer avec les clients et/ou le centre de contrôle de la plateforme et un IPAD permettant aux clients d'accéder à des informations, de contrôler l'ambiance musicale et de noter le chauffeur), le coût du badge d'entrée dans les terminaux de l'aéroport Charles de Gaulle ainsi que le montant du loyer du véhicule qui faisait l'objet d'un contrat de location distinct, CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*LeCab*), préc.
[1059] Cass. com., 12 janvier 2022, *Chauffeur Privé*, préc.
[1060] *Uber* a ainsi imposé une baisse moyenne de 20 % (30 % pour certains postes) du tarif au kilomètre, et même de 50 % sur le forfait de prise en charge.

et restreint considérablement sa liberté supposée de choisir son propre itinéraire. Il s'agit indéniablement d'un indice du pouvoir exercé par l'opérateur. C'est aussi un des critères envisagés au niveau européen pour faire jouer la présomption de salariat[1061].

5. *Une absence de clientèle propre*

357. La faculté propre aux prestataires indépendants de développer leur activité est fortement mise à l'épreuve par les opérateurs de plateformes qui restreignent les interactions des travailleurs avec les clients par différents moyens. Pour conserver la clientèle[1062], les opérateurs limitent les informations transmises *via* la plateforme[1063], interdisent le traitement et la conservation des données transmises[1064], voire prohibent, plus généralement, la poursuite de toute relation une fois la prestation accomplie[1065]. Certaines plateformes vont jusqu'à donner des consignes sur la manière de se comporter avec les clients[1066], interdire la pratique du pourboire[1067], pourtant courante chez les indépendants, voire encadrer le contenu des discussions que les travailleurs peuvent entretenir[1068]. Enfin, l'interdiction de prendre en charge d'autres clients que ceux de l'opérateur[1069] atténue encore la capacité des travailleurs à constituer leur propre clientèle. Cet élément, qui témoigne une nouvelle fois de la distance

[1061] À savoir la détermination des plafonds du niveau de rémunération, V. *infra*, n° 611.
[1062] Les clients, leurs données personnelles et bancaires ainsi que leurs habitudes de consommation appartiennent à l'opérateur et non au travailleur.
[1063] Les travailleurs n'ont aucun contact direct avec les clients lors de la conclusion du contrat de prestation de services car c'est l'opérateur qui centralise toutes les demandes et les attribue *via* la plateforme. Par exemple, *Uber* ne communique au chauffeur que le prénom du client et l'adresse de prise en charge, Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*.
[1064] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, n° 21/02169, 16 déc. 2021, *Take Eat Easy*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*.
[1065] *Ibid* et Cass. com., 12 janvier 2022, *Chauffeur Privé*, préc.
[1066] CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, *Pros-consulte*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*.
[1067] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber*.
[1068] CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, *Pros-consulte*, préc. – S'agissant d'Uber, les juges ont relevé que les « *règles fondamentales Uber* » contenaient des directives comportementales portant notamment sur le contenu des conversations que les chauffeurs devaient s'abstenir d'avoir avec les passagers, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*.
[1069] La prise en charge de passagers en dehors du système *Uber* constitue une « *activité inacceptable* » selon *Uber,* CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc.* – Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*. – V. également, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, n° 21/02169, 16 déc. 2021, *Take Eat Easy*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*LeCab*), préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*.

qui sépare ces travailleurs de l'indépendance est également pris en compte au niveau européen[1070].

6. *Une fausse liberté de choix des périodes de travail*

358. L'un des arguments invoqués en faveur de la qualification d'indépendants des travailleurs des plateformes numériques réside dans leur liberté d'accepter ou de refuser les propositions de prestation. Une telle liberté est, en effet, le propre des travailleurs indépendants[1071] dans la mesure où, à la différence du contrat d'entreprise, le contrat de travail engage le salarié sur une « *activité économique dont il ne connaît pas tous les contours, ce qui le prive d'accepter ou non telle ou telle prestation lorsque l'employeur lui demande* »[1072]. Il ne peut, donc, pas y avoir de contrat de travail sans obligation pour le salarié de se tenir à la disposition de l'employeur pour exécuter sa prestation de travail. La liberté d'accepter ou de refuser les tâches proposées constitue, d'ailleurs, l'un des arguments ayant fondé le refus de la CJUE de requalifier les contrats conclus par la plateforme *Yodel Delivery* avec ses livreurs en contrats de travail[1073]. En réalité, la plupart du temps, cette liberté n'est qu'apparente. Les prestataires, contrôlés et potentiellement sanctionnés, ne sont pas libres d'accepter ou refuser des requêtes et ne maîtrisent en conséquence ni leurs horaires

[1070] Le Conseil de l'Union européenne prévoit ainsi, parmi les critères susceptibles de faire jouer la présomption de salariat des travailleurs des plateformes : les règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail (critère n° 2), ainsi que la restriction de la possibilité dont dispose le travailleur de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers (critère n° 7), V. infra, n° 611.

[1071] C'est ainsi que le projet de directive européenne prévoit de consacrer la limitation de la liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence (critère n° 4) ainsi que la limitation de la liberté d'accepter ou de refuser des tâches (critère n° 5) comme deux critères susceptibles de faire jouer la présomption de salariat, V. *infra*, n° 611.

[1072] DUCHANGE G., « Travailleurs de plateformes : l'apport de la CJUE », Bull. Joly Trav. 2020, n° 7-8, p. 8, note sous CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B v. Yodel Delivery Network Ltd*.

[1073] CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B v. Yodel Delivery Network Ltd*, §45 : « *La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 [concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail] s'oppose à ce qu'une personne engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés (...) d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal (...) ; et de fixer ses propres heures de « travail » (...), ainsi que d'organiser son temps (...)* » : note DUCHANGE G., préc. ; note GOMES B., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? "Statu quo" sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1907, p. 12 ; note LOISEAU G., « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », JCP S 2020, 2037 et note « Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour », Comm. com. électr. 2020, n° 7-8, comm. 56 ; chron. NASOM-TISANDIER H., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ou des indépendants ? », RJS 7/20.

ni leurs zones de travail[1074]. Ainsi, pour qualifier les livreurs de *Take Eat Easy* de salariés, la Cour de cassation a relevé qu'ils devaient s'engager par avance à être disponibles sur des plages horaires[1075] qu'ils étaient ensuite obligés de réaliser[1076]. De même, la Cour d'appel de Paris a retenu qu'en imposant aux chauffeurs de s'inscrire par avance sur des plages horaires dans un secteur géographique limité, la plateforme *Voxtur* (désormais *LeCab*) leur imposait des horaires d'activité[1077] et restreignait leur zone de travail[1078]. Il a encore été relevé que, dans les plateformes de mobilité, le système est conçu de telle sorte que les chauffeurs ignorent la destination avant d'accepter la prestation, ce qui les prive de contrôler, en amont, la durée de la course et de décider de leurs horaires de début ou de fin de travail[1079]. Dès qu'ils ont accès à ces informations, ils sont obligés de réaliser la prestation qu'ils ont précédemment acceptée, sous peine d'être déconnectés[1080]. Enfin, nous ajouterons que, d'une part, les opérateurs adaptent généralement le prix à la demande, de sorte que certains horaires sont particulièrement rentables, ce qui ne peut être ignoré par les travailleurs et que, d'autre part, les prestations les plus rentables sont souvent proposées aux travailleurs qui se connectent régulièrement, de sorte que le travailleur occasionnel risque de ne se voir proposer que des courses peu lucratives. Ces deux derniers éléments sont de nature à contredire la liberté qui serait accordée aux travailleurs de se connecter à leur guise.

359. Le pouvoir exercé par l'opérateur passe en partie par des sources classiques comme le contrat d'entreprise conclu ou des documents unilatéraux adressés aux

---

[1074] Ces limites aux libertés de choisir son horaire de travail ou d'accepter ou de refuser des tâches figurent parmi les critères envisagés par le projet de directive pour faire jouer la présomption de salariat, V. *infra*, n° 611.

[1075] En l'occurrence qualifiées de « *shifts* ».

[1076] Cass soc., 28 nov. 2018, *Take Eat Easy*, V. *supra*. Le contrat, qui définissait les heures de début des plages horaires à 11h15 au plus tard pour le midi et à 18h30 au plus tard pour le soir, imposait également au livreur de choisir les plages horaires sur lesquelles il s'engageait à être disponible et toute modification dans les 72 heures précédant le commencement d'une plage horaire était subordonnée à l'accord de la plateforme, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726, *Take Eat Easy*, préc. – La liberté est encore davantage atténuée lorsque l'opérateur choisi ensuite les coursiers retenus par plage horaire et zone imposée, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.

[1077] Ils devaient se connecter avant 7 heures le matin pour obtenir des courses entre 7 heures et 16 heures en semaine. De plus, des tranches horaires de connexion étaient prévues en semaine interdisant toute connexion entre 7h et 10h et du lundi au mercredi de 19h à 22h, CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*Le Cab*), préc.

[1078] Ils ne pouvaient se connecter que dans Paris intra-muros, *ibid*.

[1079] Cass. com., 12 janvier 2022, *Chauffeur Privé*, préc.

[1080] *Ibid* – De la même façon, un chauffeur *Bolt* avait été sanctionné par un blocage temporaire de son compte au motif qu'il avait « *annulé le trajet après avoir connu la destination finale* », CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*. – Uber prévoit aussi la déconnexion du chauffeur ayant refusé une course après acceptation, Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*.

travailleurs, tels « *le petit guide du coursier Take Eat Easy* », la « *charte de la communauté Uber* » ou les « *règles fondamentales Uber* »[1081]. Ces travailleurs sont totalement intégrés au service organisé par l'opérateur, qui standardise et détermine entièrement la manière dont la prestation doit être délivrée. Ils n'ont aucun impact sur la manière dont le service, entièrement organisé par l'opérateur, est assuré et ils sont totalement interchangeables. Aussi, la prise en compte de l'intégration des travailleurs dans le service organisé par les opérateurs de plateformes numériques est pertinente puisqu'elle est si marquée qu'elle permet de mettre en lumière la subordination exercée par ces donneurs d'ordre[1082] qui déterminent unilatéralement les conditions de travail et qui en contrôlent aussi le respect.

B) Le respect des conditions de travail

360. Les opérateurs s'assurent que les travailleurs respectent les conditions de travail qu'ils définissent au moyen d'un contrôle numérique permanent (**1**). Ce dernier est couplé à un pouvoir de sanction « *fondamental* »[1083] (**2**).

1. *Un contrôle numérique permanent*

361. Le contrôle permanent des travailleurs est exercé par les opérateurs au moyen des données issues des systèmes de géolocalisation (**a**) ainsi que des plateformes numériques (**b**). Ces données peuvent être complétées par des rapports transmis par les travailleurs[1084] ou des salariés des opérateurs[1085], mais la spécificité réside ici dans l'importance accordée aux évaluations par les clients (**c**).

[1081] Le pouvoir des plateformes se matérialise de diverses façons : « *au cœur des plateformes de transports de mobilité, par exemple, on trouve des chartes, des contrats, des instructions, qui témoignent de la fonction instrumentale de la règle de droit qui structure les activités et les comportements* », PASQUIER T., « La plateforme, le travailleur et l'entreprise. Quel encadrement juridique pour le pouvoir privé numérique ? », préc., spéc. p. 93.

[1082] Not., VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », préc.

[1083] Selon les termes du conseiller doyen Jean-Guy Huglo, « *ce qui est fondamental et caractérise le lien de subordination, c'est le pouvoir de sanction* », *in* HUGLO J.-G., entretien « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », préc.

[1084] CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, *Pros-consulte*, préc.

[1085] *Take Eat Easy* avait chargé un salarié de contrôler les coursiers présents : CA Paris, Pôle 6, ch. 2, n° 21/02169, 16 déc. 2021, *Take Eat Easy*, préc.

a. Une géolocalisation permanente

362. La géolocalisation est une pratique courante des plateformes de mobilité qui leur permet de suivre en temps réel la position des chauffeurs, de comptabiliser le nombre de kilomètres parcourus[1086] et de vérifier l'itinéraire choisi[1087]. La Cour de cassation y a consacré une place prépondérante dans le premier arrêt qu'elle a rendu sur la question du statut des travailleurs de plateformes[1088]. Constatant que « *l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci* », elle en a déduit, sans même entrer dans le détail du pouvoir de sanction, que *Take Eat Easy* réunissait les pouvoirs de direction et de contrôle, caractéristiques du lien de subordination. En revanche, alors que cet élément avait été relevé par la Cour d'appel, la Haute juridiction n'y a fait aucune allusion dans son arrêt du 4 mars 2020[1089], estimant que la géolocalisation ne caractérise pas nécessairement le pouvoir de contrôle de la plateforme puisqu'elle peut être mise en place afin « *d'assurer la sécurité du livreur ou encore de calculer un bonus à son profit* »[1090]. Les plateformes avancent souvent un argument de ce type pour justifier la mise en place d'un système de géolocalisation, par exemple, la lutte contre le travail clandestin ou contre la maraude réservée aux taxis[1091] ou encore l'optimisation du service en permettant de contacter le chauffeur le plus proche du client … Il n'en demeure pas moins qu'un tel système contribue au contrôle de l'activité et qu'il a, ultérieurement, de nouveau été pris en compte, à ce titre, tant par la chambre sociale[1092] que par la chambre commerciale[1093] de la Cour de cassation qui a relevé que les chauffeurs étaient « *géolocalisés en permanence dans le véhicule* ». Plus récemment encore, le Conseil de prud'hommes de Lyon a considéré, dans un jugement du 20 janvier 2023, que *Uber* ne se

[1086] CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*LeCab*), préc. – Cons. prud'h. Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber*.
[1087] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.
[1088] Cass soc., 28 nov. 2018, *Take Eat Easy*, V. *supra* : note ROCHE V., « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? », préc.
[1089] Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*, note de bas de page n° 875.
[1090] Rapp. du conseiller Marie-Anne Valéry, diffusé sur le site internet de la Cour de cassation, p. 24.
[1091] Ainsi selon *Voxtur* (*LeCab*), ce système lui permettant de vérifier le respect de la réglementation VTC, CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*LeCab*), préc.
[1092] Cass. soc., 24 juin 2020, *Take Eat Easy*, préc., qui a relevé l'existence d'un « *contrôle de l'exécution de la prestation au moyen d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position et du comportement du coursier* ».
[1093] Cass. com., 12 janv. 2022, *Chauffeur Privé*, préc., qui a relevé que les chauffeurs étaient « *géolocalisés en permanence dans le véhicule* ».

contente pas d'obtenir la localisation du chauffeur, mais que la géolocalisation « *permet une surveillance constante en positionnant le chauffeur, l'utilisateur et la destination finale* » afin de contrôler que le parcours emprunté correspond à celui préconisé par la plateforme[1094]. Finalement, la géolocalisation constitue bien un indice de la subordination lorsqu'elle est utilisée par l'opérateur afin de contrôler les ordres et les directives[1095], mais elle est insuffisante à justifier l'existence d'une relation salariée, contrairement au système de sanction qui « *révèle à lui seul le lien de subordination* »[1096]. Ce raisonnement explique que la Cour de cassation ait cassé, pour manque de base légale, l'arrêt d'appel ayant prononcé la requalification du contrat conclu avec *Voxtur* (*LeCab*) au motif notamment d'une géolocalisation permanente[1097].

b. Un *monitoring* permanent

363. Le contrôle numérique opéré par les plateformes ne s'arrête pas à la position des travailleurs et s'étend, en réalité, par un *monitoring* permanent, à l'ensemble de l'activité[1098]. Comme l'a relevé une juridiction américaine, les données enregistrées par l'application permettent aux plateformes de connaître le comportement du travailleur dans les moindres détails[1099]. Le contrôle porte donc également sur la bonne exécution de la prestation par le travailleur[1100]. Il a ainsi été observé par une juridiction espagnole que *Deliveroo* procédait à un contrôle « *minute par minute d'une intensité extrêmement élevée* » de l'exécution du

[1094] Cons. prud'h. Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746, préc. : note LILIU E., « Le CPH de Lyon écrit un nouvel épisode de la saga Uber », préc.
[1095] HUGLO J.-G, entretien, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », préc., à propos de Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 875.
[1096] HUGLO J.-G, entretien « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », préc., à propos de Cass. soc., 28 nov. 2018, *Take Eat Easy*, préc., V. *supra.*
[1097] Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab) : D. 2022. 796 ; note CHARBONNEAU A., « Travailleurs des plateformes et contentieux en requalification : un palliatif en attendant mieux ? », Bull. Joly Trav. 2022, n° 5, p. 21 ; obs. COUËDEL C., « Chauffeurs VTC et plateforme Le Cab : pas de requalification automatique », D. actu., 4 mai 2022 ; obs. DEDESSUS-LE-MOUSTIER G., « Plateformes numériques : exigence d'une preuve du lien de subordination caractérisant le contrat de travail », JCP G 2022, act. 565 ; obs. GIUSTI J., « Le lien de subordination juridique des travailleurs aux plateformes s'apprécie *in concreto* », Lexbase Social n° 906, 19 mai 2022 ; note LHERNOULD J.-P., « Tout travailleur de plateforme n'est pas nécessairement subordonné : l'exemple d'un chauffeur de taxi », JSL 2022, n° 544, p. 9 ; note LOISEAU G., « Le droit tourmenté des travailleurs de plateformes », JCP S 2022, 1137 ; note RADÉ C., « Plateformes et contrat de travail : l'équation imparfaite », Dr. soc. 2022, p. 522. – Ce qui n'a pas empêché les juges du fond de se prononcer en faveur du salariat à l'égard du même opérateur quelques jours plus tard : CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 20 avr. 2022, n° 19/12324, *Voxtur* (*LeCab*).
[1098] L'impact d'une telle supervision de l'exécution du travail explique qu'elle constitue l'un des critères permettant de faire jouer la présomption de salariat envisagée au niveau européen, V. *infra*, n° 611.
[1099] Toute la procédure étant numérisée, la plateforme connaît la situation en temps réel, à chaque instant, *United States District Court*, *Northern District of California*, *O'Connor v. Uber Techs*., *Inc.*, 29 mars 2019, Case n° 13-cv-03826-EMC.
[1100] CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*LeCab*), préc.

service, en évaluant « *en permanence les livreurs, en réalisant des statistiques à tout moment sur leur rapidité, leur rejet de commandes ou leur disponibilité à travailler au moment où l'entreprise en avait le plus besoin pendant les heures de pointe…* »[1101]. Dans le même sens, la Cour de cassation a déduit du message « *Êtes-vous encore là ?* » adressé à un chauffeur après trois refus de sollicitation que *Uber* exerçait un contrôle en matière d'acceptation des courses[1102]. Une telle évaluation constante et continue des travailleurs n'est pas compatible avec l'autonomie et la capacité d'auto-organisation inhérente à une relation commerciale nouée avec un indépendant.

c. L'évaluation par les clients

364. Le contrôle du respect des conditions de travail repose aussi sur la prise en compte, par la plateforme, des avis émis par les clients, tout particulièrement lorsque la note obtenue est inférieure aux standards minimums qu'elle a fixés[1103], ou que des « *comportements problématiques* » sont dénoncés auprès du service client de l'opérateur par des clients mécontents[1104]. Ce procédé est un fort indice de l'intégration du travailleur dans l'activité poursuivie par l'opérateur car, comme cela a été souligné, « *Lorsqu'un client mécontent inflige pour cette raison une note incendiaire, c'est que, dans son esprit, les travailleurs se confondent avec la plateforme. Pour lui, c'est du pareil au même : sanctionner le travailleur, c'est sanctionner la plateforme, et vice versa. Comment mieux démontrer que le premier est tellement intégré à l'activité de la seconde qu'il en partage le sort ?* »[1105]. Ce procédé accroît, en outre, l'intensité et la permanence du contrôle dont les travailleurs font l'objet dans la mesure où, conscients qu'ils sont évalués en permanence et peuvent être sanctionnés, ils adaptent leur comportement dans le but de correspondre aux critères de satisfaction des clients mais aussi et surtout de l'opérateur[1106]. Cette situation est encore aggravée par

---

[1101] En témoignent les messages adressés aux livreurs dont la livraison semblait plus longue que ce qu'avait prévu l'application : « *Avez-vous des problèmes sur le chemin du restaurant pour lesquels nous pouvons vous aider ?* », « *[M. X], comment ça va ?* », « *[M. X] comment ça va avec la livraison ?* », Juzgado nº 31 de lo Social de Barcelona, 11 juin 2019 (trad. par nous).

[1102] Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*. – V. également CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, préc.

[1103] *Uber* prévoyait un « *"système d'évaluation moyenne" des prestations du chauffeur, par le biais des utilisateurs, la société, Uber se réservant le droit de désactiver l'accès si l'évaluation passait en dessous de "l'évaluation moyenne minimale" qu'elle seule fixait* », CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.

[1104] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.

[1105] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », préc.

[1106] ARTE, « Comment Uber manipule ses chauffeurs », préc.

l'opacité algorithmique, véritable boîte noire qui empêche le travailleur de connaître les critères exacts d'attribution des courses, ce qui l'incite à supposer que de bonnes notes lui permettront d'en obtenir davantage et à se comporter de la manière qu'il pense attendue. Cette externalisation du pouvoir de contrôle soulève enfin une difficulté tenant à la fiabilité des avis émis en ligne. Outre le fait que leur pertinence peut être interrogée, l'évaluation porte sur l'expérience globale, une mauvaise note pouvant autant résulter du mauvais comportement du travailleur, que d'éléments sur lesquels il n'exerce aucune influence, comme la défaillance du système de géolocalisation à l'origine d'un accroissement de la durée du trajet, ou un prix jugé trop élevé.

365. Le respect des conditions de travail repose également sur l'existence de sanctions.

2. *L'existence de sanctions*

366. Le pouvoir discrétionnaire de l'opérateur de déconnecter l'accès des travailleurs à l'application a été pris en compte par la jurisprudence pour démontrer l'existence d'un véritable pouvoir de sanction qui dépasse ce qui est classique en matière de prestation de services[1107] et démontre l'absence de liberté des travailleurs[1108]. Certains opérateurs, par exemple, *Take Eat Easy*, ont en effet élaboré un système de pénalités qualifiées de « *strikes* », hiérarchisant les sanctions encourues en fonction des fautes commises[1109]. La Cour d'appel de Paris a ainsi relevé qu'il pouvait être reproché à un livreur une désinscription tardive d'une plage horaire, son incapacité à réparer une crevaison, son refus d'effectuer une livraison, son absence de réponse au téléphone, ou encore un comportement jugé déplacé à l'égard d'un client. La même juridiction a également constaté, à plusieurs reprises, le pouvoir de sanction dont disposait *Uber*[1110]. Ainsi a été considéré comme un avertissement l'envoi à un chauffeur, qui avait fait l'objet d'un signalement par un client en raison d'un « *comportement problématique* », d'un message lui rappelant qu'il devait être « *courtois et respectueux de [ses] passagers pour augmenter [ses] chances d'obtenir 5 étoiles* »[1111].

[1107] Cass. com., 12 janv. 2022, n° 20-11.139, *Chauffeur Privé*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.
[1108] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*.
[1109] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy*, préc.
[1110] CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc.*
[1111] CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc.

367. Plus généralement, l'autorité exercée par l'opérateur résulte de la menace qui plane sur les travailleurs de se voir évincés temporairement[1112], voire définitivement[1113], du marché et, par voie de conséquence, empêchés d'exercer leur activité. En 2023, la Cour de cassation a ainsi relevé qu'*Uber* comme *Bolt* se réservent, à tout moment, le droit d'empêcher un travailleur d'accéder à l'application à leur seule discrétion[1114]. Cette faculté participe d'une certaine déshumanisation du travail en ce sens que « *les chauffeurs sont assimilables à des machines qu'on désactive lorsqu'elles deviennent obsolètes* »[1115].

368. La position de la jurisprudence est, aujourd'hui, bien arrêtée quant au choix de la méthode classique pour révéler la réalité de la subordination juridique exercée par les plateformes numériques sur leurs travailleurs. Toutefois, appliquée aux opérateurs de plateformes numériques cette méthode recèle des insuffisances.

II. L'insuffisance de la méthode classique

369. Les travailleurs des plateformes qui souhaitent obtenir la requalification de leur contrat de prestation de services en contrat de travail doivent agir devant le conseil de prud'hommes. Cette procédure implique une appréciation casuistique qui est source d'insécurité juridique (**A**). À cette difficulté, des remèdes peuvent être apportés (**B**).

[1112] Les juges ont ainsi estimé que la déconnexion temporaire, fût-elle de quelques minutes, constituait une sanction dès lors qu'elle était imposée au travailleur qui ne respectait pas la procédure spécifique imposée, Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc. V. *supra*. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – À la suite de l'arrêt du 4 mars 2020, les chauffeurs Uber ayant refusé trois courses consécutives ne sont plus déconnectés pendant dix minutes, mais simplement mis hors ligne. Toutefois, le Conseil de prud'hommes de Lyon considère qu'il s'agit d'une « *"sanction pécuniaire" [qui] oblige les chauffeurs à prendre toutes les propositions de courses » et qui, lorsqu'elle est mise en œuvre, est susceptible de les pénaliser fortement en leur faisant manquer « des courses intéressantes* », LILIU E., « Travailleurs des plateformes : le CPH de Lyon écrit un nouvel épisode de la saga Uber », préc., note sous Cons. prud'h. Lyon, 20 janv. 2023, préc.

[1113] Par exemple, parce que leur évaluation est inférieure à la moyenne minimale que la plateforme impose, CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, préc., *Uber* – CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, Uber, *préc*. – CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, *Bolt*, préc., qui a fait l'objet d'un pourvoi qui a été rejeté : Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc. V. *supra*. – la désactivation du chauffeur peut être décidée à la suite de la dégradation de son véhicule dès lors que celui-ci ne répond plus aux exigences de sécurité et aux dispositions réglementaires imposées aux VTC ni au critère de qualité imposé par la plateforme : CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, *Uber*, préc. ; la possibilité de résilier le contrat de location du véhicule a également été prévue lorsque le « prestataire » est impliqué dans deux accidents, peu important que sa responsabilité ne pas soit retenue, CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, *Voxtur* (*LeCab*), préc.

[1114] Cass. soc., 25 janv. 2023, *Uber*, préc. – Cass. soc., 15 mars 2023, *Bolt*, préc.

[1115] FREELAND M., « Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité », RDT 2016, p. 289.

A) Une appréciation casuistique source d'insécurité juridique

370. L'insécurité juridique résulte du fait que la qualification des relations est déterminée par la jurisprudence cas par cas. La juridiction prud'homale apprécie les conditions dans lesquelles le travailleur exerce sa prestation de travail afin de rechercher si un lien de subordination juridique peut être caractérisé. Néanmoins, l'appréciation de la nature véritable de la relation de travail est effectuée *in concreto*. Les arrêts de règlement étant prohibés[1116], les décisions rendues n'ont qu'une portée relative : « *l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement* »[1117]. Ainsi, bien que la Cour de cassation semble privilégier le salariat[1118], les décisions de justice continuent d'être prononcées sur la base d'une analyse casuistique, qui emporte plusieurs difficultés tenant à l'existence d'une possible divergence de solutions (**1**) et à la portée limitée de celles-ci (**2**).

1. *Des solutions divergentes*

371. Selon les juridictions saisies, des divergences d'analyses peuvent aboutir à des solutions contraires. Cette disparité peut se justifier lorsque différentes plateformes sont concernées. Les conditions d'exécution variant d'un opérateur à l'autre, il paraît normal que le statut applicable ne soit pas le même en fonction du degré de liberté réellement octroyé et que les décisions rendues par les juges du fond, comme par la Cour de cassation, soient partagées entre salariat et indépendance.

372. Toutefois, une telle disparité soulève des difficultés et accroît l'insécurité juridique lorsqu'elle concerne un même opérateur. Selon les juridictions saisies, il peut arriver que certains contrats soient requalifiés et d'autres non[1119]. Ainsi, alors que sur le plan civil, plusieurs cours d'appel avaient refusé de prononcer la requalification de contrats de

---

[1116] C. civ., art. 5.
[1117] C. civ., art. 1355.
[1118] V. *supra*, note de bas de page n° 1013.
[1119] En témoignent les contentieux relatifs à *Uber*. V. – aussi celui relatif à la plateforme de livraison de repas *TokTokTok* (qui n'est plus en activité). Dans deux arrêts du 27 septembre 2023, la Cour de cassation a censuré l'arrêt d'appel qui avait refusé le salariat : Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465 et n° 20-22.466, *TokTokTok* : note GABROY F., « Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok », D. actu., 10 oct. 2023 ; note LOISEAU G., « Le droit déboussolé des travailleurs de plateforme », JCP S 2023, 1267, cassation de CA Paris, pôle 6, ch. 7, 8 oct. 2020, n° 18/05469, *TokTokTok* : note PETIT F., « Coup d'arrêt aux demandes de requalification des livreurs de vélo travaillant pour une plateforme de réservation en ligne », Le club des juristes, 20 oct. 2020.

prestation de services conclus avec *Deliveroo* en contrats de travail[1120], l'opérateur a été condamné pour travail dissimulé par une juridiction pénale[1121]. Cette hétérogénéité d'interprétation et de solution peut s'expliquer par le fait que les plateformes d'intermédiation modifient fréquemment leur modèle ainsi que leur argumentaire au gré des décisions de justice[1122]. Le recours au juge présente alors l'intérêt de constituer une réponse dynamique adaptée à la multiplicité des relations que les plateformes sont susceptibles d'entretenir et de faire évoluer. La procédure judiciaire permet effectivement d'appliquer les critères du salariat de manière souple et individualisée à chaque situation. Toutefois, encore faudrait-il que le modèle évolue véritablement et qu'il ne s'agisse pas, en réalité, d'une simple « *ripolinisation* » de la façade de liberté que les opérateurs tentent d'ériger. Cette divergence de solution peut, aussi, résulter de la difficulté avec laquelle le phénomène des plateformes est appréhendé par les juges en raison de sa nouveauté, sa rapidité d'évolution, son hétérogénéité, l'opacité des algorithmes utilisés par les opérateurs, mais aussi du fait que chaque situation est étudiée individuellement.

373. Ces divergences de solutions sont difficilement acceptables eu égard aux conséquences financières importantes d'une requalification[1123].

374. Cette situation est appelée à se développer avec la multiplication des contentieux à venir dans ce domaine. Comme l'a relevé le Professeur Alexandre Fabre, le contentieux est, pour l'heure, concentré dans les mains d'une poignée de juges officiants dans quelques juridictions, principalement parisiennes[1124]. Toutefois, le développement du modèle des plateformes couplé à l'insécurité entourant le statut applicable à leurs travailleurs promettent

---

[1120] CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, *Deliveroo* : note ALLOUCH A., « Absence de requalification en contrat de travail de la relation contractuelle entre la plateforme Deliveroo et un livreur à vélo », Gaz. Pal. 2021, n° 20, p. 69 ; note KRIEF B., « La cour d'appel de Paris refuse, à juste titre, de requalifier un coursier partenaire de la plateforme Deliveroo en salarié », Bull. Joly Trav. 2021, n° 5, p. 8 ; note LOISEAU G., « La résistance des juridictions du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », préc. – CA Paris, Pôle 6, chambre 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875.

[1121] T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Deliveroo*.

[1122] Ainsi, à la suite de sa condamnation pour travail dissimulé, Deliveroo a affirmé que « l*a décision rendue porte sur le modèle de Deliveroo des débuts (…) [lequel] a depuis évolué, pour être encore plus conforme aux attentes des livreurs partenaires, qui veulent demeurer indépendants* », communiqué Deliveroo à l'AFP, avr. 2022.

[1123] V. *supra*, n° 314 et s.

[1124] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », préc.

une augmentation prévisible de ce type de contentieux. Selon la Commission européenne[1125], il apparaît que parmi les 28 millions de personnes qui travaillent par l'intermédiaire d'une plateforme numérique dans l'Union européenne, presque 20 %, soit 5,5 millions, ne bénéficient pas du bon statut. Cette constatation présage du volume du contentieux à venir[1126], d'autant plus que cette institution estime que le nombre de travailleurs des plateformes augmentera jusqu'à atteindre 43 millions d'ici 2025.

2. *Des solutions à portée limitée*

375. Une autre difficulté réside dans le fait que les décisions rendues ne produisent leurs effets que sur un plan individuel (**a**) et *a posteriori* (**b**).

a. Une solution individuelle

376. Les décisions rendues ne résolvent que la situation du salarié qui a saisi la juridiction, et non celle des autres travailleurs de la plateforme qui travaillent dans les mêmes conditions mais qui n'ont pas intenté la même action. Or, le droit du travail étant d'ordre public, le principe de réalité ne doit pas s'effacer devant la volonté des travailleurs d'agir en justice ou non. Il est, au surplus, contestable, tant sur le plan du droit social que du droit de la concurrence, que des travailleurs placés dans les mêmes conditions ne soient pas soumis au même régime juridique.

b. Une solution *a posteriori*

377. La nécessité d'une action en justice implique que la requalification n'a lieu qu'*a posteriori*, ce qui présente deux inconvénients. Il est, d'une part, regrettable que cette « *correction ne règle pas la condition des travailleurs pendant l'exécution de la relation contractuelle* »[1127]. Les travailleurs des plateformes déclarés comme indépendants qui ne le sont pas ne bénéficient d'aucun avantage propre au salariat avant d'avoir obtenu la

[1125] Commission européenne, Proposition de directive visant à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme de travail numérique, présentée le 9 déc. 2021, ec.europa.eu/commission.
[1126] Alors que la durée moyenne de traitement des affaires ne cesse de croitre (16,3 mois en 2021 contre 9,9 mois en 2009), malgré une diminution du nombre d'affaires nouvelles, V. Cour des comptes, *Observations définitives, Les conseils de Prud'hommes*, Rapp. juin 2023, not. p. 61.
[1127] LOISEAU G., « Des micro-tâches sont-elles une prestation de travail ? », préc., obs. sous Cass. soc., 15 déc. 2021 (avis), préc.

requalification judiciaire de leur contrat. Le cas échéant, la requalification ne permettra pas aux salariés, dont le contrat a généralement été rompu entre temps, de bénéficier des protections auxquelles ils auraient dû avoir droit durant l'accomplissement de leur prestation de travail. D'autre part, l'action *a posteriori* ne semble pas adaptée à l'évolution algorithmique. En effet, il pourrait s'avérer difficile de déterminer les conditions précises dans lesquelles la prestation était accomplie à l'époque litigieuse. Ce d'autant plus que les travailleurs n'ont pas accès à l'algorithme qui détermine le fonctionnement de la plateforme et la relation de travail. Ces difficultés pourraient être contrecarrées par le remède que constituerait l'instauration d'une présomption de salariat[1128] à l'égard des travailleurs de plateformes qui rempliraient certaines conditions, comme cela est envisagé au niveau européen[1129].

B) Les remèdes possibles

378. La consécration d'une obligation de transparence algorithmique (**1**) comme l'élargissement de l'action de groupe aux demandes de requalification en contrat de travail (**2**) pourraient répondre aux difficultés observées.

1. *Une obligation de transparence algorithmique*

379. L'accès aux algorithmes développés par les plateformes est primordial pour comprendre leur fonctionnement. À défaut, une plateforme peut, par exemple, dissimuler les raisons pour lesquelles elle déconnecte un travailleur avec lequel elle ne souhaite plus collaborer, avec les risques de discrimination que cela comporte[1130]. Mais pour en revenir au contentieux de la requalification, qui seul nous intéresse ici, l'analyse des données traitées est susceptible d'être d'un grand secours pour le travailleur cherchant à faire reconnaître sa

[1128] V. *infra*, n° 603.
[1129] V. *infra*, n° 608 et s.
[1130] PELLERIN T. (fondateur d'Heetch), intervention *in* « Après les chartes et le rapport "Frouin", quelle régulation pour les plateformes de travail ? », Webinaire organisé par l'observatoire justice et sécurité de la Fondation Jean-Jaurès et le groupe socialiste écologiste et républicain du Sénat, YouTube, chaîne Fondation Jean-Jaurès, 11 déc. 2020. – V. Sur le sujet RATTI L. et PEYRONNET M., « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », RDT 2021, p. 81, à propos de l'arrêt rendu par le tribunal de Bologne le 31 décembre 2020 (https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf). En l'espèce, les juges italiens ont reconnu l'existence d'une discrimination pour raisons syndicales à l'encontre de l'opérateur Deliveroo Italia. Les juges ont justifié leur décision par le fait que l'algorithme permettant à l'opérateur de proposer les missions aux livreurs tient compte de leurs absences, sans les distinguer et en considérant, notamment, celles résultant de la participation à une grève de la même manière que les autres.

qualité de salarié de la plateforme. En effet, dans la mesure où cette dernière enregistre toutes les informations relatives à la relation contractuelle *via* le logiciel utilisé par le travailleur pour accomplir sa prestation, ces données permettraient de dessiner les contours de cette relation et de fonder et quantifier la demande de requalification. Ainsi, le travailleur serait en mesure d'établir non seulement le nombre réel d'heures de travail effectives au cours desquelles il était à la disposition de la plateforme ou le nombre de kilomètres réellement parcouru, mais surtout les conditions d'exécution de sa prestation : itinéraire imposé par l'application, obligation de respecter les exigences de la plateforme, obligation de se tenir à sa disposition pendant le temps d'attente entre le moment où il s'est rendu disponible sur l'application et celui où il a reçu une proposition de prestation, fixation du tarif de la course... Nous percevons aisément l'intérêt que ces données peuvent présenter à l'appui d'une action en requalification.

380. Il parait donc nécessaire d'obliger les plateformes à publier leurs algorithmes. Une proposition de loi sénatoriale du 4 mars 2021[1131] avait tenté d'instaurer une telle obligation. Elle reconnaissait au conseil de prud'hommes la possibilité d'ordonner la production du ou des algorithmes utilisés par une plateforme numérique lorsque cette production est justifiée par la protection des droits d'un travailleur. Cette possibilité était assortie de la faculté de recourir, si besoin, à un ou plusieurs experts. Cette proposition est malheureusement restée sans suite et le droit positif ne prévoit toujours qu'une obligation de transmission des données imposée par le RGPD[1132]. Celle-ci reste néanmoins insuffisante. Essentiellement, parce que, contrairement à l'exigence posée par ce règlement[1133], les données transmises aux travailleurs des plateformes ne sont pas toujours ni aisément compréhensibles ni complètes[1134]. Cette difficulté a d'ailleurs été à l'origine d'une action collective intentée contre *Uber*, en juin 2020, par la Ligue des droits de l'homme et le syndicat INV (Intersyndicale nationale VTC) qui soutenaient que la réponse de la plateforme aux demandes de communication de données était formulée de manière à empêcher le demandeur d'y avoir réellement accès. *Uber* avait, en effet, transmis à certains chauffeurs,

[1131] Proposition de Loi visant à lutter contre d'indépendance fictive en permettant des requalifications en salarié par action de groupe et en contrôlant la place de l'algorithme dans les relations contractuelles n° 426 du 4 mars 2021, art. 3, rejetée le 27 mai 2021.
[1132] Le droit d'accès aux données est prévu par l'article 15 du RGPD.
[1133] Art. 15 RGPD.
[1134] C'est ainsi qu'*Uber* transmet aux chauffeurs qui sollicitent leurs données de nombreux fichiers, eux-mêmes peu compréhensibles.

lui ayant demandé de leur communiquer leurs données, un fichier compressé contenant de nombreux documents présentés en anglais, très fournis et compliqués à maitriser et analyser[1135].

381. Dans l'attente d'une véritable obligation de transparence algorithmique, l'élargissement de l'action de groupe aux demandes de requalification pourrait permettre, à défaut de la supprimer, d'atténuer l'insécurité juridique engendrée par la méthode classique utilisée pour caractériser l'existence du lien de subordination juridique.

2. *L'élargissement de l'action de groupe aux demandes de requalification*

382. Une proposition de loi sénatoriale comportait une mesure qui pourrait répondre aux difficultés liées à l'appréciation casuistique de la subordination par la jurisprudence[1136]. Elle préconisait la création d'une action de groupe pour les demandes de requalification exercées par plusieurs travailleurs, placés dans une situation similaire et subissant des préjudices résultant du recours à un statut fictif de travailleur indépendant. Introduite en droit de la consommation par la loi du 17 mars 2014[1137], l'action de groupe[1138] a été étendue à d'autres domaines[1139] par la loi du 18 novembre 2016[1140], notamment au droit du travail[1141], où elle permet à une organisation syndicale de salariés représentative, ou à une association de lutte contre les discriminations régulièrement agréée, d'agir en justice afin d'établir que plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination fondée sur un même motif de la part du même employeur. La consécration d'une telle action en matière de requalification de contrat de prestation de services permettrait d'harmoniser le statut des travailleurs d'un même opérateur.

[1135] Pour analyser leurs données, les travailleurs doivent ainsi se servir de logiciels comme Kepler.gl ou ceux développés par des organismes comme l'association *PersonalData.IO*.
[1136] Proposition de loi n° 426 visant à lutter contre d'indépendance fictive en permettant des requalifications en salarié par action de groupe et en contrôlant la place de l'algorithme dans les relations contractuelles, Enregistrée à la Présidence du Sénat le 4 mars 2021, art. 1, rejetée le 27 mai 2021.
[1137] L. n° 2014-344, 17 mars 2014, relative à la consommation (JO n° 0065, 18 mars 2014). C. conso., art. L. 423-1 à L. 423-26.
[1138] CPC, art. 848 à 849-21.
[1139] V. L. n° 2016-1547, 18 nov. 2016, de modernisation de la justice du XXIe siècle (JO 0269, 19 nov. 2016), chap. III (en matière de discrimination), IV (en matière environnementale), V (en matière de santé) et VI (en matière de protection des données à caractère personnel).
[1140] *Ibid*, Titre V, L'action de groupe (Art. 60 à 92).
[1141] C. trav., art. L. 1134-6 à L. 1134-10.

383. L'ouverture d'une telle action judiciaire collective devant le tribunal judiciaire serait bienvenue dans la mesure où il a été relevé que dans les différentes actions individuelles engagées, « *les moyens de fait et de droit sont toujours les mêmes, les chefs de demande identiques et les condamnations requises quasi semblables* »[1142]. En effet, ces actions ne concernent que des *« personnes travaillant toutes avec le même robot et soumises aux mêmes conditions de travail standardisées (leur personnalité, leur sexe ou leur compétence important peu) par des mastodontes mondiaux [et qui] appartiennent à une même catégorie d' "usagers" non individualisés, se retrouvant tous dans une même situation juridique, qu'il faudrait alors traiter judiciairement de façon commune, collective et coordonnée* »[1143]. L'action de groupe correspond parfaitement à l'idée selon laquelle le numérique permet d'exercer la subordination de manière collective, « *ce n'est plus le travailleur mais la communauté de travail qui s'engage à être disponible pour répondre aux ordres de l'employeur, comme si la subordination était collective* »[1144], de sorte qu'il parait totalement justifié d'offrir à cette communauté la possibilité de faire valoir, collectivement, ses droits. Une telle action permettrait de répondre au numérique qui a grandement facilité la gestion collective des relations de travail. Elle permettrait aussi d'atténuer les aléas juridiques des contentieux individuels et de réduire les frais de procédure, ainsi que les moyens matériels et humains[1145]. Un tel dispositif permettrait donc une harmonisation du statut applicable à tous les travailleurs dont les conditions d'exécution de leur prestation sont définies par les mêmes algorithmes, sous réserve qu'ils souhaitent y adhérer. En effet, les travailleurs ne sont nullement tenus de se joindre à une telle action et, réciproquement, celle-ci ne devrait aucunement empêcher les actions individuelles visant à faire reconnaitre un droit, ou une situation, propre à chaque travailleur[1146]. L'analyse groupée des relations permet de mettre en lumière la réalité du fonctionnement de l'algorithme[1147]. C'est

---

[1142] GIUSTI J. et THÉVENOUD T., *Travailler à l'âge du numérique : l'an II des coopératives !*, Rapp. éd. Fondation Jean Jaurès, mars 2021, p. 11.
[1143] *Ibid*.
[1144] DUCHANGE G., « Travailleurs de plateformes : l'apport de la CJUE », préc., note sous CJUE, 22 avr. 2020, *Yodel*, préc. – V. aussi du même auteur « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 55.
[1145] GIUSTI J. et THÉVENOUD T., *Travailler à l'âge du numérique : l'an II des coopératives !*, *op. cit., loc. cit*.
[1146] *Ibid*, spéc. p. 12 – DUCHANGE G., « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », préc. et « Travailleurs de plateformes : l'apport de la CJUE », préc., note sous CJUE, 22 avr. 2020, *Yodel*, préc.
[1147] L'action pourrait néanmoins se heurter à la versatilité des algorithmes et à leur caractère évolutif. En effet, même si les salariés sont liés par un contrat de prestation de services avec la même plateforme, ils peuvent potentiellement ne pas être soumis aux mêmes conditions de travail, dans la mesure où l'algorithme utilisé par

précisément la mise en commun des expériences des travailleurs et, surtout, de leurs données qui permettront de révéler la réalité de leurs conditions de travail.

la plateforme peut être modifié d'une période à l'autre, de sorte que les conditions de travail des salariés n'ayant pas exécuté leur prestation strictement sur la même période peuvent, en théorie, être différentes.

CONCLUSION DU TITRE 2

384. Doublement menacé dans ses fondamentaux et, au-delà, dans son existence même, le droit du travail a su résister à la révolution numérique.

385. En permettant au travailleur de s'éloigner de l'entreprise pour exécuter sa prestation de travail depuis son domicile ou tout autre lieu de son choix, la révolution numérique a déstabilisé le droit du travail construit autour de la réunion d'une communauté de travail au sein de l'entreprise. Confronté à cette situation, le droit du travail a élaboré un droit du télétravail qui, s'il est encore perfectible, encadre cette nouvelle forme d'organisation du travail et constitue une réponse à l'évolution des modalités d'exécution du travail permise par les outils numériques.

386. À l'origine de la création de nouvelles formes d'emploi qui dérogent au modèle classique des relations de travail, la révolution numérique a fait vaciller la notion même de salariat. Jouissant d'une grande autonomie, en apparence libérés de l'obligation de travailler, les travailleurs des opérateurs de plateformes numériques présentent tous les atours de l'indépendance. Ils n'en sont pas moins économiquement dépendants. La réponse du droit du travail à cette situation a été trouvée dans la requalification de la relation en contrat de travail au prix d'un forçage des critères traditionnels du contrat de travail.

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

387. Le développement des technologies numériques n'a d'abord concerné le droit du travail que sous l'angle des menaces et des risques que leur emploi fait peser sur les droits et libertés des salariés, ainsi que sur leur santé et sécurité au travail.

388. Particulièrement intrusifs, les outils numériques sont apparus comme autant d'instruments au service de l'employeur pour exercer une surveillance accrue des salariés sous tous les aspects de leur vie professionnelle, voire personnelle et même de leur intimité biologique. Rompu à la défense des droits et libertés des salariés, le droit du travail a pu, sans trop de difficultés, circonscrire la menace.

389. En permettant de travailler hors de l'entreprise, en tout temps et tout lieu, les outils numériques ont atténué la distinction vie professionnelle-vie personnelle et exposé les salariés à une charge de travail et à des risques pour leur sécurité d'autant plus grands que l'employeur n'est en mesure de contrôler ni la durée du travail, ni la conformité du lieu de travail aux règles de sécurité. Si l'obligation de sécurité de l'employeur est susceptible de lui permettre de prémunir le salarié contre une partie de ces risques, l'élaboration d'un droit spécial à la déconnexion est apparue comme le seul moyen de protection de la santé mentale du salarié menacée par un usage professionnel excessif des outils numériques en dehors du temps de travail.

390. La possibilité d'exercer la prestation de travail hors de l'entreprise a également constitué une menace pour le droit du travail en ce qu'elle est porteuse d'une fracture au sein du personnel de l'entreprise et d'un risque de désengagement des salariés. Aussi cette forme d'organisation du travail a-t-elle dû être encadrée malgré l'engouement qu'elle suscite chez une partie des salariés.

391. Plus classique est la stratégie de contournement du droit social poursuivie par certains opérateurs de plateformes numériques qui consiste à donner l'apparence de l'indépendance aux relations qu'elles nouent avec les travailleurs qui y ont recours. Ces efforts pour exclure la qualification de contrat de travail se sont heurtés à la résistance de la

chambre sociale de la Cour de cassation qui a su adapter, en les forçant au besoin, les critères classiques de la subordination juridique pour restituer à ces travailleurs la qualification appropriée.

392. Le droit du travail ne pouvait cependant pas se contenter de n'opposer que sa résistance à la diffusion du numérique dans les rapports de travail. Telle est désormais la question qu'il faut examiner à travers la construction d'un droit du travail du numérique.

SECONDE PARTIE
LA CONSTRUCTION D'UN DROIT DU TRAVAIL DU NUMÉRIQUE

393. La construction d'un droit du travail du numérique répond à la fois à une nécessité et à une évidence.

394. Nécessité, face à l'apparition, dans le sillage de l'essor des plateformes de travail, tout particulièrement des plateformes de mobilité, d'une nouvelle figure, celle du travailleur de plateforme numérique, dont le statut juridique, abondamment débattu, était empreint d'incertitude. Face à un contentieux encore naissant, mais dont il pressentait, malgré l'instabilité de la jurisprudence, qu'il s'orienterait inéluctablement vers une requalification en contrat de travail de la relation de travail entre les plateformes numériques et leurs travailleurs[1148], le législateur, qui souhaitait que soit reconnue à ces derniers la qualité d'indépendant, a fait le choix de construire, pour ces travailleurs, un statut *ad hoc* fondé sur la responsabilité sociale des plateformes numériques (**Titre 1**).

395. Évidence, face au constat que le numérique s'est immiscé dans tous les aspects des relations de travail. Institutions représentatives du personnel, syndicats, élections professionnelles, négociation collective, médecine du travail, conclusion du contrat de travail, formation des salariés… Rien n'y échappe plus, ni les relations collectives, ni les relations individuelles, de sorte que le droit du travail ne pouvait pas ignorer cette numérisation déjà largement entamée de la relation de travail (**Titre 2**).

Titre 1 : La construction d'un statut du travailleur de plateforme numérique
Titre 2 : La numérisation de la relation de travail

[1148] Évolution que confirment de façon particulièrement nette les deux arrêts rendus le 27 septembre 2023 par la chambre sociale de la Cour de cassation : Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465 et n° 20-22.466, *TokTokTok* : note GABROY F., « Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok », D. actu., 10 oct. 2023 ; note LOISEAU G., « Le droit déboussolé des travailleurs des plateformes », JCP S 2023, 1267.

TITRE 1

LA CONSTRUCTION D'UN STATUT DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME NUMÉRIQUE

396. Si le législateur français a fait le choix de considérer le travailleur de plateforme numérique comme un indépendant, il n'en a pas moins estimé nécessaire de le doter de protections à la charge de l'opérateur, de sorte que l'on peut parler d'indépendance raisonnée (**Chapitre 1**).

397. Mais, le débat n'est pas clos pour autant. L'indépendance du travailleur de plateforme est, aujourd'hui encore, remise en question (**Chapitre 2**).

Chapitre 1 : L'indépendance raisonnée du travailleur de plateforme
Chapitre 2 : L'indépendance questionnée du travailleur de plateforme

CHAPITRE 1
L'INDÉPENDANCE RAISONNÉE DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

398. Le législateur a organisé la protection des travailleurs des plateformes numériques autour d'un statut de base que l'on qualifiera d'« *embryonnaire* » (**Section 1**) et d'un statut renforcé, applicable aux seules plateformes de mobilité (**Section 2**).

SECTION 1
UN STATUT DE BASE EMBRYONNAIRE

399. Fondé sur la responsabilité sociale des plateformes numériques, le statut créé par la loi au profit de leurs travailleurs s'avère limité à la fois quant à son champ d'application (**I**) et quant à l'étendue des droits qui en découlent (**II**).

I. Un dispositif restreint

400. Le champ d'application de la responsabilité sociale est doublement limité par des conditions inhérentes aux plateformes susceptibles d'y être soumises (**A**) et aux travailleurs susceptibles d'en bénéficier (**B**).

A) Quant à son champ d'application

401. Le champ d'application de la responsabilité sociale des plateformes est doublement limité à certaines plateformes (**1**) et à certains travailleurs (**2**).

1. *Une limite inhérente aux plateformes*

402. Toutes les plateformes numériques de travail ne sont pas soumises à la responsabilité sociale. En effet, l'article L. 7341-1 du Code du travail en cantonne l'application aux plateformes définies à l'article 242 bis du Code général des impôts (CGI), c'est-à-dire aux entreprises « *quel que soit [leur] lieu d'établissement, qui, en qualité d'opérateur de plateforme, [mettent] en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service fourni* ».

403. Mais encore faut-il, d'une part, que la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de services fournie ou du bien vendu et, d'autre part, qu'elle en fixe le prix[1149]. Ces deux conditions cumulatives excluent donc les travailleurs indépendants qui disposent d'une marge de liberté importante. Cette exclusion interroge, dans la mesure où si l'objectif du législateur était d'octroyer des droits essentiels aux travailleurs indépendants des plateformes[1150], nous comprenons mal qu'il les refuse à ceux qui fixent le prix de leur prestation ou en déterminent les conditions, car il s'agit là des caractéristiques de l'indépendance. C'est qu'en réalité, l'objectif principal du législateur n'est pas d'assurer une protection générale des travailleurs des plateformes, mais d'accorder un statut social minimum pour maintenir dans l'indépendance ceux dont les conditions de travail pourraient les faire basculer dans le salariat. Bref, l'objectif de sécurisation supplante l'impératif de protection des travailleurs.

404. Bien que relevant de la définition du CGI, certaines plateformes qui s'inscrivent dans l'économie de partage sont exclues du dispositif. Tel est le cas en particulier des plateformes collaboratives n'impliquant pas l'accomplissement d'une activité professionnelle, comme *AirBnb*, *Blablacar*, *Vinted*, *eBay* et *Leboncoin*. Cette exclusion parait légitime dans la mesure où le statut social hybride développé par le législateur vise à protéger les prestataires, dont le service proposé par l'opérateur repose sur l'exécution d'un travail incarné par une prestation de services ou une activité[1151]. Or, les plateformes collaboratives n'impliquent pas l'accomplissement d'une telle activité professionnelle[1152]. Et, si un travail est fourni dans le cadre de certaines (*eBay*, *Vinted*, *AirBnb*), celui-ci n'est que l'accessoire d'une prestation ayant pour finalité de « *mettre à disposition une chose* »[1153]. En outre, ces plateformes ne fixent ni prix de vente, ni caractéristiques de prestations de services fournies ou du bien vendu.

[1149] C. trav., art. L. 7342-1.
[1150] C. trav., art. L. 7341-1.
[1151] CHOPIN F., « L'émergence de nouvelles formes de travail pour les plateformes numériques », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019 – GOMES B., entretien, « L'arrêt Uber va contraindre les plateformes à changer de modèle », Liaisons soc. 2020, Quot. n° 1802 ; V. *supra*, n° 298.
[1152] En l'absence de définition juridique, l'activité est une notion neutre et vaste. Cette notion dépasse celle de l'actif et « *regroupe l'ensemble des activités humaines* » ainsi que toute forme de travail, qu'il soit indépendant, salarié, accompli dans la sphère publique ou privée, ou encore réalisé à titre onéreux ou gratuit, V. GARDES D., « Travail et activité : le sens des mots », Dr. soc. 2020, p. 806.
[1153] FABRE A. et ESCANDE-VARNIOL M.-C., « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », RDT 2017, p. 166.

2. *Une limite inhérente aux travailleurs*

405. L'article L. 7341-1 du Code du travail réserve la responsabilité sociale aux travailleurs indépendants[1154] qui ont recours à une plateforme de mise en relation par voie électronique pour l'exercice de leur activité professionnelle. Les pouvoirs publics entendent ainsi, à la fois, sécuriser les plateformes numériques en cantonnant leurs relations dans l'indépendance et octroyer aux travailleurs indépendants un certain nombre de droits dont ils ne pouvaient, *a priori*[1155], pas bénéficier jusqu'alors. Les spécificités du travail des plateformes justifient en effet que ces prestataires indépendants bénéficient, partiellement au moins, de droits habituellement réservés aux salariés. Il était tout autant essentiel que ce dispositif ne s'applique qu'aux travailleurs indépendants des plateformes, car les travailleurs salariés par les plateformes bénéficient de l'ensemble des dispositions plus protectrices inhérentes au salariat. Sont toutefois exclus les travailleurs occasionnels (**a**) et ceux des plateformes de micro-travail (**b**). Plus incertaine est la situation des travailleurs des plateformes de mise à disposition de personnel (**c**).

a. Exclusion des travailleurs occasionnels

406. Tous les travailleurs indépendants ne bénéficient pas du dispositif. L'article L. 7342-4 du Code du travail[1156] exclut ceux qui réalisent un chiffre d'affaires inférieur à un seuil égal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale[1157], soit en 2023, inférieur à 5 718,96 euros[1158], ce qui correspond à 476,58 euros par mois pour une activité exercée sur douze mois. Cette limite présente l'intérêt de préserver la liberté recherchée par les particuliers de l'économie collaborative, dont l'activité n'est qu'accessoire à une activité professionnelle principale.

[1154] C. trav., art. L. 7341-1.
[1155] V. *supra*, n° 314.
[1156] C. trav., art. L. 7342-4 : « *L'article L. 7342-2 et les deux premiers alinéas de l'article L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme* ».
[1157] C. trav., art. D. 7342-1 : « *La cotisation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 7342-2 et la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 7342-3 sont prises en charge par la plateforme lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de l'année civile au titre de laquelle la cotisation et la contribution ont été acquittées, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Les frais d'accompagnement et l'indemnité mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 7342-3 sont pris en charge par la plateforme lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de la dernière année civile écoulée, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale* ».
[1158] Le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) pour l'année 2023 étant de 43 992 euros.

407. Toutefois, il existe une exception pour les travailleurs exécutant leur prestation pour le compte de plusieurs plateformes, qui peuvent cumuler le chiffre d'affaires réalisé pour le compte de chacune d'elles et atteindre ainsi le seuil exigé[1159]. Cette exception peut se déduire de la formulation de l'article D. 7342-4 qui organise une répartition entre les plateformes des cotisations, contributions et frais qu'elles doivent prendre en charge[1160]. Ce texte prévoit une proratisation entre elles fondée sur le chiffre d'affaires total que le travailleur a réalisé au cours de l'année civile par l'intermédiaire de ces plateformes.

b. Exclusion des travailleurs des plateformes de micro-travail

408. L'exigence d'un chiffre d'affaires minimum a pour conséquence d'exclure la très grande majorité des *clicworkers* qui accomplissent leur prestation *via* des plateformes de microtravail. Cet autre type de plateforme de travail – appelée *crowdworking* ou « micro-travail » - qui « *porte en germe le possible retour à l'organisation productive de la sous-traitance du XIX^e siècle* »[1161], aurait pourtant pu bénéficier de règles protectrices. Celles-ci ont, en effet, pour objet d'externaliser *via* une plateforme numérique ou un site internet diverses activités réalisables par l'utilisation d'outils numériques, telles qu'effectuer une recherche sur le *web,* retranscrire une phrase, légender une photo, répondre à un questionnaire… Autant de tâches qui ne nécessitent que quelques secondes ou quelques minutes. Nous ne nous intéresserons ici qu'aux plateformes spécialisées dans le *crowdsourcing* de micro-tâches ou « *crowdworking* »[1162], qui tirent profit de cette activité effectuée par des travailleurs[1163] appelés « *tâcherons du clic* », contre une faible

[1159] Art. D. 7342-1.
[1160] C. trav., art. D. 7342-4 : « *Lorsque plusieurs plateformes sont tenues de prendre en charge les cotisations, contributions et frais mentionnés aux articles D. 7342-1 à D. 7342-3, chacune d'entre elles les rembourse au prorata du chiffre d'affaires que le travailleur indépendant a réalisé par son intermédiaire, rapporté au chiffre d'affaires total qu'il a réalisé au cours de l'année civile par l'intermédiaire des plateformes mentionnées à l'article L. 7341-1* ».
[1161] BARRAUD DE LAGERIE P. et SIGALO SANTOS L., « Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 33, spéc. p. 46.
[1162] *Ibid*, p. 33.
[1163] En réalité, le service est souvent réalisé par des travailleurs numériques, souvent à l'autre bout du monde, dont la mise en relation est effectuée grâce à ces plateformes, V. CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, coll. La couleur des idées, éd. Seuil, janv. 2019, pp. 41-61, qui met en avant que les solutions qui sont souvent présentées comme automatisées nécessitent, en réalité, l'accomplissement d'un travail humain, qualifié de *digital labor*. C'est pourquoi il préfère le terme de « *digitalisation* » à « *automatisation* » : « *la demande de travail humain ne varie pas d'un point de vue quantitatif. C'est sur le plan qualitatif que l'automation a un effet décisif. Elle change le contenu, voire la nature du travail demandé. Les tâches qui sont automatisées sortent du cahier des charges des caissiers ; d'autres (comme celle d'assurer*

rémunération de quelques centimes d'euros[1164], en la commercialisant auprès de clients[1165]. Ces plateformes n'ont, à ce jour, fait l'objet que d'une seule décision de la Cour de cassation[1166] qui a exclu l'existence d'un contrat de travail et ne relèvent pas des dispositions légales sur la responsabilité sociale[1167]. Les plateformes de *crowdworking* se rapprochent en effet du « *tâcheron* »[1168] qui, au XIX^e^ siècle, désignait « *un sous-entrepreneur de main d'œuvre […] qui fait exécuter des travaux à lui confiés, soit dans l'atelier et le chantier du patron soit à son domicile propre avec l'aide d'ouvriers embauchés et payés par lui à la journée ou aux pièces sans l'intervention du patron* »[1169] et dont les revenus proviennent directement de leur position d'intermédiaire[1170]. Plusieurs raisons expliquent toutefois que ces plateformes, contrairement à la législation applicable au travail à domicile, résistent à l'attraction du droit du travail[1171]. Elles ne réunissent, d'abord, pas plus de quelques dizaines de milliers de personnes, alors qu'il y avait entre huit cent mille et un million et demi d'ouvrières à domicile autour de 1900[1172] ; les gains issus du *crowdworking* sont ensuite principalement accessoires et ne constituent que des compléments de revenus ; enfin, elles ne réalisent qu'un faible chiffre d'affaires[1173]. Mais, si les travailleurs ne sont pas placés dans des conditions aussi difficiles qu'au XIX^e^, ils effectuent pourtant également un travail à la tâche non qualifié dans l'immense majorité des cas, réalisé la plupart du temps à domicile et contre une très faible rémunération. Le législateur devrait s'intéresser à la question des

un travail de relation, d'accompagnement et de conseil finalisé à la vente de placement, actions et produits financiers) l'intègrent. (…) le travail ne disparaît donc pas », p. 45.

[1164] OIT, *Le travail à domicile. De l'invisibilité au travail décent*, Rapp. 13 janv. 2021, pp. 119-128.

[1165] Notre étude ne concerne pas celles qui, comme *Wikipedia*, s'inscrivent dans le modèle coopératif bénévole et ne soulèvent pas de questions spécifiques au regard du droit du travail compte tenu de la réalité de la neutralité de l'intermédiation qu'elles opèrent.

[1166] Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 21-81.775 (avis), *Clic and Walk*, préc. V. *supra*, note de bas de page n° 985.

[1167] V. *infra*, n° 402 et s.

[1168] Ou du « *sweating system* » : « *La formule a été employée pour dénoncer un système dans lequel un intermédiaire (ou une chaîne d'intermédiaires) tire son profit de sa capacité à faire "suer" les ouvriers. Dans le premier livre du Capital, Marx résumait ainsi : "Le paiement à la pièce facilite l'intrusion de parasites entre le capitaliste et le travailleur salarié, en donnant lieu à une sous-location du travail". […] comme le soulignait Béatrice Webb en 1898 l'opinion publique avait tendance à faire porter sur le "sweater" l'entière responsabilité du malheur des travailleurs* », BARRAUD DE LAGERIE P. et SIGALO SANTOS L., « Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? », préc., spéc. p. 42.

[1169] Huitième session du Conseil supérieur du travail, note de l'Office du travail sur le marchandage, 1898, citée *in* Bernard Mottez, *Systèmes de salaire et politiques patronales*, Paris, Éditions du CNRS, 1966, citée *in ibid*, p. 34.

[1170] Dès lors qu'elles perçoivent une commission qui représente un pourcentage du montant versé aux travailleurs qui varie entre 20 et 40 % lorsque le projet est déposé par le client, et 50 % lorsque c'est la plateforme qui procède au découpage des tâches avant de les attribuer.

[1171] BARRAUD DE LAGERIE P. et SIGALO SANTOS L., préc., pp. 45-46.

[1172] « *L'estimation de 250 000 microtravailleurs est exagérée* », *in* BARRAUD DE LAGERIE P., GROS J. et SIGALO SANTOS L., Documents de travail du Crest, 2019, n° 2019-05, cités par *ibid*, spéc. p. 45.

[1173] Comme en témoigne *Foule Factory*, la figure « *à la française* » du crowdsourcing qui génère *« un chiffre d'affaires modeste (764 000 € en 2017)* », *ibid*.

droits essentiels qu'il convient d'accorder à ces travailleurs que la Cour de cassation a exclu du salariat[1174] et les faire bénéficier du socle de droits reconnu aux autres travailleurs indépendants des plateformes.

c. L'exclusion des travailleurs des plateformes de mise à disposition de personnel ?

409. La question se pose de l'opportunité de l'application de ce statut *ad hoc* aux travailleurs des plateformes de placement ou de mise à disposition de personnel auprès d'entreprises utilisatrices[1175]. Car, si les risques auxquels sont confrontés ces travailleurs ne sont pas les mêmes que ceux auxquels sont soumis leurs homologues exerçant leur activité dans le secteur de la mobilité, ils n'en sont pas pour autant exonérés. Or, ces travailleurs, qui ne relèvent pas (encore) du droit du travail, ne bénéficient, donc, ni des règles encadrant le travail temporaire, ni du dialogue social élaboré par les pouvoirs publics[1176]. Un auteur préconise, donc, d'étendre aux plateformes de mise à disposition du personnel certaines obligations inhérentes aux entreprises de travail temporaire comme « *l'exigence d'une déclaration auprès de l'autorité administrative et de l'obtention d'une garantie financière* », la mise en place d'une contribution sociale et l'encadrement du recours aux plateformes par les entreprises utilisatrices[1177].

B) Quant aux droits garantis aux travailleurs

410. L'instauration d'une responsabilité sociale des plateformes numériques répond à l'objectif de protection des travailleurs en leur reconnaissant des droits individuels (**1**) et collectifs (**2**).

1. *Droits individuels*

411. Le législateur a reconnu aux travailleurs des plateformes une protection contre le risque accident du travail (**a**), ainsi que des droits à la formation (**b**) et à l'accès aux données personnelles (**c**).

[1174] Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 21-81.775, *Clic and Walk*, préc.
[1175] KANTOROWICZ B., « Plateformes numériques », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète social, LexisNexis, 2022, p. 99, spéc. p. 119.
[1176] Elles peuvent être tenues par la responsabilité sociale dès l'instant où elles déterminent les caractéristiques de la prestation ainsi que son prix.
[1177] KANTOROWICZ B., préc., spéc., p. 125.

a. Protection contre le risque accident du travail

412. La responsabilité sociale vise, d'abord, à protéger les travailleurs des plateformes en les faisant bénéficier de la prise en charge du risque d'accidents du travail. Cette solution est pleinement justifiée dans la mesure où les plateformes les plus connues exercent leur activité dans le domaine particulièrement accidentogène du transport de choses ou de personnes[1178]. L'article L. 7342-2 du Code du travail[1179] offre, à cet égard, une alternative aux plateformes. Elles peuvent souscrire un contrat d'assurance collectif comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail[1180] et prendre en charge la cotisation ou bien rembourser la cotisation payée par le travailleur qui a souscrit une assurance ou adhéré à l'assurance volontaire pour la couverture du même risque[1181]. Mais cette prise en charge est limitée[1182] à « *la cotisation (...) calculée sur la base du salaire minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 434-16 du même code* », dont le montant est de 1 056 euros au 1er avril 2023.

b. Droit à la formation

413. La responsabilité sociale se concrétise, ensuite, par l'octroi aux travailleurs indépendants des plateformes du droit d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience pris en charge par celle-ci[1183]. Cette solution est bienvenue en ce qu'elle offre à ces prestataires, dont la majorité est peu diplômée, la possibilité de s'adapter à l'évolution de leurs conditions de travail et d'améliorer leur employabilité, y compris auprès d'entreprises traditionnelles. Entérinant, en outre, le rapprochement de la situation des travailleurs indépendants des plateformes avec celle des salariés, elle renforce le caractère hybride du statut mis en place.

[1178] V. *supra*, note de bas de page n° 882 – DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », Dr. soc. 2017, p. 971.
[1179] C. trav., art. L. 7342-2.
[1180] L'assurance volontaire ne donne pas droit aux indemnités journalières (incapacité temporaire), mais elle permet d'être indemnisé au titre d'une incapacité permanente et prévoit des prestations en cas de décès (indemnité funéraire et rentes aux ayants droit). Elle offre également une meilleure prise en charge financière des soins de santé (remboursement à 100 %, ou à 150 % des tarifs conventionnels pour les prothèses) ; « L'assurance volontaire individuelle AT/MP pour le travailleur indépendant », ameli.fr, 31 mars 2023.
[1181] Mentionnée à l'article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale : « *La faculté de s'assurer volontairement est accordée aux personnes qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du livre IV du présent code. Dans ce cas, la cotisation est à leur charge. Les modalités de cette assurance et en particulier les prestations accordées sont précisées par décret en Conseil d'État* ».
[1182] C. trav., art. D. 7342-2.
[1183] C. trav., art. L. 7342-3.

c. Droit d'accès aux données à caractère personnel

414. Conformément au RGPD, l'article L. 7342-7 du Code du travail prévoit que les travailleurs des plateformes bénéficient du droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier. Le périmètre précis de ces données ainsi que leurs modalités d'accès, d'extraction et de transmission sont définies par l'article D. 7342-6 du Code du travail. Les intéressés ont le droit de recevoir ces données dans un délai d'un mois à compter de leur demande effectuée par voie électronique, doivent les obtenir dans un format structuré et peuvent les transmettre à un tiers sans que la plateforme ne puisse s'y opposer. Il s'agit des données « *communiquées par le travailleur, ou [qui] ont été engendrées par son activité propre au sein de la plateforme* », « *fournies par des tiers* », ou « *créées par la plateforme* ».

415. Les données personnelles nourrissent l'opposition entre travailleurs et plateformes ainsi qu'en atteste la condamnation par la CNIL, le 20 décembre 2018[1184], d'*Uber* à une amende de 400 000 euros pour ne pas avoir suffisamment sécurisé les données des utilisateurs de son service[1185]. Le contentieux s'est amplifié depuis et d'autres actions ont été engagées[1186], toujours devant la CNIL, notamment par la Ligue des Droits de l'Homme (LDH), mandatée par un collectif de chauffeurs et associée au syndicat INV, pour contester les difficultés rencontrées par les intéressés dans l'accès à leurs données[1187]. Il était particulièrement reproché à la plateforme de ne pas avoir respecté le RGPD et de ne pas prévoir la possibilité pour les chauffeurs, de s'opposer à la cession commerciale de leurs données. Or, ces données, particulièrement les premières, sont nécessaires pour établir le lien de subordination lors d'un contentieux prud'homal.

[1184] CNIL, délib. SAN-2018-011, 19 déc. 2018, prononçant une sanction pécuniaire à l'encontre de la société X (Uber), (Légifrance 20 déc. 2018) ; V. ASTIER S. et RUIMY R., « Uber sanctionnée par la CNIL pour atteinte à la sécurité des données », haas-avocats.fr, 24 déc. 2018.

[1185] V. CNIL, Rapport d'activité 2018, p. 7. La plateforme avait pourtant tenté d'insérer une clause limitative de responsabilité en matière de sécurité des données dans ses conditions générales.

[1186] AFP, « Des chauffeurs bannis d'Uber portent plainte contre l'application », LeMonde.fr,17 juin 2021 et « Données des chauffeurs : nouvelle plainte de la LDH contrat Uber devant la CNIL », mediapart.fr, 29 sept. 2020.

[1187] LDH et INV, « Uber ne respecte pas le RGPD », Communiqué, 15 juin 2020, https://www.ldh-france.org/uber-ne-respecte-pas-le-rgpd/.

2. *Droits collectifs*

416. Le législateur a consacré, au bénéfice des travailleurs des plateformes, un droit aux mouvements de refus concerté (**a**) et leur liberté syndicale (**b**).

a. Droit aux mouvements de refus concerté

417. Les plateformes numériques ont été confrontées à de nombreuses actions de contestation collectives menées par des travailleurs. Ainsi, dès l'automne 2015, les chauffeurs, puis les livreurs à vélo[1188], se sont mobilisés contre la baisse du prix des courses[1189] et les représailles, dont certains ont affirmé avoir fait l'objet de la part de plateformes qui les auraient déconnectés à la suite de ces mouvements collectifs[1190], ont renforcé la nécessité de prévoir un dispositif protégeant les travailleurs menant de telles actions afin de défendre leurs revendications professionnelles[1191].

418. C'est dans ce contexte que le législateur a octroyé aux travailleurs indépendants des plateformes une sorte de droit de grève « *allégé* »[1192]. Inspiré des dispositions dont bénéficient les salariés en la matière, l'article L. 7342-5 du Code du travail prévoit, en effet, que « *les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs en vue de la défense de leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité* »[1193].

[1188] À compter de septembre 2016. Ces contestations ont fait suite au changement de leur mode de rémunération par *Deliveroo*. Les travailleurs de la plateforme seront désormais payés 5 euros par course effectuée (5,75 euros pour Paris) alors qu'ils gagnaient jusqu'alors 7 euros 50 de l'heure auxquels s'ajoutaient entre 2 et 4 euros par livraison en fonction de leur ancienneté, *ibid*.

[1189] Cette baisse des tarifs sera suivie, en 2016, par une hausse de la commission prélevée par *Uber*, laquelle passera de 20 à 25 %. La baisse de la rémunération des chauffeurs *UberX* a été prise par *Uber* à la suite de l'interdiction du service *UberPop* qui était assuré par des particuliers qui n'avaient ni besoin de s'inscrire à un quelconque registre, ni besoin de suivre la formation de taxi ni de VTC ; V. NASOM-TISSANDIER H. et SWEENEY M., « Les plateformes numériques de transport face au contentieux », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *op. cit.*, p. 75.

[1190] BEN ALI B. (syndicaliste INV), audition par la Commission d'enquête Uber Files, YouTube, 15 févr. 2023 ; France Télévision, « Au secours, mon patron est un algorithme », enquête France tv, Cash Investigation, YouTube, chaîne Cash Investigation, 27 sept. 2019.

[1191] V. not. « Les VTC manifestent à travers la France pour défendre leurs courses », Liaisons soc. 2022, Quot. n° 18521.

[1192] BOSSU B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p.134.

[1193] C. trav., art. L. 7342-5 : « *Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité* ».

419. S'il traduit la volonté du législateur d'étendre le droit de grève à certains travailleurs indépendants, ce droit présente néanmoins une différence majeure avec le droit de grève quant à sa mise en œuvre juridique. Alors que la grève justifie l'inexécution du contrat de travail par le salarié, les mouvements de refus concerté permettent à des travailleurs indépendants de refuser de contracter avec des clients potentiels. Autrement dit, ce droit crée un cas « *d'inexécution licite du contrat* »[1194] et offre à ces travailleurs « *une sorte d'immunité contractuelle* »[1195]. Cette différence s'explique par la nature de l'activité d'intermédiation des plateformes numériques, qui implique la liberté pour les prestataires de contracter ou non avec les clients en fonction des propositions de celles-ci, alors que le salarié est tenu d'accomplir la prestation de travail que son employeur lui confie. Dès lors, il est regrettable que le législateur n'ait pas, davantage, fait apparaître cette différence dans l'article L. 7342-5, car la similitude que présente ce texte avec les dispositions sur le droit de grève le rend peu efficient en pratique, ainsi que nous le verrons[1196].

b. La reconnaissance de la liberté syndicale

420. L'article L. 7342-6 consacre la liberté pour les prestataires des plateformes collaboratives « *de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs* »[1197]. Cette disposition se rapproche des articles L. 2141-1 et suivants du Code du travail, qui encadrent l'exercice du droit syndical des salariés. Cette reconnaissance ne fait qu'entériner l'existence de collectifs de travailleurs, tant au plan national, qu'international[1198] et elle est purement symbolique, dans la mesure où

[1194] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », Dr. soc. 2016, p. 1050.
[1195] *Ibid*.
[1196] V. *infra*, n° 431 et s.
[1197] C. trav., art. L. 7342-6.
[1198] En témoigne une coalition inédite de plus de 30 syndicats et collectifs de travailleurs des plateformes issus de 16 pays différents, d'Europe et d'Amériques, « *Alianza Unidos World Action* », https://unidosworldaction.com/ ; JULIEN M. et MAZUYER E., « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018, p. 189 : « *Si l'impact de l'économie numérique sur les formes de lien social et de solidarité issues de la société industrielle et la défense des intérêts des salariés a d'abord causé une sorte d'atomisation des travailleurs, on note maintenant des initiatives pour organiser la défense des intérêts de ces travailleurs. En Allemagne, les syndicats se sont ouverts aux autoentrepreneurs et ont développé des structures de soutien s'adressant spécifiquement aux travailleurs des plateformes. En Italie, les organisations syndicales ont créé des structures pour défendre les intérêts des travailleurs économiquement dépendants. Par ailleurs, une vingtaine d'organisations patronales et les syndicats Filt-CGIL, Fit-CISL et Uiltrasporti ont signé en décembre 2017 un accord sur le renouvellement de la convention collective nationale de la logistique qui couvre le transport marchandises et les expéditions de colis. L'accord définit pour la première fois un statut pour les livreurs à vélo en matière de rémunération, d'horaires et d'organisation du travail. En France, les chauffeurs de VTC se sont mobilisés pour lutter contre la baisse des tarifs exigée par Uber* ».

la liberté syndicale est déjà garantie aux salariés, comme aux indépendants[1199], par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946[1200], l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme[1201] et l'article 2 de la convention OIT n° 87 sur la liberté syndicale des travailleurs.

421. Pour autant, cette consécration législative de la liberté syndicale n'est pas dépourvue d'intérêt dans la mesure où les travailleurs numériques indépendants ne bénéficient, au niveau de la plateforme, ni de représentants ni de délégués syndicaux, ni même, en raison des spécificités du travail numérique, de lieu de travail habituel propice à la création d'un collectif[1202]. Elle permet notamment aux travailleurs collaborant avec une, ou plusieurs plateformes différentes, de s'identifier entre eux afin de pouvoir s'unir et de former des syndicats leur permettant d'exercer leur droit de revendication.

On relèvera, enfin, que la possibilité offerte aux travailleurs indépendants des plateformes de constituer une organisation syndicale des travailleurs anticipait la création ultérieure d'un dialogue social de secteur[1203].

422. Malgré l'effort réalisé, le dispositif adopté souffre encore d'insuffisances.

II. Un dispositif inachevé

423. Non seulement le dispositif n'offre aux travailleurs des plateformes que des protections lacunaires (**A**), mais il ne parvient pas non plus à atteindre l'objectif de sécurisation recherchée (**B**).

A) Des protections lacunaires

424. Si des protections ont bien été reconnues aux travailleurs, elles sont encore imparfaites (**1**). Sans dire que la protection est partielle car certains dispositifs ont été oubliés (**2**).

[1199] Conv. OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, art. 2.
[1200] Constit., Préambule du 27 oct. 1946, al. 6.
[1201] Qui garantit la liberté de réunion et d'association à « *toute personne* » : Conv. EDH, art. 11.
[1202] V. not. DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », préc.
[1203] V. *infra*, n° 460 et s.

1. *Protections insuffisantes*

425. Les protections concernant la santé (**a**) et les mouvements collectifs (**b**) ne sont pas à la hauteur des enjeux.

a. Une protection restrictive de la santé

426. La protection de la santé des travailleurs des plateformes[1204] est doublement limitée.

427. Elle ne concerne, d'abord, que la prise en charge du risque d'accidents du travail, à l'exclusion d'un encadrement du temps d'activité, de l'adoption de mesures visant à réduire les risques professionnels ou de mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé. Cela aurait pu encourager les plateformes de mobilité à une plus grande vigilance, par exemple dans les trajets proposés aux prestataires, et à ne pas faire prendre l'autoroute à un livreur à vélo[1205], ou à leur imposer la prise en charge d'équipements de protection – masques, gel hydro alcoolique, … – pendant les périodes d'épidémie.

428. Ensuite, s'agissant du risque accidents du travail lui-même, l'article L. 7342-2 du Code du travail offre aux plateformes la possibilité de souscrire des contrats collectifs *a minima* ne comportant que des garanties équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail, mais ignorant l'accident de trajet et la maladie professionnelle auxquels sont pourtant bel et bien exposés les travailleurs numériques[1206]. Il en résulte que le travailleur qui fait le choix de souscrire à titre personnel une assurance couvrant indistinctement les risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle ne verra sa cotisation prise en charge par la plateforme que pour la partie due au titre de la protection contre le risque d'accidents du travail.

429. Un représentant du syndicat de VTC INV que nous avons interrogé déplore ainsi la souscription par Uber d'un contrat collectif écartant la prise en charge des accidents

[1204] V. DAUGAREILH I., « La santé des travailleurs de plateformes en France », RD sanit. soc. 2022, p. 997.
[1205] PRUDENT R., « Comment Uber Eats et Deliveroo ont fait dérailler la livraison à vélo au profit du scooter », enquête franceinfo, publiée le 26 avr. 2021, maj 15 déc. 2021.
[1206] V. *supra*, n° 312.

cardio-vasculaires ou vasculaires-cérébraux, ainsi que des fractures de fatigue ou de stress auxquels sont exposés les chauffeurs en raison de leur activité avec les plateformes.

b. Une protection inefficace des mouvements de refus concerté

430. Les trois protections consacrées par le droit aux mouvements de refus concerté s'avèrent peu efficaces[1207].

431. Ce droit protège, d'abord, contre l'engagement de sa responsabilité contractuelle, le prestataire qui refuse, sans abus de sa part, de fournir ses services afin de défendre des revendications professionnelles. La pertinence de cette première protection interroge. En effet, comme nous l'avons précisé, le texte garantit au prestataire le droit de refuser de contracter. La question se pose alors de savoir à l'égard de qui il est susceptible d'engager sa responsabilité. Il ne peut certainement pas s'agir de la plateforme qui n'a, en théorie[1208], aucun moyen d'obliger le prestataire à accepter une proposition de course, auquel cas elle s'exposerait au risque de requalification. De la même façon, aucun fondement ne permet au client qui a commandé une prestation *via* une plateforme numérique d'engager la responsabilité contractuelle du prestataire. En définitive, comme le relève justement un auteur, cette protection « *ne sera utile que dans une hypothèse restreinte : celle où le travailleur contracterait via la plateforme et refuserait ensuite de s'exécuter au nom de l'action collective* »[1209]. Or, même si cette situation pourrait théoriquement se produire, elle semble tout de même assez éloignée de la réalité.

432. Il est ensuite interdit à la plateforme de rompre le contrat en raison du mouvement collectif. Toutefois, la plateforme n'ayant pas à motiver la rupture du contrat qui peut se faire sans formalisme, la preuve qu'elle est consécutive à la participation du prestataire à une action collective est particulièrement difficile – voire impossible – à rapporter. La seule manière de rendre à cette protection son effectivité aurait été d'inverser la charge de la preuve, ce qui aurait eu pour conséquence d'imposer à la plateforme de se prévaloir d'une raison vérifiable et objective justifiant la rupture du contrat[1210]. Telle n'a pas été la voie

[1207] MASSON F., « Un droit de grève en droit des contrats ? », Dr. soc. 2017, p. 861.
[1208] Car cette liberté n'est parfois que de façade, comme en témoignent les contentieux ayant abouti à la requalification, V. *supra*, n° 347 et s ; V. aussi le renouvellement du pouvoir, *infra*, n° 588 et s.
[1209] MASSON F., préc.
[1210] *Ibid* ; V. *infra*, n° 608.

suivie. En effet, l'article 4 du règlement *Platform to Business* entré en vigueur le 12 juillet 2020[1211], impose seulement au fournisseur de services d'intermédiation, donc notamment aux plateformes de mobilité, qui décident de résilier la fourniture de leurs services, de notifier les motifs de leur décision aux entreprises utilisatrices sur un support durable au moins trente jours avant sa prise d'effet. Ces dispositions assurent une certaine protection des travailleurs des plateformes et il appartiendra au juge de contrôler les motifs invoqués c'est-à-dire, conformément à la lettre de l'article L. 7342-5, vérifier si le travailleur a commis un abus dans l'exercice de son droit. Mais, ce contrat risque de se heurter à un obstacle. Le contrat liant le prestataire à la plateforme n'étant pas un contrat de travail, cela conduira le juge à contrôler « *(...) l'abus de droit de résiliation unilatérale du contrat* »[1212], ce que la Cour de cassation refuse traditionnellement.

433. Enfin, l'article L. 7342-5 protège les prestataires contre les « *mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité* » en raison de leur participation à un mouvement collectif. Cela renvoie indéniablement à la notion de sanction disciplinaire connue par le droit du travail. Or, il semble difficile qu'une plateforme collaborative prenne de telles mesures car il pourrait en être déduit l'exercice d'un pouvoir disciplinaire caractéristique du lien de subordination, ce qui l'exposerait au risque de requalification.

434. En conclusion, l'ineffectivité de ce droit est encore accrue par l'opacité qui entoure les algorithmes guidant le fonctionnement des plateformes. En effet, tant que ces dernières n'auront pas à communiquer les algorithmes, les protections contre les représailles resteront théoriques, car il sera impossible de connaitre le motif véritable de la décision prise par elles[1213]. Le texte constitue un indice supplémentaire de l'insuffisance du statut hybride développé par le législateur. En effet, à la fois trop proche et trop éloigné du droit de grève, ce droit spécifique des travailleurs du numérique illustre parfaitement les difficultés rencontrées par un législateur tiraillé entre sa volonté de sécurisation des plateformes et l'impératif de protection des travailleurs.

[1211] PE et Cons., règl. UE, n° 2019/1150, 20 juin 2019, promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne (JOUE L 186, 11 juill. 2019), p. 57, art. 4.
[1212] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », préc.
[1213] V. *supra*, n° 380.

2. *Protections oubliées*

435. Le dispositif ne prévoit rien en ce qui concerne la fixation des tarifs (**a**) et l'évaluation par le client (**b**).

a. Une absence de régulation de la détermination des tarifs

436. Il résulte de l'article L. 7342-1 que la plateforme « *fixe le prix de la prestation* » et si, en théorie, le prestataire indépendant qui lui est lié par un contrat commercial devrait être en mesure de négocier ses honoraires, il en va autrement en pratique, les prix étant déterminés unilatéralement par les plateformes qui se servent d'algorithmes pour les faire fluctuer en fonction de l'offre et la demande. Il est donc regrettable que le législateur ne fasse aucune référence[1214] à la rémunération, qui figure pourtant au premier rang des revendications professionnelles des travailleurs des plateformes et entraine la majorité des actions collectives. Ne sont en effet exigées ni rémunération minimale, ni condition visant à déterminer la rémunération de la prestation. Seule une mention est faite à une rémunération « *décente* » dans le cadre des chartes, néanmoins réservées à certaines plateformes. Il reste que les difficultés étaient sans doute trop nombreuses et nous comprenons finalement le choix opéré par le législateur. En effet, sous réserve de quelques exceptions concernant certaines professions indépendantes réglementées, la détermination d'une rémunération minimale aurait rapproché ces prestataires des salariés dont le salaire ne peut être inférieur au SMIC[1215]. En outre, se serait-il agi d'une rémunération minimum horaire ou à la tâche ? Dans le cas d'une rémunération horaire, quels temps auraient été pris en compte ? Le temps de connexion et de disponibilité, le temps d'approche (qui constitue selon certains chauffeurs près de 50 % du temps de travail dans le cadre de la mobilité[1216]), ou seulement le temps consacré à la prestation en elle-même ? Quant à la fixation d'une rémunération à la tâche, aurait-elle dû tenir compte de ces différentes périodes en prévoyant une majoration ?

[1214] La référence à une rémunération décente étant cantonnée aux chartes, entre temps vidées de leur substance, réservées à certaines plateformes, V. *infra*, n° 456.
[1215] Nous pensons ici aux planchers définis pour les avocats collaborateurs ou encore aux commissions minimums dont bénéficient les agents immobiliers.
[1216] Entretien avec M. BENSACI Y., représentant de l'organisation de travailleur ayant recueilli la majorité des voix aux premières élections professionnelles, AVF (Association des VTC de France), 12 janv. 2023.

b. Une absence de régulation de la notation client

437. La responsabilité sociale des plateformes ne prévoit aucun encadrement spécifique des évaluations laissées par les clients. Pourtant, celles-ci peuvent influer sur les conditions de travail des chauffeurs dans la mesure où les plateformes se fondent souvent sur les notes obtenues pour attribuer, ou non, les prestations aux chauffeurs. Ce procédé comporte toutefois un risque de « *discrimination algorithmique* » fondée sur l'un des critères prohibés par le Code du travail[1217]. La discrimination est susceptible d'être caractérisée avant même l'attribution de la prestation, puisque l'algorithme peut analyser les évaluations précédemment émises par le client. Cela permet à la plateforme, si elle constate une caractéristique commune aux prestataires précédents auxquels le client a attribué de mauvaises notes, de proposer la prestation en priorité aux travailleurs ne possédant pas cette caractéristique, qui peut, entre autres, renvoyer au sexe, à la religion ou à l'origine. La discrimination algorithmique peut aussi se réaliser en aval de la prestation, si la plateforme utilise un avis de manière injustifiée pour déconnecter temporairement ou définitivement le prestataire, « *un commentaire raciste [pouvant] mener à la fermeture de votre compte* »[1218].

438. Au-delà de cet aspect discriminatoire, le bien-fondé de certaines évaluations négatives interroge, notamment lorsqu'elles sanctionnent des éléments sur lesquels le prestataire n'a aucun impact, comme le prix de la prestation ou la durée du trajet lorsque, malgré l'utilisation du trajet recommandé par la plateforme, le prestataire subit certains aléas de la route[1219].

439. Sans aller jusqu'à interdire aux plateformes de se servir des évaluations clients, il aurait été essentiel de leur imposer de communiquer ces avis aux prestataires afin qu'ils puissent y répondre et qu'ils soient en mesure de les contester, voire d'en obtenir la suppression. Il aurait été opportun de permettre aux prestataires de contester les avis en motivant leur position. Sans doute, le droit de la consommation contient-il des dispositions régissant les avis en ligne définis comme « *l'expression de l'opinion d'un consommateur sur son expérience de consommation (...)* »[1220] et applicable aux avis émis par les clients des

[1217] C. trav., art. L. 1132-1.
[1218] https://personaldata.io/nos-donnees-nos-projets/mobilite/
[1219] V. *supra*, n° 365.
[1220] C. cons., art. D. 111-16, 1er al.

plateformes. Or, l'article L. 111-7-2 du Code de la consommation dispose que « *toute personne physique ou morale dont l'activité consiste, à titre principal ou accessoire, à collecter, à modérer ou à diffuser des avis en ligne provenant de consommateurs est tenue de délivrer aux utilisateurs une information loyale, claire et transparente sur les modalités de publication et de traitement des avis mis en ligne. Elle précise si ces avis font ou non l'objet d'un contrôle et, si tel est le cas, elle indique les caractéristiques principales du contrôle mis en œuvre. (…) Elle met en place une fonctionnalité gratuite qui permet aux responsables des produits ou des services faisant l'objet d'un avis en ligne de lui signaler un doute sur l'authenticité de cet avis, à condition que ce signalement soit motivé* »[1221]. Le texte n'impose pas, en outre, que le consommateur émetteur de l'avis ait acheté le bien ou le service[1222], ni qu'un contrôle soit opéré par le responsable du traitement[1223]. Les plateformes devraient donc permettre aux prestataires de pouvoir contester l'authenticité d'un avis en motivant leur position.

440. L'objectif poursuivi par le législateur n'était pas tant la protection des travailleurs que la sécurisation des plateformes[1224]. Cet objectif n'est pas pleinement atteint.

B) Une sécurisation insuffisante

441. La prévalence de cet objectif avait déjà été soulignée par le Professeur Thomas Pasquier qui, après avoir relevé que le rapport Frouin contenait 37 occurrences du terme « *sécurisation* » et 22 du terme « *sécuriser* », a constaté que, contrairement à la vision traditionnelle de la sécurisation qui consiste à « *contenir le recours au juge ou à son action* », la démarche ici poursuivie est de « *rendre sans objet le recours au juge et le pouvoir qu'il tient de la loi de rendre au fait leur véritable qualification* »[1225]. La primauté de la volonté de sécurisation sur l'impératif de protection des travailleurs du numérique s'illustre dans le recours exercé par le ministère du Travail contre le jugement du tribunal

[1221] C. cons., art. L. 111-7-2.
[1222] C. cons., art. D. 111-16, al. 2.
[1223] C. cons., art. L. 111-7-2, al. 2 : « *Elle précise si ces avis font ou non l'objet d'un contrôle* ».
[1224] V. not. GRANGE N., « Plateformes numériques. Dernier ripolinage avant élections », BTL 2022, n° 3875, obs. sous Ord. n° 2022-492, 6 avr. 2022, renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (JO n° 0082, 7 avr. 2022).
[1225] PASQUIER T., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », *in* DAUGAREILH P. et PASQUIER T., « Controverse : la situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », RDT 2021, p. 14.

administratif de Paris rendu le 30 novembre 2022 qui avait annulé le refus de l'inspection du travail de contrôler la plateforme Uber soupçonnée de se rendre coupable du délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité salariée par une utilisation abusive du statut d'indépendant[1226] et lui avait enjoint d'exercer sa « *mission de contrôle (…) dans un délai de quatre mois* »[1227].

442. La volonté du législateur n'a pas empêché le contentieux comme le pressentaient certains auteurs qui, dès 2018, avaient prévu que « *les dispositions de la loi Travail (…) n'endigueront pas le contentieux, voire même, le susciteront* »[1228]. En effet, les deux conditions auxquelles est subordonnée la responsabilité sociale des plateformes prévues par l'article L. 7342-1 du Code du travail, à savoir la détermination des caractéristiques de la prestation de services fournis et la fixation de son prix, jouent davantage en faveur d'une requalification du contrat qu'elle ne l'en éloigne. Les juges saisis de demandes de requalification pourraient, en effet, utiliser ces éléments pour caractériser l'existence d'un contrat de travail.

443. La pression du salariat s'est intensifiée dans les années qui ont suivi et c'est sur le fondement des critères classiques que la chambre sociale a prononcé la requalification des contrats de prestation de services en contrat de travail[1229].

444. Les lacunes du dispositif ont largement été dénoncées par la doctrine qui l'a qualifié de « *base* »[1230], de « *première étape* »[1231], d'« *embryon de statut social* »[1232] ou encore d'ébauche [1233]. Les revendications des travailleurs pour une meilleure protection et

[1226] TA Paris, 3ème section, 2ème ch., 30 nov. 2022, n° 2105773/3-2.
[1227] *Ibid*, pt. 14, ce jugement a fait l'objet d'un communiqué de presse le 30 novembre 2023 de la part du tribunal administratif : http://paris.tribunal-administratif.fr/Actualites-du-Tribunal/Espace-presse/Annulation-du-refus-de-l-inspection-du-travail-de-controler-la-societe-Uber-pour-des-faits-de-travail-dissimule.
[1228] JULIEN M. et MAZUYER E., « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », préc.
[1229] V. *Supra*, n° 290 et s.
[1230] LOISEAU G., « Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification », RDC 2016, n° 4, p. 730.
[1231] FROUIN C., « L'entreprise face au numérique : incidences de la loi travail et de la loi pour une République numérique », Gaz. Pal. 2017, n° 10, p. 81.
[1232] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », préc. ; DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », préc.
[1233] GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais,* Rapp. remis à l'OIT, Bureau International de Paris, déc. 2017, p. 28.

le risque d'une requalification ont finalement conduit le législateur à renforcer le statut minimaliste créé en 2016[1234].

SECTION 2
UN STATUT RENFORCÉ

445. Quelques mois seulement après l'adoption du socle commun de la responsabilité sociale des plateformes, la loi du 29 décembre 2016 dite loi « *Grandguillaume* »[1235] a inséré dans le Code des transports un dispositif cantonné aux plateformes de mobilité.

446. Aux termes de l'article L. 3141-1 du Code des transports, il s'applique aux professionnels qui mettent en relation des conducteurs ou des entreprises de transport et des passagers pour la réalisation de déplacements effectués au moyen de véhicules motorisés, y compris de véhicules à deux ou trois roues, comportant un maximum de huit places assises, sans compter le conducteur. Sont exclues les activités de service public de transport, celles accomplies dans le cadre d'un conventionnement prévu par le Code de la sécurité sociale[1236], ainsi que le covoiturage. Sont également exclues les « *personnes qui exploitent des services de transport, lorsque la mise en relation a pour objet les services de transport qu'elles exécutent elles-mêmes* », ainsi que celles, par exemple, des personnes publiques, des entreprises ou des associations, qui organisent des services privés de transport pour les besoins normaux de leur fonctionnement. Sont enfin exclus les systèmes de transport routier automatisés définis à l'article R. 3151-1, 2° du Code des transports[1237]. Concrètement, sont principalement concernés par les nouvelles dispositions les chauffeurs et livreurs professionnels des plateformes de transport de personnes ou de choses telles qu'*Uber*, *Bolt* ou *Deliveroo*.

[1234] BOSSU B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », préc.
[1235] L. n° 2016-1920, 29 décembre 2016, relative à la régulation, la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes (JO n° 0303, 30 déc. 2016).
[1236] Le Code de la sécurité sociale prévoit la prise en charge de certains transports de patients, sous réserve que les entreprises de transport sanitaire auxquelles ils font appel soient conventionnées par l'Assurance Maladie *(CSS, art. L. 322-5-2)*. V. MORVAN P., *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 10e éd. 2021, p. 341.
[1237] C. transp., art. R. 3151-1 : « *(...) 1. Système technique de transport routier automatisé : ensemble de véhicules hautement ou totalement automatisés, tels que définis aux 8.2 et 8.3 de l'article R. 311-1 du code de la route, et d'installations techniques permettant une intervention à distance ou participant à la sécurité ;*
2. Système de transport routier automatisé : système technique de transport routier automatisé, déployé sur des parcours ou zones de circulation prédéfinis, et complété de règles d'exploitation, d'entretien et de maintenance, aux fins de fournir un service de transport routier public collectif ou particulier de personnes, ou de service privé de transport de personnes, à l'exclusion des transports soumis au décret n° 2017-440 du 30 mars 2017 relatif à la sécurité des transports publics guidés ».

447. Le législateur a d'abord cherché à prémunir les plateformes de mobilité contre les risques de requalification des relations contractuelles en contrat de travail (**I**), mais il a laissé au dialogue social la construction du régime protecteur (**II**).

I. Un renforcement de la sécurisation des plateformes

448. L'objectif de sécurisation des plateformes contre les risques de requalification apparaît clairement dans l'accent mis sur l'autonomie des travailleurs[1238] (**A**) et dans la faculté donnée aux plateformes d'adopter une charte (**B**).

A) L'autonomie accrue des travailleurs

449. Complété et enrichi par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019[1239] puis par les ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022[1240], le nouveau dispositif vise à supprimer, tel un « *négatif* » de l'arrêt *Uber*, les indices utilisés par la jurisprudence à l'appui de la requalification[1241] en reconnaissant aux travailleurs la liberté d'accepter ou de refuser la prestation (**1**) et une immunité dans l'exécution de la prestation (**2**).

[1238] Cela ressort de l'étude d'impact du projet de loi ratifiant l'ordonnance du 21 avril 2021, Étude d'impact, Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation et portant habilitation du Gouvernement à compléter par ordonnance les règles organisant le dialogue social avec les plateformes, 12 juill. 2021, p. 9.

[1239] L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités (dite LOM) (JO n° 0299, 26 déc. 2019).

[1240] Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021, relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation (JO n° 0095, 22 avr. 2021) : note « Les travailleurs indépendants des plateformes », Liaisons soc. 2021, Quot. n° 107/2021 ; note CHAMPEAUX F., « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1968 ; note LOISEAU G., « Travailleurs des plateformes de mobilité : où va-t-on ? », JCP S 2021, 1129, note sous Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021 et D. n° 2021-501, 22 avr. 2021. - Ord. du 21 avr. 2021, préc., ratifiée par L. n° 2022-139, 7 févr. 2022, ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation et portant habilitation du Gouvernement à compléter par ordonnance les règles organisant le dialogue social avec les plateformes (JO n° 0032, 8 févr. 2022) : note « Le dialogue social se structure dans les plateformes de VTC et de livraison », Semaine sociale Lamy n° 1987, 14 févr. 2022, n° 1987 ; Ord. 6 avr. 2022, n° 2022-492, renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (JO n° 0082, 7 avr. 2022) : obs. « Plateforme de mobilité (travailleurs indépendants) : publication d'une ordonnance) », D. 2022, p. 710.

[1241] DENIZOT A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », RTD civ. 2022, p. 714.

1. *Une liberté de refus de la prestation*

450. L'article L. 1326-2, alinéa 2, du Code des transports consacre le droit pour les travailleurs de « *refuser une ou plusieurs propositions de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions* ». Cette possibilité de refus est facilitée par l'obligation, qui pèse sur les plateformes lorsqu'elles proposent une prestation à un chauffeur, de lui communiquer la distance couverte, le prix minimal garanti, déduction faite des frais de commission, et lui laisser un délai raisonnable pour accepter ou refuser la prestation[1242]. Il reste que la mise en œuvre de ce droit parait difficile en raison de l'opacité algorithmique.

2. *Une liberté dans l'exécution de la prestation*

451. L'article L. 1326-4 du Code des transports impose aux plateformes de mobilité d'accorder aux travailleurs de nouvelles libertés dans l'exécution de leur prestation et précise que l'exercice de celles-ci *« ne peut, sauf abus, engager la responsabilité contractuelle des travailleurs, constituer un motif de suspension ou de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité. Toute stipulation contraire* [étant] *réputée non écrite* »[1243].

452. Leur est ainsi reconnu le droit de choisir « *leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité* », ainsi que la possibilité de « *se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité* », le droit de déterminer librement leur itinéraire[1244] et d'utiliser plusieurs plateformes simultanément[1245]. Les chauffeurs « *ne peuvent non plus se voir imposer l'utilisation d'un matériel ou d'un équipement déterminé* »[1246]. Il en résulte que ce n'est pas la plateforme qui fournit le véhicule, mais le travailleur qui doit se le procurer, ainsi que cela ressort également de l'article L. 3141-2 du Code des transports aux termes duquel il

[1242] C. transp., art. L. 1326-2, al.1.
[1243] Art. L. 1326-4, avant-dernier al. du Code des transp., dans sa version issue de l'art. 1, Ord. n° 2022-492, 6 avr. 2022, préc.
[1244] Art. L. 1326-4, 2°, c) du Code des transp.
[1245] Art. L. 1326-4, 2°, b) du Code des transp.
[1246] Art. L. 1326-4, 2°, a) du Code des transp.

appartient à la plateforme de vérifier que le chauffeur dispose bien d'une assurance du véhicule et d'une assurance responsabilité civile requise pour l'activité pratiquée[1247].

453. Dans le même ordre d'idées, la plateforme, responsable de plein droit vis-à-vis du client s'agissant de la bonne exécution des obligations résultant du contrat de transport[1248], dispose, selon l'article L. 3141-3 du Code des transports, d'un recours ultérieur contre le chauffeur. Or, ce recours n'est pas subordonné à l'exigence d'une faute lourde, comme c'est le cas dans une relation employeur-salarié.

454. L'ensemble des droits ainsi reconnus aux travailleurs vise à supprimer les indices retenus par la jurisprudence de l'existence du pouvoir de direction de la plateforme[1249].

B) Les chartes

455. Le législateur a souhaité permettre aux plateformes d'élaborer des chartes déterminant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale et définissant leurs droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs[1250]. L'objectif affiché était double. Il était sans doute de permettre aux plateformes de compléter le statut de base et d'améliorer les droits des travailleurs, mais aussi et, surtout, de sécuriser le statut juridique indépendant des travailleurs des plateformes. Il était, en effet, précisé que ni l'existence de la charte, ni son contenu, ne devaient pouvoir constituer des indices révélant l'existence

---

[1247] Cela a rétabli l'égalité entre chauffeurs de plateformes et chauffeurs traditionnels. Toutefois, ce faisant, le législateur a opéré une distinction entre chauffeurs professionnels des plateformes et non-professionnels, écartant ces derniers du marché, V. DELPHECH X., « Professionnel ou non-professionnel : le risque juridique », JT 2016, n° 189, p. 38 – En parallèle, le législateur a considérablement réduit le nombre d'heures de formation nécessaire à l'obtention du label VTC. A ainsi été supprimée l'obligation de formation préalable de 250 heures en la remplaçant par un examen de contrôle, qu'il est possible de passer sans formation, en tant que candidat libre, V. A. 6 avr. 2017, relatif aux programmes et à l'évaluation des épreuves des examens d'accès aux professions de conducteur de taxi et de conducteur de voiture de transport avec chauffeur (JO n° 0083, 7 avr. 2017) ; art. R. 3120-7 C. transp.

[1248] C. transp., art. L. 3142-3 : « *La centrale de réservation est responsable de plein droit, à l'égard du client, de la bonne exécution des obligations résultant du contrat de transport, que ce contrat ait été conclu à distance ou non et que ces obligations soient à exécuter par la centrale elle-même ou par d'autres prestataires de services, sans préjudice du droit de recours de la centrale contre ceux-ci.*
Toutefois, la centrale peut s'exonérer de tout ou partie de sa responsabilité en apportant la preuve que l'inexécution ou la mauvaise exécution du contrat est imputable soit au client, soit au fait imprévisible et insurmontable d'un tiers étranger à la fourniture de la prestation prévue au contrat, soit à un cas de force majeure ».

[1249] V. *supra*, n° 349 et s. Sur les critiques de cette orientation du législateur, V. not. DENIZOT A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », préc. L'auteur y voit un choix *« assez mystérieux »* et considère que « *Cette posture capricieuse et rétrograde ridiculise notre pays, si souvent source d'inspiration lorsqu'il s'agit de faire progresser le droit européen* ».

[1250] C. trav., art. L. 7342-9, issu de l'art. 44 de la LOM, préc.

d'une subordination entre la plateforme et les travailleurs. Or ce denier objectif a été déjoué par le Conseil constitutionnel qui a censuré cette disposition qui visait à faire échec à la requalification par le juge[1251] au motif que le législateur ne pouvait déléguer à des personnes privées, en l'occurrence les opérateurs de plateformes, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail qui relèvent de la loi. Malgré cette censure, le dispositif reste mobilisable par les plateformes de mobilité[1252], d'autant plus que les engagements que la charte est susceptible de contenir ne sont pas ceux d'un employeur.

456. En effet, si le législateur a prévu un large périmètre[1253], il s'est montré peu exigeant en ce qui concerne les garanties sociales minimales pouvant être prévues au bénéfice des travailleurs. En témoigne tout particulièrement l'obligation de « *permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation* »[1254]. Bien loin des exigences du droit du travail et du Smic, cette notion renvoie à celle de travail décent développée par l'OIT[1255] afin de protéger les travailleurs des pays dans lesquels les protections sont le moins développées.

[1251] V. *supra*, note de bas de page n° 960.

[1252] PASQUIER T., « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », AJ Contrat 2020, p. 60.

[1253] Les chartes peuvent notamment contenir les règles encadrant la mise en relation du travailleur avec les clients, la régulation du nombre de travailleurs simultanément connectés à l'application, la rémunération du prestataire, le développement de ses compétences, les mesures visant à améliorer les conditions de travail ou à prévenir les risques professionnels, les modalités du partage d'information et du dialogue entre plateforme et travailleur, voire les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme au bénéfice des travailleurs, V. *supra*, n° 456.

[1254] C. trav., art L. 7342-9.

[1255] Cette organisation a effectivement placé le travail décent au cœur de sa politique. V. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne,* Rapp. Bureau international du Travail, Genève, 20 sept. 2019. – Juan SOMAVIA a ainsi érigé la notion en principe directeur des actions de l'OIT le 1er juin 1999 en déclarant que « *la tâche première de l'OIT à l'aube du XXIe siècle doit être de faire en sorte que chacun ait la possibilité d'accéder à un travail décent* » : OIT, *Rapport du directeur général : Un travail décent*, 87e session de la Conférence internationale du travail, juin 1999, p. 109. Il définit le travail décent comme un « *emploi d'une qualité acceptable […] un travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée. [Il] implique aussi un volume de travail suffisant dans la mesure où tout un chacun doit avoir pleinement accès à des possibilités d'emploi lucratif* » (*Ibid*, p. 18). Ce concept a ensuite été consacré par l'organisation en figurant parmi les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) de 2007, dans leur version mise à jour, à l'objectif n° 1.B (sur 8), puis dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée le 10 juin 2008. Sept ans plus tard, en 2015, l'Agenda du travail décent a intégré pleinement le programme de développement durable à l'horizon 2030, en étant au cœur du 8ème (sur 17) Objectifs de développement durable (ODD), qui font suite aux OMD, qui entend « *promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* ». Enfin, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail adoptée en 2019 a été marquée par l'omniprésence de la notion en réaffirmant, notamment, que « *tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte des éléments suivants : le respect de leurs droits fondamentaux ; un salaire minimum adéquat, légal ou négocié ; la limitation de la durée*

457. Si, à la suite de la censure constitutionnelle, les chartes ne répondent plus à l'objectif initial de sécurisation recherché, elles s'inscrivent plutôt dans le travail indépendant.

458. Les chartes ayant été vidées par le Conseil constitutionnel de l'intérêt recherché, les pouvoirs publics ont souhaité permettre aux plateformes de mobilité et à leurs travailleurs d'accéder au dialogue social.

II. La construction d'une protection par le dialogue social

459. Les articles L. 7343-1 et suivants du Code du travail organisent un dialogue social entre les plateformes soumises à la responsabilité sociale et les travailleurs qui y recourent. Issues des ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022, ces dispositions interrogent sur la méthode adoptée. Il est pour le moins surprenant qu'un *« thème aussi grave - celui du statut de milliers de travailleurs en France »* [1256] n'ait pas fait l'objet d'une loi, mais seulement d'une ordonnance. La méthode est également inhabituelle en ce que le législateur a choisi de ne pas édicter lui-même une réglementation protectrice des travailleurs des plateformes, mais l'a sous-traitée à des acteurs professionnels, alors qu'ils ne sont pas sur un pied d'égalité[1257]. Le Professeur Grégoire Loiseau a soupçonné dans cette démarche une volonté de « *sécuriser le modèle économique des plateformes...* », au détriment d'une protection des travailleurs[1258].

460. La mise en place de l'organisation d'une négociation (**B**) suppose l'organisation préalable d'une représentation collective (**A**).

A) L'organisation d'une représentation collective

461. L'organisation de la représentation collective a été confiée à un établissement public national à caractère administratif, placé sous la cotutelle des ministères chargés du

du travail ; la sécurité et la santé au travail » : OIT, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, Conférence Internationale du Travail, Genève, 21 juin 2019, p. 6.

[1256] DENIZOT A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », préc.

[1257] LOISEAU G., « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », JCP G, 9 mai 2022, 577.

[1258] *Ibid*.

Travail et des Transports, dénommé l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe[1259]). Cet organisme paritaire[1260] a notamment pour mission de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs et des plateformes (**1**). Par ailleurs, la loi dote le représentant des travailleurs d'un statut (**2**).

1. *La représentativité*

462. Les travailleurs[1261] (**a**) et les plateformes[1262] (**b**) peuvent être représentés soit par des syndicats professionnels[1263] lorsque la défense des droits de ces travailleurs entre dans leur objet social[1264] soit par des « *associations loi de 1901* » lorsque cette représentation et la négociation des conventions et accords qui leurs sont applicables entrent dans leur objet social.

a. Représentativité des travailleurs

463. Les conditions de représentativité des travailleurs sont définies à l'article L. 7343-3 du Code du travail, qui reprend, en les adaptant, les sept critères de représentativité des organisations syndicales de salariés prévus à l'article L. 2121-1 du même Code[1265], à savoir le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière[1266], une

[1259] D. n° 2021-1461, 8 nov. 2021, relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (JO n° 0262, 10 nov. 2021) : obs. « Le fonctionnement de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi est fixé », Liaisons soc. 2021, act. n° 18428.
[1260] C. trav., art. L. 7345-2.
[1261] C. trav., art. L. 7343-2.
[1262] C. trav., art. L. 7343-21.
[1263] Définis à l'article L. 2131-1 du Code du travail comme ceux ayant « *exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* ».
[1264] Des syndicats professionnels avaient déjà été créés, *« y compris affiliés à des confédérations syndicales traditionnelles, comme le syndicat CGT Uber Eats/Deliveroo de Lyon, le syndicat CGT des coursiers de la Gironde ou encore le syndicat Unsa SCP/VTC* ». Il en va de même s'agissant des associations, à l'instar du CLAP, « *créé en 2018, dont l'objet est la défense des droits des travailleurs des plateformes de livraison de repas à domicile* », *in* GABROY F., « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », LPA 31 août 2021, n° 2-3, p. 23.
[1265] Le rapprochement se fait ici avec les élections professionnelles organisées dans les entreprises de plus de onze salariés. En effet, les conditions sont allégées dans les élections concernant les TPE puisque seuls quatre critères sont imposés : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière et une ancienneté de deux ans : C. trav., art. L. 2122-10-6.
[1266] À condition que le syndicat, ou l'association qui y est également tenue, s'acquitte des obligations définies aux articles L. 2135-1 à L. 2135-6 du Code du travail, relatifs à la certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles.

ancienneté minimale[1267], l'audience[1268], l'influence appréciée au regard de l'activité et de l'expérience, et les effectifs d'adhérents et cotisations. Comme le souligne Madame Fanny Gabroy[1269], il est permis de s'interroger sur la pertinence de ces critères, notamment celui relatif aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, peu adapté à la « *faible connaissance du syndicalisme et/ou [aux] très faibles revenus rendant une cotisation impensable* ». Il conviendrait d'y substituer des éléments révélant le « *volume d'activité des travailleurs* » sur la plateforme comme le chiffre d'affaires réalisé, ou le nombre de prestations accomplies[1270].

464. Quant à la mesure de l'audience, elle se fait, comme pour les organisations syndicales de salariés, sur la base des résultats obtenus aux élections professionnelles, organisées à l'échelle nationale à tour unique, par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, tous les quatre ans[1271]. L'élection est organisée sur sigle, les électeurs votant pour une organisation et non pour un représentant.

465. Calquée sur celle applicable aux élections professionnelles dans les entreprises de moins de onze salariés[1272], cette disposition nous semble critiquable dans la mesure où les moyens et les effectifs des plateformes sont différents de ceux d'une très petite entreprise[1273]. Autre règle inspirée des élections dans ces entreprises[1274], le scrutin se fait par voie

[1267] Un an dans le champ professionnel des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité et au niveau national. Cette ancienneté d'un an, au lieu de deux s'agissant des organisations syndicales de salariés (C. trav., art. L. 2121-1, 4°), ne s'apprécie pas à la date de dépôt légal des statuts, mais à la date à laquelle les statuts offrent à l'organisation la vocation de représenter ces travailleurs. L'ancienneté est réduite à six mois pour les deux premières mesures d'audience : Ord. n° 2021-484, 21 avril 2021, relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation (JO n° 0095, 22 avr. 2021).
[1268] Au moins 8 % des suffrages exprimés (5 % pour le premier scrutin). Ce qui rejoint l'exigence posée au niveau des branches professionnelles : C. trav., art. L. 2122-5, 3°.
[1269] GABROY F., « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », préc, à propos de Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 16-60.264.
[1270] *Ibid*.
[1271] Sauf pour le premier cycle qui est de deux ans. – C. trav., art. L. 7343-5.
[1272] Ces entreprises (comme les particuliers employeurs et les assistantes maternelles) ne disposent pas de Comité social et économique, mais elles sont concernées par des élections organisées tous les quatre ans au niveau régional pour mesurer l'audience syndicale. La représentativité des organisations syndicales est alors calculée au niveau des branches professionnelles sur le plan national et interprofessionnel. Elle est utilisée pour désigner les conseillers prud'hommes salariés et pour répartir les sièges entre organisations syndicales dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui informent et conseillent salariés comme employeurs, C. trav., art. L. 2122-10-1 à L. 2122-10-11.
[1273] GABROY F., préc.
[1274] C. trav., art. L. 2122-10-7.

électronique uniquement[1275] alors que le recours à ce mode de scrutin constitue une exception dans les autres entreprises[1276]. Si ce choix peut s'expliquer par les spécificités de l'activité nécessairement exercée au moyen d'un outil électronique, la volonté d'« *extraire la plateforme de la responsabilité d'un employeur* » en ne lui imposant aucune « *(réelle) contrainte dans la mise en place du cadre représentatif* »[1277] est ici manifeste.

466. Chaque travailleur dispose d'une voix par secteur[1278]. Les conditions de l'électorat sont inspirées de celles du droit du travail[1279], mais adaptées à la particularité des relations nouées avec les plateformes. Ainsi le travailleur doit justifier d'une ancienneté de trois mois d'exercice de son activité dans le secteur économique considéré[1280].

b. Représentativité des plateformes

467. La représentativité des organisations professionnelles de plateformes est inspirée de celle des organisations professionnelles d'employeurs[1281]. Elle est déterminée d'après six critères cumulatifs énoncés à l'article L. 7343-22 du Code du travail[1282]. Toutefois, ici

---

[1275] C. trav., art. L. 7343-9, al. 1. Les modalités du vote électronique ont été précisées par décret, D. n° 2021-1791, 23 déc. 2021, relatif à l'organisation et aux conditions de déroulement du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes (JO n° 0300, 2021) : obs. « Travailleurs des plateformes : un décret détermine les modalités d'organisation du scrutin », Liaisons soc. 2022, Quot. n° 18464. Les opérations de vote sont placées sous le contrôle d'un bureau de vote propre à chaque secteur, C. trav., art. R. 7343-38 à R. 7343-43. Doivent être garantis la sécurité des données, l'anonymat, la confidentialité et le secret du vote, C. trav., art. R. 7343-37. Les modalités d'accès au système de vote électronique et le fonctionnement général du scrutin sont communiqués aux électeurs sur le site internet dédié la semaine précédant le premier jour du scrutin, C. trav., art. R. 7343-37-1.

[1276] C. trav., art. L. 2314-26 : l'élection « *peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide* ». – Pour les modalités du vote électronique, V. C. trav., art. R. 2314-5 à R. 2314-18, V. *infra*, n° 688 et s.

[1277] GABROY F., préc.

[1278] C. trav., art. L. 7343-9, al. 2.

[1279] C. trav., art. L. 2314-18 : « *Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques* » – C. trav., art. L. 2314-21 (même condition d'ancienneté dans le cadre du portage salarial).

[1280] C. trav., art. L. 7343-7 : « *Sont électeurs les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique mentionnée à l'article L 7342-1 qui justifient d'une ancienneté de trois mois d'exercice de leur activité dans le secteur économique considéré. Cette condition s'apprécie au premier jour du quatrième mois précédant l'organisation du scrutin en totalisant, au cours de la période constituée des six mois précédents, les mois pendant lesquels ces travailleurs ont effectué au moins cinq prestations pour une plateforme* ».

[1281] Dont les critères de représentativité sont prévus à l'article L. 2151-1 du Code du travail.

[1282] C. trav., art. L. 7343-22 : « *La représentativité, au niveau du secteur considéré, des organisations professionnelles de plateformes est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :*
1° Le respect des valeurs républicaines ;
2° L'indépendance ;

encore, le critère de l'audience fait l'objet d'une appréciation spécifique. Les organisations, à condition d'être à jour de leurs cotisations, doivent justifier d'une audience de 8 % dans leur secteur d'activité mesurée tous les quatre ans en prenant en compte, pour 30 %, le nombre de travailleurs des plateformes adhérentes à l'organisation, et pour 70 %, les revenus d'activité générés par ces mêmes plateformes. Cette dernière exigence contribue, donc, à favoriser celles par lesquelles les travailleurs réalisent la majorité de leur activité et a pour conséquence de donner davantage de poids aux leaders comme Uber ou Deliveroo.

468. La liste des organisations représentatives est arrêtée par le directeur de l'Arpe[1283]. Ces organisations peuvent désigner des représentants.

2. *Le représentant*

469. Les organisations représentatives des travailleurs et des plateformes peuvent chacune désigner des représentants qui prendront part aux négociations[1284], quelle que soit leur audience.

3° La transparence financière. Ce critère est satisfait, notamment, lorsque le syndicat ou l'association s'acquitte des obligations définies aux articles L. 2135-1 à L. 2135-6 ;
4° Une ancienneté minimale d'un an dans le champ professionnel des plateformes mentionnées au premier alinéa et au niveau national. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal de statuts conférant à l'organisation candidate vocation à représenter les plateformes mentionnées au premier alinéa dans leurs relations avec les travailleurs définis à l'article L. 7341-1 ;
5° L'influence, qui s'apprécie au regard de l'activité et de l'expérience de l'organisation en matière de représentation des plateformes mentionnées au premier alinéa ;
6° L'audience, mesurée tous les quatre ans, qui s'apprécie en tenant compte :
a) A hauteur de 30 %, du nombre de travailleurs des plateformes adhérentes à l'organisation candidate rapporté au nombre total de travailleurs de l'ensemble des plateformes adhérentes aux organisations candidates du secteur qui remplissent les conditions d'ancienneté et de nombre de prestations fixées à l'article L. 7343-7 ;
b) A hauteur de 70 %, du montant des revenus d'activité mentionnés à l'article L. 1326-3 du code des transports générés par les plateformes adhérentes à l'organisation candidate, rapporté au montant total des revenus générés par les plateformes adhérentes à l'ensemble des organisations candidates au titre des activités accomplies par les travailleurs en lien avec les plateformes du secteur.
Pour le calcul de l'audience, ne sont prises en compte que les entreprises à jour de leurs cotisations. L'audience résultant de ce calcul doit être au moins égale à 8 % ».

[1283] C. trav., art. L. 7343-4 (organisations représentant les travailleurs) – C. trav., art. L. 7343-24 (organisations représentant les plateformes).

[1284] Trois représentants pour les organisations des travailleurs (C. trav., art. D. 7343-61) – huit représentants pour les organisations des plateformes (C. trav., art. D. 7343-88).

470. Seuls les représentants des travailleurs font l'objet de dispositions spécifiques[1285] et bénéficient de droits (**b**) et d'une protection (**a**).

a. Protection

471. Les représentants bénéficient de protections contre la rupture de leur contrat commercial (**α**) et contre la diminution de leur activité[1286] (**ß**) inspirées de celles prévues par le droit du travail au profit des salariés protégés, mais dont les termes n'ont pas été repris.

α. Une rupture encadrée de la relation contractuelle

472. La rupture du contrat commercial[1287] entre un travailleur indépendant disposant d'un mandat de représentation et la plateforme est subordonnée à l'autorisation préalable de l'Arpe et non à celle de l'inspecteur du travail[1288], comme c'est le cas pour les salariés protégés[1289]. Bénéficient également de cette protection le travailleur indépendant qui rapporte la preuve que la plateforme avait connaissance de sa désignation imminente, ainsi que l'ancien représentant durant les six mois suivant l'expiration de son mandat[1290]. Reste à savoir si la jurisprudence qui a étendu la protection du salarié protégé au-delà de la période de protection pour les faits qui ont eu lieu pendant celle-ci[1291] sera ici reprise.

473. Pour être autorisée, la rupture envisagée ne doit pas être liée aux fonctions représentatives exercées, ou en passe d'être exercées, par le travailleur[1292]. La plateforme qui souhaite rompre le contrat commercial doit en informer préalablement le représentant et lui communiquer les motifs de la rupture par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information, au plus tard quinze jours avant le dépôt de la demande d'autorisation

[1285] D. n° 2022-650, 25 avr. 2022, relatif à la protection et à la formation des représentants des travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes pour leur activité ainsi qu'à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (JO n° 0097, 26 avr. 2022).
[1286] C. trav., art. L. 7343-13 à L. 7343-18, complétés par C. trav., art. R. 7343-64 à R. 7343-71.
[1287] Cette dénomination devrait permettre de protéger la rupture du contrat-cadre (« *contrat de partenariat* »), mais aussi des contrats d'application : GABROY F., préc.
[1288] C. trav., art. L. 2411-1 et s.
[1289] C. trav., art. L. 7343-13.
[1290] C. trav., art. L. 7343-13, al. 2. Cette protection est également accordée aux salariés protégés dans les six mois suivant l'expiration de leur mandat : C. trav., art. L. 2411-1 et s. – Seul l'ancien délégué syndical en bénéficie durant les douze mois suivant la cessation de ses fonctions, s'il les a exercées pendant au moins un an, C. trav., art. L. 2411-3.
[1291] Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.081.
[1292] C. trav., art. L. 7343-13, al. 3.

auprès de l'Arpe[1293]. L'article 4 du règlement *Platform to business* applicable aux travailleurs indépendants des plateformes renforce cette protection en imposant aux plateformes de mobilité de notifier la rupture du contrat sur un support durable au moins trente jours avant sa prise d'effet.

474. En principe, la relation commerciale perdure jusqu'à la rupture prononcée par la plateforme ayant obtenu une décision d'autorisation. Par exception, la plateforme peut prononcer la suspension provisoire des relations commerciales avec le représentant en cas de faute grave. À la différence de la mise à pied conservatoire immédiate du salarié protégé prévue en droit du travail dans un tel cas[1294], il ne s'agit pas, ici, seulement d'une suspension du contrat, mais de la faculté offerte à la plateforme de ne pas contracter un nouveau contrat commercial avec le représentant. Une telle décision provisoire doit être motivée et notifiée immédiatement à l'autorité[1295]. La plateforme doit alors informer le travailleur des motifs de la rupture envisagée au moins cinq jours avant le dépôt de la demande d'autorisation de rupture de la relation commerciale. Les textes restent silencieux quant au sort réservé au mandat du représentant qui, si l'on suit la jurisprudence relative au salarié protégé, devrait être maintenu et non suspendu[1296].

475. La demande formulée à l'Arpe doit, logiquement, énoncer les motifs de la rupture envisagée de la relation commerciale[1297]. Avant de prendre sa décision, le directeur général de l'Arpe procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle il peut demander à la plateforme la communication de tout élément nécessaire à établir l'absence de lien entre la rupture et l'exercice des fonctions représentatives du travailleur. Ce dernier peut, dans ce cadre, demander à se faire assister[1298], sans autre précision[1299]. La décision doit être communiquée par l'Arpe à la plateforme, au travailleur, ainsi qu'à l'organisation représentative à laquelle il est lié, dans un délai de deux mois à compter de la réception de

---

[1293] C. trav., art. R. 7343-65.
[1294] C. trav., art. L. 2421-1 : « *En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate* [du salarié protégé] *dans l'attente de la décision définitive. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit* ».
[1295] C. trav., art. L. 7343-14.
[1296] La jurisprudence considère que quelle que soit sa nature, la mise à pied ne suspend pas le mandat du représentant du personnel : Cass. crim., 11 sept. 2007, n° 06-82.410.
[1297] C. trav., art. D. 7343-66.
[1298] C. trav., art. R. 7343-67.
[1299] Le Code du travail précise que dans un tel cas, les salariés protégés peuvent se faire assister d'un représentant de leur syndicat : C. trav., art. R. 2421-4, C. trav. et art. R. 2421-11.

la demande[1300]. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à une décision implicite de rejet. À compter de la notification par l'Arpe de la décision autorisant la rupture à la plateforme, cette dernière dispose d'un délai d'un mois pour y procéder[1301].

476. Le contentieux relatif à la contestation de la décision rendue par l'Arpe doit être porté devant le juge administratif. En cas d'annulation d'une décision ayant autorisé la rupture du contrat, ou lorsque la rupture a été prononcée en violation des règles prévues par l'article L. 7343-13, le représentant a droit à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture du contrat et la fin de la période de protection, à savoir six mois après l'expiration de son mandat[1302]. Les indemnités perçues dépendront, donc, de l'activité du travailleur sur la plateforme et du chiffre d'affaires qu'il réalisait. Toutefois, et contrairement au salarié protégé[1303], le représentant dont le contrat a été rompu sans autorisation ou dont l'autorisation a été annulée ne peut prétendre à la réintégration de droit dans sa relation commerciale. En effet, l'article L. 7343-15 ne prévoit pas la nullité de la rupture, ce qui atténue considérablement la portée de la protection ainsi élaborée. En effet, si le représentant peut bénéficier d'indemnités variables en fonction de son activité, l'absence de nullité de la rupture peut avoir pour conséquence de l'écarter purement et simplement du marché en raison des situations de quasi-monopole dont disposent certaines plateformes, comme Uber[1304]. Sur ce point, l'ordonnance n'a pas entendu se rapprocher du droit du travail. Elle reproduit le régime, compte tenu de la nature commerciale des contrats, de la rupture brutale de relations commerciales établies, qui engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, sans lui imposer une exécution forcée[1305].

[1300] C. trav., art. R. 7343-68.
[1301] C. trav., art. R. 7343-69, contrairement au délai de deux mois dont dispose l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 2421-4 et art. R. 2421-11).
[1302] C. trav., art. L. 7343-15.
[1303] C. trav., art. L. 1235-3-1, 5°, qui prévoit la nullité du licenciement prononcé en violation du statut protecteur – C. trav., art. L. 2422-1, qui octroie un délai de deux mois au salarié protégé licencié dont l'autorisation a été annulée par le ministre compétent en cas de recours hiérarchique ou par le juge administratif en cas de recours contentieux.
[1304] GABROY F., « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », préc.
[1305] C. com., art. L. 442-1, II.

477. Enfin, comme pour le délit d'entrave[1306], une sanction pénale pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 3 750 euros est prévue à l'encontre de la plateforme qui ne respecte pas les obligations relatives à la procédure d'autorisation préalable[1307].

β. Une protection contre la baisse d'activité

478. Dans l'esprit de la protection contre les discriminations dont bénéficient les salariés protégés[1308] et, surtout, contre la rupture brutale des relations commerciales[1309], l'article L. 7343-17 du Code du travail prévoit que le représentant des travailleurs indépendants peut saisir le tribunal judiciaire lorsqu'il estime subir une baisse d'activité en lien avec son mandat de représentation, pour faire cesser cette situation et obtenir la réparation de son préjudice[1310]. Cette disposition vise à protéger les représentants contre une « *mise au placard* » du fait de leur mandat, qui pourrait prendre la forme, notamment, d'une diminution du nombre de courses qui leur sont confiées ou d'une diminution de leur rémunération[1311]. Le parallèle avec la protection contre les discriminations est donc évident. Or, cette notion n'étant pas réservée au droit du travail, il est « *curieux* »[1312] que l'ordonnance n'ait pas repris ce terme, d'autant plus que le régime de la preuve a été aménagé de la même manière[1313].

479. Cette baisse s'apprécie au cours des trois derniers mois d'activité, par rapport aux douze mois précédents. En cas de durée d'activité inférieure à un an, l'appréciation est effectuée en « *comparant les trois derniers mois à la moyenne mensuelle d'activité sur l'ensemble des mois précédents* »[1314]. Les conditions de calcul de la baisse d'activité substantielle ont été précisées par les articles R. 7343-70 et R. 7343-71 qui prévoient que la

---

[1306] C. trav., art. L. 2431-1 à L. 243-11-1.
[1307] C. trav., art. L. 7343-16.
[1308] C. trav., art. L. 1132-1 et s.
[1309] Qui peut être reconnue en cas de baisse significative du chiffre d'affaires, ou de modification des conditions commerciales antérieures présentant un caractère substantiel qui bouleverse l'économie du contrat, C. com. art. L. 442-1.
[1310] C. trav., art. L. 7343-17.
[1311] DE MONTVALON L., « La placardisation. Réflexions juridiques sur le non-travail forcé », Dr. soc. 2023, p. 443.
[1312] GABROY F., préc.
[1313] Conformément à l'allégement de la preuve prévu en droit du travail (C. trav., art. L. 1134-1), l'article L. 7343-17 du Code du travail prévoit que le représentant n'aura qu'à présenter « *à l'appui de sa demande des éléments de fait de nature à justifier une baisse substantielle de son activité moyenne* » sur la période précédemment indiquée. Il reviendra alors à la plateforme de prouver que cette baisse est « *justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'activité de représentation* ».
[1314] C. trav., art. L. 7343-17, al 2.

baisse d'activité « *peut notamment* »[1315] être établie par une baisse substantielle de la rémunération horaire[1316] ou du nombre horaire moyen de prestations proposées[1317].

b. Droits liés à l'exercice du mandat

480. Le représentant bénéficie à la fois d'un droit à la formation (**α**), à une compensation financière (**ß**) et disposent de moyens (**Y**) pour exercer son mandat.

α. Un droit à la formation

481. Pour pouvoir mener à bien la mission pour laquelle ils ont été mandatés, les représentants bénéficient d'un maximum de douze jours de formation[1318]. L'octroi de ces jours est particulièrement bienvenu pour les travailleurs indépendants des plateformes, peu familiers du dialogue social et du rôle qu'ils sont appelés à jouer en raison de la nouveauté du dispositif, mais aussi en raison des spécificités inhérentes à leur indépendance. Cette formation doit être dispensée par des « *formateurs disposant d'une solide expérience en matière de dialogue social* ». Elle doit avoir pour « *objet de les sensibiliser aux enjeux et méthodes du dialogue social* » et doit tenir compte, d'une part, des spécificités des secteurs de la mobilité[1319] ainsi que, d'autre part, du rôle du représentant[1320].

482. Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation[1321] ainsi que les frais de déplacement et de séjour au titre de ces formations[1322] sont pris en charge

[1315] Ce qui implique que la liste n'est pas limitative et que le représentant peut justifier cette baisse autrement.
[1316] C. trav., art. R. 7343-70, 1° : la diminution substantielle du « *montant horaire moyen de revenu versé par la plateforme* » correspond au rapport entre le revenu d'activité versé par la plateforme sur un mois calendaire et la durée totale de connexion du travailleur à cette plateforme sur cette durée exprimée en heures.
[1317] C. trav., art. R. 7343-70, 2° : la « *baisse substantielle du nombre horaire moyen de propositions de prestations adressées par la plateforme* », correspond au rapport entre le nombre de propositions de prestations adressées par la plateforme sur un mois calendaire et la durée totale de connexion du travailleur sur cette même durée exprimée en heures.
[1318] C. trav., art. D. 7343-74, en application de C. trav., art. L. 7343-19.
[1319] Mentionnées à l'article L. 7343-1 C. trav.
[1320] C. trav., art. R. 7343-72.
[1321] C. trav., art. R. 7343-72-1.
[1322] C. trav., art. R. 7343-73.

par l'Arpe[1323] dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux personnels civils de l'État[1324].

483. Les représentants bénéficient également d'une indemnisation forfaitaire versée mensuellement[1325] visant à compenser la perte de rémunération consécutive à la participation aux formations[1326].

β. Une compensation financière

484. Le temps consacré à l'exercice du mandat, ainsi qu'aux réunions de la commission de négociation, fait également l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée en heures de délégation dans le premier cas[1327] et en demi-journée dans le second[1328]. Un accord collectif peut prévoir le versement d'une allocation complémentaire financée par des contributions des plateformes[1329]. Les représentants bénéficient, comme les représentants du personnel en droit du travail, d'une présomption de bonne utilisation dans la limite de 12 heures par mois[1330], qui pourra être dépassée en cas de circonstances particulières, mais alors un justificatif pourra être exigé.

γ. Moyens

485. Il reste que les moyens dont dispose le représentant pour l'exercice de son mandat sont modestes. En effet, comme le souligne Madame Fanny Gabroy, « *il n'est question ni de*

[1323] Dans la limite de 350 euros toutes taxes comprises, par jour et par stagiaire. A., 25 juillet 2022, relatif à l'indemnisation des représentants des travailleurs des plateformes versée au titre de leurs formations et de leurs missions de représentation, ainsi qu'à la rémunération des organismes de formation par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, art. 4.
[1324] D. n°2006-781, 3 juillet 2006, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (JO n° 0153, 4 juill. 2006).
[1325] A., 25 juill. 2022, relatif à l'indemnisation des représentants des travailleurs des plateformes versée au titre de leurs formations et de leurs missions de représentation, ainsi qu'à la rémunération des organismes de formation par l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (JO n° 0181, 6 août 2022), art. 3.
[1326] La participation à la formation est prise en charge par demi-journée. Une demi-journée de formation équivaut à trois heures trente minutes, *ibid*, art. 1.
[1327] C. trav., art. L. 7343-20 et art. D. 7343-75. Le temps passé à l'exercice de leurs fonctions est indemnisé au prorata du nombre de jours d'exercice du mandat du représentant dans la limite de 144 heures par an (soit 12 heures par mois).
[1328] Arrêté du 25 juill. 2022, préc.
[1329] D. n° 2023-682, 27 juill. 2023, JO 29 juill.
[1330] *Ibid*, art. 3. Cette présomption est écartée pour la participation aux réunions de la commission de négociation.

liberté de circulation et d'expression "sur" la plateforme, ni d'accès à l'information »[1331]. Si la liberté de circulation ne parait pas adaptée eu égard à la numérisation des relations de travail dans ce secteur[1332], il n'en est pas de même de la liberté d'expression et surtout du droit à l'information. Le législateur n'a prévu aucun canal particulier d'accès à l'information ni aucun mode de discussion privilégié entre les représentants et les dirigeants des plateformes. La différence avec le droit à l'information reconnu aux représentants du personnel par le droit du travail s'explique par le fait que ces derniers sont désignés au niveau de l'entreprise alors que le représentant des travailleurs de plateformes est désigné au niveau du secteur d'activité. Nous regretterons que le législateur n'ait prévu ni espace réservé sur l'application, ni accès des représentants aux adresses électroniques des autres travailleurs du secteur, ou à tout autre mode leur permettant d'entrer en contact avec leurs homologues. Un tel silence est d'autant plus impactant qu'il s'agit de travailleurs atomisés qui ne disposent pas d'un lieu physique de travail leur permettant de se réunir régulièrement.

486. Les représentants ne bénéficient pas non plus d'un véritable droit à l'expertise. Ils peuvent seulement, lors de la négociation d'un accord collectif, demander à l'Arpe l'autorisation de recourir à une expertise « *portant sur les éléments nécessaires à la négociation, relevant de questions d'ordre économique, financier, social, environnemental ou technologique* »[1333]. Cette institution apprécie l'utilité de l'expertise sollicitée notamment au regard de l'objet de la négociation et de la complexité du sujet traité et, si elle l'autorise, en prend en charge le financement[1334].

B) L'organisation d'une négociation collective

487. Seront successivement envisagées l'élaboration (**1**) et la conclusion (**2**) de l'accord collectif.

1. *L'élaboration de l'accord collectif*

488. Seules les plateformes de mobilité (**b**) peuvent engager une négociation (**a**).

[1331] GABROY F., « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », préc.
[1332] Les seuls locaux dont disposent les plateformes sont affectés aux fonctions supports ou de direction.
[1333] C. trav., art. L. 7343-56 à L. 7343-59 et R. 7343-100 à R. 7343-103 (instruction de la demande d'expertise), R. 7343-104 à R. 7343-106 (expert) et R. 7343-107 à R. 7343-110 (déroulement de la mission d'expertise).
[1334] C. trav., art. L. 7343-57.

a. Engagement de la négociation

489. L'instauration d'une commission (**α**) doit précéder la négociation (**ß**).

α. Commission de négociation

490. Les représentants des organisations de travailleurs et de plateformes reconnues représentatives forment une commission de négociation qui est mise en place par accord de secteur[1335], dont l'objet consiste à négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et échanger des informations.

491. En l'absence d'accord, la commission est composée de deux collèges[1336], « *des travailleurs* »[1337] et « *des plateformes* »[1338].

492. L'Arpe peut provoquer la réunion de la commission mixte de négociation à la demande d'au moins une organisation de travailleurs et d'une organisation de plateformes reconnues représentatives, ou en prendre elle-même l'initiative[1339].

493. Les règles applicables aux conditions de négociation et de conclusion des accords collectifs[1340] sont calquées sur celles du droit du travail.

[1335] C. trav., art. L. 7343-54.
[1336] C. trav., art. D. 7343-96.
[1337] C. trav., art. D. 7343-97. Chaque organisation de travailleurs y dispose de deux sièges. – En vertu des résultats aux premiers scrutins qui ont eu lieu du 9 au 16 mai 2022, sont représentatives (le critère de l'audience a été abaissé à 5 % pour ce scrutin) : dans le secteur des VTC : l'Association des VTC de France (AVF, 42,31 %), UNION-Indépendants (11,51 %), l'Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais (ACIL, 11,44 %), Force ouvrière (FO, 9,19 %), la Fédération Nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs (FNAE, 8,98 %), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC, 8,84 %) et l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA, 7,23 %). Dans le secteur de la livraison de marchandises : la FNAE (33,97 %), la Confédération générale du travail (CGT, 32,58 %), UNION-Indépendants (26,66 %) et Fédération SUD commerces et Services (SUD Commerces, 6,79 %).
[1338] Le collège des plateformes dispose d'un nombre de siège égal au nombre de sièges du collège des travailleurs répartis à parts égales entre les différentes organisations de plateformes. Si une répartition à parts égales n'est pas possible, l'attribution des sièges restants se fait en fonction de l'audience, C. trav., art D. 7343-98. – La liste arrêtée du 5 sept. 2022 prévoit, que les organisations représentatives dans le secteur des VTC sont l'Association des plateformes d'indépendants (API, 60,53 %, qui regroupe *Uber Eats, Stuart ou Deliveroo pour le secteur de la livraison et Uber, Stuart…* chez les VTC) et la Fédération française du transport de personnes sur réservation (FFTPR, 39,47 %, qui regroupe dans le secteur des VTC : *Allocab, Kapten, ou SnapCar*, …). Dans le secteur de la livraison de marchandise, seule figure l'API (100 %).
[1339] C. trav., art. L. 7343-55.
[1340] C. trav., art. L. 7343-29 et s.

β. Négociation obligatoire et négociation facultative

494. La négociation est libre, mais il existe une négociation obligatoire[1341]. Les acteurs de chaque secteur sont ainsi tenus d'engager des négociations, au moins une fois par an, sur au moins un des thèmes suivants : les modalités de détermination des revenus des travailleurs ; les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ; la prévention des risques professionnels ; ainsi que le développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels[1342]. Ces thèmes sont extrêmement larges et devraient permettre une amélioration du régime des travailleurs des plateformes sur de nombreux sujets[1343], mais nous pouvons regretter, outre une formulation un peu « *creuse* »[1344], une effectivité limitée de ce dispositif qui, contrairement au régime de la négociation annuelle obligatoire en entreprise, n'est pas contraignant, le législateur n'ayant prévu qu'une simple obligation de négocier[1345] sans imposer une obligation de résultat[1346]. Cette absence de contrainte permet de s'interroger sur la durée qui sera nécessaire pour que ces négociations, si tant est qu'elles aient lieu, aboutissent à la signature d'accords portant sur l'ensemble de ces thèmes[1347] et, donc, sur le temps qu'il faudra pour que soit véritablement consacré le régime applicable aux travailleurs indépendants des plateformes.

495. Par ailleurs, une négociation peut également être engagée sur « *tout autre thème relatif aux conditions de travail et d'exercice de l'activité* »[1348].

[1341] Des accords de méthode peuvent également être conclus dans les conditions définies à l'article L. 7343-38 du Code du travail.

[1342] C. trav., art. L. 7343-36. L'article 5, II de l'Ord. n° 2022-492, 6 avr. 2022, préc., prévoit que, par dérogation aux 1° et 2° de cet article L. 7343-36, une négociation est engagée, au niveau de chaque secteur, dans les 2 ans suivant la publication du dernier arrêté de représentativité, sur les deux premiers thèmes de la négociation obligatoire.

[1343] Cette largesse n'a pas empêché la CFDT de regretter l'absence de la rémunération minimum, de la protection sociale complémentaire, des moyens du dialogue social et de la couverture des coûts des équipements utilisés pour la prestation parmi les thèmes couverts par la négociation obligatoire, CFDT, « Travailleurs des plateformes : représentation et négociation, acte final ? », Service juridique CFDT, 4 mai 2022, cfdt.fr

[1344] À l'instar du thème « *aussi vaporeux qu'insultant* » des « *modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels* », DENIZOT A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », préc.

[1345] Ce qui fait écho au dispositif adopté en matière de déconnexion, dont la seule contrainte réside dans l'obligation de négocier, V. *supra*, n° 182.

[1346] LOISEAU G., « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », préc.

[1347] *Ibid*.

[1348] C. trav., art. L. 7343-37. À savoir, notamment « *1° Les modalités d'échanges d'informations entre la plateforme et les travailleurs sur l'organisation de leurs relations commerciales ; 2° Les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité du travailleur indépendant et de la réalisation de la prestation lui incombant, les circonstances pouvant conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur indépendant ainsi que les garanties dont l'intéressé bénéficie dans ce cas au regard des dispositions*

b. Périmètre

496. Nous rappellerons que le dialogue social est réservé aux plateformes de mobilité[1349], qui regroupe le secteur de la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC) et le secteur de la livraison de marchandise au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non[1350].

497. Cette limitation nous paraît contestable, mais sans doute sera-t-elle amenée à être réexaminée avec l'essor des plateformes et leur extension à de nombreux autres domaines tels que le journalisme, la publicité et les communications, les influenceurs, la grande distribution, la restauration, l'hôtellerie, la santé ou encore… les avocats. Si les plateformes intervenant dans ces domaines se contentent, généralement, d'un rôle neutre d'intermédiation et offrent à leurs prestataires suffisamment de liberté pour échapper à l'application de ce régime hybride, elles ne sauraient être écartées de la représentation et de la négociation collective.

498. L'instauration d'un dialogue social a posé la question essentielle du niveau pertinent de négociation. Suivant les préconisations du rapport Frouin, le législateur l'a cantonné au niveau sectoriel[1351] et n'a organisé ni représentation ni négociation tant au niveau de la plateforme qu'au niveau intersectoriel.

499. Ce choix regrettable s'explique certainement par la volonté du législateur de ne pas transposer intégralement le modèle salarial, mais il atténue indéniablement l'effectivité du dispositif. La création d'un dialogue social au niveau des plateformes aurait, en effet, permis de tenir compte des différences considérables de situations entre celles qui sont établies sur le marché et disposent de moyens financiers importants leur permettant d'offrir à leurs prestataires de meilleures conditions de travail et garanties comme *Uber* ou

de l'article L. 442-1 du code de commerce ; 3° Les prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale ».

[1349] C. trav., art. L. 7343-1.

[1350] Les plateformes des autres secteurs seraient donc placées dans un « *angle mort* », V. BUGADA A., « Tour d'horizon du contentieux du travail appliqué à la plaisance maritime », Le Droit Maritime Français 2023, n° 853, à propos du secteur maritime qui ne sera pas couvert par les dispositions spécifiques « *du moins tant que les navires n'auront pas de roues* ». – SERENO S., « Les travailleurs des plateformes numériques : des droits en (dé)construction ? », Gaz. Pal. 2022, n° 41, p. 54.

[1351] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, Rapp. au Premier Ministre, 1er déc. 2020, p. 67.

Deliveroo, et les acteurs plus récents ou à la réussite plus modeste. Sans doute pourrait-on objecter que cela aurait présenté le risque de renforcer encore les situations de monopole, ou de quasi-monopole, de certaines plateformes, mais, de toute façon, celles-ci restent en mesure d'adopter une charte ou un engagement unilatéral, plus favorables aux travailleurs que les accords collectifs de secteur[1352].

500. L'absence du niveau intersectoriel est également critiquable car, s'il est vrai que chaque secteur d'activité présente des spécificités qui nécessitent l'élaboration en son sein de normes adaptées, il n'en reste pas moins que certains thèmes sont susceptibles d'intéresser l'ensemble des plateformes, quel que soit leur domaine. Nous pensons, ici, à la protection des données personnelles, aux effets et au fonctionnement des algorithmes qui affectent les modalités d'accomplissement des prestations…, sans parler des thèmes plus classiques.

2. *Conclusion de l'accord collectif*

501. Seront successivement envisagés l'application (**a**) et l'effet (**b**) de l'accord collectif.

a. Application

502. Sauf stipulation contraire, les accords collectifs de secteur sont applicables à compter du jour qui suit leur dépôt[1353]. Les articles L. 7343-40 et L. 7343-41 fixent leurs conditions de révision et de dénonciation une nouvelle fois calquées sur le modèle du droit du travail.

503. Les accords collectifs conclus s'appliquent à tous les signataires ou membres des organisations signataires, étant précisé que la plateforme qui démissionne de l'organisation signataire postérieurement à la signature de l'accord demeure liée par celui-ci[1354]. S'agissant de leur articulation avec les chartes ou engagements unilatéraux pris par les plateformes qui auraient le même objet, les accords collectifs de secteur prévalent dès lors qu'ils sont plus favorables[1355]. L'application du principe de faveur s'inscrit ici dans l'objectif de protection

[1352] V. *supra*, n° 456.
[1353] C. trav., art. L. 7343-39.
[1354] C. trav., art. L. 7343-42.
[1355] C. trav., art. L. 7343-43.

des travailleurs des plateformes, même si elle peut contribuer à renforcer les situations de monopole ou quasi-monopole dont jouissent certaines plateformes. Les actions qui peuvent être exercées par les organisations représentants les travailleurs ou les plateformes sont encadrées par les mêmes règles que les conventions et accords collectifs de travail salarié[1356].

504. Sur le modèle de l'extension des accords de branche[1357], l'Arpe peut homologuer les accords collectifs de secteur pour les rendre obligatoires à l'ensemble des plateformes et des travailleurs qui entrent dans leur champ d'application[1358]. Cette homologation, qui est engagée par l'Arpe à la demande d'une organisation de travailleurs ou de plateformes reconnues représentatives[1359], ne peut avoir lieu qu'en l'absence de l'opposition écrite et motivée d'une ou plusieurs organisations professionnelles de plateformes reconnues représentatives dont le poids, au niveau du secteur, est de plus de 50 %. L'Arpe est, en principe, tenue d'engager sans délai la procédure d'homologation, mais elle conserve une certaine marge d'appréciation[1360]. En effet, elle peut en exclure les clauses qui ne respecteraient pas des dispositions légales. Cette autorité peut également refuser l'homologation pour des motifs d'intérêt général, notamment si elle porterait une atteinte excessive à la libre concurrence, ou exclure les clauses dont l'absence ne modifierait pas l'économie de l'accord dès lors qu'elles ne répondent pas à la situation du secteur considéré.

b. Effets

Les accords collectifs conclus présentent un risque en matière de concurrence (**α**) et souffrent d'un déficit de légitimité (**ß**)

α. Concurrence

505. La possibilité offerte aux travailleurs indépendants des plateformes de négocier des accords collectifs a soulevé une difficulté au regard des dispositions de l'article 101 du

[1356] C. trav., art. L. 7243-48.
[1357] C. trav., art. L. 2261-15 et s. – V. HALLOT M., *La restructuration des branches professionnelles*, Thèse, A. Bugada (dir.), Aix-Marseille Université, 2023, *à paraître*, spéc. n° 169 et s. ; V. DAUXERRE L., « Sécurisation des dispositifs d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs », JCP S 2017, 1307 et « L'extension des conventions et accords collectifs de branche », JCP S 2022, 1253 ; HAYTER S. et VISSER J., « Pour une plus large diffusion de la négociation collective : le rôle de l'extension », RI trav. 2021, vol. 160, n° 2, p. 184.
[1358] C. trav., art. L. 7343-49 à L. 7343-53.
[1359] C. trav., art. L. 7343-50.
[1360] C. trav., art. L. 7343-51.

TFUE qui prohibe les ententes sur le marché, c'est-à-dire les accords entre entreprises qui restreignent la concurrence[1361]. En effet, si les accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux visant à améliorer les conditions de travail des salariés ont été exclus par la Cour de justice[1362] du champ d'application de cet article en raison des objectifs de politique sociale de l'Union européenne[1363], la situation des travailleurs indépendants est différente. Considérés par le droit communautaire comme des « *entreprises* », ils entrent pleinement dans le champ d'application de cet article[1364]. En conséquence, les accords conclus par ces travailleurs sont contraires à cette interdiction, sauf à les considérer comme de « *faux indépendants* »[1365], ou à qualifier ces accords de conventions collectives de travail[1366]. C'est cette dernière voie qu'a empruntée la Commission européenne[1367], dans ses lignes directrices publiées en 2022, relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés[1368]. Ses lignes directrices clarifient les circonstances dans lesquelles ces travailleurs peuvent négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de travail sans enfreindre les règles de concurrences de l'UE. Elles précisent que le droit de la concurrence ne s'applique pas aux indépendants qui se trouvent dans une situation comparable à celle des salariés. Relèvent notamment de cette

---

[1361] Art. 101, TFUE.

[1362] CJCE, *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, 21 sept. 1999, aff. C-67/96, pt. 59 – Dans le même sens, V. CJUE, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, 4 déc. 2014, aff. C-413/13, pt. 22 – CJCE, *International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti*, 11 déc. 2007, aff. C-438/05, pt. 49 – CJCE, 9 juill. 2009, *3F v. Commission des Communautés européennes*, C-319/07, point 50.

[1363] Art. 3 §3 Traité sur l'UE – Art. 9 TFUE – Art. 152 TFUE – Art. 28 Charte des droits fondamentaux de l'UE – Socle européen des droits sociaux, pt. 8.

[1364] La notion d' « *entreprise* » est ici entendue au sens large, comme « *toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement* » : CJCE, *Klaus Höfner et Fritz Elser v. Macrotron GmbH*, 23 avr. 1991, C-41/90, point 21 – CJCE, *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie et Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs v. Ministère de l'Agriculture et de la Pêche*, 16 nov. 1995, C-244/94, point 14 – CJCE, *Job Centre coop. arl.*, 11 déc. 1997, C-55/96, pt. 21.

[1365] En les considérant comme de « *faux indépendants* », comme cela a pu être le cas d'une convention collective portant sur la rémunération minimale de salariés habituels d'un orchestre, mais aussi de travailleurs indépendants qui effectuaient des remplacements occasionnels. La CJUE a considéré que cette convention ne relevait pas du champ d'application de l'article 101 TFUE dès lors que ces derniers étaient en réalité des « *faux indépendants* », c'est-à-dire des prestataires se trouvant dans une situation comparable à celle desdits travailleurs, CJUE, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*, 4 déc. 2014, C-413/13, pt. 42.

[1366] GABROY F., « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », préc.

[1367] Commission européenne, « Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés », 2022/C 374/02 (JOUE 30 sept. 2022).

[1368] *Ibid*, pt. 14.

catégorie les indépendants sans salariés travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numérique[1369].

506. La Commission européenne estime que ces travailleurs se trouvent dans une situation comparable à celle des salariés vis-à-vis des plateformes numériques en raison de leur dépendance à l'égard de ces dernières, qui leur offrent souvent des propositions de travail « *à prendre ou à laisser* » et leur imposent leurs conditions de travail, notamment leur rémunération[1370]. La Commission prend également en considération les évolutions jurisprudentielles et législatives nationales qui leur reconnaissent la qualité de salariés en raison de leur proximité avec les salariés dans plusieurs pays européens[1371]. En conséquence, les accords collectifs de secteur prévus en France pour améliorer les conditions de travail des travailleurs indépendants des plateformes ne relèvent pas du champ d'application de l'article 101 du TFUE et ne caractérisent donc pas une entente illicite sur le marché. L'évolution du droit européen de la concurrence a ainsi permis un rapprochement des travailleurs indépendants avec les salariés.

β. Légitimité

507. Les lacunes du dispositif sont accentuées par l'absence d'un corpus législatif organisant la protection sociale des travailleurs comme c'est le cas en droit du travail où le pouvoir de négociation des partenaires sociaux est encadré par un système de normes impératives d'ordre public qui s'imposent à eux et de dispositions supplétives, qui pallient leur carence. Rien de tel ici. Sous réserve des droits qui leur sont reconnus au titre de la responsabilité sociale, le législateur renvoie, en effet, la détermination de la quasi-totalité des droits des travailleurs au dialogue de secteur de sorte que « *le droit des travailleurs des plateformes sera conventionnel ou ne sera pas* »[1372]. Mais, cela suppose, d'une part, *« une*

[1369] Ainsi que ceux qui souffrent d'un déséquilibre du pouvoir de négociation, ceux économiquement dépendants, ceux travaillant « *côte à côte* » avec des travailleurs salariés, *Ibid*, pts. 28 à 31.
[1370] Sans lesquelles ils ne peuvent atteindre les clients et qui ne leur offrent pas d'autre choix que d'accepter ou refuser les propositions de travail, sans véritable possibilité de négocier leurs conditions de travail, puisqu'ils se voient imposé les termes et conditions de la relation unilatéralement, sans information ni consultation préalable, Commission européenne, *Ibid*, pt. 28.
[1371] V. *supra*, note de bas de page n° 822 : *ibid*, pt. 29.
[1372] LOISEAU G., « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », préc.

forte légitimité de la norme négociée » et, d'autre part, *« celle, en amont, des organisations professionnelles représentants les travailleurs et les plateformes* »[1373].

508. Mais là n'était pas l'objectif du législateur qui cherchait avant tout à sécuriser les plateformes contre le risque de requalification des contrats conclus avec leurs prestataires et non à reconnaître à ces derniers des droits sociaux plus complets. Cette volonté « *cynique et paradoxale* » du législateur[1374] a sans doute conduit à la très faible participation des travailleurs aux premières élections organisées au printemps 2022[1375], ce qui ne peut conduire à l'optimisme quant à la légitimité des normes que ces représentants vont participer à élaborer. Seuls 3,91 % des VTC et 1,83 % des livreurs appelés à voter ont participé à ces premières élections. Ainsi, bien que l'Association des VTC de France soit arrivée en tête des suffrages avec 42,81 % des voix, ce qui présume une forte représentativité et lui offre un rôle central dans les futures négociations (d'autant que la seconde a obtenu 11,51 % des voix), ce résultat ne représente que 3,36 % du corps électoral du secteur VTC.

[1373] *Ibid*.
[1374] DENIZOT A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », préc.
[1375] Sur les 123 557 appelés à voter, seuls 3 088 travailleurs ont participé au vote, soit par secteur, 3,91 % des VTC (1 541 suffrages exprimés sur 39 314 inscrits) et 1,83 % des livreurs (1 547 suffrages exprimés sur 84 243 inscrits) ; V. PETIT F., « Les travailleurs des plateformes ont largement délaissé l'élection de leurs représentants », leclubdesjuristes, 19 mai 2022. – Les élections ont ainsi eu lieu du 9 au 16 mai 2022, « Travailleurs des plateformes : la période de vote et les modalités du traitement de données sont fixées », Liaisons soc. 2022, Quot. n° 18471 ; « Travailleurs des plateformes : 16 listes participeront aux élections du 9 au 16 mai », Liaisons soc. 2022, Quot. n° 18508.

509. En témoigne le premier accord dans le secteur des VTC[1376] conclu le 18 janvier 2023[1377] prévoyant une rémunération minimale de 7,65 euros nets par course que trois organisations de travailleurs ont refusé de signer[1378].

510. Essentiellement destiné à sécuriser les relations des plateformes avec leurs travailleurs sur le modèle de l'auto-entreprenariat, le statut institué par le législateur s'avère, même dans sa version renforcée, peut satisfaisant en raison, d'abord, de son champ d'application limité et, ensuite, en qu'il ne constitue qu'une transposition *a minima* de certaines dispositions du Code du travail.

511. Sans doute le droit conventionnel a-t-il permis de doter les travailleurs des plateformes de mobilité de protections nouvelles, notamment une garantie minimale de revenu[1379], ou encore la transparence du fonctionnement des plateformes et l'encadrement de la désactivation des comptes dans le secteur du VTC[1380]. Il reste, néanmoins, que le droit conventionnel ne constitue qu'un « *fond rudimentaire très en-deçà de la protection bénéficiant aux salariés* »[1381]. Le débat sur le statut des travailleurs des plateformes, ni véritablement salariés, ni indépendants, est loin d'être clos.

[1376] Quatre organisations de travailleurs ont signé l'accord (AVF, FNAE, CFTC et UNSA) avec les deux organisations de plateformes (API et FFTPR), Communiqué du Ministère du Travail, 18 janvier 2023. – Depuis cette date, plusieurs accords ont été conclus : https://www.arpe.gouv.fr/dialogue-social/les-accords/
– V. dans le secteur du VTC : Accord relatif à la méthode et aux moyens de la négociation dans le secteur des plateformes VTC, 18 janv. 2023, et avenant du 1er mars 2023, homologué le 31 juill. 2023 (JO n° 0176, 1er aout 2023) ; Accord relatif à la transparence et aux désactivations dans le secteur VTC, 19 sept. 2023
– V. dans le secteur des livreurs : Accord encadrant les modalités de rupture des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation, 20 avr. 2023, homologué le 10 juill. 2023 (JO n° 0164, 18 juill. 2023) ; Accord collectif de méthode sur l'organisation des négociations collectives dans le secteur de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, 20 avr. 2023, homologué le 31 juill. 2023 (JO n° 0177, 2 août 2023) ; Accord instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, 20 avr. 2023, homologué le 28 août 2023 (JO n° 0200, 30 août 2023).

[1377] Et homologué le 22 mars 2023, Décision du 17 mars 2023 relative à l'homologation de l'accord du 18 janvier 2023 relatif au revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC (JO n° 0069, 22 mars 2023).

[1378] Union (affilié à la CFDT), l'ACIL et FO qui représentent 32,1 % à eux trois.

[1379] Accord instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, 20 avr. 2023, homologué le 28 août 2023 (JO n° 0200, 30 août 2023).

[1380] Accord relatif à la transparence et aux désactivations dans le secteur VTC, 19 sept. 2023.

[1381] LOISEAU G., « Le droit déboussolé des travailleurs de plateformes », note sous Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465, préc.

CHAPITRE 2
L'INDÉPENDANCE QUESTIONNÉE DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME

512. Deux thèses s'opposent sur le sujet du statut qu'il convient d'accorder au travailleur de plateforme, dont seule la seconde a notre préférence. La première, qui est déjà en germe dans les évolutions du statut élaboré par le législateur en 2016, propose de dépasser l'indépendance (**Section 1**) et la seconde, au contraire, de revenir au salariat (**Section 2**).

SECTION 1
LE DÉPASSEMENT DE L'INDÉPENDANCE

513. Deux voies sont envisageables[1382]. La première serait de créer une catégorie intermédiaire pour le travailleur indépendant économiquement dépendant[1383] dont pourrait bénéficier le travailleur du numérique indépendant (**I**). La seconde, plus ambitieuse, impliquerait un réel bouleversement des fondements du droit encadrant les relations de travail et invite à aller « *au-delà du droit du travail* » par la création d'un véritable droit de l'activité professionnelle dont les protections ne reposent plus sur la subordination juridique ou l'état de dépendance économique du travailleur, mais sur sa personne (**II**).

I. La création d'un tiers statut

514. Si la question des droits qu'il convient de reconnaître aux travailleurs situés entre indépendance et subordination n'est pas nouvelle[1384], le modèle des plateformes numériques lui a donné une actualité nouvelle. Ainsi, a resurgi l'idée de créer un troisième statut hybride entre ceux de salarié et d'indépendant. Mais, pour séduisante qu'elle puisse paraître (**A**), la solution n'en a pas moins été écartée (**B**).

[1382] DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », préc.
[1383] ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Rapp. Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nov. 2008.
[1384] Revue juridique d'Île-de-France (sous l'égide), *Les frontières du salariat*, Actes du colloque organisé les 26 et 27 oct. 1996, Université de Cergy Pontoise, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz.

A) Une solution séduisante

515. Adoptée par de nombreux pays[1385], préconisée, dès 2008, par le rapport rédigé par le Professeur Paul-Henri Antonmattei et Monsieur Jean-Christophe Sciberras[1386] et suggérée par la Cour de cassation dans la note explicative accompagnant l'arrêt Uber du 4 mars 2020, cette troisième voie semble tout à fait adaptée aux indépendants des plateformes dans la mesure où ils exercent leur activité seuls, perçoivent la quasi-totalité[1387] de leurs revenus d'un seul type de donneur d'ordres[1388] avec lequel ils sont susceptibles d'entretenir une relation contractuelle durant plus de deux mois et exécutent leur prestation dans le cadre d'une organisation productive dépendante de l'activité de la plateforme donneur d'ordre.

516. La consécration de ce statut permettrait de gagner en lisibilité et de sécuriser les relations de travail, par opposition à la pratique du législateur consistant à multiplier les qualifications légales en contrat de travail ou les assimilations partielles au salariat[1389]. Elle permettrait aussi de prendre en compte le rapprochement du salariat et de l'indépendance. La binarité n'apparaissant, en effet, pas toujours adaptée à l'hétérogénéité des situations d'activité professionnelle, la création d'une troisième voie pourrait ainsi élargir l'éventail des solutions. Enfin, l'avènement d'un tiers statut permettrait de mieux protéger des travailleurs qui, n'étant pas salariés, sont privés de la protection juridique offerte par le Code

---

[1385] V. not. ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, préc., spéc. Annexe II « Législations étrangères », pp. 32-37, à propos de l'Allemagne, du Royaume-Uni, de l'Italie et de l'Espagne ; GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais,* préc. ; LOKIEC P., *Droit du travail*, PUF, 2019, pp. 119-120, à propos de la prise en compte de la dépendance économique par les États-Unis, le Canada ou encore Israël ; ZUFIAUR NARVAIZA J.-M., *Nouvelles tendances du travail indépendant : le cas particulier du travail indépendant économiquement dépendant*, Avis 2011/C 18/08 du Comité économique et social européen, 19 janv. 2011, pt. 4.1.2, à propos de l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et le Royaume-Uni.

[1386] ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., préc., spéc. p. 22.

[1387] Exclusion faite des travailleurs occasionnels des plateformes.

[1388] La condition posée par le rapport était que le travailleur doit percevoir au moins 50 % de ses revenus de la part d'un seul donneur d'ordre. Elle pourrait être adaptée au travail de plateformes de telle sorte qu'il ne s'agisse pas d'un seul et même donneur d'ordre, mais qu'il s'agisse des revenus tirés de l'activité exercée au moyen des plateformes.

[1389] Un tel statut pourrait permettre de clarifier le statut des travailleurs de plateformes et sécuriser juridiquement leurs relations contractuelles, tout en réglant la situation de l'ensemble des travailleurs indépendants économiquement dépendants et en permettant aux travailleurs qui en relèvent de s'affranchir de l'article 101 TFUE pour conclure valablement des accords collectifs de travail : FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., spéc. p. 30 – V. également ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., préc. ; RADÉ C., « My Uber is rich », Dr. soc. 2021, p. 193 : « *ne serait-il pas temps d'admettre clairement la nécessité d'un tel [tiers] statut ?* ».

du travail[1390], mais qui, n'étant pas non plus véritablement indépendants, ne peuvent pas bénéficier de la protection économique offerte par une multiplicité de donneurs d'ordre[1391].

517. Rejetée par le législateur avant même l'avènement des plateformes numériques au motif que « *la dépendance économique ne constitue pas, à l'égal de la subordination, un critère général de qualification emportant l'application d'un véritable statut professionnel* »[1392], l'idée de créer un tiers statut n'a pas rencontré plus de succès aujourd'hui.

B) Une solution rejetée

518. Un certain consensus existe pour rejeter l'idée d'une troisième voie au profit des travailleurs des plateformes. Ainsi, le rapport Frouin[1393] et le Conseil national du numérique[1394] ont-ils choisi de l'écarter en raison des inconvénients qu'un tel statut est susceptible de présenter[1395].

519. Il a été relevé qu'au lieu de sécuriser les relations, l'adoption d'un tiers-statut aurait pour conséquence de remplacer une frontière par deux, situées entre le salarié et le travailleur en situation intermédiaire et entre ce dernier et l'indépendant, ce qui multiplierait d'autant les difficultés de délimitation des statuts[1396].

520. Le tiers-statut pourrait aussi créer un effet d'aubaine et menacer le salariat, certains employeurs pouvant effectivement être tentés d'y recourir pour certains de leurs

---

[1390] V. ZUFIAUR NARVAIZA J.-M., préc., spéc., pt. 1 : « *Au-delà des risques qu'elle présente, la reconnaissance du travail indépendant économiquement dépendant est cependant, dans tous les États qui l'ont adopté, le moyen de conférer davantage de protections juridiques à des travailleurs qui ne sont pas, au sens juridique, des salariés, mais des indépendants, néanmoins placés dans une situation telle qu'ils ne peuvent bénéficier de la protection économique que leur donnerait la possibilité de travailler pour une multiplicité de donneurs d'ordre* ».

[1391] V. ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., préc.

[1392] SUPIOT A., « Les nouveaux visages de la subordination », Dr. soc. 2000, p. 131.

[1393] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., dont la recommandation n° 1 consiste à « *écarter l'option d'un tiers statut entre celui de salarié et de travailleur indépendant* », pp. 30-34.

[1394] CNNum, *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, 2020.

[1395] Dans le même sens, un rapport du Sénat préconise d' « *écarter la piste du "tiers-statut"* », FORISSIER M., FOURNIER C. et PUISSAT F., *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Sénat, 20 mai 2020, p. 48.

[1396] FROUIN J.-Y, préc., p. 31 ; BARTHÉLÉMY J., « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », Cah. DRH 2008, n° 144.

travailleurs salariés[1397], sans dire que la diminution de la protection qui en résulterait pourrait accroitre les demandes de requalification.

521. Enfin, l'exemple des pays qui se sont engagés dans la voie du tiers-statut[1398] témoigne que l'existence d'un tel statut ne résout pas nécessairement la question du statut des travailleurs de plateformes[1399] et que le contentieux en requalification n'en est pas moins fourni. Ainsi, en a-t-il été au Royaume-Uni où la Cour Suprême[1400] a reconnu aux chauffeurs

---

[1397] ZUFIAUR NARVAIZA J.-M., préc., pt. 1 « *On peut ainsi craindre que même si les catégories juridiques en cause sont clarifiées, une reconnaissance du travail indépendant économiquement dépendant ne conduise en pratique à reporter vers le travail indépendant économiquement dépendant des personnes qui étaient jusque-là salariées, en référence, par exemple, aux stratégies d'externalisation de l'emploi adoptées par les entreprises (...) Ces situations correspondent couramment aux hypothèses dans lesquelles un employeur recourt à la qualification de travail indépendant pour échapper à l'application du droit du travail et/ou du droit de la sécurité sociale. En réalité, dans de nombreux cas, le passage au statut de travailleur indépendant économiquement dépendant n'est pas un choix volontaire mais forcé, sous l'effet de facteurs externes, tels qu'une externalisation de la production ou la reconversion d'une entreprise, entraînant la cessation des contrats de travail.* ».

[1398] HIEßL C., « Case Law on the Classification of Platform Workers : Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions », Comparative Labour Law & Policy Journal, 2 mai 2021, pour une comparaison jurisprudentielle de seize pays – AFP, « Le modèle Uber remis en cause dans un nombre croissant de pays », Liaisons Soc. Europe, 14 déc. 2021 – DAUGAREILH I., DEGRYSE C. et POCHET P., *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, *Working Paper*, Institut syndical européen (ETUI), 2019, pp. 37-145 – DAUGAREILH I. et FIORENTINO A. (coord.), « L'ubérisation du travail », RDCTSS 2019/2, p. 5 et s.

[1399] V. not. ALLAMPRESE A., BAVARO V., CARABELLI U., LOI P. et SPINELLI C., « Le travail de plateforme et l'expérience controversée des *riders*, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates », Dr. soc. 2021, p. 621 ; ANDRÉ O., « La détermination complexe du statut du travailleur des plateformes numériques aux États-Unis », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019 ; ASSER M., « Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international », JCP S 2020, 2041 ; BROCKMANN J., GOMES B., JAULT-SESEKE F., KENNER J., LYON-CAEN A., PASQUIER T., PERULLI A., PEREZ DEL PRADO D., SACHS T. et VERNAC S., « Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », RDT 2021, p. 339, synthèse d'un séminaire de droit comparé organisé à l'Université Paris Nanterre le 31 mars 2021 ; CHERRY M.A. et WEFEL W.C., « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie », RDT 2021, p. 272 ; FIORENTINO A., « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », Dr. soc. 2019, p. 177 ; PERULLI A., « Le droit du travail "au-delà de la subordination". Collaborations "hetero-organisées par le commettant" et protections minimales pour les livreurs indépendants », RDT 2020, p. 309 ; VICENTE M., « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1946 et n° 1968, note sous *UK Supreme Court*, 19 févr. 2021, *Uber BV and others v Aslam and others* et « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais. À propos de la décision Independent Workers'Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo), Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, Royaume-Uni », RDT 2018, p. 515 – À propos de décisions britannique (*Supreme Court*, Uber, 19 févr. 2021), italienne (*Corte di Cassazione*, Foodora, 24 janv. 2020) et espagnole (*Tribunal supremo*, Glovo, 25 sept. 2020), V. HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 13 – Pour une analyse comparée des réponses britanniques et espagnoles, V. MARTINIÈRE R., « Approches comparatives : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

[1400] *UK Supreme Court*, *Uber BV and others v Aslam and others*, 19 févr. 2021, UKSC 2019/0029 ; Dans le même temps, les livreurs Deliveroo sont considérés par les juges comme indépendants : *Court of Appeal* (*Civil Division*), *The Independant Workers Union of Great Britain v. The Central Arbitration committee and Roofoods Ltd t/a Deliveroo*, 24 juin 2021, Case n° C1/2018/3104 ; La position de la Cour Suprême, saisie dans le cadre de cette affaire par le syndicat IWGB est attendue prochainement dès lors que les audiences ont eu lieu les 25 et 26 avril 2023, 2021/0155, https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html.

d'Uber le statut de *workers*[1401] (qui vise le « *travailleur* » relevant du statut intermédiaire entre salarié et indépendant), alors que, selon un auteur, c'est celui d'*employee* (équivalent britannique du salarié) qui aurait dû être retenu eu égard à leur vulnérabilité[1402]. La même situation a été observée en Italie, où les juges du fond se sont divisés sur le statut applicable aux travailleurs des plateformes avant que, par un arrêt du 24 janvier 2020[1403], la Cour de cassation ne décide que les livreurs à vélo de *Foodora* relèvent d'une situation d'*etero organizzazione*[1404], autrement dit qu'ils sont soumis à un pouvoir organisationnel déterminant leurs conditions de travail et bénéficient à ce titre, sauf exception[1405], de l'ensemble des règles relatives aux relations de travail salariées[1406].

[1401] « *Travailleurs* », au sens littéral, il s'agit de la catégorie intermédiaire de travailleurs que connait le droit britannique entre salariés et indépendants. Ils bénéficient de certaines dispositions sociales réservées aux salariés notamment en matière de salaire minimum, de temps de travail, de congés payés ou encore d'égalité au travail, V. BOGG A. et FORD M., « Between statute and contract : who is a worker ? », Law Quarterly Review, 2019, 135, pp. 347-353.

[1402] VICENTE M., « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », préc. Procédant à une analyse téléologique des dispositions applicables, cet auteur estime que l'intensité et le caractère discrétionnaire du pouvoir de sanction d'Uber, justifieraient que les chauffeurs bénéficient de la règlementation encadrant le licenciement. En outre, l'importance des risques professionnels auxquels ils sont exposés devraient permettre l'application des dispositions en vigueur en matière de protection de la santé et sécurité au travail. Enfin, la totale maitrise de l'application par la plateforme et l'opacité informationnelle opérée par Uber légitimeraient l'application des règles protectrices relatives à l'information et à la consultation.

[1403] Pour une illustration du partage des juges du fond italiens sur cette question avant l'arrêt de la Cour de cassation italienne, V. BAVARO V., « Le travail dans l'économie des plateformes dans la jurisprudence italienne », RDCTSS 2019/2, pp. 14-23. – Si cette position a été suivie ultérieurement par les juges du fond (not. Tribunal du travail de Bologne, 25 février 2021, https://digitalplatformobservatory.org/fr/legal-case/le-tribunal-de-bologne-reclassifie-un-livreur-en-salarie/), le Tribunal du travail de Milan (première juridiction) est allé plus loin. Les juges ont considéré que le livreur était subordonné à la plateforme Glovo et que cette dernière devait le réintégrer, https://digitalplatformobservatory.org/fr/legal-case/le-livreur-est-un-travailleur-subordonne-le-tribunal-du-travail-de-milan-ordonne-a-glovo-de-le-reintegrer/.

[1404] L'Italie connait quatre catégories de travailleurs. Les salariés, subordonnés au pouvoir classique de direction (*etero-direzzione*). Les travailleurs autonomes dans l'exécution de leur travail, mais soumis à un pouvoir organisationnel (*etero organizzazione*) qui bénéficient, sauf exception (V. *infra*), des règles applicables aux relations salariés depuis le 1er janvier 2016 (art. 2.1 du *Jobs Act*). Les travailleurs qui s'engagent à fournir « *contre une rémunération un travail ou un service, de manière essentiellement personnelle et sans lien de subordination pour le client* » (*Co.Co.Co*) ayant conclu un contrat de collaboration continue dont les modalités de coordination ont été négociées. Enfin, les travailleurs indépendants (*autonomo*), GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais,* préc., spéc. pp. 33-39.

[1405] La loi italienne prévoit plusieurs possibilités permettant à des situations d'*etero organizzazione* de déroger aux règles applicables au travail salarié : « *la conclusion d'une convention collective nationale signée par les syndicats les plus représentatifs ; les collaborations fournies par certaines professions intellectuelles pour lesquelles il est nécessaire de s'inscrire dans un ordre professionnel (…) ; certaines fonctions exercées par les membres d'organes d'administration et de contrôle de sociétés, de conseils ou encore comités ; dans certaines associations sportives comme celles organisées en fédérations ; en enfin l'article 2.1 ne s'applique pas aux collaborations prévues dans la production et la réalisation de spectacles par certaines fondations. En outre, l'article 2.3 permet une dérogation par certification de la relation devant l'inspection du travail* », GOMES B., *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais,* préc., spéc., pp. 35-36.

[1406] En l'espèce, l'objet de l'affaire se bornait à la question relative au statut applicable. La juridiction italienne a considéré que la situation d'*etero organizzazione* impliquait une assimilation totale au statut de salarié, tout en précisant qu'il était possible que les particularités des travailleurs des plateformes soient incompatibles avec

522. Difficultés également en Espagne où malgré l'existence du statut de *TRADE*, c'est-à-dire de travailleur autonome économiquement dépendant[1407], le législateur a, dans la continuité d'une décision de la Cour suprême du 25 septembre 2020[1408], opté pour le salariat. Ainsi, la loi dite « *Riders*[1409] », entrée en vigueur en août 2021[1410], prévoit que les livreurs, accomplissant leur prestation au moyen d'un véhicule à deux roues[1411] pour une entreprise gérée par un algorithme ou une plateforme numérique, bénéficient d'une présomption de salariat[1412] et d'un droit d'accès à l'algorithme[1413]. Cette solution repose sur l'idée, explicitée par la ministre du Travail et de l'Économie sociale (Madame Yolanda Diaz), qu'« *un*

l'application de l'ensemble des règles de la subordination (notamment, selon le Doyen Huglo, les règles en matière de CDD et temps partiel élaborées selon le constat que c'est l'employeur qui détermine les plages d'activité du salarié alors que le travailleur de plateforme détermine « *au moins en apparence* » quand il travaille), HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », préc.

[1407] Il s'agit des travailleurs autonomes économiquement dépendants. Ce statut a été instauré par la loi du 11 juillet 2007 établissant un statut de travail autonome. Pour relever de cette sous-catégorie de travailleur indépendant, plusieurs conditions doivent être satisfaites par le travailleur : 75 % de ses revenus doivent provenir d'un seul client, il doit exercer personnellement et directement son activité et il doit bénéficier d'une certaine autonomie exclusive du salariat. Le *TRADE* bénéficie de protections individuelles se rapprochant de celles des salariés (en matière de congés, de plafonnement des heures supplémentaires, de suspension ou de rupture du contrat). Sur le plan collectif, il pourra bénéficier, sous conditions, des accords d'intérêt professionnel. De plus, le *TRADE* bénéficie de protections octroyées à tout travailleur indépendant (en matière de discrimination, de prévention des risques professionnels, de respect de sa vie personnelle et familiale ainsi que de certaines garanties économiques)., Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autonomo, LETA, 11 juill. 2007, not. mod. par la Ley 31/2015 du 9 sept. 2015 puis par le Real Decreto-ley 6/2019 du 1er mars 2019 ; VALDÉS DEL-RE, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail autonome espagnol », RDT 2008, p. 296 ; MARTINIÈRE R., préc.

[1408] La tendance des juges du fond espagnols en faveur de la subordination a été confirmée par la juridiction suprême qui a reconnu l'existence d'un tel lien entre un coursier et la plateforme Glovo : Tribunal Supremo, Sentencia n° 805/2020, 25 septembre 2020, V. BAZZANI T., « L'évolution de la jurisprudence espagnole sur la qualification des coursiers employés par les plateformes », RDCTSS 2021/1, p. 176 (trad. S. Giovanni Nadalet).

[1409] Vocable anglais désignant les cyclistes.

[1410] Real decreto-ley 9/2021 du 11 mai 2021, JO n° 113 du 12 mai 2021, pp. 56733 à 56738.

[1411] « *La présomption s'applique aux activités de distribution de tout type de produits ou de marchandise, lorsque l'entreprise exerce ses pouvoirs d'organisation, direction et contrôle, de charge de travail et d'horaire par la gestion algorithmique du service ou des conditions de travail, à travers une plateforme numérique* », PADYCH C., « En Espagne, les livreurs sont désormais des salariés », Liaisons soc. 2021, Europe 29 .

[1412] L'article 1.2 du décret-loi publié le 12 mai 2021 met en place une présomption de salariat à l'égard de « *l'activité des personnes qui fournissent des services payants consistant en la livraison ou la distribution de tout produit de consommation ou marchandise, par des employeurs qui exercent les pouvoirs entrepreneuriaux d'organisation, de gestion et de contrôle directement, indirectement ou implicitement, au moyen d'une gestion algorithmique du service ou des conditions de travail, par le biais d'une plateforme numérique* », Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, accessible à : https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9

[1413] Le décret-loi prévoit une obligation d'information et de transparence de l'algorithme dont bénéficie le salarié qui doit ainsi « *être informé par l'entreprise des paramètres, règles et instructions sur lesquels se fondent les algorithmes ou les systèmes d'intelligence artificielle qui influent sur la prise de décision et qui peuvent avoir une incidence sur les conditions de travail, l'accès et le maintien de l'emploi, y compris le profilage* », PADYCH C., préc.

travailleur qui parcourt nos rues à vélo suivant une application dans son téléphone n'est pas un entrepreneur. Ce n'est pas une opinion, c'est un fait »[1414].

523. Les États-Unis, qui ont vu naître les plateformes numériques et connaissent également un tiers-statut, n'ont pas non plus, été épargnés par ces débats. Ainsi, la Californie, qui s'était prononcée pour le salariat par l'adoption de la loi dite « *AB 5* »[1415], a dû revenir sur sa position à la suite du référendum organisé sur cette question à l'initiative de plusieurs plateformes numériques et dont les résultats ont nettement été en faveur de l'indépendance[1416].

524. Le régime intermédiaire n'apparait donc clairement pas comme la solution à retenir pour résoudre les difficultés liées à la détermination du statut des travailleurs des plateformes. L'autre solution envisagée serait de consacrer un droit de l'activité professionnelle, encadrant l'ensemble des relations de travail de droit privé, salariées comme indépendantes.

II. L'évolution vers un droit de l'activité professionnelle

525. La création d'un tiers statut rejetée, la réponse pourrait venir de l'avènement d'un droit de l'activité professionnelle. Toutefois, bien que cette proposition ancienne ait été renouvelée à l'ère numérique (**A**), elle n'en demeure pas moins impraticable (**B**).

[1414] *Ibid*.

[1415] La Loi Assembly Bill 5, dite « *AB 5* » ou « *Loi Uber* » avait été adoptée par le Congrès de Californie le 10 septembre 2019. Elle visait à codifier la décision du 30 avril 2018, rendue par la Cour Suprême de Californie (Supreme Court of California, *Dynamex Operations W. v. Superior Court*, 30 avr. 2018, n° BC332016). Cette loi établissait un « *test ABC* » aux conditions strictes pour déterminer si un travailleur est indépendant ou non. Pour être considéré comme tel, l'entreprise devait démontrer que le travailleur auquel elle faisait appel remplissait trois conditions : il exécute sa prestation de manière autonome sans être soumis, par le contrat ou les conditions d'exécution de sa prestation, à un pouvoir de direction ou de contrôle (A) ; il n'effectue pas un travail qui fait partie de l'activité normale de l'entité (B) et il est inscrit comme indépendant (C).

[1416] Organisé à l'initiative de plusieurs plateformes numériques (*Uber*, *Lyft*, *DooDash*, *Postmates* et *Instacart*), le référendum qui a eu lieu le 3 novembre 2020 permettait à la population californienne de se prononcer sur le statut social dont doivent relever les conducteurs des services par applications. Le lobbyisme intensif opéré par les plateformes leur a permis d'obtenir un score favorable, puisque 58,6 % de la population s'est prononcée en faveur de l'indépendance de ces travailleurs. Malgré certaines contestations (émanant notamment du juge Franck Roesh, de la Cour Supérieure de Californie, qui a pu affirmer son inconstitutionnalité et son inapplicabilité), le résultat du référendum a été confirmé par une Cour d'appel californienne (1er district) le 13 mars 2023, https://www.courts.ca.gov/opinions/documents/A163655.PDF ; V. CHERRY M.A. et WEFEL W.C., « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie », RDT 2021, p. 272 ; MYERS J., « Newsletter: Record-setting Proposition 22 could end up a nail-biter », Los Angeles Times, 26 oct. 2020.

A) Une proposition ancienne renouvelée à l'ère numérique

526. La seconde voie, plus ambitieuse, tient compte de l'évolution du monde du travail à l'ère numérique et ambitionne de dépasser le droit du travail salarié tel qu'on le connait. Sont ainsi ravivés, dans le sillon des rapports Terrasse[1417] et Frouin[1418], les débats relatifs à l'instauration d'une protection centrée non sur le statut du travailleur, mais sur sa personne. Un des objets de la mission confiée à Monsieur Frouin était précisément d'étudier « *l'opportunité d'instaurer un ensemble de dispositions juridiques s'appliquant à toutes les formes d'activité professionnelle garantissant un socle de droits communs à l'ensemble des travailleurs* ». La reconnaissance d'un droit unique du « *travail* »[1419] régissant « *les différentes formes juridiques dans lesquelles peut être fourni le travail humain* »[1420] n'est pas nouvelle. Elle est envisagée depuis le siècle dernier par d'illustres auteurs. Ainsi, Ripert avait-il observé « *l'ébauche d'un droit civil professionnel* » résultant de l'émergence de règles applicables à des « *groupes d'hommes reconnaissables à la profession qu'ils exercent* »[1421]. Dans le même sens et plus spécifiquement, Gaudu prônait la création d'un « *statut de l'actif* » visant à favoriser l'emploi par un dépassement de l'opposition stricte entre chômeur et titulaire d'un emploi[1422]. De manière plus générale, le Professeur Alain Supiot préconise la protection de « *l'état professionnel des personnes* ». Par une approche plus souple et nuancée que la traditionnelle dichotomie opposant salariat et indépendance,

---

[1417] Le rapport Terrasse prône un décloisonnement des statuts de salarié et indépendant par la suppression des différences opposant les deux régimes et envisage différents moyens permettant d'« *améliorer la protection sociale et les conditions d'emploi des travailleurs des plateformes* » : TERRASSE P., *Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative*, févr. 2016.

[1418] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc. ; V. également CE, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l' « ubérisation »*, Étude annuelle, 13 juill. 2017, spéc. proposition n° 14 : « *recommande d'aller plus loin dans le décloisonnement des régimes sociaux pour simplifier l'exercice par les travailleurs des plateformes de leur droit à la protection sociale ou, à tout le moins, dans l'approfondissement d'une protection sociale centrée sur la personne. Une mesure concrète et rapidement réalisable serait d'étendre progressivement les fonctions du compte personnel d'activité pour y intégrer l'ensemble des droits sociaux et ainsi répondre à la complexité actuelle par une logique de plateforme centrée sur la satisfaction de l'utilisateur* ».

[1419] RADÉ C., « Pour un droit du "travail" », Dr. soc. 2022, p. 289.

[1420] DURAND P., « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », Dr. soc. juill.-août 1952, republié *in* Dr. soc. 2010, p. 1246.

[1421] RIPERT G., « Ébauche d'un droit civil professionnel », *Étude de droit civil à la mémoire de Henri Capitant*, Dalloz, 1939, pp. 677 et s. et *Le régime démocratique et le droit civil moderne*, 2ème éd., Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1948, pp. 364 et s., cités par GARDES D., *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, à propos du lien entre don archaïque et travail moderne*, *op. cit*.

[1422] GAUDU F., « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », Dr. soc. 1995, p. 535. Selon cet auteur, « *la forme marchande du travail subordonné, le contrat de travail, qui était autre fois un but, devient un moyen (d'insertion)* ». L'utilité du travail justifierait ainsi la consécration d'un droit de l'actif. Celui-ci pourrait par exemple se matérialiser par l'intégration dans le contrat de travail de périodes qui ne sont pas consacrées au « travail » au sens strict.

ce statut permettrait de reconnaître et protéger les différentes formes d'activité professionnelle, voire d'inactivité, en garantissant des droits et une protection sociale pour tous les travailleurs[1423]. En ce sens, Durand proposait de réunir, dans un droit de l'activité professionnelle, les deux catégories du droit social, à savoir le droit de la protection sociale et le droit du travail[1424]. Il n'existe pas de définition légale de l'activité professionnelle d'une personne, mais cette notion a pu être définie par la doctrine comme étant « *l'activité qu'elle exerce d'une manière habituelle en vue d'en tirer un revenu lui permettant de vivre* »[1425]. Les évolutions juridiques et sociétales ont également amené Monsieur Jacques Barthélémy à renouveler cette thèse à l'aune du XXIe siècle et à se prononcer en faveur d'un « *droit œcuménique des travailleurs* »[1426]. Selon lui, le droit du travail classique, créé pour le travail d'usine, est appelé à disparaitre en raison de son inadéquation avec le mode actuel du travail[1427]. L' « *indépendance technique* »[1428] que la révolution numérique offre à certains travailleurs accroît leur autonomie. Certains travailleurs du numérique possèdent ainsi des compétences (*codage, sécurité, analyse des datas, etc*.) leur permettant d'utiliser une technologie qu'ils sont les seuls à maitriser au sein de l'entreprise dans laquelle ils évoluent. L'exclusivité de ce savoir constitue une forme de pouvoir dont dispose le salarié. Pour autant, si elle peut également favoriser, à terme, leur indépendance, elle n'exclut pas nécessairement toute forme de subordination[1429]. L'accroissement de l'autonomie « *technique* » des salariés très qualifiés a pour conséquence d'entrainer un glissement vers

[1423] SUPIOT A., *Critique de droit du travail*, PUF, Quadridge, 3e éd., août 2015, 284 p. – SUPIOT A., *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, éd. Flammarion, 2e éd., mars 2016.

[1424] Cet auteur mettait en avant que l'indemnisation des risques sociaux « *la sécurité de l'emploi et de la capacité de travail, ainsi que la garantie des revenus du travail* » ne serait plus conditionnée à l'existence d'un contrat de travail de droit privé et que, s'agissant du droit des relations de travail, les droits collectifs tels que le droit syndical, la négociation collective ou le droit de grève bénéficient à l'ensemble des travailleurs et que sur le plan des droits individuels, les salariés de droit privé peuvent être rapprochés des fonctionnaires qui relèvent du droit public, DURAND P., préc.

[1425] SAVATIER J., *Contribution à une étude juridique de la profession, Dix ans de conférences d'agrégation, Études offertes à Joseph Hamel*, p. 7 cité par BARTHÉLÉMY J., « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », préc. – Sur la notion d'activité qui « *regroupe l'ensemble des activités humaines et permet de nommer le "travail indifférencié" qu'il soit salarié ou indépendant, rémunéré ou gratuit* » et sa distinction avec le « *travail* », V. GARDES D., « Travail et activité : le sens des mots », préc.

[1426] BARTHÉLÉMY J., préc.

[1427] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travail et changements technologiques. De la civilisation de l'usine à celle du numérique*, éd. Odile Jacob, 2021, 190 p.

[1428] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., « Vers un droit de l'activité professionnelle », Dr. soc. 2017, p. 188 ; ou « indépendance opérationnelle », V. RADÉ C., « Nouvelles technologies Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002, p. 26.

[1429] En effet, si le pouvoir de direction de l'employeur est ainsi amoindri, la subordination peut se manifester différemment, notamment à travers un pouvoir de contrôle renforcé par les outils numériques permettant une surveillance accrue du salarié, V. *supra*, n° 362 et s.

une « *"obligation" de résultat* »[1430] dès lors qu'ils ne sont plus chargés d'effectuer un travail qui n'exige qu'une exécution mécanique, mais se voient confier la réalisation de missions pour lesquelles ils disposent d'une large autonomie[1431]. Outre cet accroissement de l'autonomie des salariés, la révolution numérique est source d'un brouillage de la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. En effet, contrairement aux outils de travail utilisés dans les usines, les outils numériques peuvent être utilisés à des fins professionnelles, comme personnelles[1432]. Ainsi, la révolution numérique a engendré, engendre et engendrera, de nouvelles formes d'activités professionnelles de sorte que, le droit du travail, trop rigide, ne sera plus en mesure d'« *assurer sa fonction protectrice* »[1433]. Dans cette perspective, la solution consisterait à créer un socle minimum de droits fondamentaux applicable à tous les travailleurs, écartant par là-même, les dispositifs du Code du travail jugés comme inadaptés, trop contraignants ou pouvant porter atteinte à la flexibilité et à l'efficacité économique. Le but affiché est d'écarter le Code du travail perçu comme un carcan obsolète pour permettre l'avènement d'un droit de l'activité professionnelle synonyme d'autonomie et de liberté. Constatant le rapprochement entre les différents statuts de travailleurs – à l'autonomie croissante des salariés[1434] répond en effet une dépendance de plus en plus forte des travailleurs indépendants[1435] –, Monsieur Jacques Barthélémy appelle de ses vœux la consécration d'un régime unique regroupant tous les travailleurs. La protection juridique ne reposerait alors plus sur l'accomplissement d'un travail subordonné, mais trouverait son fondement dans l'humanité qui caractérise le travailleur[1436], « *l'homme sous le salarié* »[1437]. Dans un rapport publié en 2020, la commission des affaires sociales au Sénat s'est également

---

[1430] GARDES D., *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, à propos du lien entre don archaïque et travail moderne*, *op. cit.*, spéc. Partie II. Les travailleurs protégés par le droit, Titre 2. La protection juridique de la personne au travail, Chapitre 1. Des statuts différenciés en voie de rapprochement, 30 – BRISSY S., *L'obligation de résultat dans le contrat de travail*, Thèse, B. Bossu (dir.), Université Lille II, 2004, n° 591 : « *le lien des subordination ne disparaît pas par le seul fait que certains salariés gagnent en autonomie* ».

[1431] Le contrôle opéré par l'employeur porterait ainsi moins sur la manière dont ils accomplissent leur prestation de travail, mais sur le résultat attendu.

[1432] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., préc.

[1433] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, éd. Odile Jacob, 2017, spéc. p. 105.

[1434] LAMPERT A., *L'autonomie du travailleur*, coll. Thèses, Planète Social, LexisNexis, 2020.

[1435] GARDES D., *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, à propos du lien entre don archaïque et travail moderne*, *op. cit.* ; BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., « Vers un droit de l'activité professionnelle », préc. ; KRIEF B., « Les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique : autonomie incontestable, indépendance contestée », Bull. Joly Trav. 2021, n° 7-8, p. 41.

[1436] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travail et changements technologiques. De la civilisation de l'usine à celle du numérique*, *op. cit.*, spéc. pp. 111-146.

[1437] LYON-CAEN G., *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapp. au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Doc. fr., 1992, p. 149, cité par GÉNIAUT B., « Évolution de la norme du travail et liberté des personnes », *in* TUFFÉRY-ANDRIEUX J.-M. et LARONZE F. (dir.), *Les normes du travail : une affaire de personnes ?*, éd. Bruylant, 2016, p. 145.

prononcée en faveur du dépassement de la question relative au statut, en prônant l'extension, aux travailleurs des plateformes, de plusieurs droits sociaux réservés aux salariés[1438]. Ainsi, la mission préconise l'élaboration d'un « *socle de dispositions applicables, sous réserve d'adaptations* », composé de règles transposées du Code du travail en matière de non-discrimination, motivation de la rupture de la relation contractuelle, congés payés, couverture complémentaire collective en matière de santé et d'accident du travail[1439]. En référence aux travaux du Professeur Alain Supiot, le rapport Frouin préconise l'adoption d'un « *statut commun* » des travailleurs, reposant sur une définition commune du travail et comportant un socle minimal de garanties : un droit au repos et un droit à la reconversion dans toutes les formes de travail[1440].

527. Reste, dans cette optique, à définir des règles permettant d'assurer la nécessaire mise en balance, d'une part, des intérêts de l'entreprise et, d'autre part, de ceux du travailleur. Si le respect des droits fondamentaux apparaît comme une exigence indiscutable à la mise en œuvre d'un droit de l'activité professionnelle, il reste que ce droit ne reprend pas l'ensemble des garanties et des protections offertes par le Code du travail. Mais, si un droit de l'activité professionnelle permet de garantir la flexibilité attendue dans un contexte de révolution numérique, il risque d'entraîner un recul des protections aujourd'hui offertes aux salariés.

B) Une proposition insatisfaisante

528. L'idée d'offrir à l'ensemble des travailleurs, « *du plus subordonnés juridiquement aux totalement indépendants économiquement* »[1441], une protection universelle (**1**) risque, en pratique, de ne pas produire les résultats escomptés et d'être source d'une régression sociale (**2**).

[1438] Elle relève effectivement que de nombreux travailleurs de plateforme cherchent à obtenir *a posteriori* en justice les protections offertes par le salariat, notamment à la suite d'accident du travail, à l'instar du travailleur ayant sollicité et obtenu la requalification de son contrat dans l'affaire « *Take Eat Easy* », qui avait subi deux accidents du travail. V. *supra*, note de bas de page n° 1016.

[1439] FORISSIER M., FOURNIER C. et PUISSAT F., *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, préc., spéc. pp. 7-8, et pp. 49-55.

[1440] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., dont la recommandation n° 1 consiste à « *écarter l'option d'un tiers statut entre celui de salarié et de travailleur indépendant* », p. 93 et s.

[1441] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, *op. cit.*, spéc. Chap. 5. Vers un droit de l'activité professionnelle, pp. 95 à 116.

1. *Une protection universelle affichée*

529. Le droit de l'activité professionnelle repose, d'un côté, sur un socle de droits fondamentaux communs à tous les travailleurs (universels) (**a**), complété par des protections additionnelles différenciées en fonction notamment de l'activité exercée (**b**).

a. Un socle de droits universel(s)

530. Tel qu'il est pensé, le droit de l'activité professionnelle repose sur trois piliers qui concernent, d'une part la protection sociale (**α**), et, d'autre part, les droits collectifs et individuels (**ß**).

α. Une uniformisation de la protection sociale en partie réalisée

531. Le premier pilier concerne la protection sociale. Selon Monsieur Jacques Barthélémy, la création d'un régime de travailleurs non-salariés au sein du droit de la sécurité sociale constitue la première manifestation d'un droit de l'activité professionnelle. Le mouvement s'est poursuivi et, aujourd'hui, compte tenu de l'accroissement progressif des droits octroyés aux travailleurs indépendants[1442], un rapprochement des deux régimes peut effectivement être déjà observé en matière de protection sociale[1443], de sécurité ou de formation[1444]. Ainsi, le régime social des indépendants[1445] a été supprimé et ces travailleurs ont été pleinement intégrés au régime général de la sécurité sociale depuis le 1er janvier 2020[1446]. La consécration de l'universalité du régime légal de protection sociale pourrait

[1442] Les travailleurs indépendants bénéficient désormais d'un statut unique de l'entrepreneur individuel, plus protecteur. Ce statut remplace les statuts d'Entreprise Individuelle (EI) et d'Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée (EIRL) et prévoit, notamment l'insaisissabilité par défaut de l'ensemble du patrimoine personnel (non plus uniquement de la résidence principale), ainsi qu'un élargissement de l'allocation des travailleurs indépendants à ceux qui arrêtent définitivement leur activité jugée non viable (elle était jusqu'alors réservée à ceux qui cessaient leur activité involontairement et son versement était conditionné à l'ouverture d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire) : L. n° 2022-172, 14 févr. 2022, en faveur de l'activité professionnelle indépendante (JO n° 0038, 15 févr. 2022), complétée par le décret n° 2022-725 du 28 avril 2022 relatif à la définition du patrimoine professionnel de l'entrepreneur individuel et aux mentions sur les documents et correspondances à usage professionnel.

[1443] V. DESBARATS I., « Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? Une élaboration complexe », RDT 2020, p. 592 ; TEISSIER A., « En questions : Plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ? », JCP S 2019, act. 357.

[1444] RADÉ C., « Pour un droit du "travail" », préc.

[1445] Conformément au souhait des auteurs, BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., « Vers un droit de l'activité professionnelle », préc.

[1446] Au terme d'une période transitoire de deux ans, L. n° 2017-1836, 30 déc. 2017, de financement de la sécurité sociale pour 2018 (JO n° 0305, 31 déc. 2017).

permettre l'affiliation des travailleurs indépendants en situation de dépendance économique, notamment des travailleurs des plateformes numériques, au régime des accidents du travail et maladies professionnelles sur le fondement de l'obligation de sécurité mise à la charge du donneur d'ordre[1447]. Si la protection sociale des travailleurs des plateformes n'a pas été au centre des préoccupations[1448], elle n'en demeure pas moins essentielle[1449] et a, d'ailleurs, fait l'objet de certains dispositifs visant à son amélioration, si bien qu'aujourd'hui, ainsi que le souligne un rapport du Sénat, le déficit en protection sociale des travailleurs indépendants des plateformes peut être nuancé[1450]. Ces travailleurs bénéficient, en effet, de la même couverture que les salariés s'agissant de la prise en charge des frais de santé et des prestations de la branche famille et, si leurs droits en matière d'assurance vieillesse et de prestations en espèces sont plus faibles, c'est simplement en raison d'un effort contributif moins élevé. L'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022[1451] a, en outre, mis en place un dispositif permettant aux plateformes de mobilité de proposer, à compter du 1er janvier 2023, une meilleure protection sociale[1452] et a offert à leurs travailleurs, depuis le 25

[1447] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., « Vers un droit de l'activité professionnelle », préc.

[1448] DIRRINGER J. et DEL SOL M., « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », Dr. soc., 2021, p. 223 – Le législateur a ainsi privilégié l'assurance privée en matière de couverture « *accidents du travail* » et de garanties de protection sociale complémentaire, ce qui a pu aboutir en l'adoption, par les plateformes, de « *protections minimalistes* », DEL SOL M., « La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché », Dr. soc. 2021, p. 589 ; LOISEAU G., « Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix », JCP S 2020, 2045 : « l'accès à la protection sociale figure, comme on pouvait s'y attendre, aux premières loges des besoins recensés » – V. « Dossier : Protection sociale et économie de plateforme », Dr. soc. 2021, pp. 580 et s. : DIRRINGER J., « Le travail de plateforme entre ordre social et marché », p. 580 ; LECOMTE-MÉNAHÈS et RAULY A., « Travailleurs de plateforme : l'accompagnement social en question », p. 581 ; DEL SOL M., préc. ; DIRRINGER J. et FERKANE Y., « Modéliser la négociation collective dans le champ économique », p. 598 ; ROSA F., « Une alternative au modèle capitaliste : le "coopérativisme de plateforme", p. 610 ; ALLAMPRESE A., BAVARO V., CARABELLI U., LOI P. et SPINELLI C., « Le travail de plateforme et l'expérience controversée des riders, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates », p. 621.

[1449] KANTOROWICZ B., « Plateformes numériques », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, 2022, p. 99, spéc. p. 114.

[1450] FORISSIER M., FOURNIER C. et PUISSAT F., *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, préc., p. 6-7, et pp. 27-34.

[1451] Article 105 de la L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021, de financement de la sécurité sociale pour 2022 (JO n° 0299, 24 déc. 2021) ; l'article 106 de la LFSS pour 2022 prévoyait la remise d'un rapport, par le gouvernement, au Parlement, sur « *l'amélioration de la couverture sociale contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles des travailleurs des plateformes* » au plus tard au 31 janvier 2022. Cependant, le Conseil constitutionnel a censuré ce qu'il a considéré comme un « *cavalier social* », tout en préservant la possibilité de les adopter par un autre véhicule législatif dès lors que cette décision ne « *préjuge pas de la conformité de leur contenu aux autres exigences constitutionnelles* », Cons. const., 16 déc. 2021, n° 2021-832 DC.

[1452] Les plateformes visées peuvent ainsi proposer à leurs travailleurs des « *prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale* », permettant ainsi la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière. Ces prestations doivent bénéficier à l'ensemble des travailleurs de la plateforme, à titre

décembre 2021 la possibilité d'opter pour une affiliation au régime général de la sécurité sociale dès lors que leurs recettes annuelles ne dépassent pas un montant de 1 500 euros[1453].

532. En revanche, comme nous l'avons vu, les travailleurs des plateformes ne sont couverts ni contre les accidents du travail, sauf souscription d'une assurance volontaire[1454], ni contre le risque chômage dans la mesure où l'allocation attribuée aux travailleurs indépendants est soumise à des conditions restrictives qui en excluent *de facto* la grande majorité des travailleurs de plateformes[1455].

533. Les deux autres piliers du socle commun des droits fondamentaux relèvent du droit du travail. Leur uniformisation n'en est encore qu'à l'état de projet.

β. Une uniformisation du droit du travail encore à réaliser

534. L'extension d'un certain nombre de droits collectifs (ß.1.) et individuels (ß.2.) prévus par le Code du travail constitue les deuxième et troisième piliers du socle commun sur lequel repose le droit de l'activité professionnelle.

β.1. Un élargissement des droits collectifs au-delà du salariat

535. S'agissant des droits collectifs, le droit de l'activité professionnelle permettrait à tous les travailleurs, sans distinction, de participer à la « *détermination collective de leurs conditions de travail »* ainsi que le prévoient l'alinéa 8 de la Constitution de 1946 et l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne[1456]. Les droits de

collectif. Elles sont versées par des mutuelles ou unions pratiquant des opérations d'assurance, de réassurance et de capitalisation, soit par les institutions de prévoyance, soit par les entreprises d'assurances (I).
La loi prévoit que les contributions des plateformes de mobilité ainsi que les cotisations versées par les travailleurs qui sont destinées au financement de ces prestations sont exclues des assiettes de cotisations et contributions sociales de ces travailleurs (II), Art. 105 de la L. n° 2021-1754 du 23 déc. 2021, préc.

[1453] *Ibid*, IV qui renvoi à l'article L. 311-3, 37° du Code de la sécurité sociale.

[1454] Mentionnée à l'art. L. 743-1 du Code de la sécurité sociale. Cette assurance volontaire ouvre droit, en cas d'AT/MP à trois prestations : une prise en charge à 100 % des frais de santé, sur la base des tarifs conventionnels, le versement d'une indemnité en capital ou d'une rente en cas d'incapacité permanente et le remboursement des frais funéraires et l'octroi d'une rente aux ayants droit en cas de décès ; V. DEL SOL M., « La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché », préc.

[1455] Notamment avoir exercé une activité non-salariée sans interruption pendant au moins deux ans dans une seule et même entreprise et justifier d'un revenu supérieur à 10 000 euros sur l'une des deux années : C. trav. R. 5424-70, V. C. trav., art. L. 5424-24 à L. 5424-29.

[1456] BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travailler au XXI^e siècle, L'ubérisation de l'économie ?, op. cit.*, spéc. p. 112.

négociation collective et d'action collective seraient ainsi garantis, notamment, aux travailleurs en situation de dépendance économique, susceptibles de constituer, à l'égard du donneur d'ordre, une communauté de travail. Décentralisée et appréhendée au niveau de la profession, et non seulement de l'entreprise, cette communauté permettrait de prendre en compte la transformation, sous l'effet de la révolution numérique, de l'entreprise traditionnelle en une « *entreprise éclatée* »[1457], « *virtuelle* »[1458], en « *réseaux* »[1459] ou « "*écosystème local*" ou "*pôle compétitivité*" »[1460]. Classiquement synonyme de continuité, d'accumulation de l'expérience et de culture professionnelle, l'entreprise a vu se développer des organisations sous forme de projet, en principe temporaire[1461] et prioritaire, qui rompent totalement avec la vision traditionnelle de cette structure. L'atomisation de ses acteurs est ainsi encouragée par le numérique qui permet aux relations de travail d'être accomplies à distance[1462], encourageant ainsi l'externalisation de la production, comme des fonctions supports[1463], qui peuvent désormais être

---

[1457] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !*, coll. Corpus, Odile Jacob, 2015, p. 111 et s., spéc. p. 139 : « *Au plan collectif, l'éclatement de l'entreprise pose d'autres types de problèmes. Il conduit à scinder la collectivité du personnel, rendant très difficile la constitution de solidarités, l'émergence d'un dialogue social efficace et le développement de revendications communes. Dans le pire des cas, l'éclatement de l'entreprise aura pour finalité même d'échapper à la mise en place d'une représentation du personnel, en jouant sur les seuils d'effectifs* » – Le numérique favorise l'éclatement de l'entreprise traditionnelle, qui, au regard de sa capacité à créer des réseaux à distance, facilite le remplacement des salariés par des travailleurs indépendants par le maintien du lien rendu possible par l'utilisation des outils numériques. Ainsi, toutes les étapes d'un processus peuvent désormais facilement être découpées et externalisées, dans la mesure où le dirigeant n'aura aucun mal à échanger avec son partenaire, où qu'il soit. Si ces nouvelles possibilités favorisent l'externalisation des étapes industrielles, elles encouragent surtout l'externalisation de processus qui peuvent être entièrement digitalisés, comme les ressources humaines par exemple, V. FLEURET V. « Gestion du personnel », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, *op. cit.*, p. 129 – AYADI S., « Externalisation et création de valeur au sein de la "Supply Chain" : l'entreprise étendue », Revue des sciences de gestion, 2009/2, n° 236, pp. 85-93 ; Levy, L., « La révolution de l'entreprise étendue : une double opportunité, pour les entreprises et pour les freelances », livre blanc, XXE, 2017.

[1458] « *la possibilité technique de créer des entreprises virtuelles, sans siège social ni multiples établissements, mais à partir des terminaux de 174 experts-consultants très pointus dans le monde entier (capitalisation des savoir-faire, déplacements divisés par dix) ne correspond pas à l'archétype de l'usine industrielle sur laquelle le droit du travail s'est construit* », RAY J.-E., *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, coll. Droit vivant, Liaisons, 2001, p. 15.

[1459] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail !*, *op. cit*., spéc. p. 128 ; SUPIOT A., « Travail, droit et technique », Dr. soc. 2002, p. 13.

[1460] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », préc.

[1461] L'entreprise a ainsi vu se développer des organisations sous forme de projet, en principe temporaire et prioritaire, qui rompent avec la vision traditionnelle de cette structure. Ainsi, le collectif se divise peu à peu, même si cette caractéristique peut être questionnée lorsque certains « *projets* » d'entreprise s'inscrivent, dans la durée, sur plusieurs années, ENLART S. et CHARBONNIER O., *À quoi ressemblera le travail de demain ?*, Dunod, 2013, p. 41.

[1462] V. *supra*, n° 214 et s.

[1463] « *À la division du travail a succédé la division de l'entreprise, par décentralisation productive et recours à la sous-traitance, parfois en cascade. Et le mouvement s'est poursuivi jusqu'à l'individualisation ou l'atomisation de certaines unités productives* », Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), *Proposition de Code du travail*, Dalloz, 2017, p.7.

réalisées par des travailleurs indépendants[1464], éventuellement par le biais d'une plateforme numérique.

536. Le droit de l'activité professionnelle permettrait ainsi aux travailleurs indépendants de désigner parmi eux des représentants dont la fonction serait de défendre leurs intérêts, notamment en négociant, au plus près de la profession ou du secteur de la branche d'activité, des accords collectifs avec les donneurs d'ordre. Un tel système existe déjà en germe dans le cadre de la responsabilité sociale des plateformes[1465] qui ouvre aux travailleurs relevant du secteur de la mobilité l'accès au dialogue social[1466].

β.2. Un élargissement des droits individuels au-delà du salariat

537. Le troisième et dernier pilier concerne, sans surprise, les droits individuels reconnus à la fois en leur qualité de travailleur et de contractant. Comme les salariés, le travailleur indépendant pourrait être considéré comme un « *citoyen-travailleur* » bénéficiant, sur le fondement tant de la Déclaration des droits de l'homme de 1789 que de la convention européenne des droits de l'homme, de droits fondamentaux à la « *à la dignité, à la justice, à des revenus décents* »[1467]. Par ailleurs, le travailleur pourrait mobiliser les fondamentaux de la technique contractuelle, comme l'exigence de loyauté, dans ses rapports avec le donneur d'ordre. L'ensemble de ces droits pourrait conférer à ces travailleurs une

[1464] Pour un exemple de projets accomplis dans le cadre d'une organisation totalement numérisée, V. le concept de *flash organization* (organisation instantanée ou éphémère), créé par des chercheurs de l'Université de Stanford, dont les travaux permettent d'entrapercevoir les potentialités de la Révolution numérique. Il s'agit d'une organisation centralisée entièrement numérique qui permet de structurer très rapidement, via la plateforme Web *Foundry*, une foule de travailleurs en une organisation de travail dans le but de mener à bien un projet complexe, en faisant appel à un réseau mondial de *crowdworkers*, c'est-à-dire de travailleurs référencés sur les plateformes de *crowdsourcing* comme *Amazon Mechanical Turk* ou *Upwork* qui, *a priori*, ne se connaissent pas (il s'agit d'effectuer un appel ouvert à contribution à un large groupe de personnes sur internet). Les résultats de ces recherches ont démontré qu'une main-d'œuvre mondiale située sur internet pouvait être structurée en un réseau numérique qui s'assemble et se réassemble, de manière flexible, afin d'accomplir un projet complexe relevant notamment des domaines de l'invention, de la production ou de l'ingénierie : VALENTINE M., RETELNY D., TO A., RAHMATI N., DOSHI T. et BERNSTEIN M., « *Flash Organizations: Crowdsourcing Complex Work By Structuring Crowds As Organizations* », *in* MARK G. *et alii*., Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, Denver, CO, USA, May 06-11, 2017. pp. 3523-3537, ACM, 2017 – Pour une définition du crowdsourcing, V. OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, préc.

[1465] V. *supra*, n° 400 et s.

[1466] V. *supra*, n° 446 et s.

[1467] L'expression est issue du Rapport Auroux sur les droits des travailleurs, remis au Président de la République et au Premier ministre en septembre 1981, cité par BARTHÉLÉMY J. et CETTE G., *Travailler au XXIe siècle, L'ubérisation de l'économie ?*, *op. cit.*, spéc. p. 113.

protection équivalente à celle du droit du travail, mais qui, selon Monsieur Jacques Barthélemy, devrait être cantonnée à ce qui est « *strictement utile* »[1468].

b. Des protections additionnelles spécifiques

538. Tel qu'il est pensé par ce dernier, le droit de l'activité professionnelle comprend des niveaux de protections additionnelles tenant compte de l'activité exercée par le travailleur, de son degré d'autonomie et de ses conditions de travail. Il en résulterait différents niveaux de protection adaptés à chaque profession et, à l'intérieur de celle-ci, à chaque situation de travail. Ces niveaux de protection pourraient être définis par un contrat collectif conclu avec le ou les donneurs d'ordre.

2. *Une protection réelle en régression*

539. La thèse du droit de l'activité professionnelle présente deux inconvénients majeurs qui appellent la critique.

540. Le premier tient à un risque d'amoindrissement des protections sociales dont bénéficient aujourd'hui certains salariés[1469]. Le rattachement des protections à l'« *activité* » et non plus à l'« *emploi* » porte en germe le risque d'une moindre protection des travailleurs. Nous avons ainsi pu considérer que le recours à la notion d'activité permet, en raison de la grande souplesse de cette notion de, « *se libérer progressivement de l'emploi et de ses protections* »[1470]. Cette observation fait écho à la mise en garde émise par Castel selon qui « *libérer le travail des contraintes de l'emploi* » peut avoir pour objectif de « *découpler complètement travail et protections pour légitimer n'importe quelles formes d'activités, à condition qu'elles soient affranchies de régulations* »[1471]. De fait, l'existence d'un socle minimum de droits fondamentaux ne garantit nullement un niveau de protection efficient.

[1468] *Ibid*, spéc. p. 114.
[1469] ZUFIAUR NARVAIZA J.-M., préc, pt. 1 « *On peut ainsi craindre que même si les catégories juridiques en cause sont clarifiées, une reconnaissance du travail indépendant économiquement dépendant ne conduise en pratique à reporter vers le travail indépendant économiquement dépendant des personnes qui étaient jusque-là salariées (…)* ».
[1470] GARDES D., « Travail et activité : le sens des mots », préc.
[1471] CASTEL R., « Droit du travail : redéploiement ou refondation ? », Dr. soc. 1999, 438, cité par *ibid*.

541. Le second inconvénient tient à la mise en œuvre des protections additionnelles, qui suppose une appréciation casuistique des différentes situations appelant une application graduée des protections. La détermination des droits applicables nécessite, en effet, une distinction selon que le travail est rémunéré ou non[1472], accompli dans la sphère privée ou publique, ou que le travailleur est économiquement dépendant, parasubordonné[1473], ou totalement subordonné. Le Code du travail ne trouverait ainsi à s'appliquer qu'au salarié, « "*mineur social" dont [la situation] justifie un arsenal protecteur maximum* »[1474].

542. Le constat s'impose. Loin d'être source de simplification, une telle construction reviendrait, en définitive, à substituer une multitude de nouvelles frontières à l'opposition classique entre salariat et indépendance.

543. Finalement, la réponse apportée par le gouvernement français aux travailleurs des plateformes semble s'inspirer, sans le dire, de ce droit de l'activité professionnelle. Elle institue, en effet, un socle caractérisé par la responsabilité sociale mise à la charge des plateformes, complété par des normes collectives adaptées à chaque situation et profession. À cet égard, les limites du dispositif mis en place par le législateur révèlent qu'il n'est pas encore prêt à s'engager dans cette voie, ou que celle-ci n'est pas apte à jouer le rôle qu'il lui attribue. Le retour au salariat semble donc inévitable.

SECTION 2
LE RETOUR AU SALARIAT

544. Élargir le salariat pour que les travailleurs des plateformes y trouvent leur place semble être la voie la plus simple pour leur conférer le statut de salarié et contourner la difficulté d'établir l'existence d'un lien de subordination juridique (**II**). Mais avant de s'y engager, il convient d'abord d'explorer la voie plus originale choisie par le rapport Frouin, le recours à un intermédiaire qui salarierait les travailleurs et les mettrait à la disposition des plateformes (**I**).

[1472] GUICHAOUA H., « La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat », Dr. ouvrier 2013, n° 777, p. 229.
[1473] BARTHÉLÉMY J., « Essai sur la parasubordination », Semaine sociale Lamy 2003, n° 1134, « Le professionnel parasubordonné », JCP E 1996, 606 et « Parasubordination », Cah. DRH 2008, n° 143, p. 27.
[1474] BERGERON-CANUT F., *L'ordre public en droit du travail*, Thèse, LGDJ, Bibliothèque de l'Institut André Tunc, Tome 14, 2004, cité par BARTHÉLÉMY J., CETTE G., « Vers un droit de l'activité professionnelle », Dr. soc. 2017, p. 188.

I. Le recours à un tiers employeur

545. Le rapport Frouin a proposé de faire bénéficier les travailleurs des plateformes du statut de salarié sans pour autant conférer à ces dernières la qualité d'employeur. Mobilisant des dispositifs existants qui présentent l'intérêt de garantir au travailleur les protections inhérentes au salariat dans ses relations avec le tiers employeur tout en lui offrant les libertés propres à l'indépendance vis-à-vis de la plateforme (**A**), cette proposition n'a pas été retenue par les pouvoirs publics, sans doute en raison de son inadaptation aux relations de travail nouées par les plateformes (**B**).

A) Des dispositifs alliant protection du salariat et indépendance

546. Souhaitant répondre au double objectif de sécurisation des relations de travail nouées par les plateformes et de protection des travailleurs, le rapport Frouin préconise le recours au portage salarial (**1**), ou à la coopérative d'activité et d'emploi (CAE) (**2**).

1. *Le portage salarial*

547. Le portage salarial est un mode d'organisation triangulaire du travail qui permet aux professionnels concernés d'exercer leur activité de manière indépendante, sans contrainte administrative ou de gestion, tout en bénéficiant des protections inhérentes au salariat[1475]. Consacrant une initiative des partenaires sociaux[1476], la loi du 25 juin 2008[1477] a donné une assise légale au portage salarial[1478]. Ce dernier est actuellement défini par les

[1475] Ce mode d'organisation du travail reste assez peu répandu : on comptait 32 800 salariés portés en 2018, TOURNAUX S., « Portage salarial : des salariés (presque) comme les autres », Dr. soc. 2021, p. 561, note sous Cass. soc., 11 févr. 2021, n° 20-70.005 (Avis).
[1476] Accord national interprofessionnel, 11 janv. 2008, sur la modernisation du marché du travail. En posant les premiers jalons du régime juridique du portage salarial, les partenaires sociaux souhaitaient mettre fin à l'insécurité juridique qui régnait jusqu'alors : DUTHEILLET DE LAMOTHE O., LEVY-WAITZ P. et MOREL F., « Le portage salarial sécurisé, une voie d'avenir entre travail indépendant et salariat », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1956 ; *Contra*. MOUNIER S. (Président de la Fedep's, association des utilisateurs du portage salarial), « Le portage salarial sécurisé, vraiment ? », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 5.
[1477] L. n° 2008-596, 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail (JO n° 0148, 26 juin 2008).
[1478] La loi avait confié à la branche de l'intérim le soin d'en fixer les règles. Cependant, l'accord collectif de branche signé le 24 juin 2010 (étendu le 24 mai 2013) n'a pas été conforté par le législateur. L'insécurité juridique a encore été accrue par le Conseil constitutionnel qui, dans sa décision du 11 avril 2014, n° 2014-390 QPC, s'est fondé sur la liberté d'entreprendre pour considérer que les conditions essentielles de l'exercice d'une activité de portage salarial ne puissent pas être déterminées par une autre source que la loi. – Pour une analyse approfondie de ce mode d'organisation et des difficultés inhérentes à sa sécurisation jusqu'en 2011, V. KANTOROWICZ B., *Droit et pratique du portage salarial*, LexisNexis, 2e éd., janv. 2016, 400 p.

articles L. 1254-1 et suivants du Code du travail[1479] et par la convention collective étendue[1480] des salariés en portage salarial du 22 mars 2017[1481]. Le portage salarial est une opération tripartite aux termes de laquelle un travailleur indépendant qui fournit une prestation à un client choisit le statut de salarié en concluant un contrat de travail avec une « *entreprise de portage salarial* » ou « *tiers employeur* » qui le rémunère et s'acquitte des cotisations sociales et charges patronales[1482]. Cette entreprise conclut avec le client bénéficiaire de la prestation un contrat commercial de prestations de portage salarial. Le travailleur est alors désigné comme un « *salarié porté* ».

548. Cette organisation s'adresse au travailleur justifiant « *d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix* »[1483]. Elle vise les travailleurs « *intellectuels* » expérimentés et qualifiés en quête de souplesse et d'indépendance dans l'exercice de leur activité[1484]. Ce mode d'organisation triangulaire de travail s'est particulièrement développé avec l'essor de l'informatique et les possibilités nouvelles qu'ont offerts les outils numériques. Il concerne, en effet, principalement les métiers de « *la formation, l'informatique, d'Internet et de l'infographie, l'expertise technique, la communication et les ressources humaines* »[1485].

549. Le portage salarial présente un intérêt indéniable pour l'ensemble de ses acteurs. L'entreprise de portage salarial, qui exerce nécessairement cette activité à titre exclusif, est en mesure de développer son chiffre d'affaires en percevant un pourcentage du montant de la prestation accomplie par le salarié porté[1486]. Ce dernier est affranchi des risques liés à

[1479] Issus de Ord. n° 2015-380, du 2 avr. 2015, relative au portage salarial (JO n° 0079, 3 avr. 2015), prise en application de la L. d'habilitation n° 2014-1545, 20 déc. 2014, relative à la simplification de la vie des entreprises (JO n° 0295, 21 déc. 2014), V. CARRIÉ L., « Le portage salarial définitivement sécurisé », JCP S 2015, 1176.

[1480] A. 28 avril 2017, portant extension de la convention collective de branche des salariés en portage salarial (JO n° 0102, 30 avr. 2017).

[1481] C. trav., art. L. 1254-6.

[1482] C. trav., art. L. 1254-1.

[1483] C. trav., art. L. 1254-2.

[1484] « *79 % des salariés portés accomplissent des prestations intellectuelles* », DUTHEILLET DE LAMOTHE O., LEVY-WAITZ P. et MOREL F., « Le portage salarial sécurisé, une voie d'avenir entre travail indépendant et salariat », préc.

[1485] *Ibid* – Selon la Fédération des entreprises de portage salarial (aujourd'hui syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial, PEPS), ce mode d'organisation vise plus de 750 métiers qui se regroupent autour de trois catégories : les prestations intellectuelles, commerciales et artisanales, syndicatportagesalarial.fr.

[1486] Le pourcentage est déterminé avec le travailleur lors de la conclusion du contrat de travail, qui peut être conclu à durée déterminée (lequel peut être renouvelé deux fois, sans que la durée totale ne dépasse 18 mois),

l'entreprenariat ainsi que de l'ensemble des tâches administratives, notamment comptables et juridiques, tout en restant libre d'accomplir sa prestation en toute autonomie et en bénéficiant des protections réservées aux salariés comme la rémunération minimale, l'assurance chômage et l'affiliation au régime général de la sécurité sociale. L'entreprise cliente peut, quant à elle, bénéficier d'une « *main d'œuvre qualifiée en évitant les contraintes du droit du travail et les charges du recrutement direct* »[1487].

550. Ce dispositif a été mis en lumière par le rapport Frouin qui, cherchant à concilier autonomie, protection et sécurisation des relations nouées par les plateformes de mobilité[1488], a préconisé le recours à un « *tiers sécurisateur* »[1489] incarné par l'entreprise de portage salarial[1490]. Le travailleur des plateformes serait ainsi salarié de ce tiers et accèderait à tous les avantages du salariat tout en étant en mesure de rester indépendant dès lors qu'à l'instar du salarié porté classique, il ne serait pas subordonné à cette entreprise. Ce dispositif permettrait également de sécuriser le modèle économique des plateformes contre le risque de requalification. Le rapport Frouin ne se contente pas de préconiser le recours au portage salarial[1491], mais il entend l'ériger comme la forme normale d'exercice professionnel avec les plateformes de mobilité qui remplissent certaines conditions. Le rapport ne souhaite effectivement pas étendre le recours à un « *tiers employeur* » à l'ensemble des travailleurs faisant appel à des plateformes numériques, mais l'imposer uniquement à ceux qui exercent leur activité depuis douze mois (pour les chauffeurs VTC) ou six mois (pour les livreurs) et

---

ou indéterminée (la durée maximale d'une mission étant fixée à 36 mois), art. L. 1254-7 – CDD : art. L. 1254-10 à L. 1254-18 C. trav. – CDI : art. L. 1254-19 à L. 1254-21.

[1487] CASAUX-LABRUNÉE L., « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », Dr. soc. 2007, p. 58.

[1488] PASQUIER T., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurité au prix de la fictivité », *in* DAUGAREILH P. et PASQUIER T., « Controverse : la situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », RDT 2021, p. 14.

[1489] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., p. 4.

[1490] Ou la CAE. – V *infra*, n° 552 – CHAMPEAUX F., « Le rapport Frouin préconise le recours au portage et aux coopératives pour salarier les travailleurs des plateformes », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1932 ; LOISEAU G., « Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », Com. comm. électr. 2021, n° 3, étude 6.

[1491] Comme cela a pu être le cas par le passé, AMAR N. et VIOSSAT L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapp. de l'IGAS, mai 2016, pp. 58-59 cités par FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., annexe 8, pp. 151-153 – CE., *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner « l'ubérisation »*, préc., spéc. p. 91 – CESE, (THIERY S.), *Les nouvelles formes du travail indépendant*, avis au nom de la section du travail et de l'emploi, 29 nov. 2017, p. 16 – Fondation Travailler autrement, *Les indépendants. Simplifier et sécuriser*, fondation-itg.org, févr. 2017 – IGAS et CGEDD, *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, Rapp. déc. 2018, p. 51-52 – GIUSTI J. et THÉVENOUD T., *Pour travailler à l'âge du numérique défendons la coopérative*, Rapp. Fondation Jean-Jaurès, janv. 2020, p. 17. – Ou plus récemment, TARTING J., « Adapter le portage salarial aux travailleurs des plateformes », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 49 ; GIUSTI J. et THÉVENOUD T., *Travailler à l'âge du numérique. L'an II des coopératives,* Rapp. Fondation Jean Jaurès, 25 mars 2021.

qui réalisent un chiffre d'affaires au moins équivalent à un mi-temps. L'objectif consiste ainsi à distinguer, d'une part, « *ceux qui ont l'intention de faire de cette activité une activité principale* » qu'il convient de protéger et, d'autre part, « *ceux qui entendent en faire une simple activité accessoire à une autre activité et source d'un complément de revenu* » à qui il convient d'offrir davantage de flexibilité[1492]. Ces conditions étaient nécessaires pour que l'obligation de recourir au portage salarial ne porte pas une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre des travailleurs. Le rapport justifie sa position par plusieurs motifs d'intérêt général : la garantie des droits de ces travailleurs, notamment en matière de protection sociale et de santé et sécurité au travail, mais aussi la prévention de la fraude.

551. Si tant est qu'elle soit souhaitable[1493], l'utilisation du portage salarial par les plateformes numériques nécessiterait de nombreuses adaptations du cadre légal actuel[1494], à commencer par sa définition et son champ d'application[1495], contrairement à un autre dispositif permettant le recours à un « *tiers employeur* » qui peut immédiatement être mobilisé : la coopérative d'activité et d'emploi (2).

2. *Le modèle coopératif*

552. Le second dispositif hybride de salarisation consisterait en une adhésion du travailleur de plateforme à une coopérative d'activité et d'emploi (CAE)[1496] afin de bénéficier du statut d'entrepreneur-salarié[1497]. Bien que le statut et le fonctionnement des CAE se rapprochent de ceux du portage salarial[1498], leur encadrement juridique ne nécessite

[1492] FROUIN J.-Y., « Réguler les plateformes numériques de travail », JCP S 2020, 531.
[1493] Le rapport Frouin n'a pas échappé aux critiques de la doctrine : V. DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », *in* DAUGAREILH P. et PASQUIER T., « controverse : la situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », RDT 2021, p. 14 ; DIRRINGER J. et DEL SOL M., « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », préc. ; GOMES B. « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », Dr. soc. 2021, p. 207 ; PASQUIER T., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », préc. ; SACHS T. et VERNAC S., « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », Dr. soc. 2021, p. 216 ; SERIZAY B., « Le "salariat" masqué des travailleurs de plateformes : une imposture ? », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1934-1935 ; VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail, RDT 2021, p. 98.
[1494] V. *infra*, n° 557 et s.
[1495] CARRIÉ L., « En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial », JCP S 2021, act. 361.
[1496] Art. 26-41 de la L. n° 47-1775, 10 sept. 1947, portant statut de la coopération (JO n° 0214, 11 sept. 1947).
[1497] KERBOURC'H J.-Y., « Le travailleur d'une coopérative d'activité et d'emploi : l'autonomie d'un entrepreneur, la protection du salariat », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 53.
[1498] Même si les entrepreneurs-salariés intégrés dans une CAE participent à son fonctionnement de par leur qualité d'associés.

pas une pareille adaptation pour être mobilisé par les plateformes[1499]. Le statut de l'entrepreneur-salarié a été défini par le législateur en 2014[1500]. Il s'agit d'une personne physique qui crée et développe une activité économique en concluant un contrat avec la coopérative[1501]. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un contrat de travail, ce contrat fait bénéficier l'entrepreneur-salarié de l'ensemble des dispositions du Code du travail par une assimilation totale[1502]. La coopérative qui conclut un contrat avec un entrepreneur-salarié doit s'acquitter de deux obligations à son égard. Elle doit gérer son activité et lui offrir des services d'appui-conseil à la fonction d'entrepreneur, ce qui se matérialise par un accompagnement et des entretiens de suivi de son activité[1503].

553. Consistant ainsi en une mutualisation des services, permettant à chaque salarié d'être associé de la société et permettant l'avènement d'un véritable collectif de travail, la CAE semble plus pertinente que le portage salarial. Ce modèle permettrait une « *baisse des charges d'exploitation et sécuriserait les revenus du chauffeur, lui donnerait la possibilité d'être intéressé aux résultats, le laisserait libre d'organiser son activité, à temps plein ou partiel, tout en l'accompagnant lors de son lancement et de son développement* »[1504]. Mais encore faudrait-il ne pas l'imposer, en respecter l'esprit[1505] et s'en servir en l'absence de toute subordination juridique[1506] et non comme un obstacle à la requalification[1507]… ce qui ne semble pas évident s'agissant des plateformes de travail.

[1499] Selon le rapport Frouin, il serait « *immédiatement mobilisable* », FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc, p. 48.

[1500] C. trav., art. L. 7331 à L. 7332-7 issus des art. 47 et 48 de la L. n° 2014-856, 31 juill. 2014, relative à l'économie sociale et solidaire (JO n° 0176, 1er août 2014) – C. trav., art. R. 7331-1 à R. 7331-12 issus du D. n° 2015-1363, 27 oct. 2015 (JO n° 0251, 29 oct. 2015).

[1501] C. trav., art. L. 7331-2.

[1502] C. trav., art. L. 7331-1. Le législateur a tout de même prévu certains aménagements en matière de durée du travail et de santé et sécurité (C. trav., art. L. 7332-2).

[1503] Pour plus de détails, V. KERBOURC'H J.-Y., préc.

[1504] GIUSTI J. et THÉVENOUD T., *Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative*, préc. et *Travailler à l'âge du numérique. L'an II des coopératives,* préc.

[1505] « *La coopération va en effet bien au-delà d'une expérience d'innovation sociale, elle nourrit le dessein d'être une voie d'émancipation des travailleurs et se fonde sur la démocratie, ce qui est à l'exact opposé du projet des plateformes* », DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », préc.

[1506] La reconnaissance d'un tel lien entre le travailleur et la CAE requalifierait le contrat conclu en contrat de travail de droit commun, et avec l'entreprise cliente (la plateforme) caractériserait le délit de mise à disposition de personnel à but lucratif, TINAS B., DE GRENIER N. et MALATERRE C., « Sécuriser les travailleurs des plateformes : ce que proposent les coopératives d'activité et d'emploi », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 65.

[1507] « *Dans les rapports de travail triangulaire, au premier chef le travail temporaire, la distinction entre l'employeur juridique et l'employeur de fait est certes envisagée, mais elle est instituée et emporte des obligations juridiques pour les deux employeurs. L'entreprise utilisatrice est responsable de l'application de l'ensemble des règles liées aux conditions de travail (temps de travail, réglementation sur la santé et la sécurité) elle est tenue d'assurer l'égalité entre ses salariés et les intérimaires et même d'une solidarité*

B) Des dispositifs inadaptés aux relations des plateformes avec leurs prestataires

554. Pour séduisante qu'elle puisse paraître, la solution prônée par le rapport Frouin a certainement été écartée en raison de la complexité qui caractérise sa mise en œuvre. En effet, une large partie de la doctrine a pu relever que le portage salarial, comme la CAE, sont incompatibles avec le travail de plateforme, de sorte que leur utilisation dans ce cadre constituerait un « *dévoiement dangereux* »[1508] de ces dispositifs de salarisation[1509] qui ne serait, en outre, pas nécessairement synonyme de diminution des coûts du travail[1510]. Cette incompatibilité résulte tant des spécificités propres au portage salarial et à la CAE (**1**) que de leur commune incompatibilité avec la dépendance des travailleurs des plateformes (**2**).

1. *Des spécificités sources d'incompatibilité*

555. Les spécificités du portage salarial (**a**), comme du modèle coopératif (**b**), démontrent l'inadaptation de ces dispositifs au travail de plateforme.

---

financière en cas de travail dissimulé... Ici, rien. La plateforme n'est responsable de rien, puisqu'elle n'est ni employeur de droit ni employeur de fait. Aussi le vocable du tiers employeur ne doit pas tromper : il ne s'agit en rien d'envisager qu'il y aurait un tiers employeur et un autre employeur (de fait). La tertiarisation de la figure de l'employeur agit comme un voile qui dissimule un employeur réel sans responsabilité ni obligation. Le mécanisme du tiers employeur, pourtant, s'il dispose d'une forme de légitimité, repose précisément sur le respect de l'indépendance du salarié porté ou de l'entrepreneur-salarié. Dans le portage, comme dans la CAE, l'indépendance du travailleur est la garantie du système. Cependant, dans le système proposé par le rapport, l'indépendance du travailleur manque radicalement puisque c'est la plateforme qui demeure un employeur (masqué), le contrôle des conditions imposées par les plateformes étant renvoyées à la représentation collective ou à l'autorité de régulation. Et il n'est pas certain que la régulation collective du secteur suffise à justifier cette nouvelle fiction. C'est alors dans ce déséquilibre que l'on peut voir que le projet ne répond pas seulement à un objectif de protection des travailleurs : il coordonne en réalité une forme de mutualisation des risques par le recours au salariat, sans que les droits sociaux constituent la contrepartie du consentement à l'assujettissement et à l'exercice d'un pouvoir sur les conditions de l'activité », PASQUIER T., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », préc.

[1508] GOMES B., « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », préc. ; V. également CARRIÉ L., « En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial », préc. ; DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », préc. ; LOISEAU G., « Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », préc. ; PASQUIER T., « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », préc. ; SACHS T. et VERNAC S., « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », préc. ; VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail », préc.

[1509] LOISEAU G., « Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », préc.

[1510] « *Les contributions sociales (salariales et patronales, incluant la mutuelle et la prévoyance), les coûts liés aux congés payés, aux taux de cotisation accident maladie (qui peuvent être élevés dans ces métiers particulièrement exposés aux risques), au développement des compétences et à la formation professionnelle doivent toujours être assumés. Qu'il y ait ou non un tiers employeur, ces coûts devront être inclus dans le coût facturé au donneur d'ordre client, la plateforme* », TINAS B., DE GRENIER N. et MALATERRE C., « Sécuriser les travailleurs des plateformes : ce que proposent les coopératives d'activité et d'emploi », préc.

a. L'inadaptation du portage salarial aux plateformes de travail

556. L'utilisation du portage salarial par les plateformes de travail nécessite de nombreux ajustements, tant de sa définition (**α**) que de son régime (**ß**).

α. Définition inadaptée

557. Contrairement à ce que prévoit l'article L. 1254-1 du Code du travail, il faudrait permettre à l'opérateur de plateforme de contracter un contrat commercial avec une entreprise de portage salarial sans qu'il ne soit tenu d'être le bénéficiaire final de la prestation. Il en résulterait une relation quadrangulaire unissant le travailleur porté, l'entreprise de portage salarial, l'opérateur de plateforme et le client final qui ne correspond pas à la relation triangulaire classique propre à ce dispositif juridique.

558. De surcroît, un auteur a justement pu relever que le « *tiers employeur* » envisagé par le rapport Frouin se rapproche davantage d'une entreprise de travail temporaire que d'une entreprise de portage. En effet, c'est l'opérateur de plateforme, entreprise utilisatrice, qui exerce le pouvoir de direction « *à travers la plateforme numérique de gestion du personnel dont elle est propriétaire* », c'est « *elle qui fournit le travail, qui prospecte la clientèle et qui exploite la main-d'œuvre pour en tirer profit* », de sorte qu'une « *mauvaise utilisation de ce dispositif ferait ainsi peser un risque de sanction au titre du prêt de main-d'œuvre illicite ou du marchandage sur les épaules des plateformes* », sauf adaptation du portage salarial et ajout d'une « *nouvelle exception à l'article L. 8241-1* »[1511].

β. Régime inadapté

559. Le régime est inadapté tant dans ses cas de recours (**ß.1**) que dans ses conditions (**ß.2**).

[1511] VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail », préc.

β.1. Cas de recours

560. Le Code du travail ne permet le recours au portage salarial que pour « *l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente* » de l'entreprise cliente, ou « *une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas* »[1512], ne pouvant, dans les deux cas, excéder, trente-six mois[1513]. Cette exigence est essentielle pour éviter une utilisation dévoyée du dispositif[1514] ayant pour objet d'éviter l'embauche directe de salariés. Or, comme l'a parfaitement relevé la CJUE, la prestation fournie pour les plateformes de travail relève pleinement de leur activité normale et permanente[1515], de sorte qu'il faudrait ajouter un nouveau cas de recours au portage salarial. Aussi, bien que le rapport Frouin considère que le travailleur est susceptible de fournir ses services à de nombreux clients par l'intermédiaire de la plateforme, la relation qu'il noue avec cette dernière est susceptible de dépasser cette durée maximale qu'il faudrait donc supprimer.

β.2. Conditions

561. Le portage salarial paraît en totale inadéquation avec la spécificité du travail des plateformes et son application à ces dernières nécessiterait la suppression de nombreux éléments typiques de son régime. Il en est ainsi, d'abord, de la condition que le salarié porté dispose « *d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie lui permettant de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix* »[1516]. Cette expertise[1517] permet au travailleur véritablement indépendant de limiter sa vulnérabilité dès lors que c'est lui qui assume le risque économique de son activité[1518]. Or, le travailleur de plateforme ne remplit aucune de ces conditions : il

[1512] C. trav., art. L. 1254-3.
[1513] C. trav., art. L. 1254-4, II.
[1514] CASAUX-LABRUNÉE L., « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant », préc.
[1515] V. CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Association Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain*, V. *supra*, note de bas de page n° 857.
[1516] C. trav., art. L. 1254-2, I.
[1517] Cette exigence se concrétise, dans la convention collective du 22 mars 2017, art 2.2, par un niveau de qualification professionnelle de niveau III correspondant à la validation d'un premier cycle de l'enseignement supérieur (Bac +2, qui correspond au niveau 5 de la nouvelle nomenclature issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), ou une expérience significative d'au moins trois ans dans le même secteur d'activité.
[1518] GOMES B., « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », préc.

n'est pas un travailleur expert et qualifié, il ne peut développer lui-même sa clientèle et il n'est en mesure de définir ni ses conditions de travail ni les tarifs de sa prestation, lesquels sont unilatéralement déterminés par l'opérateur de plateforme[1519].

562. Il en est ainsi, ensuite, de la dispense de fourniture du travail prévue par le Code du travail à l'égard de l'entreprise de portage[1520]. En effet, dès lors que ce n'est pas le travailleur qui cherche ses clients, mais la plateforme qui les lui fournit, cette spécificité pourrait avoir pour conséquence d'empêcher le travailleur de réaliser le chiffre d'affaires minimum exigé par le rapport Frouin pour bénéficier de ce dispositif[1521].

563. Il en est ainsi, enfin, de la faible rémunération octroyée à ces travailleurs, qui ne respecte pas la rémunération minimale propre au portage salarial et qui devrait en conséquence être revue à la baisse[1522].

564. Par ailleurs, le recours au portage salarial est susceptible d'accroitre les charges du travailleur de plateforme. En effet, ce dispositif implique que l'entreprise de portage salarial perçoive entre 5 à 7 % de la facturation totale du salarié porté. Outre ces frais de gestion, le travailleur de plateforme pourrait se voir facturer des frais de complémentaire santé et de mutuelle. Une absence de prise en charge totale, ou *a minima* partielle, de ces frais par les plateformes contribuerait certainement à diminuer l'attrait du dispositif pour les travailleurs concernés.

565. De plus, une telle adaptation devrait également concerner les cotisations sociales[1523]. En effet, même si comme le souligne le rapport, leur coût est amoindri en raison

---

[1519] V. *supra*, n° 348 et s.
[1520] C. trav., art. L. 1254-2, III.
[1521] CARRIÉ L., « En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial », préc.
[1522] Alors qu'en moyenne, un chauffeur Uber perçoit 1 617 euros nets par mois (selon les chiffres publiés par Uber en 2019), la rémunération d'un salarié porté doit être au moins égale à 70 % du plafond de la sécurité sociale (soit 2 566 euros pour 2023) lorsqu'il exerce depuis moins de trois ans, et à 75 % lorsqu'il exerce depuis plus longtemps (soit 2 749,5 euros pour 2023). – D'après les derniers indicateurs communiqués par les plateformes, un chauffeur Uber devrait ainsi accomplir plus de 120 prestations par mois, en moyenne, pour obtenir un revenu moyen supérieur à 1747,7 euros , V. indicateurs sur l'activité des travailleurs des plateformes, arpe.gouv.fr, 17 mai 2023.
[1523] TARTING J., « Adapter le portage salarial aux travailleurs des plateformes », préc. : « *nous appelons à une application élargie aux cotisations salariales de la réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction "Fillon"). Il conviendrait d'appliquer les mêmes abattements pour les cotisations vieillesses, la CSG et la CRDS dues par les salariés* ».

des allègements fiscaux dont bénéficient les rémunérations proches du SMIC[1524], un tel dispositif les ferait peser exclusivement sur le travailleur et en exempterait l'opérateur de plateforme pourtant « *responsable du développement et de la gestion de l'activité* »[1525].

566. Force est de constater qu'aucun des éléments définissant le salarié porté ne correspond à la réalité des travailleurs des plateformes de travail et *a fortiori* des plateformes de mobilité qui sont au cœur des débats. Or, le portage salarial repose précisément sur la réunion de l'ensemble de ces critères qui sous-tendent une véritable indépendance du travailleur dans l'exécution de son activité. Dès lors, loin de nécessiter quelques « *ajustements juridiques* »[1526], le recours au portage salarial par les plateformes de travail[1527] implique un bouleversement total du dispositif, qui verrait ses fondements balayés[1528]. Le portage salarial serait ainsi « *complètement détourné de sa fonction initiale dans le but affiché de rendre légalement obligatoire pour des travailleurs dépendants, voire subordonnés, le recours à un modèle élaboré spécifiquement pour des travailleurs indépendants* »[1529].

567. Si les spécificités du portage salarial démontrent son inadaptation au modèle des plateformes de travail, il en va de même du second dispositif de salarisation envisagé par le rapport Frouin.

b. L'inadaptation de la CAE aux plateformes de travail

568. La spécificité de ce modèle réside dans son caractère coopératif : une telle société est « *constituée par plusieurs personnes volontairement réunies en vue de satisfaire à leurs besoins économiques ou sociaux par leur effort commun et la mise en place des moyens nécessaires* »[1530]. Ces sociétés doivent ainsi respecter plusieurs règles visant à garantir

[1524] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc. spéc., p. 34.
[1525] GOMES B., « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », préc.
[1526] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc. spéc., p. 49.
[1527] Le portage salarial pourrait convenir, sous réserve des adaptations nécessaires, aux plateformes d'intermédiation qui se contentent d'un rôle d'intermédiaire entre un travailleur indépendant et un client et dont les relations se rapprochent davantage du portage salarial.
[1528] CARRIÉ L., « En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial », préc.
[1529] VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail », préc.
[1530] Art. 1, L. n° 47-1775, 10 sept. 1947, portant statut de la coopération, préc.

l'esprit collaboratif. Elles s'incarnent, notamment par « *le principe de l'adhésion volontaire et ouverte à tous, une gouvernance démocratique (…) [le fait que] chaque membre coopérateur dispose d'une voix à l'assemblée générale [ou encore] que les excédents sont prioritairement mis en réserve pour assurer leur développement et celui de leurs membres* »[1531].

569. Le caractère volontaire exclut qu'un tel statut puisse être imposé aux travailleurs des plateformes, ce qui rend inapplicable la proposition du rapport Frouin[1532]. De plus, les valeurs qui guident ce modèle français semblent difficilement conciliables avec le modèle poursuivi par les plateformes de travail et le « *capitalisme de plateforme* »[1533].

570. D'ailleurs, si d'anciens travailleurs des plateformes de travail ont créé des SCOP comme *Cargonautes*[1534] ou *Les Coursiers Bordelais*[1535], c'est avant tout, ainsi que le relève Madame Isabelle Daugareilh, pour s'en émanciper et non pour œuvrer à nouveau avec elles[1536]. Ainsi, *Maze Cab*[1537], une coopérative créée en juin 2022 à l'initiative d'un ancien

---

[1531] KERBOURC'H J.-Y., « Le travailleur d'une coopérative d'activité et d'emploi : l'autonomie d'un entrepreneur, la protection du salariat », préc.
[1532] DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », préc.
[1533] SRNICEK N., *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2017 ; DUJARIER M.-A., « Nick Srnicek. *Le capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique* », Montréal, Lux, 2018, 154 p. », La nouvelle revue du travail (en ligne), 15, 1er nov. 2019.
[1534] Anciennement *Olvo*.
[1535] Ces dernières ont intégré *Coopcycle*, une fédération de coopératives de livraison à vélo qui réunit des coopératives issues du monde entier. La fédération réunit ainsi des coopératives présentes au Canada, Mexique, Chili, Argentine, Australie, Danemark, Angleterre, Allemagne, Italie, Espagne ou encore en Belgique. En juillet 2023, la France est le pays qui en comporte le plus, avec 38 coopératives présentes sur l'ensemble du territoire. La fédération européenne mutualise ainsi plusieurs services : le logiciel de plateforme permettant aux membres de gérer leurs livraisons et d'offrir un espace de e-commerce ; une application smartphone ; une aide au développement de l'offre commerciale ; un appui administratif et juridique ; un fonds de garantie des paiements ; des subventions ou encore l'accès à des offres d'assurances négociées (https://coopcycle.org/fr/federation/ « Que mutualisons nous ? »). Ainsi, les livreurs décident collectivement du niveau de cotisations de chacun des membres en fonction du type d'entité (coopérative, association, membre institutionnel), de l'allocation de cette valeur mutualisée aux services prioritaires, de la politique de salarisation pour fournir ces services ainsi que des partenaires économiques futurs. La décision démocratique du niveau des cotisations et de l'utilisation de cette valeur mutualisée permet, selon eux, une réappropriation des « *outils de production ainsi que de la valeur du travail* ». Il en résulte que les activités de la fédération sont financées en majorité par les cotisations versées par les coopératives de livreurs (51 %) qui sont complétées par les cotisations des restaurants et commerçants (13 %), suivies (à 12 % chacun) des subventions émanant de partenariats publics, de bénévolat (Association *Coopcycle*) et de services en nature provenant de partenariats économiques. Si le code source du logiciel développé par *Coopcycle* est disponible gratuitement sur Internet (*GitHub*) son utilisation commerciale est restreinte par la licence Coopyleft. Cette dernière impose aux entités qui souhaitent s'en servir, d'une part, d'adopter un modèle coopératif et de salarier leurs livreurs au moyen d'un contrat classique ou de portage salarial et d'autre part, de répondre à la définition de l'économie sociale et solidaire issue de la loi européenne, https://coopcycle.org/fr/.
[1536] DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », préc.
[1537] https://www.maze.cab/

chauffeur Uber[1538], qui regroupe de nombreux chauffeurs VTC parisiens, ambitionne de s'inscrire en « *alternative à l'ubérisation* » et de « *[s'émanciper] des grandes plateformes* ». L'esprit qui guide la CAE pourrait, plus généralement, favoriser l'essor du « *coopérativisme de plateforme* »[1539] qui « *vise, grâce à une approche connectée au numérique, un nouveau mode de production collaboratif, de gouvernance collective, de décentralisation du travail, ainsi que de répartition de la valeur dans la communauté et dans le territoire, dans un objectif de transition écologique* »[1540].

571. Outre les inadaptations liées aux spécificités du portage salarial ou de la CAE, l'ouverture de ces dispositifs aux plateformes de travail devrait surmonter des difficultés communes.

2. *Une incompatibilité commune avec la dépendance des travailleurs des plateformes*

572. La doctrine n'a pas manqué de dénoncer une instrumentalisation[1541] des dispositifs de portage salarial et de CAE par une utilisation ne respectant ni leur esprit[1542] ni leur finalité[1543].

[1538] Ce chauffeur est à l'origine de la création, en 2019, du syndicat INV (Intersyndicale Nationale VTC, anciennement UVH Union des VTC Hauts-de-France), désormais TPN (syndicat des Travailleurs de plateformes), dont l'objet consiste à représenter « *l'ensemble des travailleurs de plateformes au niveau européen et même international (…) pour l'indépendance de nos professions respectives (…) contre le lobbying des plateformes* », Formulaire d'adhésion au syndicat TPN (oct. 2022), https://syndicat-tpn-by-inv.assoconnect.com/collect/description/267764-c-syndicat-tpn-by-inv.

[1539] Auquel ne fait d'ailleurs pas référence le rapport Frouin.

[1540] Coop des communs, *Plateformes coopératives : des infrastructures territoriales de coopération. Un modèle d'entreprenariat numérique basé sur les communs, au service des territoires*, 8 oct. 2020, *in* ROSA F., « Une alternative au modèle capitaliste : le "coopérativisme de plateforme" », Dr. soc. 2021, p. 610.

[1541] LOISEAU G., « Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », préc. Cet auteur met également en avant le fait que le recours à un tel dispositif, qui présente un coût non négligeable, pourrait avoir pour conséquence d'amoindrir la protection offerte par le droit français et les règles applicables aux travailleurs indépendants des plateformes ainsi que le droit européen et notamment les règles issues du règlement « *Platform to Business* ».

[1542] « *le scénario du tiers intermédiaire via une CAE (…) contrevient au principe fondamental de la déclaration sur l'identité coopérative selon lequel l'engagement du coopérateur doit être volontaire, ouvert et durable. (…) La coopération va en effet bien au-delà d'une expérience d'innovation sociale, elle nourrit le dessein d'être une voie d'émancipation des travailleurs et se fonde sur la démocratie, ce qui est à l'exact opposé du projet des plateformes* », DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », préc.

[1543] SACHS T. et VERNAC S., « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », préc.

573. En effet, ces dispositifs impliquent de manière *sine qua non* l'indépendance réelle des travailleurs qui en bénéficient[1544]. Or, si ces derniers ont les « *moyens de leur indépendance* »[1545], il n'en va pas de même des travailleurs de plateformes, qui peuvent être dépendants, voire subordonnés à l'opérateur[1546]. En effet, les pouvoirs exercés par les plateformes de travail atténuent fortement la sécurisation recherchée dans ces dispositifs, exposés de ce fait à la menace, fondée sur le principe de réalité, de la reconnaissance judiciaire d'un lien de subordination entre le travailleur et l'opérateur de plateforme (**a**). Il présente, en outre, le risque d'une contagion aux autres travailleurs (**b**).

a. Un employeur fictif ?

574. En pratique, le « *tiers employeur* » apparaît comme un employeur fictif dans la mesure où il n'est « *ni propriétaire ni destinataire* » des informations lui permettant d'accomplir correctement son rôle dès lors que les contrats sont conclus sur l'espace numérique de la plateforme, qui en assure la gestion.

575. D'un autre côté, les dispositifs préconisés par le rapport Frouin déresponsabilisent l'opérateur de plateforme qui dirige et tire les profits de l'activité du travailleur mais transfèrent à un tiers la fonction et les responsabilités inhérentes à l'employeur[1547]. C'est ce qui a justifié les critiques faites au rapport d'avoir « *imaginé des solutions consistant à faire échapper les plateformes, qui génèrent les risques liés aux activités de leurs travailleurs, en tirent profit, et qui les dirigent, à la charge de ces risques* », alors qu'« *en matière sociale, un grand pouvoir devrait sans doute impliquer de grandes responsabilités, non justifier que l'on puisse s'en exempter* »[1548].

576. En effet, si le recours à un tiers employeur pourrait être intéressant concernant les plateformes d'intermédiation, il semble parfaitement inadapté aux plateformes de travail en

[1544] C'est notamment ce qui explique les réticences auxquelles a dû faire face le portage salarial, WILLMAN C., « Le portage salarial, ce mal-aimé », Dr. soc. 2015, p. 416.
[1545] VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail », préc.
[1546] V. *supra*, n° 338 et s. ; VAN DEN BERGH K., « Les plateformes de mise au travail : mettre fin à une supercherie », RDT 2018, p. 318.
[1547] VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail », préc.
[1548] GOMES B., « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », préc.

raison des pouvoirs qu'elles exercent. La subordination numériquement exercée ne doit pas empêcher l'application du salariat lorsque ses conditions sont réunies. En ce sens, Madame Barbara Gomes considère que « *pour celles et ceux qui évoluent au sein des plateformes de travail, il n'existe pas de "zone grise" (...) : la législation sociale a toute légitimité à s'appliquer* »[1549].

b. Un risque de contagion ?

577. « *Le recours par une entreprise cliente à un prestataire commercial, par exemple à un salarié porté, peut donner lieu à des abus manifestes relevant du travail illégal (risques de fausse externalisation, de travail dissimulé et de marchandage)* »[1550]. Ainsi, conscient des risques encourus par l'élargissement à l'ensemble des salariés des dispositifs de recours à un « *tiers employeur* », le rapport Frouin en limite l'accès au travail de plateforme. Toutefois, la généralisation du recours à ces dispositifs est susceptible de favoriser une « *plateformisation* » du travail[1551]. En effet, la légalisation progressive d'une « *nouvelle forme d'externalisation du travail* » qui permet à l'entreprise qui en tire les profits de s'affranchir de la responsabilité de l'employeur pourrait fortement encourager une généralisation du modèle. L'avenir du travail serait ainsi « *peuplé de faux indépendants salariés par des employeurs de papier au profit d'entreprises utilisatrices – exerçant un pouvoir de gestion algorithmique – qui pourront "consommer" du travail sur la base de simples contrats commerciaux dans tous les domaines de l'activité économique* »[1552].

578. À l'ensemble des critiques qui viennent d'être exposées s'ajoute un risque d'atteinte au principe d'égalité de traitement. Les conditions que doivent remplir les travailleurs pour relever du portage salarial et de la CAE[1553] peuvent avoir pour conséquence de « *traiter différemment du point de vue juridique deux travailleurs engagés par la même plateforme* » et aboutir à octroyer aux travailleurs les moins impliqués, ou disposant d'une faible ancienneté, un « *statut au rabais (...) [ce qui] nuirait au principe de cohérence, d'égalité de traitement, voire de non-discrimination* »[1554].

[1549] *Ibid*.
[1550] FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., spéc. p. 49.
[1551] VAN DEN BERGH K., préc.
[1552] VAN DEN BERGH K., « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail », préc.
[1553] V. *supra*. n° 547 et s.
[1554] DAUGAREILH I., « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », préc.

579. Tout cela a certainement convaincu les pouvoirs publics de ne pas emprunter cette voie. De l'aveu de Monsieur Jean-Yves Frouin, la reconnaissance directe du statut de salarié aux travailleurs des plateformes aurait effectivement pu permettre de régler toutes les difficultés[1555] en ce qu'elle semble « *correspondre juridiquement à la situation réelle* »[1556] de ces travailleurs. Mais cela pose la question de l'élargissement du salariat.

II. L'élargissement du salariat

580. La définition du lien de subordination juridique issue de l'arrêt Société générale de 1996[1557] n'est pas opératoire pour appréhender les nouvelles formes de travail exercées par l'intermédiaire d'une plateforme numérique (**A**). Or, la Cour de cassation ne souhaitant pas revenir sur les critères du contrat de travail, en raison de leur conformité au droit de l'UE[1558] et de leur sanctuarisation par le Conseil constitutionnel en 2019[1559], la solution pourrait venir de l'instauration par le législateur européen d'une présomption de relation de travail salariée au bénéfice des personnes qui travaillent par l'intermédiaire d'une plateforme numérique de travail (**B**).

[1555] « *il est vrai que la reconnaissance d'un statut de salarié, pour tous les travailleurs des plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service et fixent son prix, règle la plupart des questions sans que les inconvénients habituellement avancés de cette solution soient absolument démontrés* », FROUIN J.-Y., « Réguler les plateformes numériques de travail », préc.

[1556] FROUIN J.-Y., « Réguler les plateformes numériques de travail. Retour sur une mission compliquée », Dr. soc. 2021, p. 201.

[1557] Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale* : RJS 12/1996, n° 1320 ; « Assiette de cotisations de sécurité sociale : gratification hold up, complément de retraite et honoraires de conférenciers », D. 1996, p. 268 ; note BARTHÉLÉMY J., « Salarié : une définition unique en droits du travail et de la sécurité sociale », JCP E 1997, 911 ; note DESDAT J.-C., « Le risque d'affiliation au régime général de la sécurité sociale de praticiens libéraux exerçant dans le cadre d'un établissement de santé privé », RDSS 1997, p. 847 ; note DUPEYROUX J.-J., « À propos de l'arrêt *Société Générale* », Dr. soc. 1996, p. 1067.

[1558] Le doyen Jean-Guy Huglo se réfère aux directives 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, dont la notion de travailleur est proche de celle retenue par la jurisprudence française en ce qu'elle repose sur le lien de subordination et permet à l'appartenance au service organisé d'être retenu par le juge comme un indice de son existence, HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », préc. ; Le travailleur est défini au niveau européen comme celui qui « *accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération* », CJCE, 3 juill. 1986, aff. C-66/85, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, §17.

[1559] Le Doyen Jean-Guy Huglo considère que le « *lien de subordination juridique [a été] sanctuarisé par la jurisprudence du Conseil constitutionnel* », qui a retenu, dans sa décision du 20 décembre 2019, l'inconstitutionnalité de l'article 44 de la loi LOM qui remettait en cause le pouvoir de requalification du juge lorsqu'il constate un « *état de subordination juridique* », HUGLO J.-G, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », entretien, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1899, p. 3, à propos de Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 875.

A) L'inadaptation des critères de la subordination juridique

581. Des trois pouvoirs constitutifs de la subordination juridique, le pouvoir de direction s'avère le plus difficile à caractériser dans l'organisation du travail mise en place par les plateformes numériques (**1**). Néanmoins, le pouvoir de sanction, que le Conseiller doyen Jean-Guy Huglo présente comme essentiel[1560], est également discuté (**2**).

1. *L'invisibilisation du pouvoir de direction*

582. Le pouvoir de direction se caractérise traditionnellement par la faculté, dont dispose l'employeur, de donner des ordres et directives aux salariés. Toutefois, les manifestations de ce pouvoir[1561] évoluent et les ordres directs font place à des incitations indirectes associées à un contrôle intensifié du travailleur. Le Professeur Pascal Lokiec explique cette transformation par la complexification du travail, la montée en puissance du travail aux objectifs et l'essor du télétravail[1562]. Cette évolution, résultant d'un accroissement de l'autonomie du salarié qui aurait seulement besoin d'être contrôlé et non plus dirigé, est encouragée par la révolution numérique. Celle-ci contribue ainsi à l'invisibilisation du pouvoir de direction classique, plus difficile à identifier[1563], grâce à une stratégie d'évitement (**a**), au profit d'une direction douce (**b**).

[1560] HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », préc. – V. également, HUGLO J.-G, entretien « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », préc. et entretien, « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1842-1843, p. 3, à propos de Cass. soc., 28 nov. 2018, *Take Eat Easy*, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 1016.

[1561] Cass. civ., 6 juill. 1931, *Bardou*. – Cette notion, principalement utilisée lorsque l'intégration au service organisé suffisait à caractériser une relation de travail salariée a, à la suite de l'arrêt *Hebdo Presse* (Cass. ass. plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, *Hebdo Presse*, Bull. ass. plén., n° 9), été remplacée par le pouvoir de « *direction* », BONNIN V., « Subordination d'hier et d'aujourd'hui. Le pouvoir dans la relation de travail sous l'effet de la numérisation », RJS 01/23.

[1562] LOKIEC P., « Les contours récents du pouvoir de direction », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, LGDJ, 2022, p. 297, spéc. p. 298.

[1563] En témoigne le partage de la jurisprudence sur la question du statut dont relèvent les travailleurs des plateformes, V. *supra*, n° 372. – V. not. FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », Dr. soc. 2018, p. 547.

a. L'évitement du pouvoir de direction classique

583. La difficulté relative à l'identification de la subordination juridique n'est pas nouvelle[1564], mais elle est accrue par l'utilisation des outils numériques[1565]. L'objectif consiste à s'éloigner au maximum des pratiques révélant l'existence d'un pouvoir, tout en développant de fortes incitations qui, prises globalement, créent indéniablement un contexte directif[1566]. Les travailleurs seraient ainsi parfaitement autonomes et libres de s'organiser à leur guise. Ils pourraient choisir librement leurs zones, jours et horaires de travail et, ainsi, accomplir leur prestation quand ils le souhaitent. Ils seraient également libres d'accepter ou de refuser les requêtes émanant des plateformes[1567]. La stratégie est efficace[1568]. Ainsi, c'est parce que la plateforme *Yodel* octroyait aux livreurs la liberté d'accepter ou non les tâches proposées, de sous-traiter le service[1569], d'exercer pour des concurrents et d'organiser leur temps de travail[1570], que la CJUE a refusé la demande de requalification des contrats conclus avec eux[1571].

584. Informés des indices utilisés par les juges pour caractériser l'existence du lien de subordination juridique et procéder à la requalification en contrat de travail, les opérateurs dissimulent leurs pouvoirs pour mettre en avant la liberté dont jouiraient les travailleurs[1572].

[1564] Cette question n'est pas nouvelle et remonte aux années 1900 : SUPIOT A., *Le droit du travail*, coll. Que sais-je ?, PUF, 7e éd., 2019, p. 68 ; CAMERLYNCK G.H. (dir.), *Le contrat de travail*, coll. Traité de droit du travail, Dalloz, tome 1, 2e éd., 1982, p. 59 ; Revue juridique d'Île-de-France (sous l'égide), *Les frontières du salariat*, Actes du colloque organisé les 26 et 27 oct. 1996, préc.

[1565] V. *supra*, n° 292 et s.

[1566] V. *supra*, n° 351 et s.

[1567] Comme l'a admis le Conseil de prud'hommes de Paris pour les chauffeurs d'Uber, Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460, *Uber*.

[1568] V. not. CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, *Deliveroo* : note ALLOUCH A., « Absence de requalification en contrat de travail de la relation contractuelle entre la plateforme Deliveroo et un livreur à vélo », Gaz. Pal. 2021, n° 20, p. 69 ; note KRIEF B., « La cour d'appel de Paris refuse, à juste titre, de requalifier un coursier partenaire de la plateforme Deliveroo en salarié », Bull. Joly Trav. 2021, n° 5, p. 8 – CA Paris, Pôle 6, chambre 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875 – FABRE A., préc.

[1569] Liberté qui pose des difficultés lorsque les personnes qui accomplissent effectivement l'activité sont en situation irrégulière.

[1570] CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B v. Yodel Delivery Network Ltd*, V. *supra*, note de bas de page n° 1073

[1571] En considérant que ces prestataires n'entraient pas dans la catégorie du « *travailleur* » au sens de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 relative au temps de travail.

[1572] Comme le souligne le Professeur Thomas Pasquier, « *le contentieux des plateformes n'est pas un contentieux comme les autres car les plateformes ne sont pas des plaideurs comme les autres. (…) elles ont développé un argumentaire juridique cohérent, construit, flexible et réactif qui ne manque pas, à première vue, de séduire. (…) Cet argumentaire brouille les pistes de l'interprétation, et c'est sans doute là son ambition. Ce qui frappe en effet à la lecture des décisions rendues à propos des plateformes de mobilité, c'est l'aptitude de ces dernières à produire un argumentaire à la fois évolutif, flexible et perturbateur des catégories d'analyse traditionnelles* », PASQUIER T., « Les travailleurs de plateformes sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2039, note sous Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, *Uber* et Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316, *Bolt*.

Les moyens soulevés par *Uber* en 2020, comme *Bolt* en 2023[1573], tendent à démontrer que les indices relevés par les juges pour caractériser le contrôle opéré par l'opérateur de plateforme sont, en réalité, justifiés par des contraintes extérieures de marché. Or, aujourd'hui, l'argumentaire d'*Uber* a évolué[1574] et s'attache à nier l'existence de chaque pouvoir caractérisant la subordination juridique, « *comme si les avocats et services des sociétés de plateforme absorbaient les solutions rendues par la Cour de cassation pour reformuler en réaction leur narration* »[1575]. Il ressort ainsi des motifs de la Cour d'appel[1576] censurés par un arrêt de la chambre sociale rendu le 25 janvier 2023[1577], concernant *Uber*, que l'opérateur, « *[fixe] un cahier des charges destiné à garantir la qualité et la sécurité [de la] prestation* » qui ne constitue pas des « *directives formelles et précises caractérisant le pouvoir de direction de l'employeur* ». Cette stratégie d'évitement n'a pourtant pas empêché la Cour de cassation de déceler le pouvoir de direction des plateformes au prix d'une analyse classique[1578], quelque peu forcée et donc inadaptée.

585. En réalité, l'absence d'ordres et de contraintes sous leurs formes traditionnelles, ou à tout le moins leur diminution drastique, n'empêche pas l'exercice du pouvoir par les plateformes, mais sous une forme renouvelée permise par l'outil numérique[1579]. Ainsi que l'a parfaitement observé le Professeur Thomas Pasquier, « *le pouvoir n'a pas besoin de l'action d'une personne physique pour déployer ses effets et une juste configuration contractuelle, agrémentée de l'intermédiation d'un outil numérique efficace, peut s'avérer*

[1573] Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316 *Bolt*, V. *supra*, note de bas de page n° 1031. Dans son pourvoi unique composé de dix branches, Bolt a d'abord mis en avant que la liberté dont dispose le travailleur dans l'exercice de son activité et son organisation : il serait ainsi libre de se connecter à sa guise, de constituer une clientèle propre, les consignes listées sur son site internet ne relèvent que de simples conseils ou recommandations. L'argumentaire vise, ensuite, à relativiser les contraintes pesant sur le chauffeur dès lors qu'elles sont justifiées par le respect de la réglementation, la garantie de la qualité de la prestation et la fixation d'un prix optimum pour l'usager. Enfin, l'opérateur considère que le pouvoir de déconnexion ne s'analyse pas comme l'exercice du pouvoir disciplinaire, dès lors qu'il a pour seul objet que de sanctionner la violation d'obligations préalablement définies par les parties, que le système de géolocalisation n'est utilisé que pour « *mettre [le chauffeur] en contact avec le client le plus proche* », que la méconnaissance de la destination de la course n'est pas incompatible avec l'indépendance et que la détermination du prix ne saurait constituer un indice de l'existence d'un contrat de travail.

[1574] V. PÄRLI K., « Pratique judiciaire concernant Uber et UberEats en Suisse : aperçu et réflexion », Séminaire, Aix-Marseille Université, CDS, 17 mai 2023.

[1575] PASQUIER T., préc. ; V. également LILIU E., « Travailleurs des plateformes : le CPH de Lyon écrit un nouvel épisode de la saga Uber », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2033, p. 13, note sous Cons. prud'h. Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746.

[1576] CA Lyon, ch. soc. B, 15 janv. 2021, n° 19/08056, *Uber*.

[1577] Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, V. *supra*, note de bas de page n° 1034.

[1578] V. *supra*, n° 348 et s.

[1579] V. *infra,* n° 588.

tout aussi contraignante que n'importe quelle directive, ordre et sanction personnelle »[1580]. Il s'agirait alors d'une « *direction algorithmique* » : la manière dont les travailleurs accomplissent leur prestation n'est plus directement déterminée par le donneur d'ordres, ni par eux-mêmes, mais par l'outil[1581]. Le changement d'interface par lequel est exercé le pouvoir n'est, ainsi, pas nécessairement synonyme de liberté, mais peut être source de « *subordination technique* »[1582], « *sur-subordination à la seconde près* »[1583], voire « *subordination algorithmique* »[1584].

586. Mais, l'exercice du pouvoir passe également par une autorité « *douce* » exercée au moyen de l'intermédiaire numérique.

b. Une direction « *douce* »[1585]

587. Dissimulés derrière une interface numérique (**α**), les opérateurs de plateforme utilisent également les sciences cognitives et comportementales (**ß**).

α. La maîtrise de l'interface numérique

588. Contrairement au fonctionnement des entreprises classiques, les opérateurs de plateformes gèrent leurs travailleurs au moyen d'une interface numérique dont ils ont l'entière maîtrise. L'efficacité de cette gestion est renforcée par l'utilisation de la méthode

[1580] PASQUIER T., « Les plateformes numériques dans la tourmente : à propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019 », Semaine sociale Lamy 2019, n° 1845, note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber*, V. *supra*, note de bas de page n° 1018.
[1581] GAMET L., « Le travailleur et (les deux visages de) l'algorithme », Dr. soc. 2022, p. 775.
[1582] CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, coll. La couleur des idées, éd. Seuil, 2019, p. 254, qui emprunte la formulation en la transposant au contexte des plateformes numériques à D'HONT O., *Techniques et savoirs des communautés rurales. Approche ethnographique du développement*, Paris, Karthala, 2005, « *qui l'employait pour désigner les relations entre membres de communautés rurales et intermédiaires sur le marché des fournisseurs de matériel agricole* ».
[1583] RAY J.-E., « Impacts de la digitalisation sur les conditions de travail », European Labour Law Network, 8th Annual Legal Seminar Digitalisation et droit du travail, 26-27 nov. 2015, cité par AMAR N. et VIOSSAT L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapp. de l'IGAS, mai 2016, p. 52.
[1584] *Ibid*.
[1585] En référence à la notion de « *Privacy by design* » développée par le RGPD qui désigne la prise en compte de la protection de la vie privée des utilisateurs avant même la conception d'un système. Selon l'idée ici développée, la manipulation du comportement du travailleur est prise en compte par l'opérateur dès la conception de la plateforme numérique dans l'*UX design* (entendu au sens large, V. *infra*, note de bas de page n° 1587).

dite de « *l'UX design* »[1586], ou « *expérience utilisateur* »[1587]. Cette approche consiste schématiquement à concevoir une interface qui répond aux attentes des utilisateurs de la plateforme tout en tenant compte de leur ressenti. Cela leur confère un pouvoir considérable dans la mesure où cela leur permet de concevoir la plateforme en la structurant de manière à guider techniquement le comportement des travailleurs tout au long de leur activité[1588]. L'interface numérique permet ainsi d'imposer, *via* la plateforme, des « *process* » définis dans les moindres détails[1589].

589. Cette maîtrise totale de *« l'expérience utilisateur »* constitue un atout considérable pour l'opérateur qui est le seul[1590] à pouvoir configurer l'interface de l'application à son avantage et à connaître toutes les informations échangées. Ce monopole informationnel permet à l'opérateur de contrôler tout ce que les travailleurs voient afin de limiter ou canaliser leur comportement dans son intérêt[1591]. De plus, l'intermédiation technologique incarnée par la plateforme procure aux travailleurs, dont c'est la seule source d'informations, un sentiment erroné de vérité et de neutralité, alors que c'est l'opérateur qui maîtrise l'ensemble des données qui y figurent[1592]. En réalité, l'objectif poursuivi par les opérateurs n'est pas d'assurer une simple mise en relation d'un client et d'un indépendant en offrant à ce dernier une plateforme lui présentant en toute neutralité les informations utiles à l'exécution de sa prestation, mais de paramétrer l'outil numérique de façon à placer, par défaut, le travailleur dans une position passive tout en lui donnant l'illusion du choix.

[1586] De l'acronyme anglais « *User eXperience* » apparu dans les années 1990 grâce au docteur en psychologie mathématique Donald A. Norman, LAIMAY C., « À quoi sert le design UX ? », I2D (Information, données & documents), 2017/1, vol. 54, p. 34.

[1587] Pour les besoins de notre étude, nous abordons ce terme dans son sens le plus large, c'est-à-dire comme étant « *l'expérience complète vécue par l'utilisateur lorsqu'il se sert de l'application et du service qu'elle procure* », NOGIER J.-F., UX design & ergonomie des interfaces, Dunod, 7ème éd. 2020. Ainsi défini, l' « *UX design* » englobe l'interface de l'outil numérique, l'impact émotionnel de son utilisation, ainsi que son utilisabilité.

[1588] Comme des clients, mais cet aspect est écarté de notre étude.

[1589] V. *supra*, n° 351 et s.

[1590] Le livreur Uber ou Deliveroo ne peut pas la configurer pour, par exemple, n'accepter que les courses qui lui rapporteraient plus qu'une somme plancher qu'il aurait déterminée.

[1591] CALO R. et ROSENBLAT A., « *The Taking Economy : Uber, Information and Power* », (L'économie de captation : Uber, information et pouvoir), *Columbia Law Review*, Vol. 117, 2017, *University of Washington School of Law Research Paper* n°, 2017-08, 9 mars 2017 (dernière revision datée du 22 oct. 2017), pp. 1680-1681 : « *The company manipulates what*
ride-hailers and providers see and limits or channels all participants' behaviors toward Uber's ends ».

[1592] Sur les différences entre les données et la réalité, notamment, des trajets effectués, V. *supra*, n° 380 et s. ; DESBIEY O., « Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage », Laboratoire d'Innovation Numérique de la CNIL (LINC), 7 avr. 2017 ; ARTE, « Comment Uber manipule ses chauffeurs », Dopamine, épisode 7, YouTube, 4 nov. 2019.

L'exercice de ce pouvoir se matérialise notamment par le recours aux sciences comportementales.

β. Le recours aux sciences cognitives et comportementales

590. Pour optimiser leur croissance et adapter au mieux l'offre à la demande, certains opérateurs comme *Uber*, *Lyft* ou encore *Postmates*[1593] ont recours, en coulisses, aux sciences cognitives et comportementales[1594] leur permettant de diriger indirectement leurs travailleurs au moyen d'incitations psychologiques pour influer sur le moment, la durée ou encore le lieu d'accomplissement de la prestation[1595]. Il en est ainsi tout particulièrement de la technique du *nudge*[1596], que l'on peut traduire par « *coup de pouce* » et qui vise à inciter de façon

[1593] Il s'agit d'une plateforme américaine assurant un service de livraison.

[1594] Incarnées notamment par les neurosciences, sciences cognitives, économie comportementale et sociologie de la prise de décision.

[1595] BUCHANAN L. et SESHAGIRI A., « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), New York Times, 2 avr. 2017 : « *as Uber talks up its determination to treat drivers more humanely, it is engaged in an extraordinary behind-the-scenes experiment in behavioral science to manipulate them in the service of its corporate growth (…) by using psychological inducements and other techniques unearthed by social science to influence when, where and how long drivers work* ».

[1596] Le « *nudge* » ou « *méthode douce* » parfois désigné comme un « *coup de coude* », est une technique qui vise à subtilement influencer ou orienter le comportement d'une personne sans recourir à la contrainte ou à des directives explicites, V. THALER R.H. et SUNSTEIN C.R., Nudge. Édition ultime, Vuibert, 2022, p. 25. – Le concept de nudge, qui repose sur les avancées en neurosciences et en économie comportementale, a été théorisé en 2008 par ces deux auteurs américains, respectivement économiste lauréat du prix Nobel d'économie en 2017 et Professeur de droit à l'Université de Harvard, qui ont ainsi popularisé la théorie du paternalisme libertarien. L'aspect paternaliste réside dans le fait qu'il serait « *légitime d'influencer (…) le comportement des gens afin de les aider à vivre plus longtemps, mieux et en meilleure santé* ». L'aspect libertarien implique quant à lui que « *les gens doivent être libres de faire ce qu'ils veulent ». Cette ambivalence caractérise ainsi la démarche consistant à « anticiper les décisions des individus ou de s'y conformer [et à tenter] délibérément de les orienter dans des directions susceptibles d'accroître leur bien-être* », *ibid*, pp. 23-25. – Ce concept a pénétré le droit public, comme privé et ainsi justifié « *l'encadrement par le droit national et européen, de certaines pratiques commerciales, par exemple au sujet des options par défaut afin de protéger les consommateurs, ou encore en droit des contrats et de la concurrence* ». Le nudge permet ainsi « *d'identifier et de comprendre les signes de la présence de l'autorité* ». Par exemple, en droit des contrats, il ne suffit pas de transmettre l'information, mais il faut le faire sans perturbation par des biais cognitifs, BONNET J., « L'utilisation de la théorie du nudge dans la mise en œuvre des politiques publiques », Revue de droit public 2023, n° 2, p. 333 – V. L. n° 2018-1202, 22 déc. 2018, relative à la lutte contre la manipulation de l'information (JO n° 0297, 23 déc. 2018) – S'agissant de la prise en compte des nudges par le droit privé, V. DONDERO B., « Nudge. Une notion plurielle pour inciter les acteurs de la société à prendre une décision », JCP G 2020, 1269 ; Par le droit de la consommation, CANNARSA M., « Les consommateurs aussi ont des sentiments ! Quels effets sur leurs patrimoines ? », *in* VIOLET F., *Personne et patrimoine en droit. Recherche sur les marqueurs d'une connexion*, Bruylant, 2015, p. 107 ; Par la compliance, RAPP L., « Théorie des incitations et gouvernance des activités spatiales », in FRISON-ROCHE M.-A., Les outils de la compliance, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 2020, p. 73 et CHADUTEAU O., « Quand la compliance devient un avantage compétitif », RJSP 2019, n° 16, p. 33 ; Par le droit public, MARKUS J.-P., « Le nudge administratif », RFDA 2022, p. 85 et BONNET J., préc. Il s'agit de « *tout aspect de l'architecture du choix impliquant une friction qui rend plus difficile l'obtention d'un résultat bénéfique pour l'individu (selon ses propres critères)* […]. *Rendre difficile la résiliation d'une adhésion ou d'un abonnement est un bon exemple* ».

subliminale un individu à adopter un comportement sans contrainte apparente. Par cette technique, les opérateurs ambitionnent, en exploitant notamment les biais cognitifs[1597], de diriger de manière « *douce* » le comportement des « *prestataires* »[1598]. À l'instar du management moderne de plus en plus horizontal, cette technique témoigne, malgré son apparente suggestivité, de l'exercice d'une forme renouvelée de l'autorité par l'opérateur. Les travailleurs ont ainsi l'impression d'être libres dans l'exercice de leur activité, alors qu'ils sont, en réalité, totalement conditionnés et poussés à adopter un comportement favorable aux plateformes[1599]. Cette forme de manipulation ne peut pas être assimilée aux ordres et directives directs, impératifs, qui caractérisent traditionnellement le pouvoir de direction. Toutefois, son impact, qui est renforcé par son invisibilité[1600], ne peut pas être nié. L'interface numérique permet ainsi une direction douce des travailleurs[1601].

591. Les opérateurs tentent ainsi de décourager le travailleur de se déconnecter de la plateforme en conjuguant la tendance qu'ont les personnes maîtres de leur temps de travail quotidien à se fixer des objectifs de revenus avec leur aversion aux pertes[1602]. Ainsi, le travailleur qui souhaite se déconnecter est informé, *via* une fenêtre *pop-up*[1603], qu'il est sur

---

[1597] Un biais cognitif est un « *schéma de pensée trompeur et faussement logique* », FRAYSSINHES J., « Le rôle des biais cognitifs dans l'apprentissage », éducation permanente 2022/4, n° 233, pp. 147-154 – De nombreux biais cognitifs ont été identifiés, comme l'illusion de familiarité (qui consiste à accorder davantage de crédit à une affirmation familière, indépendamment de sa véracité objective), l'effet de halo (qui vise la tendance à apprécier une personne ou une chose dans son ensemble à partir d'un élément précis : c'est cela qui explique le fait qu'une personne physiquement attirante paraisse plus intelligente) l'effet d'ancrage (qui vise la tendance des individus à se fier à une première information) ou encore le biais de confirmation générale (qui désigne la tendance à sélectionner les informations qui renforcent nos croyances…), V. KAHNEMAN D., *Système 1 Système 2. Les deux vitesses de la pensée*, Flammarion, 2011, (trad. fr. R. Clarinard), oct. 2012.

[1598] Les opérateurs favorisent effectivement « *les dispositifs d'incitations au profit de méthodes plus directes de direction, [privilégient] l'évaluation et la récompense aux sanctions coercitives* », GOMES B., « *Take Eat Easy* : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 6, note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, V. *supra*, note de bas de page n° 1016.

[1599] Qui n'est pas toujours celle favorable au travailleur. S'ils sont partenaires et si leurs intérêts sont interdépendants, les plateformes percevant une commission sur les missions réalisées, ces derniers peuvent parfois diverger. En effet, travailleur et plateforme sont également concurrents. À titre d'illustration, l'intérêt d'Uber réside dans l'accroissement du nombre de chauffeur puisque plus il y en a, moins les clients attendent et plus la plateforme facture de courses et accroit ses bénéfices. À l'inverse, moins il y en a, plus les clients attendent et plus le chiffre d'affaires du chauffeur qui assure les courses est élevé puisqu'elles sont majorées. L'intérêt de la plateforme est donc d'avoir le plus de chauffeur sur la plage horaire la plus large possible, alors que cela n'est pas forcément rentable pour eux, ARTE, « Comment Uber manipule ses chauffeurs », préc.

[1600] « *Derrière l'autonomie affichée des travailleurs, le pouvoir des plateformes est d'autant plus intense qu'il cherche à s'invisibiliser* », *Ibid*.

[1601] DESBIEY O., « Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage », préc.

[1602] BUCHANAN L. et SESHAGIRI A., « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), préc.

[1603] Ou « *fenêtre intruse* ». Ce terme désigne une fenêtre qui s'affiche soudainement à l'écran sans que l'utilisateur en ait fait la demande, Dictionnaire FranceTerme, JO 18 déc. 2005.

le point de perdre un objectif qu'il était proche d'atteindre, étant précisé que, parmi les deux options « *se déconnecter* » ou « *continuer à conduire* », la seconde est mise en évidence graphiquement afin d'encourager sa sélection[1604].

592. Inversement, l'objectif peut être d'inciter le travailleur à se connecter. L'interface numérique permet effectivement de le contacter tous les jours, à n'importe quel moment, même en dehors du temps de travail, afin de l'inciter à travailler[1605] en l'informant, par exemple, qu'une forte demande est en cours et qu'il rate des opportunités[1606]. Si les informations transmises peuvent paraître neutres, le pouvoir résulte du contrôle opéré par l'opérateur puisque les travailleurs savent que leur comportement est analysé et pourra donner lieu à des sanctions[1607].

593. Nous ferons état de deux autres procédés utilisés par les plateformes. Le premier repose sur la technique que nous qualifierons de *binge-working*[1608], qui consiste à proposer aux travailleurs la prochaine mission avant même que la prestation en cours ne soit terminée. Cette technique, particulièrement adaptée aux chauffeurs des plateformes de mobilité, augmente le taux d'acceptation d'une nouvelle course. Le second procédé est celui dit de la *gamification*[1609]. Utilisant les mécanismes propres aux jeux-vidéos et visant à entretenir une « *boucle ludique* » propice à un fort degré d'addiction[1610], cette technique pousse le

---

[1604] « *Vous êtes à 10 $ de gagner 330 $ de revenus nets. Êtes-vous sûrs de vouloir vous déconnecter ?* ».
[1605] V. Documentaire *The Social Dilemma* (Derrière nos écrans de fumée), écrit et réalisé par Jeff Orlowski, sorti le 9 sept. 2020, accessible sur Netflix.
[1606] Uber a pu envoyer les messages suivants à ses chauffeurs : « *Salut, le rush matinal a commencé. Rends-toi sur cette zone, c'est là que la demande est la plus forte* », « *Salut, le concert est sur le point de se terminer. Tu devrais t'y rendre* », BUCHANAN L. et SESHAGIRI A., « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), préc.
[1607] V. *supra*, n° 367.
[1608] En référence à l'expression américaine *binge drinking* désignant une consommation excessive d'alcool, vise le comportement consistant à regarder en cascade, sans pouvoir s'arrêter, un grand nombre d'épisodes d'une série.
[1609] DETERDING S., KHALED R., NACKE L.-E. et al., *Gamification: Toward a definition*, (Vers une définition de la gamification), *in* CHI 2011 *gamification workshop proceedings*, Vancouver BC, Canada, 2011, cité par GIRARD-CHANUDET C., « Le jeu en vaut-il la donnée ? La ludification gourmande des interfaces », LINC, 6 novembre 2018, cité par FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, préc., spéc. p. 95.
[1610] *« Certains des jeux les plus addictifs jamais créés, comme le hit des années 1980 et 1990, Tetris, reposent sur un sentiment de progression vers un sentiment de progression vers un objectif qui est toujours juste au-delà de la portée du joueur (…) cet état mental porte un nom : la « boucle ludique »,* BUCHANAN L. et SESHAGIRI A., « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), préc.

travailleur pousse à se surpasser pour obtenir des récompenses le plus souvent sans aucune valeur marchande[1611].

594. Outre la difficulté à identifier le pouvoir de direction, en raison de son invisibilisation par l'outil numérique, le pouvoir de sanction traditionnel peut être discuté.

2. *Un pouvoir de sanction discuté*

595. S'il est vrai, comme le relève Monsieur Vincent Bonnin[1612], que l'exercice de l'autorité n'exige pas nécessairement le prononcé d'une sanction et que la menace peut suffire à caractériser cette prérogative, il n'en reste pas moins que la caractérisation du pouvoir de sanction traditionnel est particulièrement inadaptée aux plateformes.

596. Pourtant, l'importance du pouvoir de sanction des plateformes ne fait aucun doute pour la Cour de cassation, qui l'a relevé dans ses arrêts *Take Eat Easy* et *Uber*[1613], alors que cette prérogative est particulièrement difficile à identifier.

D'abord, parce que les éléments caractérisés ne relèvent pas exclusivement du pouvoir de sanction. Ainsi, l'arrêt *Uber* du 4 mars 2020[1614] mentionne que « *les déconnexions temporaires et les corrections tarifaires pour itinéraire inefficace relèvent* » à la fois des « *conditions d'exercice de la prestation de transport* » et du « *pouvoir de sanction* »[1615].

597. Ensuite, parce que la qualification de sanction par la Haute juridiction est parfois très discutable. Ainsi, dans l'arrêt *Uber*, ont notamment été déterminants les corrections tarifaires appliquées en cas d'« *itinéraire inefficace* », les déconnexions temporaires imposées après trois refus de courses ou après l'annulation d'une course que le chauffeur vient d'accepter, les déconnexions temporaires, voire permanentes, prononcées en raison d'un taux d'annulation trop important ou d'une moyenne de notes des clients inférieure au

[1611] *Ibid*.
[1612] BONNIN V., « Subordination d'hier et d'aujourd'hui. Le pouvoir dans la relation de travail sous l'effet de la numérisation », préc.
[1613] HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », préc.
[1614] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, V. *supra*, note de bas de page n° 875.
[1615] BONNIN V., « Subordination d'hier et d'aujourd'hui. Le pouvoir dans la relation de travail sous l'effet de la numérisation », préc.

seuil considéré comme acceptable par l'opérateur ou encore la perte définitive d'accès à la plateforme en cas de signalement de « *comportement problématique* » [1616].

Or, les juges retiennent l'existence de fautes disciplinaires qui exigent un agissement « *considéré comme fautif* »[1617], alors que les opérateurs « *[prétendent] ne pas en voir* »[1618]. En effet, les injonctions et corrections de trajectoires considérées par les juges comme des sanctions s'inscrivent, pour les opérateurs de plateformes, dans une logique apparente d'évaluation et de récompense[1619] et répondent à des impératifs de marché. De plus, les déconnexions temporaires après trois refus de course consistent, en réalité, en une simple « *mise hors ligne* » du travailleur inactif, qui peut se connecter à nouveau immédiatement[1620]. De manière plus générale, les déconnexions, prononcées à l'égard des travailleurs refusant une prestation préalablement acceptée, consécutives à des signalements de « *comportement problématique* », ou de ceux dont le taux d'annulation, ou la moyenne de notation client, ne correspond pas aux standards définis par l'opérateur, considérées dans les arrêts *Take Eat Easy* ou *Uber* comme caractérisant le pouvoir de sanction, ne seraient que l' « *issue de sortie d'une grave inexécution (…) offerte à toute partie, quelle que soit la nature de la relation, subordonnée ou non* »[1621]. Nous rappellerons, en effet, qu'outre l'exception d'inexécution, le Code civil[1622] offre aux parties le droit de demander la résiliation[1623] judiciaire [1624] du contrat, mais également d'intégrer une clause résolutoire dans leur convention[1625], qui permet à la partie qui estime subir un manquement grave, de résilier unilatéralement le contrat [1626], « *à ses risques et périls* ».

[1616] HUGLO J.-G., entretien, « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », préc.
[1617] La sanction disciplinaire est définie à l'article L. 1331-1 du Code du travail comme « *toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* » ; V. COHEN-DONSIMONI V., *Droit disciplinaire*, JCl. Travail Traité, fasc. n° 18-40.
[1618] BONNIN V., préc.
[1619] GOMES B., *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse, A. Lyon-Caen (dir.), Université Paris 10, 2018, n° 237 et s. ; V. *supra*, n° 594.
[1620] Selon Uber, le chauffeur peut se reconnecter « *dès qu'il le souhaite en cliquant sur un bouton* », *in* CA Lyon, 15 janv. 2021, n° 19/08056, censuré par Cass. soc., 4 mars 2020, *Uber*, V. *supra*, note de bas de page n° 875.
[1621] BONNIN V., « Subordination d'hier et d'aujourd'hui. Le pouvoir dans la relation de travail sous l'effet de la numérisation », préc.
[1622] C. civ., art. 1224.
[1623] C. civ., art. 1229.
[1624] C. civ., art. 1227.
[1625] C. civ, art. 1225.
[1626] C. civ., art. 1226 issu de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 févr. 2016, art. 2 ; v. Cass. 1ère civ., 13 oct. 1998, Bull. civ. I, n° 300 ; Cass. 1ère civ., 20 févr. 2001, Bull. Civ. I, n° 40 ; Cass. 1ère civ., 13 mars 2007, n° 06-10.229.

598. Ainsi, ni le pouvoir de direction traditionnel, ni le pouvoir de sanction classique ne satisfont pour reconnaître aux travailleurs des plateformes le statut de salarié. Reste le pouvoir de contrôle exercé par les plateformes sur l'activité des travailleurs, qui permettrait de révéler leur autorité. Telle est précisément la voie choisie par la présomption européenne de relation de travail salariée.

B) L'institution d'une présomption de relation de travail salarié

599. La question du régime juridique applicable aux travailleurs de plateforme divise les législateurs. Alors que sur le plan national, le législateur français tente de sécuriser leur indépendance par « *les droits* »[1627] et la régulation sectorielle, l'Union européenne s'oriente vers la voie du « *statut* » et pourrait, ainsi, enjoindre les acteurs nationaux à revoir leur position. L'Union européenne ambitionne effectivement d'élargir le salariat par l'institution d'une présomption de relation de travail salariée non fondée, comme en droit du travail français, sur la dépendance économique (**1**), mais sur un « *contrôle et une direction [de] l'exécution du travail* » par l'opérateur (**2**).

1. *Une présomption non fondée sur la dépendance économique*

600. Contrairement au juge[1628], le législateur français tient compte de la dépendance économique de certains travailleurs pour leur accorder les protections du salariat même en l'absence de lien de subordination juridique[1629]. Entendue comme la situation des travailleurs « *dont la survie économique dépend du maintien de la relation contractuelle* »[1630], elle constitue le fondement des « *dispositions particulières à certaines professions et activités* » de la septième partie du Code du travail[1631]. Sont ainsi présumés

---

[1627] PASQUIER T., « Les travailleurs de plateformes sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », préc.

[1628] Civ., 6 juil. 1931, *Bardou* : D. 1931, 1, 131 : « *la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties* ».

[1629] GARDES D., *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, à propos du lien entre don archaïque et travail moderne*, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ, 2013, p.154.

[1630] LOKIEC P., *Droit du* travail, coll. Thémis, éd. PUF, 2019, p. 114.

[1631] V. aussi les protections spécifiques accordées à certains professionnels placés dans une situation de dépendance économique par le Code de commerce ou le Code rural et de la pêche maritime. V. ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, préc., p. 2, qui fait référence aux agents commerciaux (C. Com., art. L. 134-1 à L. 134-17), vendeurs à domicile indépendants (C. Com., art. 135-1 à L. 135-3), gérants-mandataires (C. Com., art. L.146-1 à L. 146-4), contrats d'intégration agricole (C. rural et de la pêche maritime, art. L. 326-1 à L. 326-5) ou encore agents généraux d'assurances (lesquels bénéficient de dispositions spécifiques dans les Codes générale

salariés les journalistes professionnels[1632], les artistes du spectacle[1633], les mannequins[1634], les entrepreneurs salariés associés exerçant au sein des coopératives d'activité et d'emploi[1635] et par extension les VRP[1636]. Par assimilation, d'autres catégories de travailleurs en situation de dépendance économique bénéficient de certaines dispositions du Code du travail sans pour autant que leur soit reconnue la qualification de salarié. C'est le cas des travailleurs à domicile[1637], des assistants maternels[1638] ou encore des gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire[1639], qui bénéficient des règles relatives au repos, au salaire minimum, à la durée du travail ou encore des règles encadrant le licenciement.

601. Pareille présomption ou assimilation fondée sur la dépendance économique pourrait être étendue aux travailleurs des plateformes. Cette solution présenterait l'intérêt d'être « *simple et efficace* »[1640]. C'est sans doute ce qui a conduit à une première proposition de loi sénatoriale en

des impôts (art. 41-00 A bis, 151 septies A et 93), des assurances (art. L. 540-1 et L. 540-2) et de la sécurité sociale (art. L. 640-1 qui leur octroi l'affiliation aux régimes d'assurance vieillesse et invalidité-décès des professions libérales et R. 641-1 qui leur attribue une section spécifique au sein de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales).

[1632] C. trav., art. L. 7112-1.

[1633] C. trav., art. L. 7121-3.

[1634] C. trav., art. L. 7123-3.

[1635] V. *infra*, n° 553.

[1636] C. trav., art. L. 7313-1.

[1637] C. trav., art. L. 7411-1 à L. 7424-23.

[1638] C. trav., art. L. 6331-57 à L. 6331-62.

[1639] C. trav., art. L. 7322-1.

[1640] De l'aveu de Jean-Yves Frouin, qui ne l'a pas retenu dans son rapport en raison de l'objet de la mission que lui a confié le gouvernement qui ne souhaitait pas encourager le salariat, cette solution permettrait pourtant de résoudre la majorité des problématiques relatives au statut des travailleurs des plateformes, FROUIN J.-Y., *Réguler les plateformes numériques de travail*, *op. cit.*, p. 3 : « *La reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs des plateformes (…) aurait pour avantage de régler immédiatement les questions de sécurité juridique en éteignant les contentieux en requalification. Elle aurait également pour effet d'étendre aux travailleurs des plateformes les droits et protections des salariés. Cette option techniquement aisée à mettre en œuvre amènerait enfin de la clarification. Ce n'est, cependant, pas l'hypothèse de travail des pouvoirs publics ayant initié cette mission. L'argument selon lequel les travailleurs des plateformes seraient eux-mêmes opposés à une telle option, semble sans doute factice : les sondages ne sont pas si clairs et ne tiennent pas lieu de référendum ou de prise de position de représentants légitimes ; l'argument tiré de l'alourdissement du coût de fonctionnement des plateformes paraît également spécieux, tant les allègements de cotisations sociales pour les salaires proches du SMIC sont élevés. Le seul argument recevable et possiblement pertinent est celui de l'autonomie dans l'exercice du travail sur les plateformes* » ; GOMES B., « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », préc. ; Dans le même sens, V. PASQUIER T., « Les travailleurs de plateformes sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », préc.

2019[1641]. Après avoir défini les travailleurs des plateformes[1642], ainsi que les plateformes numériques de travail[1643], le texte prévoyait, en effet, l'application du droit du travail, sous réserve de dispositions spécifiques adaptées, comme la garantie accordée aux travailleurs de déterminer librement leur temps de travail[1644], des aménagements en matière de durée du travail[1645], de rémunération[1646], de rupture du contrat[1647] et en matière de négociation et représentation[1648]. La proposition de loi prévoyait aussi des dispositions liées à l'utilisation des algorithmes visant à assurer leur transparence et intelligibilité se traduisant notamment par la prise en charge des frais de recours à un expert[1649]. Ce texte a toutefois été rejeté par le Sénat[1650].

602. C'est que les présomptions légales fondées sur la dépendance économique se heurtent à une difficulté tenant à la détermination du seuil à partir duquel celle-ci est caractérisée. Deux voies pourraient alors être envisageables. La première pourrait s'inspirer de la législation espagnole qui réserve le statut intermédiaire de *TRADE* aux travailleurs indépendants économiquement dépendants qui réalisent 75 % de leur activité pour un donneur d'ordres unique[1651]. Telle est la voie choisie, en 2021, par la dernière proposition de loi sénatoriale instaurant une présomption de contrat de travail dès lors qu'au moins les

---

[1641] Proposition de loi n° 717, relative au statut des travailleurs des plateformes numériques, 11 sept. 2019, Sénat.

[1642] Les travailleurs des plateformes numériques seraient les « *personnes qui concluent avec des plateformes numériques des contrats portant sur la location de leur force de travail en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme* », *ibid*, projet d'article L. 7522-1, al. 1 C. trav.

[1643] Les plateformes numériques de travail seraient « *celles qui développent une activité économique et commerciale qui consiste à proposer et organiser des services à des clients qui seront réalisés par des travailleurs directement mis en relation par la plateforme. Cette mise en relation n'est pas l'objet de l'activité de la plateforme mais la modalité d'accès et de réalisation du service* », *ibid*, projet d'article L. 7522-1, al. 2 C. trav.

[1644] *Ibid*, projet d'article L. 7523-1, al 1.

[1645] *Ibid*, projet d'article L. 7524-1.

[1646] *Ibid*, projet d'article L. 7525-1 : « *La rémunération des travailleurs définis à l'article L. 7522-1, à l'exclusion de ceux qui exercent une profession de transport de personnes, devra être constituée sur une base horaire. Pour tous les travailleurs définis au même article L. 7522-1, sans exception, les modes de calcul et autres éléments de rémunération devront faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs. Le résultat de cette négociation constituera un socle auquel il ne pourra être dérogé par contrat individuel* ».

[1647] Notamment du lieu de l'entretien préalable qui devait être déterminé par accord dans le cadre de la négociation annuelle ou, à défaut, avoir lieu dans le secteur habituel de réalisation de l'activité du travailleur ou dans sa ville de résidence fiscale, *ibid*, projet d'article L. 7527-1.

[1648] Étaient ainsi prévus des aménagements en matière d'ancienneté exigée dans le cadre de la représentativité syndicale et des conditions inhérentes aux électeurs et candidats aux élections ainsi que des modalités de publicité des résultats des négociations annuelles, *ibid*, projet d'articles L. 7528-1, L. 7528-2 et L. 7529-1.

[1649] *Ibid*, projet d'articles L. 7526-1 et L. 7526-2.

[1650] https://www.senat.fr/seances/s202006/s20200604/s20200604004.html#section287

[1651] V. *infra*, n° 523.

deux tiers du revenu professionnel du travailleur sont issus de l'exploitation d'un algorithme[1652].

603. La seconde voie pourrait être, comme pour les journalistes professionnels dont la présomption[1653] joue lorsqu'ils tirent de leur activité « *le principal de [leurs] ressources* »[1654], de ne fixer aucun seuil pour les travailleurs des plateformes dépendants économiquement. Si l'absence de seuil peut accroitre l'insécurité juridique en favorisant une casuistique jurisprudentielle, elle permet en revanche une certaine souplesse adaptée « *aux futures évolutions du salariat* »[1655].

604. La présomption de salariat au profit du travailleur qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une, ou plusieurs, plateforme(s) et qui en tire le principal de ses revenus permettrait de protéger ceux qui sont le plus affectés par ce déséquilibre dans le rapport de forces économiques. Et si la présomption ne pourrait bénéficier aux travailleurs occasionnels, cette exclusion serait justifiée par la vulnérabilité économique du travailleur régulier vis-à-vis de la plateforme.

605. L'existence d'une présomption de salariat fondée sur la dépendance économique n'a cependant pas séduit la Commission européenne. Répondant favorablement à l'invitation du Parlement[1656], une proposition de directive publiée le 9 décembre 2021[1657] instaure, en effet, une présomption fondée sur le « *contrôle de l'exécution du travail* » par l'opérateur de

---

[1652] Proposition de Loi visant à lutter contre d'indépendance fictive en permettant des requalifications en salarié par action de groupe et en contrôlant la place de l'algorithme dans les relations contractuelles n° 426 du 4 mars 2021, art. 2 qui prévoyait de supprimer la présomption de non-salariat en la remplaçant par une présomption de contrat de travail dès lors qu'au moins les deux tiers du revenu professionnel du travailleur sont issus de l'exploitation d'un algorithme.
[1653] C. trav., art. L. 7112-1.
[1654] C. trav., art. L. 7111-3.
[1655] LÉDERLIN, E., « Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité », JCP S 2015, 1415 ; LOKIEC P. et ROCHFELD J., « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination ? Travail sous big data : les transformations du pouvoir », *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 545.
[1656] Parlement européen, résolution du 16 sept. 2021 « *sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs des plateformes* », cons. S et §5 : note LOISEAU G., « Les travailleurs de plateformes au Parlement européen », Comm. com. électr. 2021, n° 11, comm. 80.
[1657] Commission européenne, Proposition de directive visant à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme de travail numérique, présentée le 9 déc. 2021 : obs. « Travailleurs des plateformes : la Commission européenne propose de nouvelles règles pour améliorer leurs droits », JCP S 2021, act. 547 ; PATAUT E., « Résister à l'inéluctable ubérisation du monde ? », RTD eur. 2022, p. 3 ; V. GRUNY P. et HARRIBEY L., *Proposition de résolution européenne relative à la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*, COM (2021), 762 final, Sénat, 5 oct. 2022.

plateforme. Ce dispositif permettrait, d'une part, de sécuriser et de protéger les travailleurs avant même la conclusion de leur contrat et, d'autre part, d'inciter les plateformes à leur accorder de véritables libertés de sorte qu'ils relèvent véritablement de l'indépendance. Les plateformes seraient ainsi clairement informées des marges de liberté qu'elles doivent laisser aux travailleurs si elles ne souhaitent pas que leur soit reconnue la qualité de salarié. Enfin, un tel dispositif pourrait diminuer le nombre de contentieux.

2. *Une présomption fondée sur un « contrôle et une direction [de] l'exécution du travail »*

606. Les critères retenus pour le jeu de la présomption (**a**) pourraient conduire à une évolution plus générale de la subordination juridique (**b**).

a. Les critères retenus

607. Dans une proposition de directive, le Conseil de l'Union européenne instaure une présomption de salariat en faveur des travailleurs de plateforme, fondée sur un « *contrôle et une direction [de] l'exécution du travail* ».

608. Le projet a évolué[1658]. Alors qu'il a, un temps, été envisagé une présomption sans critère[1659], ce qui aurait renforcé l'efficacité du dispositif[1660], la présomption repose désormais sur la réunion de plusieurs critères[1661].

[1658] Trois options étaient envisageables : une présomption générale de salariat sans critère, sous critères européens ou sous critères nationaux. V. PASQUIER T., « Les travailleurs de plateformes sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », préc.

[1659] Les critères n'avaient pas été repris dans le cadre du projet de directive adopté le 2 février 2023, https://www.euractiv.fr/section/economie/news/travailleurs-des-plateformes-le-parlement-europeen-adopte-une-position-officielle/ ; https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20230130IPR70206/travailleurs-des-plateformes-le-pe-est-pret-pour-les-negociations

[1660] Assujettir la présomption à des critères implique que le salarié doive prouver qu'ils sont remplis, ce qui pourrait atténuer l'effectivité du droit du travail dans les plateformes, VERNAC S. et FERKANE Y., « Contrat de travail et plateformes », D. 2022. 1280.

[1661] Les cinq critères européens initiaux ont été réagencés pour en former sept. Initialement regroupées, les libertés de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence (critère n° 4), d'accepter ou de refuser des tâches (critère n° 5) et de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants (critère n° 6) forment désormais trois critères autonomes, ce qui favorise l'application de la présomption.

609. Ainsi, dans son dernier état, le 12 juin 2023[1662], la relation entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail en passant par cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail lorsque la plateforme de travail numérique exerce un contrôle et une direction sur l'exécution du travail par ladite personne dès lors que sont réunis trois des sept critères énoncés, c'est-à-dire lorsque l'opérateur : détermine les plafonds du niveau de rémunération (critère n° 1), fixe des règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail (critère n° 2), supervise l'exécution du travail, y compris par des moyens électroniques (critère n° 3), limite la liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence (critère n° 4), celle d'accepter ou de refuser des tâches (critère n° 5), celle permettant de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants (critère n° 6) ou restreint la possibilité dont dispose le travailleur de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers (critère n° 7).

610. Ce mécanisme permet ainsi un renversement de la charge de la preuve puisqu'il appartiendra à celui qui conteste l'existence du contrat de travail de rapporter la preuve contraire. Si l'action est ouverte au travailleur, la présomption devra, dans la très grande majorité des cas, être renversée par l'opérateur de plateforme qui détient l'ensemble des informations nécessaires pour prouver l'absence de contrat de travail. C'est, en effet, la plateforme qui détermine les conditions d'exécution de la prestation et collecte l'ensemble des informations au moyen de la plateforme qu'il paramètre selon les besoins et intérêts de son activité. Un tel dispositif impose finalement à la plateforme qui souhaite rester dans l'indépendance d'être en mesure de prouver qu'elle octroie les libertés inhérentes à ce régime aux travailleurs qu'elle emploie.

611. La présomption européenne pourrait porter, en germe, une évolution plus générale de la notion de subordination juridique.

[1662] Les nouvelles règles pourront être intégrées après avoir été négociées avec le Parlement européen, Conseil de l'UE, « Droits des travailleurs des plateformes : le Conseil arrête sa position », communiqué de presse, 12 juin 2023.

b. Un nouveau critère de subordination ?

612. D'inspiration anglo-saxonne, la proposition de directive européenne présume l'existence d'une relation de travail salariée dès lors que l'opérateur de plateforme contrôle et dirige l'exécution du travail selon une méthode qui présente de fortes ressemblances avec l'indice du service organisé par autrui (**α**), mais aussi avec les propositions d'une partie de la doctrine pour une nouvelle définition de la subordination juridique (**β**).

α. Une analyse proche de l'intégration au service organisé

613. On ne peut manquer de relever la similitude troublante des critères retenus au niveau européen pour établir la présomption de relation de travail salarié avec la notion de service organisé[1663]. Comme le souligne le Professeur Grégoire Loiseau, « *cette concordance corrobore alors la justesse des indices dont le faisceau porte à reconnaître la subordination juridique. Celle-ci n'a certes pas l'évidence qu'elle présente en présence de modes d'organisation classique du travail salarié. Mais il faut accepter que sa conception "pure" ne puisse plus toujours correspondre aux nouvelles formes d'organisation d'activités professionnelles. (...) La proposition de directive, en prévoyant l'instauration d'une présomption de salariat, fait un choix que la Cour de cassation, et à présent sa chambre commerciale, semblent cautionner* »[1664]. En effet, l'application de la présomption repose sur une intégration des travailleurs de plateforme si poussée[1665] qu'elle serait à l'origine d'une véritable « *subordination organisationnelle* »[1666] ou une « *suborganisation* »[1667] pour reprendre l'expression du Professeur Jean-Emmanuel Ray.

[1663] V. *supra*, n° 349 et s.

[1664] LOISEAU G., « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », JCP S 2022, 1072, note sous Cass. com., 12 janv. 2022, n° 10-11.139, *Chauffeur privé* (devenu *FreeNow*, ex *Transopco*, ou *Kapten*).

[1665] Dont la doctrine a pu mettre en avant l'intégration totale : « *Quand il ressort que le travailleur n'a pas les moyens de son indépendance ; que celui-ci ne poursuit pas sa propre entreprise car il est intégré dans celle de son donneur d'ordre ; que le donneur d'ordre organise l'activité et concentre les chances de profit ; que le secteur d'activité du travailleur se confond absolument avec l'activité principale du donneur d'ordre ; que l'activité du donneur d'ordre ne pourrait pas exister sans le service rendu par les travailleurs et que les travailleurs ne pourraient pas réaliser leur activité sans la clientèle du donneur d'ordre, il devient clair que les parties en présence relèvent d'une seule et même entreprise qui est organisée et dirigée par le donneur d'ordre. Il en résulte que le travailleur n'est pas indépendant mais placé dans un état de subordination* », VAN DEN BERGH K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », RDT 2018 p. 318 ; V. *supra*, n° 348 et s.

[1666] FABRE A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », préc.

[1667] RAY J.-E., « De la sub/ordination à la sub/organisation », Dr. soc. 2002, p. 5 et « De Germinal à Internet : une nécessaire évolution du critère du contrat de travail », Dr. soc. 1995, p. 634.

614. Pourtant, on le sait, sauf exception[1668], depuis l'arrêt Société générale, l'intégration dans le service organisé ne permet plus à elle seule[1669] de caractériser une relation de travail salariée. C'est sans doute la raison pour laquelle, attachée à la définition de la subordination retenue par la Cour de cassation depuis 1996, la France s'est « *radicalement opposée à la proposition* » de directive européenne, et a tenté, en vain, à l'occasion de sa présidence, de modifier la substance du texte pour le rapprocher de la conception classique de la subordination juridique en ajoutant au contrôle par la plateforme, la « *restriction de la liberté du travailleur d'organiser son travail, y compris par des sanctions* »[1670].

615. L'analyse de la relation de travail salariée rendue nécessaire par la révolution numérique[1671] nécessiterait pourtant une mutation profonde et une approche plus globale des pouvoirs.

β. Une analyse porteuse d'une nouvelle définition de la subordination juridique

616. Au sens de la proposition de directive, le « *contrôle »* associé à la *« direction* » permettant de présumer l'existence de la relation de travail salariée ne vise pas seulement la surveillance des travailleurs, mais plus largement le « *pilotage* »[1672] de leur activité.

[1668] C'est sur ce fondement et « *la maîtrise des conditions d'exécution du travail [plutôt] que de la direction du travail lui-même* » que la Cour de cassation a prononcé la requalification dans son arrêt « *Formacad* ». Cette décision consacre un « *ré-accommodement* » du critère de l'intégration dans un service organisé. En effet, cette notion viserait l'accomplissement, par le donneur d'ordre, des démarches administratives et sociales ainsi que la finalité de l'activité elle-même, PASQUIER T., « Sens et limites de la qualification de contrat de travail ; De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs "ubérisés" », RDT 2017, p. 95, note sous Cass. 2e Civ., 7 juill. 2016, n° 15-16.110, *Formacad.*

[1669] Il a ainsi permis de reconnaitre la subordination du professeur qui travaille dans les locaux et suit un horaire assigné, enseignant telles matières dans un programme déterminé, tenu d'observer les directives de l'établissement, peu important une certaine indépendance d'ordre technique : Cass. soc., 27 mai 1968, Bull. civ. V. 213 ; V. également Cass. soc., 29 nov. 1979 ; Cass. soc., 23 janv. 1980 ; Cass. soc., 24 févr. 1977 (conseillère esthétique visitant la clientèle) ; Cass. soc., 21 juin 1978, (visite de la clientèle pour la vente d'appareil ménagers en « home party »), Bull. civ. V. 369.

[1670] PASQUIER T., « Les travailleurs de plateformes sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », préc.

[1671] ASSER M., FROUIN J.-Y., LOKIEC P. et PINATEL F., « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », JCP S 2022, 1136.

[1672] BONNIN V., « Subordination d'hier et d'aujourd'hui. Le pouvoir dans la relation de travail sous l'effet de la numérisation », préc.

617. Cette approche s'inscrit dans le courant développé par une partie de la doctrine qui a observé un glissement « *de la subordination au contrôle* »[1673] encouragé par le numérique[1674]. Cette technologie devrait, ainsi, contribuer au remplacement de la subordination juridique classique par le contrôle. Ce bouleversement devrait, selon le Professeur Pascal Lokiec, être à l'origine d'une redéfinition de la relation de travail salariée. Cette dernière serait ainsi « *caractérisée par l'exécution d'un travail sous le contrôle d'un employeur qui a le pouvoir d'en déterminer les conditions d'accès* »[1675]. Comme le souligne l'auteur, les juges pourraient avoir recours à la technique du faisceau d'indices pour en relever les éléments, ce qui renforce la proximité de cette approche avec le projet européen[1676].

618. Selon cette approche, la recherche distincte des trois pouvoirs classiques de l'employeur serait dépassée. À cet égard, le Professeur Pascal Lokiec souligne que « *le pouvoir de contrôle apparaît bien aujourd'hui comme une déclinaison du pouvoir de direction* » et se demande si « *exiger des ordres et des directives pour qualifier un contrat de travail, et en faire un critère apparemment autonome par rapport au contrôle, est toujours pertinent* »[1677]. En renforçant effectivement l'interdépendance des trois pouvoirs[1678], car l'autorité est exercée de manière globale et les pouvoirs sont tous liés, la révolution numérique pourrait être l'élément déclencheur de cette évolution.

[1673] LOKIEC P., « Les contours récents du pouvoir de direction », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, préc. – LOKIEC P., « De la subordination au contrôle », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 10 – LOKIEC P. et ROCHFELD J., « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination ? Travail sous Big Data : les transformations du pouvoir », *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur de Antoine Lyon-Caen*, préc. – PASQUIER T., « La plateforme, le travailleur et l'entreprise. Quel encadrement juridique pour le pouvoir privé numérique ? », *in* DELPECH X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 1er sept. 2021, p. 95.

[1674] V. *supra*, n° 362 et s.

[1675] LOKIEC P., « De la subordination au contrôle », préc.

[1676] « *Serait utilisée la technique du faisceau d'indices constitués des différentes modalités de contrôle de l'exercice du travail : la fixation d'objectifs, l'intégration dans un service organisé, la détermination des horaires de travail, du lieu de travail, des tâches à accomplir, la détention du matériel, la surveillance du salarié (typiquement la géolocalisation), l'évaluation (recours à un système de notation , de bonus/malus, etc.), le cas échéant assortie de sanctions, l'obligation de se conformer à certaines méthodes (une politique de formation par exemple) et contraintes liées à l'activité (avoir une voiture de telle couleur, se comporter de telle façon vis-à-vis des clients ; obligation d'entretien et de conduite personnelle du véhicule), etc* », LOKIEC P., « Les contours récents du pouvoir de direction », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, préc.

[1677] *Ibid*.

[1678] La direction ne pourrait déployer ses effets sans le contrôle et la sanction susceptible d'en sanctionner l'irrespect. Le contrôle n'aurait aucun sens sans direction et aucune portée sans sanction. Quant à la sanction, elle n'aurait aucun objet sans direction et ne pourrait être justifiée ni proportionnée sans un contrôle ayant permis à l'employeur de relever le manquement.

CONCLUSION DU TITRE I

619. La recherche d'un statut du travailleur de plateforme a donné lieu, en France, à un « *duel au sommet* »[1679] opposant le législateur, qui retient la qualité de travailleur indépendant et la chambre sociale de la Cour de cassation, plutôt favorable à la reconnaissance d'un contrat de travail. Diverses solutions ont été recherchées pour sortir de l'impasse. De la création, par la loi, d'un statut hybride d'indépendant tempéré par l'octroi de protections insuffisantes et limité aux travailleurs de certaines plateformes, à la proposition, plus qu'incertaine, d'un droit de l'activité professionnelle, ces solutions se sont révélées toutes plus insatisfaisantes les unes que les autres et n'ont pas permis de sortir de la problématique initiale : ces travailleurs doivent-ils être qualifiés d'indépendants ou de salariés ? La décision finale reviendra sans doute au législateur européen. En effet, la proposition de directive instituant une présomption de salariat semble bien dessiner le futur statut du travailleur de plateforme.

620. Cette présomption, qui pourrait conduire à l'évolution des critères de la subordination juridique, est révélatrice de l'impact de la révolution numérique sur le droit et sur le droit du travail en particulier. Nous le vérifierons en analysant la numérisation de la relation de travail déjà largement engagée.

[1679] ANTONMATTEI P.-H., *Droit du travail*, coll. Précis Domat, Droit privé, LGDJ, 3e éd., sept. 2023, n° 11, p. 27.

TITRE 2
LA NUMÉRISATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

621. Les problématiques liées à l'irruption du numérique dans les relations de travail vont bien au-delà du débat sur le statut des travailleurs des plateformes. Cette question éminemment conflictuelle a cristallisé l'attention et fait oublier que les effets de la révolution numérique se sont propagés dans l'entreprise et, plus largement, dans le monde du travail. Les outils numériques n'y ont pas seulement apporté une menace sur les droits et libertés des salariés, voire sur leur santé, ils ont aussi profondément transformé les conditions de travail et d'emploi et ont amené le droit du travail à entrer dans l'ère numérique.

622. Ainsi, un droit du travail du numérique se construit-il à marche forcée pour faire face à une numérisation galopante de la relation de travail. Celle-ci s'est développée selon deux axes qui correspondent en tous points à la présentation classique du droit du travail. Dans le domaine des relations collectives, le numérique a ouvert la voie à une modernisation du dialogue social (**Chapitre 1**). La relation individuelle de travail a également été bouleversée par la révolution numérique tant dans son aspect purement contractuel, que dans les conditions d'exécution de la prestation de travail (**Chapitre 2**).

Chapitre 1 : L'apport du numérique au dialogue social
Chapitre 2 : L'apport du numérique à la relation individuelle de travail

CHAPITRE 1
L'APPORT DU NUMÉRIQUE AU DIALOGUE SOCIAL

623. Le numérique n'a, initialement, intéressé les relations collectives de travail que de façon indirecte en ce sens qu'il n'est apparu, dans un premier temps, que comme un objet du dialogue social. C'est que, par l'impact qu'elle a eu sur les conditions de travail et l'emploi ainsi que par la menace qu'elle a fait peser sur les droits et libertés du salarié, l'introduction de l'outil numérique dans l'entreprise, a rendu incontournable la concertation avec les syndicats et les représentants du personnel. Ainsi, le CSE doit être informé et consulté sur l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail[1680]. Il est également informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci[1681] ; et, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci[1682]. Le comité est, enfin, informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés[1683]. Dans le même temps, le numérique a été inscrit par le législateur dans le champ de la négociation collective[1684]. Ainsi en est-il, pour ne citer que ces exemples que nous avons déjà rencontrés, du droit à la déconnexion et de la régulation de l'utilisation des outils numériques[1685], ou de l'instauration du télétravail dans l'entreprise[1686]. Mais si, à ce titre, le numérique a incontestablement constitué un facteur d'enrichissement du dialogue social, c'est dans la dématérialisation du dialogue social[1687] que se situe son véritable apport.

[1680] C. trav., art. L. 2312-8.
[1681] C. trav., art. L. 2312-38, al. 1.
[1682] C. trav., art. L. 2312-38, al. 2.
[1683] C. trav., art. L. 2312-38, al. 3. – Sans dire que le CSE peut aussi être amené à intégrer le numérique dans le champ des consultations récurrentes, V. MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 253, spéc. pp. 273 ; AMAUGER-LATTES M.-C., « Le dialogue social : outil de régulation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise », Dr. soc. 2021, p. 146.
[1684] Mention doit être faite également de l'accord cadre européen du 20 juin 2020 sur la numérisation, qui a pour but « *d'encourager et d'aider les employeurs, les salariés et leurs représentants à se saisir du sujet des transformations numériques* ». – LEROUGE L., « Un accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le numérique : quel encadrement pour la protection de la santé au travail ? », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1927.
[1685] C. trav., art. L. 2242-17, 7°.
[1686] C. trav., art. L. 1222-9, al. 3.
[1687] GÉA F., « La digitalisation du dialogue social », RDT 2021, p. 625.

624. Depuis de nombreuses années, les TIC apparaissent, en effet, comme un « *outil d'accélération de la mise en œuvre des prérogatives des syndicats* »[1688]. La numérisation du dialogue social a commencé spontanément avec l'utilisation par les acteurs de l'entreprise eux-mêmes de sites internet, blogs, sondages, visioconférences[1689], ou encore du vote électronique. Mais, c'est certainement la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a donné un véritable « *coup de fouet* » à ce phénomène, qui s'est soudainement généralisé à un niveau inattendu. En effet, à compter du premier confinement prononcé en mars 2020, le « *e-dialogue social* »[1690] – « *dialogue social digitalisé* », « *connecté* » ou « *dématérialisé* »[1691] – est apparu comme le seul moyen d'assurer la continuité du dialogue social. Et, bien que ces circonstances exceptionnelles ne soient, par nature, pas destinées à perdurer[1692], le recours aux outils numériques a désormais tendance à se généraliser. Il ne s'agit pas de remplacer la forme « *normale* », « *historique* » [1693] ou physique, du dialogue social[1694], mais de le faciliter. Ces outils présentent en effet l'intérêt de permettre à la fois la fluidification (**Section 1**) et, si besoin, l'externalisation du dialogue social (**Section 2**).

SECTION 1
LA FLUIDIFICATION DU DIALOGUE SOCIAL

625. Le numérique offre de nouveaux outils de communication collective[1695] en complément de la communication « *classique* » par panneau d'affichage[1696]. La communication numérique à la disposition des partenaires sociaux et des syndicats[1697]

[1688] GAURIAU B., « Les TIC et l'action syndicale », JCP S 2013, 1419.
[1689] Fondation Jean-Jaurès, *E-dialogue social. Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?*, Rapp. Observatoire du dialogue social, oct. 2021, p. 6.
[1690] *Ibid*. spéc. p. 5 (définition).
[1691] GÉA F., « La digitalisation du dialogue social », préc.
[1692] MARTINEZ A., *Droit du travail et circonstances exceptionnelles*, Thèse, A. Bugada (dir.), Aix-Marseille Université, *recherche en cours*.
[1693] Il s'agit de la forme habituelle, traditionnelle du dialogue social, qui s'incarnait jusqu'à mars 2020, par une « *pratique du dialogue social en physique, dans une même salle* », Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès, Rapp. préc., spéc. p. 15.
[1694] GÉA F., préc. ; V. également *ibid*, spéc. p. 1 et p. 29.
[1695] Les outils utilisés sont appelés à évoluer avec l'apparition de nouveaux modes de communication. En Australie, les syndicats communiquent ainsi sur les réseaux sociaux, y compris la plateforme *TikTok* et réalisent des podcasts, V. PEELS R. et MWAMADZINGO M., « La revitalisation des syndicats : gérer au mieux les incertitudes, les changements et la résilience au sein du monde du travail », OIT, Journal international de recherche syndicale, 2022, Volume 11, n° 1-2, p. 1, qui étudie les expériences de onze syndicats importants dans six pays de la région Asie-Pacifique.
[1696] BORGEL D., « La communication des syndicats et des représentants du personnel à l'ère numérique », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 141.
[1697] Qui, lorsqu'ils collectent et traitent des données personnelles, doivent respecter les obligations issues du RGPD comme la constitution d'un registre des activités de traitement effectuées (art. 30 RGPD) ou la

constitue même une nécessité[1698] pour éviter le risque que des salariés se regroupent en collectifs indépendants des syndicats et mènent des actions collectives au moyen des réseaux sociaux[1699]. Le droit du travail a su s'adapter à « *l'ère du numérique* »[1700]. En effet, si les communications numériques restent soumises aux règles applicables aux communications classiques sur support papier en ce qu'elles ne doivent pas véhiculer de message purement politique et qu'elles doivent respecter les dispositions relatives à la presse, au secret de fabrication[1701], ainsi que la confidentialité de certaines informations[1702], les autres règles d'utilisation des outils numériques sont révélatrices de l'adaptation du droit du travail, avec toutefois, des variations selon que la communication numérique est opérée au moyen d'outils internes (**I**), ou externes à l'entreprise (**II**).

I. Communication numérique interne

626. La communication *via* les outils numériques internes de l'entreprise peut être le fait des organisations syndicales et des élus du personnel (**A**) ou de l'employeur (**B**).

A) Le numérique, outil de communication des syndicats et des représentants du personnel

627. Si le droit du travail encadre les modalités d'utilisation de l'intranet[1703] et de la messagerie électronique interne par les syndicats (**1**), il n'a pas prévu de règles spécifiques pour leur utilisation par les membres élus de la délégation du personnel (**2**).

---

sécurisation des données, BAUMGARTEN C. et MERLATEAU J.-B., « Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales », Dr. ouvrier 2019, n° 846, p. 1 ; DELISLE E., « "Le CSE doit respecter le RGPD" rappelle la CNIL », entretien, Cah. Lamy CSE, 2023, n° 232, p. 24.

[1698] PEELS R. et MWAMADZINGO M., préc.

[1699] Une grève a ainsi été organisée, au sein de la SNCF, durant les fêtes de fin d'année 2020. La spécificité de ce mouvement collectif réside dans le fait qu'il n'a pas été organisé par les syndicats, mais est issu d'un collectif « *Agent du service commercial train* » (c'est-à-dire contrôleur) ASCT, né sur Facebook, FAY S., « Les contrôleurs de la SNCF en grève vendredi pour une reconnaissance de leur métier », Le Monde, 30 nov. 2022.

[1700] V. en ce sens, TEYSSIÉ B., *Droit du travail. Relations collectives*, LexisNexis, 13ème éd. 2023.

[1701] C. trav., art. L. 1227-1 (directeur ou salarié) ; C. trav., art. L. 2143-21 (délégués syndicaux) ; C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 2 qui octroi au représentant de la section syndicale les mêmes prérogatives que celles du délégué syndical à l'exception de celle lui permettant de négocier des accords collectifs. Il semble, dès lors, que le représentant de la section syndical qui a accès à des secrets de fabrication dans le cadre de ces prérogatives et notamment de sa liberté de circulation est également tenu au secret, dans les mêmes conditions, PETIT F., « Les communications syndicales à l'ère du numérique », Dr. soc. 2018, p. 1053, spéc. p. 1057.

[1702] Pour plus de développements, V. *Ibid*, spéc. « B- Objet des communications », p. 1055-1058.

[1703] Il s'agit d'un réseau local propre à une organisation (en l'espèce, l'entreprise) qui permet aux utilisateurs autorisés (en principe l'employeur et les salariés) d'accéder à des informations internes et d'échanger entre eux, https://www.bercynumerique.finances.gouv.fr/intranet-definition-et-fonctionnalites.

1. *L'encadrement de la communication syndicale*

628. Conscientes des limites, tant juridiques que techniques, de la communication papier « *[menacée] d'obsolescence* »[1704], les organisations syndicales se sont massivement[1705] emparées des outils numériques qui présentent des atouts indéniables en matière de communication. Les conditions d'utilisation du numérique diffèrent cependant selon que les informations syndicales sont mises à disposition sur l'intranet de l'entreprise (**a**) ou diffusées sur les messageries professionnelles des salariés (**b**). Mais elles sont toutes soumises aux mêmes limitations (**c**).

a. Mises à disposition d'informations syndicales sur l'intranet de l'entreprise

629. Les conditions de la communication syndicale numérique se sont progressivement libéralisées.

630. Préconisé par la CNIL[1706], l'accès des organisations syndicales à la communication numérique *via* le site intranet ou la messagerie électronique de l'entreprise a été reconnu pour la première fois par la loi du 4 mai 2004[1707], mais à la condition d'être autorisé par un accord d'entreprise. Dénoncée comme un frein à « *l'essor de ce mode de diffusion* »[1708], l'exigence d'un accord d'entreprise a toutefois été validée par le Conseil constitutionnel qui a estimé, dans une décision du 27 septembre 2013[1709], qu'elle permettait une conciliation, qui n'était pas manifestement déséquilibrée, « *entre d'une part, la liberté de communication des syndicats et, d'autre part, la liberté tant de l'employeur que des salariés* »[1710]. Et nous rappellerons que, appliquant ces dispositions par anticipation à une

[1704] CNNum, *Travail Emploi Numérique. Les nouvelles trajectoires*, Rapp. remis à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2016, p. 166.
[1705] PETIT F., « Les communications syndicales à l'ère du numérique », Dr. soc. 2018, p. 1053.
[1706] Dès 2002, la CNIL préconisait la tenue de négociations définissant les conditions d'utilisation de la messagerie de l'entreprise par les instances représentatives du personnel, ou l'exercice d'un mandat syndical, ainsi que la prise de mesures de sécurité particulières permettant de garantir la confidentialité des échanges. CNIL, *La Cybersurveillance sur les lieux de travail*, Rapp. adopté le 5 févr. 2002, p. 13.
[1707] L. n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO n° 105, 5 mai 2004), art. 52, codifié à l'article L. 2142-6 du Code du travail (ancienne version).
[1708] BORENFREUND G., « L'accord collectif, instrument de contrôle de l'information syndicale transmise par l'internet de l'entreprise », RDT 2008, p. 324, obs. sous Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514.
[1709] Cons. const., 27 sept. 2013, n° 2013-345 QPC : note ICARD J., « Communication par voie électronique : question de constitutionnalité », JCP S 2013, 1457 ; obs. ODOUL-ASOREY I., « La transmission des communications syndicales sous forme électronique selon le Conseil constitutionnel », RDT 2014, p. 124.
[1710] Cons. const., 27 sept. 2013, préc., spéc. cons. 7.

situation antérieure, la Cour de cassation avait subordonné « *la diffusion de tracts et de publications syndicaux sur la messagerie électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés (...) à la condition, soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise* » [1711].

631. Témoignant de la banalisation de l'entrée du numérique dans l'entreprise, la loi dite « *Travail* » du 8 août 2016[1712] écarte la nécessité d'une autorisation par accord d'entreprise[1713] et prévoit, dans une rédaction modernisée de l'article L. 2142-6 du Code du travail, qu'« *un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise* » mais que, « *à défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise (...) peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe* »[1714]. Autrement dit, si nulle autorisation n'est désormais requise, la diffusion des informations syndicales sur l'ensemble des outils numériques de l'entreprise reste subordonnée à la conclusion d'un accord collectif en définissant les conditions et les modalités. Mais l'absence d'accord ne prive plus les syndicats du droit d'utiliser l'intranet de l'entreprise. La loi accorde donc toujours un rôle prépondérant à l'accord collectif.

632. Désormais, donc, qu'un accord collectif ait été conclu ou non, les syndicats « *présents* » dans l'entreprise, c'est-à-dire y ayant au moins constitué une section syndicale, peuvent librement mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, qu'ils soient représentatifs ou non[1715]. Cette position s'explique par le fait que l'affichage et la diffusion des communications syndicales sont liés à la constitution d'une section syndicale, qui n'est pas subordonnée à une condition de représentativité[1716]. Ces syndicats doivent, néanmoins, être légalement constitués depuis au moins deux ans et satisfaire aux critères de respect des

[1711] Cass. soc., 25 janv. 2005, n° 02-30.946.
[1712] L. n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO n° 0184, 9 août 2016).
[1713] V. D'HEILLY A., « Utilisation des TIC par les salariés et leurs représentants », JCP S 2014, 1393, spéc. p. 4.
[1714] C. trav., art. L. 2142-6, al 2.
[1715] Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017 et n° 10-23.247 : note GAURIAU B., « Communications syndicales et principe d'égalité », JCP S 2011, 1536.
[1716] Ibid.

valeurs républicaines et d'indépendance[1717], auxquels la Cour de cassation a ajouté celui de la transparence financière[1718].

633. Si « *aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur* », une limitation reste possible par accord collectif « *en particulier si l'on considère* » que la communication numérique offerte à des syndicats qui ne bénéficient pas d'un « *droit acquis au numérique* » constitue un « *avantage* » par rapport aux dispositions légales encadrant la communication papier, dont les syndicats continuent de bénéficier[1719]. Ainsi, la Cour de cassation a admis que l'accord limite la diffusion numérique de tracts syndicaux par l'adoption de quota[1720]. Mais, en toute hypothèse, l'accord collectif doit respecter le principe d'égalité entre organisations syndicales et ne peut réserver l'utilisation des outils numériques aux seuls syndicats représentatifs[1721.]. De même, sur le fondement de l'égalité entre organisations syndicales, l'employeur ne peut interdire, sur le site intranet d'un syndicat représentatif dans un établissement, la présence de liens permettant d'accéder à des sites d'autres syndicats présents dans d'autres établissements mais non représentatifs[1722]. Enfin, l'employeur, qui empêcherait l'accès aux outils numériques internes au représentant syndical au CSE alors que les dispositions conventionnelles ne réservaient pas cette faculté au seul délégué syndical, s'exposerait au délit d'entrave[1723].

634. Si l'intranet offre la possibilité au syndicat de « *mettre à disposition* » des publications et tracts de nature syndicale que les salariés peuvent choisir d'aller consulter ou non, il en va autrement des diffusions syndicales.

[1717] C. trav., art. L. 2142-6, al 2.
[1718] Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 16-60.123, note PETIT F., « La transparence financière comme condition généralisée à l'exercice des prérogatives syndicales dans l'entreprise », Dr. soc. 2017, p. 575 ; note ODOUL-ASOREY I., « Exercice du droit syndical dans l'entreprise et transparence financière du syndicat », RDT 2017, p. 433.
[1719] GAURIAU B., « Les TIC et l'action syndicale », préc.
[1720] Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-40.279.
[1721] Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017 et n° 10-23.247 : note GAURIAU B., « Communications syndicales et principe d'égalité », JCP S 2011, 1536.
[1722] Selon la chambre sociale, les « *facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre mutuellement accessibles, sous forme de "lien", les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent […] être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise* », Cass. soc., 23 mai 2012, n° 11-14.930 : obs. CHARBONNEAU C., « Les conditions de la diffusion numérique des communications syndicales dans l'entreprise », Cah soc. 2012, n° 243, p. 227 ; note PETIT F., « L'utilisation d'un site intranet à des fins syndicales », préc.
[1723] Cass. crim., 9 avr. 2019, n° 18-80.921.

b. Diffusions syndicales sur messagerie

635. Les diffusions syndicales, qui constituent sans doute le dispositif le plus efficace en termes de communication[1724] et de fluidification du dialogue social, sont soumises à un régime plus restrictif.

636. Elles sont, en effet, conditionnées à la conclusion d'un accord ou à l'autorisation de l'employeur. Cette différence de régime se justifie par le fait que la messagerie électronique permet une « *diffusion* » directe aux salariés dans leurs boites mail. Et, si les salariés restent libres de ne pas consulter le message ou de demander la suppression de leurs coordonnées de la liste de diffusion, ce mode de communication est plus intrusif, ce qui explique qu'il ne soit pas accordé « *de droit* » aux syndicats.

637. Encore faut-il, toutefois, être en présence d'une véritable « *diffusion syndicale* ». De cette notion, la Cour de cassation[1725] retient une interprétation stricte. Elle a ainsi jugé que l'envoi d'un message syndical par un délégué syndical *via* son ordinateur et sa messagerie personnelle aux seules boîtes électroniques des responsables d'agence ne caractérise pas une telle diffusion au sens de l'article L. 2142-6 et n'en suit, donc, pas le régime. Une interprétation *a contrario* de l'arrêt laisse penser que le salarié aurait pu être sanctionné en l'absence de consentement de l'employeur, ou d'accord collectif, s'il avait utilisé sa messagerie personnelle pour communiquer avec une majorité de salariés ou utiliser une liste de diffusion interne[1726].

638. La jurisprudence accorde une importance cruciale à l'accord d'entreprise[1727]. En témoigne un arrêt rendu le 22 janvier 2008, c'est-à-dire avant même que la loi n'en prévoie la conclusion préalable, dans lequel la Cour de cassation a fait prévaloir l'exercice du droit

[1724] PETIT F., « Les communications syndicales à l'ère du numérique », préc.
[1725] Cass. soc., 10 janv. 2012, 10-18.558 : ICARD J., « La diffusion d'informations syndicales par voie électronique », JCP S 2012, 1600 ; obs. ODOUL-ASOREY, « Utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise par les organisations syndicales à défaut d'accord », RDT 2012, p. 167 ; obs. PÉCAUT-RIVOLIER L., « Représentant syndical. Envoi d'informations sur les messageries des directeurs d'agence. Absence de "diffusion" », Dr. soc. 2012, p. 217 ; obs. PETIT F., « L'utilisation de la messagerie électronique à des fins syndicales », D. 2012, p. 223 ; note RAY J.-E., « Du tract papier au courriel syndical », Semaine Sociale Lamy 2012, n° 1522.
[1726] PETIT F., préc., spéc. p. 1055.
[1727] PETIT F., « L'utilisation d'un site intranet à des fins syndicales », JCP S 2012, 1298, note sous Cass. soc., 23 mai 2012, n°11-14.930.

syndical sur la liberté d'expression[1728]. La chambre sociale y a, en effet, admis la possibilité pour une clause conventionnelle de limiter l'utilisation de la messagerie électronique interne à la seule publication d'informations syndicales présentant un lien avec la « *situation sociale existant dans l'entreprise* ». Elle a en conséquence reconnu la faute disciplinaire du salarié, représentant élu du personnel et délégué syndical, qui avait utilisé cette messagerie pour affirmer son soutien à un autre militant syndical emprisonné peu important que le message ait été adressé à quelques dizaines de salariés seulement et que l'employeur ait précédemment toléré des « *courriels de nature humoristique, humanitaire et pornographique* ». Cette décision a été diversement appréciée. Arrêt *contra legem*, pour les uns[1729], en ce que la loi du 4 mai 2004 ne permet pas à l'accord collectif de définir le contenu de la communication syndicale numérique, mais seulement d'en préciser les modalités, notamment les conditions d'accès et la préservation de la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. Arrêt « *parfaitement fondé* » pour d'autres[1730], en ce que la faculté offerte à l'accord collectif de restreindre le contenu de la communication syndicale électronique serait une contrepartie à l'obtention de l'accord de l'employeur.

639. Qu'il s'agisse des mises à dispositions d'informations ou de diffusions syndicales, certaines limites communes ne doivent pas être franchies.

c. Limites communes

640. Les limites résultent de la loi et de la jurisprudence.

641. Le Code du travail[1731] impose aux organisations syndicales d'utiliser les outils numériques mis à leur disposition dans le respect des exigences du bon fonctionnement et de la sécurité du réseau informatique interne.

[1728] Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514 : obs. BORENFREUND G., « L'accord collectif, instrument de contrôle de l'information syndicale transmise par l'internet de l'entreprise », préc. ; note GAURIAU B., « Intranet et messagerie électronique », JCP S 2008, 1254 ; obs. RAY J.-E., *in* « Actualité des TIC (II) », Dr. soc. 2009, p. 22 ; obs. VERKINDT P.-Y., « Syndicat. Utilisation de la messagerie électronique. Exigence d'un lien entre le contenu du message et la situation sociale de l'entreprise », Dr. soc. 2008, p. 505.
[1729] V. notamment, BORENFREUND G., « L'accord collectif, instrument de contrôle de l'information syndicale transmise par l'internet de l'entreprise », préc.
[1730] RAY J.-E., « Actualité des TIC (II) », préc.
[1731] C. trav., art. L. 2142-6, al. 3, 1°.

642. Cette utilisation ne doit pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise et doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. Cette dernière exigence, directement inspirée[1732] de l'article 38 de la loi Informatique et liberté[1733], permet aux destinataires de demander la suppression de leurs coordonnées de la liste de diffusion.

643. Par ailleurs, la Cour de cassation veille au respect par les organisations syndicales des stipulations de l'accord collectif réglementant l'usage des outils numériques. Elle a ainsi admis, sans surprise, la possibilité pour l'employeur de couper provisoirement l'accès d'un syndicat aux outils de communication numériques internes. Cette mesure s'analyse comme une « *sanction contractuelle* » qui, d'une part, impacte moins le climat social qu'une potentielle sanction disciplinaire ou une action en justice civile, voire pénale et, d'autre part, présente un caractère vertueux en ce qu'elle encourage les acteurs à utiliser régulièrement les outils numériques[1734]. Dans un arrêt du 12 juillet 2017[1735], la chambre sociale a ainsi confirmé l'interdiction faite à un délégué syndical, à titre de sanction d'utiliser la messagerie électronique interne pour une durée de trente jours. En l'espèce, l'accord d'entreprise précisait que la messagerie électronique interne ne constituait pas, pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux, un mode de correspondance vers les salariés de l'entreprise, mais qu'elle était réservée à leurs correspondances entre eux, dans le cadre de leurs missions représentatives, ou avec la direction. Étaient également interdits les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents au personnel de l'entreprise, mais les réponses aux questions individuelles posées par les salariés *via* la messagerie étaient autorisées. Or, le délégué syndical s'était servi de la messagerie interne pour répondre aux

[1732] DÉMOULAIN M., Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail, Thèse, B. Teyssié (dir.), Université Paris 2, 2012, n° 642.
[1733] L. n° 2004-801, 6 août 2004, relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (JO n° 182, 7 août 2004), art. 38 : « *Toute personne physique a le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement* ».
[1734] PETIT F., « Les communications syndicales à l'ère du numérique », préc., spéc. p. 1060.
[1735] Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742 : note DUQUESNE F., « Droit de l'employeur de suspendre les communications syndicales dans l'entreprise en vertu d'un accord », JCP G 2017, 936 ; obs. PETIT F., « La fermeture provisoire de l'accès à une messagerie électronique en matière syndicale », Dr. soc. 2017, p. 1087 ; obs. ROQUECAVE P. et URBANI-SCHWARTZ L., « Non-respect des règles d'utilisation de la messagerie professionnelle par les syndicats : l'accord d'entreprise peut valablement prévoir des sanctions », JSL 2017, n° 439.

questions individuelles en adressant ses réponses à tous les salariés de l'entreprise, ce qui entrait en contradiction avec les modalités définies par l'accord et justifiait la sanction.

644. En 2012, la Cour de cassation avait également admis la possibilité pour un employeur de refuser temporairement l'accès d'un syndicat à l'intranet, bien que ce dernier remplisse les conditions de l'accord collectif lui permettant d'y figurer. Cette sanction a été justifiée par le fait que la dénomination affichée sur le site ne correspondait pas à son appellation statutaire, ce qui pouvait tromper les utilisateurs sur le champ exact de sa représentativité[1736].

645. Comme le souligne le Professeur Franck Petit, l'exercice de cette sanction contractuelle marque un « *glissement très net* » dans l'exercice du contrôle patronal de la communication syndicale exercée au moyen d'outils internes[1737]. Alors que les communications classiques, sur support papier, exigeaient de l'employeur qui souhaitait faire cesser les débordements qu'il agisse en justice *a posteriori*, celui-ci peut désormais restreindre l'accès aux outils numériques internes et c'est alors au syndicat qu'il appartient d'intenter une action *a posteriori* pour y accéder de nouveau[1738].

646. Contrairement à la communication syndicale, la communication numérique susceptible d'être réalisée par les membres des institutions représentatives du personnel ne fait l'objet d'aucun texte spécifique en droit du travail.

2. *L'utilisation de l'outil numérique par le CSE*

647. L'employeur doit mettre à la disposition du CSE « *un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions* »[1739]. Interprétant la notion de « *matériel nécessaire* », une réponse ministérielle a indiqué[1740] que la nature et les caractéristiques de ce matériel devaient être fonction de l'évolution technologique et de son adéquation aux besoins du comité. La CNIL en a logiquement déduit que l'accès aux moyens informatiques

[1736] Cass. soc., 23 mai 2012, préc, V. *supra*, note de bas de page n° 1722.
[1737] PETIT F., « Les communications syndicales à l'ère du numérique », préc., spéc. p. 1060.
[1738] Cass. soc., 23 mai 2012, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 1722.
[1739] C. trav., art. L. 2315-25.
[1740] n° 2207, JOAN Q, 9 janvier 1989, p. 182.

de l'entreprise devait également être reconnu et organisé au bénéfice des institutions représentatives du personnel[1741].

648. En conséquence, malgré le silence du Code du travail sur ce point, les membres élus de la délégation du personnel du CSE devraient être libres d'utiliser l'intranet, une application smartphone[1742], ou une adresse de messagerie électronique interne à l'entreprise dédiée, pour échanger avec les salariés.

649. La communication numérique opérée par le CSE peut faire l'objet d'un accord collectif qui en définira les modalités en se fondant, au besoin, sur les règles encadrant l'affichage traditionnel sur le panneau du CSE et les élections professionnelles. Ainsi, le message diffusé devra, notamment, respecter les obligations de confidentialité et de secret professionnel auxquelles sont tenus les membres du CSE et ne pas excéder les limites de la liberté d'expression en comportant par exemple des propos injurieux.

B) Le numérique, outil de diffusion de l'information par l'employeur

650. Les outils de communication électronique sont également susceptibles de contribuer à fluidifier les relations entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel. À ce titre, l'usage du numérique est expressément prévu par le Code du travail pour la mise en œuvre d'une base de données économiques, sociales et environnementales (**1**), mais il est, en revanche, laissé à la discrétion des parties pour les autres modalités de fonctionnement des institutions représentatives (**2**).

1. *Mise à disposition de la base de données économiques, sociales et environnementales sur support électronique*

651. Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont tenues de mettre à disposition du CSE et, le cas échéant des délégués syndicaux, une base de données économiques,

[1741] CNIL, *La Cybersurveillance sur les lieux de travail*, Rapp. préc. – V. également CNIL, « L'utilisation de l'intranet et de la messagerie électronique de l'entreprise par les organisations syndicales », recommandation 22 mars 2017, qui rappelle ces principes, V. BORGEL D., « La communication des syndicats et des représentants du personnel à l'ère du numérique », préc.

[1742] Un accord prévoyait la création d'une « *commission information* » dont les missions consistaient à communiquer les informations relatives aux activités du CSE et ses commissions *via* différents canaux, dont une application smartphone et l'intranet : Accord sur le CSE, Bayard Presse SA, signé le 25 sept. 2019.

sociales et environnementales qui réunit toutes les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes[1743] et qui doit régulièrement être actualisée[1744].

652. Au-delà de quelques dispositions d'ordre public[1745], les partenaires sociaux ont une grande liberté pour définir « *l'organisation, l'architecture et le contenu* » de cette base de données ainsi, notamment, que son support dans le cadre d'un accord d'entreprise, voire, en l'absence de délégué syndical, d'un accord conclu avec le CSE, ou encore d'un accord de branche[1746]. S'agissant du support de la base de données, les partenaires sociaux peuvent opter pour un support papier ou numérique, mais le Code du travail est plutôt favorable à cette dernière solution. En effet, l'article R. 2312-12 précise que, en l'absence d'accord, la base de données peut être tenue sur un support papier, ou informatique, pour les entreprises de moins de trois cents salariés et doit obligatoirement être numérisée pour les entreprises d'au moins trois cents salariés. Cette solution devrait également être privilégiée par les négociateurs de l'accord organisant le fonctionnement de la banque de données en raison des facilités que la numérisation offre en matière, à la fois, d'accès aux informations qu'elle contient et d'actualisation de ces informations.

653. Ce formalisme emporte sans doute des coûts liés à l'élaboration et la mise à jour du document. Il implique également de nombreuses contraintes en matière d'administration des droits et de sécurité des accès ainsi que des données. Toutefois, les possibilités offertes par l'outil numérique en font le support idéal des informations communiquées par l'employeur aux représentants du personnel afin qu'ils puissent accomplir au mieux leurs missions.

2. *Utilisation de l'outil numérique dans la mise en œuvre des attributions des institutions représentatives*

654. Si, pour l'heure, aucune disposition du Code du travail ne règlemente l'utilisation du numérique pour mettre en œuvre les attributions des instances représentatives du

[1743] C. trav., art. L. 2312-18. Cette obligation est pénalement sanctionnée par une amende de 7 500 euros au titre du délit d'entrave (C. trav., art. 2317-1).
[1744] C. trav., art. L. 2312-36, al. 1.
[1745] C. trav., art. L. 2312-18.
[1746] C. trav., art. L. 2312-21. À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, le dernier alinéa de l'article L. 2312-21 du Code du travail dispose qu'un « *accord de branche, peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement* » de la BDESE dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

personnel, cela n'exclut pas pour autant une adaptation du droit du travail au numérique. En témoigne l'existence d'un contentieux naissant sur la question.

655. La Cour de cassation a ainsi admis, dans un arrêt du 25 novembre 2015[1747], la validité de la convocation et de la transmission de l'ordre du jour d'une réunion du Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT)[1748] par voie électronique, au moyen d'une liste de distribution collective, alors que, conformément aux dispositions de l'article R. 4614-3 du Code du travail alors en vigueur, les membres du CHSCT devaient être convoqués aux réunions de manière écrite et individuelle et que l'employeur devait leur transmettre l'ordre du jour de la réunion et, le cas échéant, les documents s'y rapportant. Plusieurs membres du CHSCT contestaient cette convocation, estimant que ce mode de transmission ne permettait pas de vérifier la régularité de la procédure de convocation, et notamment que les membres du comité avaient bien été convoqués de manière individuelle, puisque le nom de chaque destinataire n'apparaissait pas dans l'envoi. Après avoir relevé que le Code du travail n'impose aucune forme particulière, la Cour de cassation ne retient pas ces arguments et estime que le procédé permet de délivrer un exemplaire du message électronique à chaque destinataire préalablement défini. La Haute juridiction valide ainsi le recours aux emails pour la convocation aux réunions des représentants du personnel et la transmission de leur ordre du jour.

656. De même, la messagerie électronique peut être utilisée par l'employeur pour convoquer les membres élus du CSE[1749]. La Cour de cassation l'a admis dans le cadre de la procédure de licenciement pour inaptitude. Elle a en effet, considéré que la convocation par voie électronique des délégués du personnel – désormais CSE –, afin de recueillir leur avis sur le poste de reclassement qui doit être proposé au salarié, n'est pas irrégulière. Dans un attendu clair et précis, elle considère que « *l'article L. 1226-10 du Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte et que satisfait aux exigences de ce texte la convocation des délégués du personnel par voie électronique* ». Cette décision pragmatique,

[1747] Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067 – BORGEL D., « La communication des syndicats et des représentants du personnel à l'ère numérique », préc.
[1748] Devenu commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE.
[1749] Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.713 : note KERBOURC'H J.-Y., « Validité d'une convocation des délégués du personnel par voie électronique », JCP S 2017, 1269 ; note LHERNOULD J.-P., « Convoquer les délégués du personnel par voie électronique est permis », JSL 2017, n° 435.

qui devrait, ainsi que le souligne le Professeur Jean-Yves Kerbourc'h, pouvoir être généralisée à l'ensemble des convocations dès lors que les textes n'imposent aucun formalisme spécifique[1750], montre que, dans l'esprit de la loi, c'est bien la consultation des membres de la délégation qui est essentielle et non pas la forme de leur convocation.

657. Ces décisions concernent des institutions aujourd'hui disparues, mais les solutions retenues sont tout à fait transposables au CSE.

658. Dans une telle situation, il est toutefois recommandé à l'employeur d'utiliser des modes de communication lui permettant de conférer une date certaine de réception. Tel pourra être le cas si la convocation est envoyée par mail avec accusé de réception et confirmation de lecture[1751]. En effet, si la loi n'impose aucun formalisme en la matière[1752], l'employeur qui ne rapporte pas la preuve qu'il a convoqué un membre élu à une réunion du CSE peut se voir condamner pour délit d'entrave.

659. Toutes autres sont les règles applicables à l'utilisation d'outils numériques externes à l'entreprise.

II. Communication numérique externe

660. La communication collective peut également se faire par l'utilisation d'outils externes à l'entreprise permettant ainsi aux partenaires sociaux de s'affranchir des contraintes attachées aux outils mis à disposition par l'employeur (**A**) ou dont l'objectif est de favoriser l'accès au contenu des accords applicables dans l'entreprise (**B**).

[1750] KERBOURC'H J.-Y., préc.

[1751] V. par ex Accord de méthode adaptant les modalités d'information et de consultation, mettant à disposition des moyens supplémentaires aux représentants du personnel et aux organisations syndicales et proposant d'autres points d'organisation dans le cadre du projet de fermeture de 5 sites, Alliance Santé, 4 avr. 2023, art. IV.3, qui prévoit que les convocations et ordres du jour, ainsi que « tout document se rapportant aux réunions du CSE Central, de la CSSCT du CSE Central ou aux réunions de négociations », pourront faire l'objet d'un envoi par courriel avec accusé de réception ; V. encore, pour ex. Accord d'entreprise relatif au fonctionnement du Comité Social et Économique, SPS Steel, 8 déc. 2021, art. 1.2.2, qui prévoit la convocation des membres du CSE par mail avec accusé de réception et de lecture.

[1752] Le mode de convocation est en général déterminé dans le règlement intérieur du CSE ou dans l'accord portant sur son fonctionnement.

A) Communication à l'extérieur de l'entreprise

661. Nombreux sont désormais les syndicats à développer leur propre site internet ou à utiliser les messageries électroniques externes à l'entreprise telles que *WhatsApp* et/ou les réseaux sociaux comme *Facebook* ou *Twitter* (*X*) pour communiquer avec les salariés ou avec des personnes extérieures à l'entreprise. À cet égard, sous réserve du respect de règles classiques (**2**), leur liberté est totale (**1**).

1. *Liberté de création et d'utilisation*

662. Les partenaires sociaux sont libres d'utiliser les outils numériques externes à l'entreprise (**a**), voire d'en créer (**b**).

a. Liberté d'utilisation

663. Les partenaires sociaux disposent d'une liberté bien plus grande pour l'utilisation des outils externes que pour celle des outils internes. En effet, le contrôle de l'employeur ne s'opère, en principe, pas à l'extérieur de l'entreprise[1753]. En conséquence, les syndicats n'ont pas à communiquer simultanément à leur affichage les tracts et affiches publiés en dehors de l'entreprise, comme c'est le cas lorsqu'ils sont destinés à être publiés dans ses locaux[1754].

664. Ainsi, selon la Cour de cassation[1755], l'envoi d'un message syndical, par un délégué syndical *via* son ordinateur et sa messagerie personnelle aux seules boîtes électroniques des responsables d'agence n'est pas soumis aux dispositions du Code du travail sur les diffusions syndicales. En l'occurrence, c'est l'utilisation d'un outil numérique externe à l'entreprise pour communiquer qui a exonéré le salarié de sa responsabilité.

665. La même liberté se retrouve pour l'élaboration de sites externes.

[1753] V. *supra*, n° 74 et s.
[1754] L'article L. 2142-3 du Code du travail impose cette communication simultanée à l'employeur des communications syndicales destinées aux panneaux réservés à cet usage.
[1755] Cass. soc., 10 janv. 2012, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 1725.

b. Liberté de création

666. La possibilité pour un syndicat de créer son propre site Internet a été consacrée par la Cour de cassation dans un arrêt du 5 mars 2008[1756], sur le fondement de la liberté d'expression consacrée par l'article 10§2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1er de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004[1757]. La Cour affirme, en effet, qu'un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, sous réserve de ne pas divulguer d'informations confidentielles portant atteinte aux droits des tiers.

667. Mais, c'est déjà là aborder les règles classiques auxquelles sont soumises les communications externes.

2. *Respect des règles classiques*

668. Outre les dispositions relatives à la presse issues de la loi du 29 juillet 1881[1758], la communication numérique externe doit « *respecter les dispositions relatives à la propriété industrielle[1759] – par exemple ne pas utiliser le logo de l'entreprise –, le droit à l'image* »[1760]. Le degré de publicité du mode de communication externe choisi est déterminant. En effet, les propos tenus sur des comptes Twitter (X) ou des groupes Facebook « *privés* », paramétrés pour n'être accessibles qu'aux utilisateurs autorisés, ne pourront être constitutifs, notamment, du délit d'injure publique ou de diffamation[1761].

[1756] Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-18.907, *TNS Secodip* : obs. INES B., « Site internet d'un syndicat : limites à la liberté d'expression », D. 2008, p. 840 ; obs. GAURIAU B., « Liberté d'expression syndicale sur un site Internet », JCP S 2008, 1600 ; note RAY J.-E., « Sur la liberté d'expression des syndicats sur Internet. À propos de l'arrêt TNS Secodip du 5 mars 2008 », Semaine sociale Lamy 2008, n° 1345, p. 6. – V. LOISEAU G., « La liberté d'expression du salarié », RDT 2014, p. 396.
[1757] L. n° 2004-575, 21 juin 2004, pour la confiance dans l'économie numérique (JO n° 0143, 22 juin 2004), art. 1.
[1758] Cass. soc., 28 févr. 2007, n° 05-15.228.
[1759] Pour le respect du secret de fabrication par le salarié, délégué syndical ou représentant de la section syndicale, V. *supra*, note de bas de page n° 1701.
[1760] CLEMENT E., « L'usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations collectives du travail », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 153.
[1761] Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690 ; Cass. 1ère civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530 – V. sur cette question, *supra*, n° 74 et s.

669. Dans une telle situation, l'employeur ne peut agir directement sans risquer d'être condamné pour entrave à l'exercice du droit syndical[1762]. Le juge des référés doit être saisi pour faire cesser le trouble manifestement illicite qui résulte d'un abus de la liberté d'expression sur un espace de communication externe à l'entreprise. Toutefois, le temps judiciaire n'étant pas nécessairement adapté à la rapidité d'Internet, l'employeur peut aussi prévenir l'hébergeur du contenu litigieux de son caractère illicite. L'article 6 de la loi pour la confiance dans l'économie numérique[1763] prévoit que l'hébergeur ayant stocké la publication ne peut pas voir sa responsabilité engagée s'il a agi promptement pour retirer ces données, ou en rendre l'accès impossible, dès le moment où il en a eu connaissance. L'employeur tenté de procéder à une telle action doit être sûr de lui, car l'article 6.4 de la même loi prévoit que « *le fait de présenter [à l'hébergeur] un contenu ou une activité comme étant illicite dans le but d'en obtenir le retrait ou d'en faire cesser la diffusion, alors qu'elle sait cette information inexacte, est puni d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* ».

670. Enfin, est interdite la divulgation d'informations confidentielles portant atteinte aux droits des tiers. C'est notamment ce qu'a rappelé la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt précité du 5 mai 2008[1764]. S'agissant, en l'espèce, d'informations sur la situation économique de l'entreprise, la Haute juridiction considère que les juges du fond auraient dû « *rechercher si les informations publiées avaient un caractère confidentiel de nature à justifier l'interdiction de leur divulgation au regard des intérêts légitimes de l'entreprise* ». La diffusion d'informations confidentielles par un syndicat engage sa responsabilité civile.

671. Le numérique facilite également le dialogue social en ce qu'il permet d'étendre la publicité des conventions et accords collectifs.

[1762] C. trav., art. L. 2146-1 : « *Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* ».

[1763] L. n° 2004-575, préc. art. 6, mod. par L. n° 2022-299, 2 mars 2022, visant à combattre le harcèlement scolaire (JO n° 0052, 3 mars 2022).

[1764] Cass. soc., 5 mars 2008, *TNS Secodip*, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 1756.

B) L'accessibilité à la norme conventionnelle

672. Depuis la fin du XX^e^ siècle, le numérique permet de fluidifier l'accès au droit et répond de manière particulièrement adaptée à l'objectif, de valeur constitutionnelle, « *d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi* »[1765].

Ainsi, a été créé, dès 1984 (*Big Brother is watching us*[1766]), auprès du Premier ministre, un Centre national d'informatique juridique chargé de rassembler et de mettre sous forme de bases ou banques de données informatisées, en vue de leur consultation, le texte et la signalisation documentaire des traités, lois et règlements, instructions et circulaires, conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, décisions du Conseil constitutionnel, arrêts du Conseil d'État, de la Cour de cassation et de la Cour des comptes et autres textes[1767]. Le contenu de la base de données a été étoffé à plusieurs reprises et la responsabilité de son élaboration a été confiée à la Direction des journaux officiels en 1993[1768], avant que ne soit créé le service public des bases de données juridique en 1996[1769], lui-même remplacé, en 2002, par le service public de la diffusion du droit par Internet dont l'objet est de « *faciliter l'accès du public aux textes en vigueur ainsi qu'à la jurisprudence* »[1770]. Le site Légifrance[1771], placé sous la responsabilité du secrétaire général du Gouvernement et exploité par la Direction des Journaux officiels, a ainsi vu le jour[1772]. Ce site gouvernemental, dont le contenu a évolué depuis 2002[1773], met gratuitement à

[1765] Cons. const., 16 déc. 1999, Déc. n° 99.421 DC, cons. 13.

[1766] « *Big brother nous regarde* », en référence au célèbre slogan éponyme (« *Big Brother is watching you* »), tiré du roman *1984* écrit par l'écrivain britannique George Orwell et publié en 1949.

[1767] D. n° 84-940, 24 oct. 1984, relatif au service public des bases et banques de données juridiques (JO 25 oct. 1984), art. 1.

[1768] D. n° 93-415, 22 mars 1993, modifiant le décret n° 84-940 du 24 octobre 1984 modifié relatif au service public des bases et banques de données juridiques (JO n° 70, 24 mars 1993), qui a ajouté les accords internationaux publiés, les documents publiés au Journal officiel des communautés européennes, les décisions du tribunal des conflits, les jugements des cours administratives d'appel et des tribunaux administratifs, les arrêts de la Cour de justice et du tribunal de première instance des communautés européennes, les arrêts de la Cour et les décisions de la Commission européenne des droits de l'homme, les actes publiés des autorités administratives indépendantes ainsi que d'autres documents officiels de caractère juridique dont les catégories sont fixées par arrêté conjoint du Premier ministre et du ou des ministres intéressés.

[1769] D. n° 96-481, 31 mai 1996, relatif au service public des bases de données juridiques (JO n° 128, 4 juin 1996), art. 1^er^ qui a ajouté les arrêts de la Cour des comptes, les décisions des cours et tribunaux judiciaires ainsi que les décisions des chambres régionales des comptes.

[1770] D. n° 2002-1064, 7 août 2002, relatif au service public de la diffusion du droit par l'internet (JO 9 août 2002).

[1771] https://www.legifrance.gouv.fr.

[1772] A. 9 oct. 2002, relatif au site internet de Légifrance (JO n° 238, 11 oct. 2002), modifiant A. 6 juill. 1999, relatif à la création du site Internet Légifrance (JO n° 160, 13 juill. 1999).

[1773] Le D. n° 96-481, 31 mai 1996, préc, a effectivement été modifié à plusieurs reprises. D'abord par le D. n° 2015-1717, 22 déc. 2015, relatif à la dématérialisation du Journal officiel de la République française (JO n° 0297, 23 déc. 2015). Ensuite, par D. n° 2020-1119, 8 sept. 2020, relatif à la modernisation du service public de diffusion du droit par l'internet (JO n° 0221, 10 sept. 2020). Enfin, par D. n° 2022-1246, 21 sept. 2022,

disposition du public une base de données composée, notamment, d'actes à caractère normatif (Constitution, codes, lois…), d'actes résultant des engagements internationaux de la France, de la jurisprudence ainsi que, désormais, des accords de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement et d'un ensemble de publications officielles[1774]. Cette diffusion est complétée par une diffusion en *open data* de la jurisprudence. En matière de droit du travail, les décisions rendues par la Cour de cassation doivent ainsi être diffusées sur Légifrance mais aussi, *via* une interface de programmation d'application (*API)*[1775], sur le site internet de la Cour de cassation et sous sa responsabilité depuis le 30 septembre 2021 et les décisions rendues par les cours d'appel depuis le 30 avril 2022. Les jugements rendus par les conseils de prud'hommes seront, quant à eux, accessibles à compter du 30 septembre 2025[1776].

673. La diffusion numérique ne se limite pas aux décisions rendues par les différentes juridictions et aux sources classiques, elle concerne aussi les normes conventionnelles. En effet, afin d'améliorer la fluidification du dialogue social, les accords collectifs font l'objet d'une numérisation en vue de leur publication en ligne (**1**), grâce à la dématérialisation de la procédure de dépôt (**2**), complétée par une prise en compte de la norme conventionnelle par le Code du travail numérique (**3**).

1. *Publication numérique*

674. Le droit du travail a su se saisir des outils numériques externes à l'entreprise pour diffuser plus largement le fruit du dialogue social et communiquer aux salariés, candidats, ainsi que, plus récemment, aux travailleurs des plateformes le contenu des accords dont ils sont susceptibles de bénéficier.

relatif à l'organisation du dialogue social de secteur pour les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité (JO n° 0221 du 23 sept. 2022).

[1774] Son contenu est aujourd'hui défini à l'article 1er du D. n° 2002-1064, 7 août 2002, préc., tel que modifié par D. n° 2022-1246, 21 sept. 2022 préc.

[1775] L'Interface de programmation d'application (*API*) permet soit le téléchargement des données, soit de rechercher une ou des décisions spécifiques avec le moteur de recherche de jurisprudence. Les décisions sont également accessibles sur le portail internet placé sous la responsabilité du garde des Sceaux, https://www.courdecassation.fr/la-cour-de-cassation/demain/lopen-data-des-decisions-judiciaires/faq-open-data-des-decisions.

[1776] La date initialement prévue était le 30 juin 2023. – A. 27 juin 2023, modifiant l'arrêté du 28 avril 2021 pris en application de l'article 9 du décret n° 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives (JO n° 0150, 30 juin 2023), art. 1.

675. Depuis l'origine, en effet, la base de données accessible en ligne prévoit la publication des conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension[1777]. Mais, sous réserve de quelques exceptions[1778], la véritable avancée en la matière résulte de la loi « *Travail* » du 8 août 2016 qui, ajoutant un nouvel article L. 2231-5-1 au Code du travail[1779], prévoit la publication numérique des conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement, publication étendue par l'article L. 7343-34 aux accords collectifs de secteur conclus avec les plateformes de mise en relation par voie électronique et les décisions d'homologation sur le site Légifrance ainsi que sur celui de l'Arpe[1780].

676. Dans les deux cas, la version publiée ne comporte, toutefois, ni les noms et prénoms des négociateurs, ni ceux des signataires. En outre, à l'exception des conventions ou accords étendus[1781], les parties ont la possibilité de ne pas publier l'ensemble de la convention[1782], sous réserve de motiver leur décision, l'absence de motivation entraînant la publication intégrale du document[1783]. Cette faculté permet ainsi, par exemple, à l'employeur d'occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

677. La diffusion de la norme conventionnelle est rendue possible par la numérisation de la procédure de dépôt des accords collectifs.

2. *Numérisation de la procédure de dépôt*

678. La procédure de dépôt des conventions et accords collectifs de travail, qui impliquait, depuis 1980[1784], la remise de six exemplaires à l'autorité administrative (cinq) et

[1777] D. n° 84-940, 24 oct. 1984, relatif au service public des bases et banques de données juridiques (JO, 25 oct. 1984), art. 1.
[1778] C. trav., art. L. 2231-5-1, dernier al. Sont exclus de cette diffusion les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises, les plans d'épargne pour la retraite collectif ou les plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs ainsi que les accords collectifs déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que les accords de performance collective.
[1779] L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 16.
[1780] https://arpe.gouv.fr.
[1781] C. trav., art. R. 2231-1-1, 2°, 3ème al.
[1782] Le document comportera alors une indication informant que la publication est partielle. Cette faculté n'est toutefois pas offerte aux plateformes.
[1783] C. trav., art. R. 2231-1-1 (convention ou accord collectif) ; C. trav., art. R. 7343-89 (accords de secteur).
[1784] La version de l'article R. 132-1 du Code du travail, texte en vigueur du 23 novembre 1973 au 1er janvier 1980 prévoyait la remise de quatre exemplaires.

au greffe du conseil de prud'hommes (un)[1785] a été considérablement allégée grâce au numérique, depuis un décret du 15 mai 2018 qui a intensifié la numérisation de la procédure de dépôt administratif.

679. Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt[1786] doivent, en effet, désormais être déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail[1787], accessible sur Internet[1788]. Comme cela a été souligné, cette téléprocédure présente l'avantage [1789] de « [faciliter] *les démarches des usagers-négociateurs et de l'administration* », de simplifier les formalités de dépôt et de réduire le temps qu'il est nécessaire de leur consacrer, ce qui est particulièrement bénéfique dès lors que, sauf stipulations contraires, la date d'entrée en vigueur d'un accord est fixée au jour qui suit le dépôt[1790].

680. Un arrêt rendu le 21 septembre 2022 par la chambre sociale de la Cour de cassation à propos du point de départ du délai de forclusion de deux mois prévu par l'article L. 2262-14 du Code du travail pour agir en nullité d'un accord de branche est en ce sens[1791]. La Cour précise, en effet, que le délai court à compter de la date à laquelle l'accord a été rendu public par sa publication au bulletin officiel des conventions collectives (BOCC). Elle approuve les juges du fond d'avoir décidé que le versement de l'accord dans la base de données nationale n'est qu'une modalité complémentaire de publication, qui n'est ni cumulative, ni alternative, ni exclusive. Selon la Haute juridiction, d'une part, la publication

---

[1785] Un premier assouplissement avait été opéré par un D. n° 2006-568 du 17 mai 2006 (JO n° 117, 20 mai 2016) réduisant à deux le nombre d'exemplaires envoyés à l'autorité administrative et ouvrant la voie à la dématérialisation en permettant le dépôt d'un exemplaire voie électronique.
[1786] Conformément à C. trav., art. D. 2231-6 et art. D. 2231-7.
[1787] C. trav., art. D. 2231-4.
[1788] https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/ – Depuis le 29 juin 2020, le Code du travail indique que l'accord ou la décision unilatérale de participation ou le document unilatéral d'adhésion de l'employeur doivent également être déposés sur cette dernière, C. trav., art. D. 3323-1. – L'onglet « *Modalités de dépôt* » de la plateforme indique aujourd'hui qu'outre les accords précédemment mentionnés, doivent y être déposés les plans d'action conclus dans le cadre des obligations de négociation, les accords d'adhésion et de dénonciation, les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négocier et les décisions unilatérales de l'employeur pour lesquelles le dépôt est expressément prévu par la règlementation.
[1789] MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », préc., spéc. p. 255.
[1790] C. trav., art. L. 2261-1.
[1791] Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500, obs. BUGADA A., « Action en nullité contre une convention collective de branche », Procédures 2022, n° 11, comm. 251 ; obs. DAUXERRE L. « Annulation d'une convention ou d'un accord de branche », JCP E 2023, 1144 ; obs. FERKANE Y., *in* FERKANE Y. et VERNAC S., « Droit du travail », D. 2022, p. 2245 ; note PERNOT C., « Le BOCC comme point de départ du délai pour agir en nullité d'un accord de branche, une quête de sécurité juridique de la norme collective », JCP S 2022, 1266.

au BOCC confère date certaine et répond à l'objectif de sécurité juridique et, d'autre part, le versement dans la base de données nationale en ligne n'est qu'une mesure complémentaire répondant à l'objectif d'accessibilité de la norme de droit[1792].

681. La diffusion de la norme conventionnelle est, enfin, favorisée par le Code du travail numérique.

3. *Diffusion de la norme conventionnelle par le Code du travail numérique*

682. Le Code du travail numérique est né avec l'une des ordonnances du 22 septembre 2017[1793]. Ce nouvel outil doit permettre, aux employeurs et salariés ayant formulé une demande sur leur situation juridique, d'accéder « *aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles, en particulier de branche, d'entreprise et d'établissement, sous réserve de leur publication, qui [leur] sont applicables* »[1794].

Destiné à permettre à ses utilisateurs – employeurs et salariés – d'obtenir des réponses personnalisées à leurs questions sur le droit du travail et tenant compte de la norme conventionnelle applicable, ce dispositif ne se présente pas sous la forme d'un véritable code[1795], mais d'un « *portail interactif* »[1796]. Les utilisateurs peuvent ainsi accéder à des informations sur les règles en vigueur dans l'entreprise en fonction de la convention collective applicable. Cela leur permettra de connaître la procédure conventionnelle de licenciement à laquelle ils sont soumis, d'estimer le montant de l'indemnité conventionnelle

---

[1792] La solution applicable aux accords de branche ou interprofessionnel repose sur une interprétation, qui n'était *a priori* pas évidente, des articles L. 2262-14 et L. 2231-5-1 du Code du travail. Selon le premier de ces textes, le délai pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la publication de cet accord dans les conditions prévues par l'article L. 2231-5-1, lequel précise que les accords de branche sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (base de données en ligne consultable sur Légifrance). Cette position est conforme à celle retenue par le ministère du Travail. V. *Questions-réponses. La négociation collective en entreprise*, 2017, p. 31.

[1793] Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (JO n° 0223, 23 sept. 2017) : obs DENIZOT A., « Qu'est-ce qu'un code numérique ? », RTD civ. 2017, p. 920.

[1794] *Ibid*, art. 1, I.

[1795] *Pro.* NETTER E., « Le "code du travail numérique" », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 71. – *Contra*. STRUILLOU Y., « Le code du travail numérique : un vrai code… et qui est numérique ! », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, *op. cit.*, p. 83.

[1796] Selon la Commission supérieure de codification, le Code du travail numérique constitue un « *service aux usagers* ». Son appellation est « *impropre* » et le « *label code* » est ici « *[galvaudé]* », Commission supérieure de codification, *Vingt-huitième rapport annuel*, 2017, §2.1.1., p. 6.

de licenciement, la durée du préavis conventionnel, les primes, notamment d'ancienneté, prévues par la convention collective… Enfin, le site contient un espace dédié à la diffusion d'informations sur la norme collective. L'utilisateur peut ainsi, après avoir sélectionné ou recherché[1797] la convention collective applicable, consulter les questions-réponses fréquentes ainsi que certains de ses articles.

Notons que le Code du travail numérique est appréhendé dans un seul accord consultable sur Légifrance[1798].

683. Ce dispositif connaît cependant certaines limites. La première tient à la seule diffusion des « *dispositions textuelles contractualisées* », et non de « *leur(s) interprétation(s) jurisprudentielle(s)* », ou d'une explication approfondie[1799].

684. D'autres limites, directement liées à l'utilisation de la norme conventionnelle par cet outil, ont enfin été relevées[1800]. Outre un frein technique tenant à l'incapacité de l'outil à prendre en compte le réseau de neurones conventionnels applicables[1801], la principale difficulté tient à la possibilité offerte aux partenaires sociaux de masquer certaines parties de l'accord conclu[1802]. Toutefois, dès lors que la version partielle doit être accompagnée de la version intégrale[1803], la solution pourrait consister dans la prise en compte de cette dernière par le Code du travail numérique, ce qui réduirait la portée du dispositif d'occultation octroyé aux parties. Une dernière limite tient au risque de reproduction par certains partenaires sociaux de stipulations conventionnelles « *[défaillantes] d'un point de vue légal ou réglementaire* » et qu'ils pourraient ainsi se « *croire, à tort, protégés de toute menace de remise en cause contentieuse* »[1804]. Toutefois, comme le souligne Monsieur Christophe

[1797] Le site offre un outil de recherche de la convention collective applicable en fonction du nom ou du numéro Siret de l'entreprise et du Code postal ou de la ville, https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective/entreprise.
[1798] Cet accord contient un lien hypertexte vers le Code du travail numérique s'agissant des conditions du congé de mobilité : Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels de Canon France, signé le 15 déc. 2020, art. 7.4.
[1799] MALFETTES L., « L'accès au droit (du travail) : au cœur d'un paradoxe ? », Dr. soc. 2018, p. 802.
[1800] MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », préc., spéc. pp. 257-260.
[1801] C'est-à-dire l'ensemble des données qui constituent le droit conventionnel, *ibid*, spéc. pp. 257-258. Toutefois, les progrès technologiques, notamment en matière d'intelligence artificielle, devraient permettre de surmonter cette difficulté.
[1802] V. *supra*, n° 677.
[1803] C. trav., L. 2231-5-1, al. 2.
[1804] MARIANO C., préc., spéc. p. 259.

Mariano, il est peu probable que l'argument consistant à « *reproduire devant le juge l'accord publié ayant inspiré la rédaction viciée d'une clause conventionnelle* » puisse être retenu[1805].

685. L'utilisation généralisée des outils numériques ouvre des perspectives nouvelles pour le développement du dialogue social, qui peut désormais se dérouler à distance. Reste à savoir si cette évolution est réellement opportune.

SECTION 2
L'EXTERNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL

686. L'affranchissement des contraintes spatiales constitue l'un des atouts majeurs de la révolution numérique. Si cette capacité a permis l'essor du télétravail dans le cadre des relations individuelles de travail[1806], elle bénéficie également au dialogue social[1807]. Le numérique permet en effet de s'affranchir des distances grâce au vote électronique (**I**) et à la visioconférence (**II**).

I. Le recours au vote électronique

687. Principalement utilisé pour les élections des représentants du personnel (**A**), le vote électronique est également admis dans le cadre de la négociation collective (**B**)[1808].

[1805] Cet auteur souligne, d'abord, que la présomption de bonne foi mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du Code du travail numérique ne s'applique pas à une telle situation. Il affirme, ensuite, que cet argument ne pourrait pas permettre d'engager la responsabilité des négociateurs, qui ne pourraient être « *éventuellement considérés comme fautifs qu'à l'égard des personnes comprises dans le champ d'application de leur accord* ». Il envisage, enfin, une « *hypothétique mise en jeu de la responsabilité de l'Etat* » qui reposerait sur la transmission d'informations erronées sur « *le site Internet faisant office de "service public de la diffusion du droit"* » qui pourrait être à l'origine d'une « *fausse croyance dans la légalité des accords collectifs rendus publics par cette voie* », MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », préc., spéc. p. 260.
[1806] V. *supra*, n° 214 et s.
[1807] PETIT F., « Outil numérique et représentation du personnel », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 235.
[1808] AXELROUDE P. et CORBALAN A., « Le vote électronique dans l'entreprise », Cah. soc. 2004, n° P04, p. 7.

A) Vote électronique et élections professionnelles

688. Le vote électronique constitue une véritable « *révolution dans le mode d'expression du suffrage* »[1809] et ne doit être confondu, ni avec le bulletin de vote téléchargé sur internet puis posté[1810], ni avec le vote par correspondance et dépouillement optique des bulletins de vote[1811]. La dématérialisation offerte par le recours au vote électronique présente plusieurs vertus. Elle promet une suppression des déplacements, une hausse de la participation[1812], un gain de temps, une fiabilisation du dépouillement par une diminution du risque d'erreurs ou de fraude, une réduction des coûts, tout en s'inscrivant dans une démarche environnementale. Elle répond aussi aux nouveaux modes d'organisation du travail, tout particulièrement au développement du télétravail.

La jurisprudence a pourtant longtemps interdit le recours à cette technique pour les élections des représentants du personnel en raison des menaces que l'opacité et de la technicité importante des solutions qui permettent sa mise en œuvre[1813] font peser sur le secret du vote, la liberté des électeurs et le contrôle des opérations électorales. Ce sont, précisément, les mêmes raisons qui expliquent les réserves de la CNIL pour le vote électronique en matière d'élections politiques[1814].

[1809] « Le droit électoral à l'heure de l'Internet », *in Terres du droit. Mélanges en l'honneur d'Yves Jégouzo*, coll. Études, mélanges, travaux, Dalloz, 2009, p. 538.

[1810] Comme c'est le cas pour les électeurs en Polynésie française : art. R. 249 du Code électoral : « *Pour tenir compte des difficultés d'acheminement du courrier postal propres à certains archipels, les bulletins de vote peuvent être mis à la disposition des électeurs par les candidats, par l'intermédiaire du réseau internet. Ces bulletins doivent, pour pouvoir être valablement utilisés, être de dimensions et d'une présentation strictement identiques à celles des bulletins agréés par la commission de propagande, à l'exception de la couleur* ».

[1811] Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-60.165 et 13-60.166 : note PETIT F., « L'égalité de traitement comme principe général du droit électoral », JCP S 2014, 1152 – PETIT F., « Dépouillement des bulletins de vote par codes-barres : possible sans accord préélectoral, mais pas sans accord d'entreprise », JCP S 2012, 436 et « Le vote par correspondance avec dépouillement par lecture optique », JCP S 2012, 1478, notes sous Cass. soc., 26 sept. 2012 n° 11-22.598 – Sur un système de dépouillement par lecture optique de codes-barres, Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.335 : obs. DAUXERRE L., « Validité du dépouillement du vote par lecteur optique de codes-barres », JCP S 2010, act. 355 ; note PETIT F., « L'identification de l'électeur par un code-barre », JCP S 2010, 1364 ; note TOURNAUX S., « Le vote, le code-barres et l'anonymat », Lexbase Social n° 402, 8 juill. 2010.

[1812] GRIGUER M., « Le vote électronique des représentants du personnel », JCP S 2015, 1416.

[1813] Not. Cass. soc., 20 oct. 1999 n° 98-60.359, cité par AXELROUDE P. et CORBALAN A., « Le vote électronique dans l'entreprise », préc. – PETIT F., « La mise en place du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel », *in* CRJG, « La démocratie sociale à l'ère numérique : regards croisés autour du vote électronique », Lexbase Social n° 783, 16 mai 2019.

[1814] Elle relève, en effet, une « *très grande difficulté de s'assurer de l'identité et de la liberté de choix de la personne effectuant les opérations de vote à distance [par voie électronique]* ». CNIL, Délib. n° 2019-053, 25 avr. 2019 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet (JO n° 0142, 21 juin 2019).

689. Le vote électronique est désormais réglementé dans le Code du travail par la loi du 21 juin 2004[1815] et plusieurs textes réglementaires[1816]. Il doit, en outre, être conforme au droit électoral comme le rappellent régulièrement la CNIL et la chambre sociale de la Cour de cassation[1817], laquelle manifeste désormais sa volonté d'encourager le recours à ce mode de scrutin pour les élections des représentants du personnel. En témoigne son refus à deux reprises de transmettre une QPC portant sur les dispositions encadrant le recours au vote électronique, au motif que les garanties prévues par le législateur « *ne permettent pas de déroger aux principes généraux du droit électoral et se bornent à renvoyer au pouvoir réglementaire les modalités pratiques du dispositif mettant en œuvre le vote électronique* »[1818].

[1815] L. n° 2004-575, LCN, préc., art. 54, II – Cette possibilité est aujourd'hui codifiée à l'article R. 2314-5 C. trav. Ces règles sont largement inspirées d'une première recommandation de la CNIL (Délib. n° 2003-036, 1er juillet 2003, portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique, JO n° 212, 13 sept. 2003) remplacée depuis (Délib. n° 2010-371, 21 oct. 2010, portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique, JO n° 0272, 24 nov. 2010 ; Délib. n° 2019-053, 25 avr. 2019, portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet, JO n° 0142, 21 juin 2019, V. https://www.cnil.fr/fr/securite-des-systemes-de-vote-par-internet-la-cnil-actualise-sa-recommandation-de-2010).

[1816] D. n° 2007-602, 25 avr. 2007, relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise et modifiant le code du travail (JO n° 99, 27 avr. 2007) ; A. 25 avr. 2007, pris en application du décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise et modifiant le code du travail (JO n° 99, 27 avr. 2007) ; D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017, relatif au comité social et économique (JO n° 0304, 30 déc. 2017). – V. pour une présentation de ces textes, PETIT F., « Le vote électronique dans l'entreprise », JCP S 2008, 1199.

[1817] Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860 : obs. AUZERO G., « Précisions sur les modalités d'exercice du vote électronique », Bull. Joly Trav. 2022, n° 9, p. 23 ; note BONARDI A., « Élections professionnelles et principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote », JCP S 2022, 1187 ; obs. DINH J. et DE TONQUÉDEC J., « Le recours au vote électronique ne s'improvise pas : la pertinence et les modalités de mise en place du vote électronique doivent être adaptées à chaque entreprise ! », JSL 2022, n° 546 ; obs. IDOUX P. et CALANDRI L., « Droit de la communication » *in* JCP G 2023, doctr. 553 ; obs. PETIT F., « Vote électronique et égalité des électeurs dans l'exercice du droit », Dr. soc. 2022, p. 855. – V. « Le vote électronique aux élections professionnelles », Liaisons soc. 2022, Quot., Le dossier pratique n° 164/2022.
– V. également Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-60.107, qui prévoit que le dispositif électronique doit intégrer la possibilité des votes blancs ou nuls, sous peine d'annulation des élections : obs. AUZERO G., préc. ; note PETIT F., « La liberté fondamentale de voter implique celle de voter blanc ou nul », Dr. soc. 2022, p. 1051. – V. encore Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992, qui s'est éloignée quelque peu de la lettre de l'art. R. 67 du Code électoral, tout en respectant son esprit, en considérant qu'en l'absence de bureau de vote en raison du recours au vote électronique et, donc, de possibilité d'affichage dans la salle de vote, l'affichage des résultats peut avoir lieu « *dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat* ». Est ainsi validée l'initiative ayant consisté à imprimer les résultats à l'issue des opérations de dépouillement électronique avant de les diffuser largement à l'ensemble du personnel : note AUZERO G., préc. ; note PETIT F., « Le principe de publicité du scrutin », Dr. soc. 2022, p. 852. – V. WEISSMANN R., « Nouvelles technologies et relations collectives de travail », JCP S 2018, 1050 : « *La chambre sociale de la Cour de cassation a bâti un véritable "firewall" jurisprudentiel garantissant l'application des principes fondamentaux du droit électoral au scrutin électronique* ».

[1818] Cass. soc., 29 janv. 2015, n° 14-40.048 et Cass. soc., 12 nov. 2015, n° 15-60.213.

Mais les craintes suscitées par le vote électronique n'ont pas complètement disparu. Aussi, le mouvement en faveur du vote électronique (**1**) s'accompagne-t-il d'une réglementation tatillonne (**2**) tant en ce qui concerne les modalités de recours que l'organisation matérielle du vote, cela afin de sécuriser l'issue du scrutin et de réduire les risques d'annulation des élections car, si permettre aux salariés de participer aux élections grâce au vote électronique est essentiel, encore faut-il, ainsi que le relève un auteur, que les résultats ne soient pas contestables[1819].

1. *L'assouplissement des modalités de recours*

690. L'assouplissement des dispositifs juridiques encadrant les modalités de recours du vote électronique concerne tout autant sa mise en place (**a**) que son organisation matérielle (**b**).

a. Mise en place

691. Le vote électronique doit en principe être prévu par un support collectif (**α**), mais la faculté offerte à l'employeur de le mettre en place par décision unilatérale à titre dérogatoire (**β**) témoigne de la volonté du législateur d'encourager le recours à ce mode de scrutin.

α. Accord collectif

692. L'utilisation du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel doit, en principe, être prévue par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe[1820], selon les conditions de majorité prévues par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

693. Cette possibilité ne peut pas être prévue par un accord d'établissement[1821], lequel peut seulement déterminer les modalités de mise en œuvre du vote électronique sur renvoi d'un accord d'entreprise en ayant préalablement fixé le cadre général[1822].

[1819] CLEMENT E., « L'usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations collectives du travail », préc. ; V. aussi, JEANSEN E., « Le recours au vote électronique, une question de confiance », JCP S 2013, 1418.
[1820] C. trav., art. L. 2314-26 ; C. trav., R. 2314-5.
[1821] Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.096 et n° 09-60.152.
[1822] Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574 : obs. BERGERON-CANUT F., « Élections : le vote électronique peut être organisé par accord d'établissement », Cah. soc. 2016, n° 291, p. 606 ; note PETIT F., « L'exigence d'un cahier des charges organisant le recours à un vote électronique », JCP S 2016, 1423.

694. L'accord collectif ne dispense pas l'entreprise de négocier un protocole d'accord préélectoral afin d'organiser concrètement le vote électronique, mais ce protocole[1823] ne peut mettre en place le vote électronique[1824]. Il doit obligatoirement être précédé de la conclusion d'un accord d'entreprise autorisant le recours à ce mode de votation ainsi que le rappelle le Code du travail[1825]. Autrement dit, le protocole peut seulement préciser les modalités pratiques de mises en œuvre de l'accord collectif.

Et, en l'absence de protocole préélectoral valide, les modalités de mise en œuvre du vote électronique prévu par l'accord d'entreprise peuvent être fixées par décision unilatérale de l'employeur ou, à défaut, par le tribunal judiciaire[1826].

β. Décision unilatérale

695. En l'absence d'accord, l'article R. 2314-5 du Code du travail[1827] facilite la numérisation des élections en permettant à l'employeur de mettre en place le vote électronique par décision unilatérale[1828]. Sans doute, compte tenu de la rédaction du texte, cette possibilité ne lui est-elle offerte que, de manière subsidiaire, après une tentative loyale de négociation[1829], mais il n'en demeure pas moins que cette disposition traduit une fois de plus la volonté de favoriser ce mode de votation. La situation visée peut se présenter dans d'hypothèse d'une impossibilité matérielle d'obtenir un accord en l'absence de syndicats présents dans l'entreprise, ou dans l'hypothèse d'un blocage des négociations[1830].

[1823] Qui est soumis, de par sa nature, à la double majorité de l'article L. 2314-6 du Code du travail ; la clause du protocole d'accord préélectoral qui prévoit que le vote électronique peut avoir lieu à partir de tout ordinateur vingt-quatre heures sur vingt-quatre n'est pas soumise à la règle de l'unanimité dès lors que la règle imposant à l'élection de se tenir au lieu et uniquement pendant le travail ne s'applique pas au vote électronique : Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951, note PETIT F., « Le temps du vote électronique », JCP S 2011, 1252.
[1824] Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 11-60.028.
[1825] C. trav., art. R. 2314-13.
[1826] Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-18.914 : note PETIT F., « Modalités de mise en œuvre du vote électronique », JCP S 2014, 1344, pp. 37 à 38.
[1827] D. n° 2016-1676, 5 déc. 2016, relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise (JO n° 0283, 6 déc. 2016).
[1828] C. trav., art. R. 2314-5, al. 2. Cette possibilité est également ouverte pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.
[1829] Qui « implique la convocation des interlocuteurs (syndicaux), la détermination du lieu et du calendrier des réunions et la fourniture des informations nécessaires à une négociation éclairée », BERGERON-CANUT F., « Le préalable obligatoire s'étend au vote électronique », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1941, p. 18, note sous Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533. En l'absence de délégué syndical, l'employeur n'est toutefois pas tenu de tenter une négociation dérogatoire en invitant les organisations syndicales à mandater des salariés en vue d'une négociation.
[1830] PETIT F., « La mise en place du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel », préc.

696. Quel que soit le support – accord collectif ou décision unilatérale – doit être précisé, le cas échéant, qu'il n'y aura pas de vote à bulletin secret sous enveloppe. À défaut d'une telle précision, l'employeur devra organiser un scrutin classique, parallèlement au vote électronique[1831].

b. Organisation matérielle

697. L'organisation matérielle est guidée par un certain nombre de préalables obligatoires (**α**) ainsi que par un principe de transparence destiné à contrer l'opacité algorithmique (**β**).

α. Préalables obligatoires

698. Le recours au vote électronique pour les élections des représentants du personnel impose à l'employeur d'établir un certain nombre de formalités tenant au cahier des charges et à l'expertise indépendante à réaliser (**α.1**), à l'information qu'il convient d'octroyer aux salariés sur ses modalités (**α.2**) ainsi qu'au lieu du vote (**α.3**).

α.1. - Cahier des charges et expertise

699. Au regard de la technicité – juridique et matérielle – du recours au vote électronique, l'employeur doit établir un cahier des charges. Ce cahier, qui doit être annexé à l'accord collectif d'entreprise, n'est soumis à aucune condition de forme[1832], mais doit respecter les prescriptions minimales du Code du travail et être mis à disposition des salariés sur le lieu de travail, voire le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise[1833].

Sur la base de ce cahier des charges, l'employeur peut choisir de faire appel à un prestataire pour la conception et la mise en place du système de vote électronique[1834]. Cette délégation n'a toutefois pas pour effet de le décharger de sa responsabilité[1835]. Tenu d'organiser les élections professionnelles, l'employeur reste en effet responsable de la bonne

[1831] C. trav., art. R. 2314-5, al. 5.
[1832] Cass. soc., 3 nov. 2016, préc. V. *supra*, note de bas de page n° 1822.
[1833] C. trav., art. R. 2314-5, al. 4.
[1834] C. trav., art. R. 2314-6.
[1835] PETIT F., « L'intransigeance de la CNIL et du Conseil d'État en matière de vote électronique », JCP S 2015, 1194, note sous CE, 11 mars 2015, n° 368748 et n° 368819.

organisation des opérations électorales et doit, notamment, s'assurer de la protection effective des données personnelles traitées dans ce cadre. L'article 3 de l'arrêté du 25 avril 2007 prévoit d'ailleurs, à cet égard, que « *le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur* ». Telle est la solution retenue par le Conseil d'État qui a décidé, sur le fondement des articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978, que le fait de confier des opérations de traitement à des sous-traitants – comme le prestataire de solution de vote électronique[1836] – ne décharge pas le responsable de traitement de la responsabilité qui lui incombe de préserver la sécurité des données[1837].

Cela ne signifie pas, pour autant, que la responsabilité du prestataire n'est pas susceptible d'être engagée. L'article 60 de la loi informatique et liberté dans sa nouvelle version[1838] prévoit, en effet, que la qualité de sous-traitant n'exonère en rien du respect des dispositions de cette loi, comme de celles issues du RGPD.

700. Le Code du travail impose également, avant la mise en place du vote électronique ou toute modification substantielle de sa conception, le recours à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des prescriptions légales[1839], le rapport de l'expert devant être tenu à la disposition de la CNIL. Contrairement au Conseil d'État qui retient une analyse rigoureuse des textes exigeant le recours à l'expertise avant chaque scrutin par vote électronique[1840], la Cour de cassation adopte une position plus libérale et considère que, en l'absence de modification substantielle du système, le Code du travail n'impose pas une nouvelle expertise avant chaque scrutin[1841].

[1836] V. CNIL, *«* Élections professionnelles et données personnelles : questions-réponses », 24 oct. 2022, question 3 – RGPD, art. 28 « *Le prestataire de solution de vote électronique est, en principe, sous-traitant au sens du RGPD, dans la mesure où il traite des données personnelles des électeurs pour le compte et sur instruction de l'organisateur de l'élection* ».

[1837] CE., 11 mars 2015, n° 368748, cons. 5 : note BERGERON-CANUT F., « Vote électronique : les précisions du Conseil d'État », Cah. soc. 2015, n° 274, p. 276 ; note PETIT F., préc. – V. en ce sens, CNIL, Délib. n° 2013-091, 11 avr. 2013, §1.

[1838] En vigueur depuis le 1er juin 2019, en application de Ord. n° 2018-1125, 12 déc. 2018, prise en application de l'article 32 de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel (JO n° 0288, 13 déc. 2018).

[1839] C. trav., art. R. 2314-9.

[1840] CE 11 mars 2015, n° 368748 et 368819, note PETIT F., préc.

[1841] Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-60.216, qui ne semble toutefois pas remettre en cause les exigences du Conseil d'État dès lors que le juge s'est appuyé sur une « *expertise de sauvetage* », note BERGERON-CANUT F., « Élections : sécurité et expertise en cas de vote électronique », Cah. soc. 2016, n° 290, p. 550 ; note PETIT F., « La confidentialité des votes exprimés par voie électronique », JCP S 2016, 1371.

701. Malgré l'intérêt qu'elle peut représenter, cette expertise ne peut être réalisée qu'en amont, ou aval, du scrutin et représente un coût de plusieurs milliers d'euros, voire dizaines de milliers en cas d'analyse plus complète du dispositif[1842].

α.2. - Informations

702. L'employeur est tenu d'informer l'ensemble des salariés des modalités du vote. À ce titre, il doit délivrer à chaque salarié une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales[1843]. La méconnaissance de cette obligation d'information, qui trouve sa source dans le RGPD, le droit électoral et le droit du travail, est sanctionnée par l'annulation des élections. Ainsi en a jugé la Cour de cassation en raison de l'absence d'indication précise, lors de l'envoi du matériel de vote, de l'heure de clôture du scrutin[1844].

703. Cette notice ne se substitue pas à l'obligation, mise à la charge du responsable du système par les articles 13[1845] et 14[1846] du RGPD, d'informer, « *d'une façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible, en des termes clairs et simple*s », les électeurs et les candidats de la collecte de données à caractère personnel les concernant[1847].

α.3. - Lieu du vote

704. Selon le Code du travail, l'élection par vote électronique peut être réalisée sur le lieu de travail ou à distance[1848]. Toutefois, dans ce dernier cas, l'employeur doit s'assurer qu'aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par Internet ne soit écartée du scrutin[1849]. À défaut, il en résulterait une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituant à elle-seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le scrutin. À cet égard, dans une

[1842] Sur les limites du recours à l'expertise, V. ENGUEHARD C. et GRATON J.-D., « Vote électronique en entreprise et transparence », *in* CRJG, « La démocratie sociale à l'ère numérique : regards croisés autour du vote électronique », Lexbase Social n° 783, 16 mai 2019.
[1843] C. trav., art. R. 2314-12, al. 1.
[1844] Cass. soc., 18 mars. 2015, n° 14-60.484.
[1845] Art. 13 RGPD, qui concerne les informations à fournir lorsque des données à caractère personnel sont collectées auprès de la personne concernée.
[1846] Art. 14 RGPD, qui concerne les informations à fournir lorsque des données à caractère personnel n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée.
[1847] RGPD, art. 12.
[1848] C. trav., art. R. 2314-5, al. 1.
[1849] Cass. soc., 1er juin 2022, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 1817.

recommandation de 2019, la CNIL rappelle que la plateforme de vote doit être accessible à toute personne, y compris à celles en situation de handicap, en particulier visuel[1850].

β. Transparence

705. Contrairement au vote classique parfaitement transparent, dont l'ensemble des étapes, excepté l'isoloir, peuvent être observées, le scrutin numérique souffre d'une certaine opacité. Les *« intentions de vote des électeurs sont portées par un codage informatique qui est transformé à plusieurs reprises. Ces transformations sont effectuées à un niveau électronique échappant aux sens humains (vue, ouïe, toucher, etc.). De plus, du fait du caractère secret du vote, il est interdit de garder une trace de ces transformations qui échappent donc aux membres du bureau de vote, aux électeurs et au votant lui-même* »[1851]. En conséquence, le respect d'un principe de transparence s'impose afin de répondre aux suspicions et dérives que le recours à cette technique est susceptible d'engendrer[1852].

706. À ce titre, un contrôle peut être opéré par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales qui doivent pouvoir vérifier les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique[1853], dès lors que chaque tour du scrutin se déroule pendant une période déterminée[1854]. À cette fin, les membres du bureau de vote sont les seuls à disposer de la liste d'émargement au cours du scrutin[1855]. Cette liste d'émargement peut être communiquée au président du bureau de vote dans le cas, autorisé par le Code du travail, du scrutin mixte[1856], c'est-à-dire associant vote électronique et vote papier (dans les locaux de l'entreprise ou par correspondance). Toutefois, tenant compte des recommandations de la CNIL visant à éviter qu'un électeur

[1850] La CNIL recommande à ce titre aux organismes privés de s'inspirer du référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) qui s'impose aux organismes du secteur public ou délégataires d'une mission de service public. – V. également A. 25 avr. 2007, préc., art. 6.
[1851] ENGUEHARD C. et GRATON J.-D., « Vote électronique en entreprise et transparence », préc.
[1852] BARBIN E., « Le vote électronique dans les élections professionnelles », RDP 2021, n° 6, p. 1535.
[1853] A. 25 avr. 2007, préc., art. 6, al. 1.
[1854] C. trav., art. R. 2314-14.
[1855] C. trav., art. R. 2314-16. S'il résulte de ce texte et de l'article R. 2314-17 C. trav. qu'après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition, la Cour de cassation a admis, dans un arrêt du 20 septembre 2023 (n° 22-21.249), que l'irrégularité résultant de la transmission directe par l'employeur, après la clôture du scrutin de la liste d'émergement à la demande d'une partie intéressée, n'est pas susceptible d'entraîner en elle-même l'annulation des élections.
[1856] Le scrutin mixte est encouragé par le Professeur Franck Petit, selon qui « *le vote électronique est sans doute plus à même de seconder un vote physique que de le remplacer* » : PETIT F., « Le vote électronique est-il adapté aux élections des représentants du personnel ? », RDT 2012, p. 413.

puisse voter deux fois, l'ouverture du vote sous enveloppe ne peut avoir lieu qu'après la clôture du vote électronique, afin que le président du bureau de vote soit en mesure de vérifier la liste d'émargement qui lui a été communiquée[1857].

707. La transparence se concrétise encore par la génération publique des clefs de chiffrement de l'urne et l'affichage lisible du décompte des voix[1858].

708. Enfin, le contrôle susceptible d'être opéré sur le scrutin électronique implique que tous les fichiers supports (copie du programme source et des programmes exécutables, matériels de vote, fichiers d'émargement, de résultats, de sauvegarde) soient conservés sous scellés par l'employeur ou le prestataire jusqu'à épuisement des voies et délais de recours contentieux, ou obtention d'un jugement définitif en cas de contentieux[1859], à partir duquel leur destruction doit être réalisée[1860].

709. Si les règles encadrant le recours au vote électronique s'inspirent des règles du droit électoral politique[1861] et de celles applicables au vote papier par correspondance[1862], les particularités du vote électronique justifient qu'il soit encadré par des règles spécifiques permettant d'assurer la fiabilité du scrutin.

2. *Le renforcement des exigences de fiabilité*

710. Comme le souligne Madame Emilie Barbin, « *à l'excès, le secret confine à l'opacité* ». Le vote électronique emporte, en effet, le risque que la liberté de l'électeur et la sincérité du scrutin ne soient pas respectées en raison de dysfonctionnements, voire, de piratages[1863]. Ces raisons ont conduit le législateur à édicter des règles contraignantes visant à garantir la confidentialité (**a**) et la sécurité (**b**)[1864] des données traitées.

[1857] C. trav., art. R. 2314-16, al. 3.
[1858] A. 25 avr. 2007, préc., art. 7.
[1859] Notons que faute d'intérêt à agir, un prestataire ne peut se pourvoir en cassation à l'encontre d'un jugement annulant les élections, Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 12-60.279.
[1860] C. trav., art. R. 2314-17.
[1861] PETIT F., « L'influence du droit électoral politique sur les élections professionnelles dans l'entreprise », Dr. soc. 2000, p. 603.
[1862] ENGUEHARD C. et GRATON J.-D., « Vote électronique en entreprise et transparence », préc.
[1863] Les limites du vote électronique ont effectivement pu être mises en avant : BEROUD S. et DOMPNIER N., « L'essor du vote électronique dans les élections professionnelles : un terrain d'expérimentation ? », Dr. soc. 2013, p. 522 – V. également *ibid*, pour une critique du dispositif par des experts techniques.
[1864] BARBIN E., « Le vote électronique dans les élections professionnelles », préc.

a. Confidentialité

711. Le recours au vote électronique pour les élections des représentants du personnel constitue un traitement de données susceptible de faire apparaitre les opinions syndicales des électeurs protégées par l'article 9 du RGPD[1865]. Leur protection doit en conséquence être assurée. Or, dès lors que le « *secret* » du vote est incompatible avec le recours au scrutin électronique[1866], cette exigence est remplacée par la confidentialité [1867]. La confidentialité des données traitées est, en outre, nécessaire pour garantir le principe de sincérité du scrutin car « *ce qui est secret tend à devenir sincère* »[1868].

712. Le Code du travail exige, ainsi, que le système retenu assure la confidentialité des données transmises[1869]. Il soumet les personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique à une obligation de confidentialité[1870]. Ces personnes ne peuvent ainsi valablement se connecter au poste des salariés qu'à leur demande expresse pendant les opérations de vote[1871]. À ces conditions, le technicien auquel un salarié a recours peut lui apporter son assistance technique, sans que cela ne remette en cause la sincérité du scrutin.

713. En outre, conformément aux objectifs de finalité et de minimisation issus du RGPD[1872], les données relatives aux électeurs ainsi que celles relatives à leur vote doivent être traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, et ne peuvent être communiquées qu'à des destinataires déterminés en fonction de la nature des informations concernées[1873]. Ainsi, le « *fichier des électeurs* » n'est communiqué qu'aux électeurs, pour les informations les concernant, le fichier « *contenu de l'urne électronique* », qui recense les

[1865] CNIL, Délibération n° 2020-026 du 27 février 2020 portant avis sur un projet de règlement électoral fixant les modalités de vote électronique au sein de l'Ordre national des infirmiers.
[1866] Des auteurs ont effectivement pu démontrer que le serveur de vote peut avoir connaissance, à la fois, de l'identifiant correspondant à l'électeur et de son choix au moment où il l'effectue, avant qu'il ne l'ait confirmé, ENGUEHARD C. et GRATON J.-D., préc., spéc. « Figure 4 : échanges de pages web entre le serveur de vote et le terminal de M. Dupont ».
[1867] PETIT F., « Les fragilités des scrutins électroniques », Dr. soc. 2019, p. 465.
[1868] PETIT F., « La mise en place du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel », préc.
[1869] C. trav. art. R. 2314-6.
[1870] C. trav., art. R.2314-9 qui précise, dans son dernier alinéa, que les articles R. 2314-5 à R. 2314-8 C. trav. prévoient notamment la confidentialité des données transmises s'imposent aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.
[1871] Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 13-10.519 : note JEANSEN E., « L'intrusion d'un technicien informatique dans le système de vote électronique », JCP S 2014, 1085.
[1872] RGPD, art. 5.
[1873] A. 25 avr. 2007, préc., art. 5.

votes, ne doit comporter aucun lien permettant l'identification des électeurs[1874], les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clefs de chiffrement et de déchiffrement ainsi que le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système[1875]. Enfin, le principe de confidentialité interdit la communication des résultats partiels avant la clôture du scrutin.

714. Par ailleurs, les moyens d'authentification (identifiant et mot de passe) qui permettront aux salariés de faire connaître leur identité au moment du vote doivent leur être adressés de manière sécurisée[1876], selon des modalités assurant leur confidentialité[1877]. Cette exigence, qui se matérialise généralement par un dédoublement des modes d'envoi de l'identifiant et du mot de passe[1878], contribue à garantir le caractère personnel et confidentiel du vote et revêt une importance particulière dans le cadre du vote électronique. En effet, l'absence d'isoloir expose les électeurs aux pressions extérieures et la distance accroit les risques d'usurpation d'identité. La CNIL, comme la Cour de cassation, se montrent particulièrement attentives à la façon dont les codes d'authentification ont été adressés aux salariés. L'encadrement du mode d'envoi des codes d'authentification vise en effet à garantir le caractère personnel et confidentiel du vote.

715. Ainsi, la CNIL considère que l'envoi des identifiant et mot de passe par courrier simple au domicile du salarié, ou par mail, en l'absence de procédé de sécurisation particulier, ne permet pas de considérer que les exigences de confidentialité prévues sont satisfaites, dès lors qu'aucune mesure ne permet de s'assurer que seul l'électeur aura accès aux moyens de vote ni n'est destinée à séparer l'identifiant du mot de passe[1879]. Le Conseil d'État partage cette position[1880]. Dans son questions-réponses[1881], la CNIL préconise de privilégier deux canaux de communication distincts[1882], parmi la remise en mains propres

[1874] *Ibid*, art. 2, al. 3.
[1875] C. trav., art. R. 2314-7, al. 1.
[1876] C. trav., art. R. 2314-6, al. 2.
[1877] A. 25 avr. 2007, préc., art. 6, qui prévoit que l'électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.
[1878] BARBIN E., « Le vote électronique dans les élections professionnelles », préc.
[1879] CNIL, Délib. n° 2013-091, 11 avr. 2013, préc.
[1880] CE, 11 mars 2015, n° 368748.
[1881] CNIL, « Élections professionnelles et données personnelles : questions-réponses », 24 oct. 2022, https://www.cnil.fr/fr/elections-professionnelles-et-donnees-personnelles-questions-reponses
[1882] Selon la CNIL, si le prestataire de solution de vote n'envisage pas de transmettre l'identifiant et le mot de passe par des canaux distincts, la signature d'une décharge de responsabilité par l'organisateur du vote est sans effet.

sur le lieu de travail, l'envoi sur une adresse e-mail professionnelle ou un téléphone professionnel, l'envoi postal au domicile de l'électeur, ou le dépôt sur un intranet professionnel ou un coffre-fort numérique accessible au seul salarié. Elle considère, par ailleurs, que la messagerie électronique, ou le numéro personnel du salarié, ne peuvent être utilisés comme canaux de transmission des moyens d'authentification qu'à la demande expresse de l'intéressé. Enfin, s'agissant du mot de passe, la CNIL privilégie[1883] l'envoi d'un lien à usage unique, ou d'un mot de passe temporaire, permettant à l'utilisateur de définir lui-même son mot de passe.

716. De son côté, la Cour de cassation n'accepte le simple envoi, par l'employeur, des identifiant et mot de passe sur la messagerie professionnelle des salariés, que s'il a pris les précautions nécessaires pour éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur[1884]. Mais, dans le souci de ne pas entraver le vote électronique, elle considère qu'un tel envoi est possible si l'accès à la messagerie professionnelle est protégé par un code d'accès personnel à chaque salarié pour ouvrir une session sur l'ordinateur[1885].

Dans un arrêt rendu le 5 janvier 2022, la Haute juridiction s'est encore montrée assez libérale en décidant qu'un léger retard dans l'envoi des courriers contenant les codes confidentiels et les professions de foi destinés aux salariés ne constitue pas une influence sur le résultat de l'élection susceptible de justifier son annulation, dès lors que tous les salariés avaient été en mesure de voter. En l'espèce, les courriers sont parvenus aux salariés concernés le jour de l'ouverture du scrutin, ou le lendemain au plus tard, et l'employeur leur avait adressé des mails leur permettant de récupérer leurs codes secrets le jour de l'ouverture du scrutin[1886].

717. En revanche, lorsqu'il est porté atteinte principe de sincérité des élections, la Cour de cassation se montre plus sévère et n'hésite pas à en prononcer l'annulation. Elle a ainsi considéré qu'un salarié ne peut pas communiquer volontairement sa clé de vote à un tiers

[1883] Sauf si la voie postale a été choisie.
[1884] Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-16.789, n° 12-14.415 et n° 12-60.175 : note PETIT F., « La confidentialité des codes permettant le vote électronique », JCP S 2013, 1165.
[1885] Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 15-16.491 : note BERGERON-CANUT F., « Vote électronique et confidentialité : les précisions de la Cour de cassation », Cah. soc. 2016, n° 282, p. 92 – V. également Cass. soc., 21 sept. 2016, préc. V. *supra*, note de bas de page n° 1841.
[1886] Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-17.883.

pour qu'il vote à sa place[1887]. Elle a également décidé que les principes de loyauté et de sincérité du scrutin n'étaient pas compatibles avec l'envoi, le premier jour du scrutin, de cinquante votes par voie électronique depuis un même poste, une même adresse IP et sur une période de 40 minutes[1888]. Une telle pratique laisse, en effet, supposer que les votes émanent d'une même personne qui détient les moyens d'authentification d'autres électeurs. Dans cette affaire, l'annulation des élections a été prononcée, nonobstant l'absence de témoignage établissant une remise forcée des codes internet au profit d'un responsable syndical et l'absence de preuve d'une utilisation des bulletins de vote contraire à la volonté des électeurs.

718. L'utilisation des outils numériques présente aussi le risque d'un éventuel dysfonctionnement du système, voire d'un piratage[1889] et impose en conséquence le respect de règles assurant la sécurité du dispositif[1890].

b. Sécurité

719. Pour pallier tout risque de dysfonctionnement, le Code du travail charge l'employeur de mettre en place une cellule d'assistance technique – comprenant le cas échéant les représentants du prestataire – ayant pour mission de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique[1891].

Et, si le Code du travail ne précise pas la composition exacte de la cellule d'assistance technique, ce qu'il reviendra à l'accord collectif ou, à défaut à l'employeur, de déterminer[1892], l'article R. 2314-15 détermine en revanche l'objet des contrôles auxquels elle

[1887] Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022 : note AUZERO G., « Élections professionnelles dans l'entreprise : précisions jurisprudentielles », Lexbase Social n° 758, 18 oct. 2018 ; obs. COTTIN J.-B., « Élections professionnelles : pas de vote électronique par procuration », JCP E 2018, 1647 ; note PETIT F., « Caractère personnel et confidentiel du vote électronique », JCP S 2018, 1369. Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation s'agissant du vote par procuration. Elle avait effectivement pu le circonscrire aux cas et limites prévus par le Code électoral et en avait exclu l'application s'agissant de l'élection des délégués du personnel : Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.173.

[1888] Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.174.

[1889] La CNIL identifie trois niveaux de risque qui peuvent être déterminés à l'aide de la grille d'analyse présente dans la fiche pratique publiée par la CNIL sur son site internet : CNIL, « Sécurité des systèmes de vote par internet : la CNIL actualise sa recommandation de 2010 », fiche pratique, 9 juill. 2019, https://www.cnil.fr/fr/securite-des-systemes-de-vote-par-internet-la-cnil-actualise-sa-recommandation-de-2010.

[1890] CNIL, Délib. n° 2019-053, 25 avr. 2019 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet, préc.

[1891] C. trav. Art. R. 2314-10.

[1892] « Le vote électronique aux élections professionnelles », Liaisons soc. 2021, Quot., Le dossier pratique n° 53/2021.

doit se livrer en présence des représentants des listes de candidats[1893]. Ainsi, avant même l'ouverture du vote, la cellule doit tester le système de vote électronique, vérifier que l'urne est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet et procéder à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé. Elle doit ensuite contrôler, à l'issue des votes et avant le dépouillement, le scellement du système.

720. Le Code du travail impose aussi que le système utilisé assure la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement du vote[1894].

721. L'arrêté du 25 avril 2007 et l'article R. 2314-7 alinéa 2 du Code du travail prescrivent de cloisonner le « *fichier des électeurs* », qui comprend les informations relatives à l'identification des électeurs ayant pris part au vote et le fichier intitulé « *contenu de l'urne électronique* », qui recense les votes exprimés[1895] et dont les données doivent être chiffrées[1896].

722. De plus, le système de vote doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin[1897]. La question se pose de savoir ce que recouvre cette obligation. Faut-il vérifier que l'urne est bien vide et scellée « *immédiatement* » avant l'ouverture du scrutin ? Cette exigence serait difficile à réaliser en pratique. La Cour de cassation a donc fait preuve de pragmatisme. Elle décide, en effet, que les opérations de vérification ne doivent pas nécessairement se dérouler « *immédiatement* » avant le scrutin, mais peuvent avoir lieu quelques jours plus tôt[1898].

723. Le vote est anonyme et chiffré par le système avant transmission dans ce fichier[1899]. Dès la clôture du vote, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants sont figés, horodatés et scellés. Le dépouillement doit nécessiter l'activation

[1893] C. trav., art. R. 2314-15.
[1894] C. trav., art. R. 2314-6, al. 2.
[1895] C. trav., art. R. 2314-7, al. 2 ; A. 25 avr. 2007, préc., art. 2.
[1896] A. 25 avr. 2007, préc., art. 2, al. 3.
[1897] C. trav., art. R. 2314-8.
[1898] Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-17.076 : note KERBOURC'H J.-Y., « Le test du système de vote électronique n'est pas obligatoirement effectué immédiatement avant l'ouverture du scrutin », JCP S 2022, 1059.
[1899] A. 25 avr. 2007, préc., art. 2 al. 2 et art. 6.

conjointe de deux clefs de chiffrement. Trois clefs sont effectivement générées publiquement et transmises au président du bureau de vote et à deux de ses assesseurs, qui doivent être les seuls à en prendre connaissance.

724. Le respect de ces préconisations ne préserve toutefois pas de tout dysfonctionnement. C'est pourquoi l'arrêté du 25 avril 2007 exige qu'un dispositif de secours offrant les mêmes garanties et caractéristiques puisse prendre le relais en cas de panne du système principal et que des clés de sauvegarde soient conservées sous scellés[1900]. Dans une telle situation, le bureau de vote peut, après avis des représentants du prestataire, prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et décider la suspension des opérations de vote[1901]. Là encore, la Cour de cassation a fait preuve de souplesse. Elle a considéré qu'une impossibilité partielle d'accéder à la plateforme de vote le premier jour du scrutin, de 14 heures à 17 heures, ne justifiait pas l'annulation des élections dès lors que la plateforme était redevenue totalement accessible à l'issue de cette période jusqu'à la fin du scrutin et que ce dysfonctionnement n'avait pas eu d'influence sur les résultats du scrutin[1902].

725. Le vote électronique peut également être utilisé pour consulter les salariés dans le cadre de la négociation collective[1903].

B) Vote électronique et négociation collective : le référendum électronique

726. On rappellera que, pour être valable, un accord collectif d'entreprise doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE, quel que soit le nombre de votants[1904].

Si cette condition n'est pas remplie, une consultation des salariés visant à valider l'accord peut être organisée à l'initiative d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord et,

---

[1900] *Ibid*, art. 3, al. 3.
[1901] *Ibid*, art. 3, al. 4.
[1902] En effet, la Cour de cassation a relevé que 96,83 % des électeurs ayant formulé une demande de nouveau matériel de vote électronique ont pu voter et si treize salariés se sont plaints de ne pas pouvoir accéder au dispositif, 74 % des électeurs inscrits ont pu voter le premier jour du scrutin, Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-19.544 – V. également PETIT F., « L'interruption d'un vote électronique », BJT juin 2019, p. 19, obs. sous TI Saint-Ouen, 16 avr. 2019, n° 11-19-000211.
[1903] PETIT F., « La mise en place du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel », préc.
[1904] C. trav., art. L. 2232-12, al. 1er

au terme de ce délai, par l'employeur[1905]. Cette consultation peut également être organisée dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif est inférieur à onze salariés[1906], ainsi que dans celles dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés qui ne disposent pas de membre élu de la délégation du personnel du CSE[1907].

727. Cette consultation doit, enfin, être organisée dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre onze et moins de cinquante salariés qui ne disposent pas de délégué syndical dès lors que l'accord, ou l'avenant de révision, a été conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés qui ne sont pas membres de la délégation du personnel du CSE[1908].

728. Or, l'article L. 2232-12 du Code du travail permet d'organiser la consultation des salariés par voie électronique. Dans ce cas, le choix de ce mode de scrutin n'est pas subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise préalable et peut être décidé unilatéralement par l'employeur.

729. Toutefois – méfiance traditionnelle à l'égard du référendum électronique[1909] ou simple oubli ? –, l'article D. 2232-2 du Code du travail limite cette possibilité à certaines situations[1910]. Il ne vise ni les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés, dépourvues de délégué syndical, ni celles dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés qui ne disposent pas de membre élu de la délégation du personnel au CSE. En revanche, le référendum électronique reste possible dans le cas d'une signature avec un ou plusieurs salariés mandatés qui ne sont pas membres de la délégation du personnel du CSE.

730. Les petites entreprises se trouvent ainsi préservées d'une procédure « *complexe et coûteuse* »[1911].

731. Le vote électronique ne constitue qu'un premier pas, sans doute le moins difficile à franchir, dans la voie de l'externalisation du dialogue social. La dématérialisation des

[1905] C. trav., art. L. 2232-12, al 2.
[1906] C. trav., art. L. 2332-21.
[1907] C. trav., art. L. 2232-23.
[1908] C. trav., art. L. 2232-23-1, dernier al.
[1909] PETIT. F., « Le référendum électronique est-il voué à l'échec ? », JCP S 2010, 1146.
[1910] C. trav., art. D. 2232-2.
[1911] MARIÉ R., « La dématérialisation des relations de travail : un horizon sans limites ? », RJS 1/21, p. 17.

réunions des instances représentatives du personnel, voire des négociations d'un accord collectif sera-t-elle la prochaine étape ?

II. Le recours à la visioconférence

732. Née de la pratique, la visioconférence présente de nombreux avantages (**A**) qui ont été pris en compte par le droit du travail aussi bien dans le cadre des différentes concertations avec les instances représentatives du personnel que dans la négociation collective (**B**).

A) Une pratique aux multiples avantages

733. Les avantages de la visioconférence sont nombreux et ne sont pas sans rappeler ceux du recours au télétravail. Le premier tient à la suppression des temps de déplacement, en particulier dans les entreprises qui comportent plusieurs sites. L'affranchissement des distances permet ainsi un gain de temps et facilite le fonctionnement des organes de représentation, dont les élus sont éloignés géographiquement. C'est tout particulièrement le cas pour les réunions du CSE central.

734. La visioconférence permet également, *de facto*, une suppression des coûts liés aux déplacements pour se rendre aux réunions ou pour en revenir, qui sont traditionnellement pris en charge par l'employeur[1912], que ce trajet ait lieu sur le temps de travail[1913], ou en dehors[1914].

735. Cette suppression des trajets s'inscrit, de surcroît dans une démarche RSE préservant l'environnement[1915] et la santé des membres de ces institutions qui ne risqueront plus de subir d'accident de trajet ou de travail et se verront préservés de la fatigue occasionnée par ces temps de déplacement.

[1912] Et non imputés sur la subvention de fonctionnement du CSE.
[1913] Cass. soc., 30 sept. 1997, n° 95-40.125.
[1914] Pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail : Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-17.038 ; V. aussi Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-15.064 et n° 12-12.806.
[1915] V. par ex. Accord collectif sur les modalités de fonctionnement du Comité Social et Économique, Cerballiance Charentes, 26 mars 2020, art. 3.13. : « *Pour des raisons pratiques et dans un souci de préservation de l'environnement, le recours à la visioconférence pourra être utilisé à l'initiative du Président pour réunir le CSE ou les commissions* ».

736. Sur le fond, la visioconférence permet aussi une transmission plus rapide de l'information et, à l'instar du vote électronique censé contribuer à une hausse de la participation, elle devrait accroitre le taux de participation aux réunions par la diminution des contraintes matérielles exigées pour s'y rendre[1916], voire ouvrir ces réunions en permettant aux suppléants d'y assister à distance[1917]. Aussi, en favorisant une meilleure conciliation entre l'exercice d'un mandat et la vie familiale et/ou personnelle, le développement de la visioconférence pourrait encourager une hausse des candidatures jeunes et féminines aux élections professionnelles[1918]. C'est, d'ailleurs, dans cette optique que BNP Paribas s'est engagée, dans l'accord d'entreprise sur la Diversité et l'Inclusion conclu le 16 mars 2020, à « *favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence* »[1919].

737. Enfin, cette technique semble particulièrement adaptée à certaines situations. Elle constitue, d'une part, une réponse à l'extension du télétravail, susceptible d'encourager la participation active des télétravailleurs au dialogue social. Elle apparait, d'autre part, comme le moyen le plus efficace[1920] d'assurer la continuité du dialogue social en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles.

738. La visioconférence ne présente toutefois pas que des avantages. Revers de la médaille, la communication à distance peut constituer un frein à la compréhension mutuelle[1921] par la diminution de la communication non verbale[1922] résultant de la

---

[1916] Accord relatif à la visioconférence, Wanimo, 9 sept. 2021, dont le préambule stipule que « suite à la période de la crise sanitaire COVID et en raison de la distance géographique entre WANIMO et la holding DOMES PHARMA de laquelle participe fréquemment les membres du service RH ou HSE aux réunions CSE, il est apparu nécessaire tant pour la Direction que pour les élus de prévoir par accord la possibilité de recourir davantage à la visioconférence pour favoriser et faciliter la participation aux réunions des différentes parties » ; Ces termes sont repris à l'identique par l'Accord relatif à la visioconférence, Auvex Pharma, 14 sept. 2021 et l'Accord relatif à la visioconférence, Domes Pharma, 21 sept. 2021.

[1917] GÉA F., « La digitalisation du dialogue social », préc.

[1918] *Ibid*.

[1919] Accord d'entreprise sur la Diversité et l'Inclusion, BNP Paribas, 16 mars 2020, art. 2.6.5 ; V. également l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes années 2020-2021-2022, BPCE LEASE, 23 mars 2020.

[1920] Comparé aux autres modes de réunion envisagés à distance durant le confinement tels que la conférence téléphonique ou la messagerie instantanée.

[1921] Association Réalités du dialogue social, Réunions à distance entre les représentants du personnel et les directions d'entreprises : le cas de la négociation, Rapp. mai 2021, p. 3.

[1922] Ainsi, des élus ont pu affirmer « *qu'il manque ces petits à-côtés […] lorsque notre ancien directeur faisait des mimiques, il y avait soit des sourires, soit de la colère, soit de l'agacement […] Si je tape sur la table là, vous n'en avez rien à fiche ou alors vous entendez un vague bruit, par contre quand je tape sur la table et qu'on négocie quelque-chose de très important ou de vital pour certains quand on parle d'un PSE, je pense*

« *disparition des corps* »[1923]. Elle « *[limite] ou [complique] les moments, relevant du "off", qui jalonnent en temps normal le processus, à l'instar de ces apartés lors desquels les positions s'ajustent – et, par là même, les compromis se cherchent* »[1924]. En outre, ce type d'organisation peut entrainer une « *forme d'altération des modalités d'expression et de posture* » des relations entre représentants d'employeurs et représentants du personnel en raison, d'une part, des « *configurations techniques liées aux difficultés de connexion, mais aussi à [l'inégalité liée à] l'équipement informatique et internet dont dispose chacun* »[1925] et, d'autre part, des « *configurations sociales liées à la mise à distance par l'écran, à la pénétration dans la sphère privée, au déséquilibre du rapport de force par l'attribution du rôle d'animation* ». Sans dire que ces réunions exigent un travail de préparation plus important en amont et qu'elles se déroulent « *à un rythme plus fréquent qui exige "d'aller à l'essentiel*" »[1926]. Certains élus éprouvent également la crainte d'être enregistrés ou écoutés à leur insu[1927], sans parler du risque, anticipé par un auteur, qu'un tiers « *tel un expert ou l'avocat de l'employeur – ne se trouve dans un angle mort de la caméra* »[1928].

739. Mais, dans la balance des intérêts en présence, les avantages de la visioconférence l'ont emporté, surtout pendant la période de confinement lié au Covid-19 qui a agi comme un « *accélérateur de la digitalisation du dialogue social* »[1929].

B) La réception de la visioconférence

740. Le terrain d'élection de la visioconférence est double. Si sa réglementation pour l'organisation des réunions avec les instances de représentation du personnel est avancée (**1**), elle est en revanche plus lacunaire en matière de négociation collective (**2**).

---

qu'on pose des actes et des gestes », in Fondation Jean-Jaurès, *E-dialogue social. Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?*, Rapp. préc., spéc. p. 17.

[1923] LEDERLIN F., « Télétravail : un travail à distance du monde », Études 2020, n° 11, pp. 35-45, spéc. pp. 39-40, citée par GÉA F., « La digitalisation du dialogue social », préc.

[1924] GÉA F., préc.

[1925] Les secteurs d'activité pas ou peu numérisés sont particulièrement sensibles à cette fracture numérique.

[1926] Anact, « Les organisations du travail à l'épreuve de la crise. Les pratiques de dialogue social », Explo., Qualité de vie au travail n° 5/3, mai 2021, p. 12.

[1927] Association Réalités du dialogue social, Rapp. préc., spéc. p. 3.

[1928] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », Dr. soc. 2016, p. 1050.

[1929] GÉA F., préc.

1. *Réunions des instances représentatives en visioconférence*

741. Peu utilisée avant la crise sanitaire de mars 2020[1930], sous réserve de quelques accords[1931], la visioconférence dans le cadre de la concertation avec les instances représentatives du personnel est née, comme la téléconférence[1932], de la pratique (**a**) avant de faire l'objet d'une réglementation dont l'expérience de la situation exceptionnelle pendant les périodes de confinement[1933] a montré l'adaptation (**b**).

a. Une consécration née de la pratique

742. Le Code du travail est longtemps resté silencieux face à cette technique, se contentant d'exiger de l'employeur qu'il mette à disposition du comité d'entreprise – désormais CSE – un « *local aménagé et le matériel nécessaire* »[1934]. N'imposant cependant pas que les réunions se tiennent dans ce local, il n'interdisait donc pas qu'elles aient lieu par visioconférence. Le Code était, en revanche, plus précis s'agissant des réunions du comité central d'entreprise – devenu CSE central – en imposant qu'elles se tiennent « *au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise* »[1935]. Cette disposition ne visait, cependant, pas à faire obstacle à la visioconférence[1936], qui n'existait pas au jour de sa rédaction et qui peut, même, être « *virtuellement* » mise en œuvre au siège de l'entreprise[1937].

[1930] Fondation Jean-Jaurès, Rapp. préc., spéc. p. 17.
[1931] V. par ex. : Accord sur la mise en place de la visioconférence pour l'organisation des réunions des délégués du personnel, Paragon Transaction, 26 sept. 2017, qui vise à « *organiser les réunions avec les délégués du personnel en visioconférence pour les membres élus qui [travaillent à distance]* » ; Accord relatif au recours à la visioconférence dans le cadre des réunions du comité social et économique, Agro Mousquetaires Services, 17 sept. 2018, art. 2, qui prévoit que le CSE pourra se réunir jusqu'à douze fois par an par visioconférence ; Accord sur le recours à la visioconférence pour les réunions du comité d'entreprise, Electrolux Home Products France, 18 déc. 2018, art. 1, qui stipule que les réunions du comité d'entreprise se feront par visioconférence, sauf en cas de vote à bulletin secret ou demande expresse du Président ou de la majorité des membres du comité ; Accord sur le recours à la visioconférence au sein du comité social et économique, UES ADPS (Association de prévoyance santé), 28 févr. 2019 ; Accord relatif au recours à la visioconférence dans le cadre des réunions du comité social et économique, Souleiado, 13 mai 2019 ; Accord sur le recours à la visioconférence au sein du comité social et économique, UES GA, 15 mai 2019 ; Accord sur le dialogue social, la mise en place du comité social et économique et l'exercice du droit syndical de la société Bioaxiome, 9 juill. 2019, art. 4 « *Le recours à la visioconférence ne sera pas limité à 3 réunions par an* » ; Accord sur le recours à la visioconférence pour les réunions du comité social et économique de l'UES ALDES, 2 mars 2020.
[1932] Dont la captation est limitée à la voix.
[1933] KERBOURC'H J.-Y., « Le comité social et économique en période de crise sanitaire Covid-19 », JCP S 2020, 1096.
[1934] C. trav., art. L. 2325-12, *abrogé*.
[1935] C. trav., art. L. 2327-13, *abrogé*.
[1936] PETIT F., « Les séances du comité central d'entreprise en visioconférence », Dr. soc. 2012, p. 98, obs. sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918.
[1937] SIGNORETTO F., « La visioconférence : un nouveau mode de réunion des comités centraux d'entreprise », RDT 2012, p. 46, note sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918.

743. C'est, d'ailleurs, au sujet de l'utilisation de la visioconférence par un comité central d'entreprise que la Cour de cassation a eu à se prononcer pour la première fois sur ce sujet. Dans un arrêt du 26 octobre 2011[1938], elle a considéré que le recours à la visioconférence n'est pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité central d'entreprise à condition, d'une part, qu'aucun refus ne soit exprimé par les participants et, d'autre part, que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquent pas un vote à bulletin secret. Si la première exigence est justifiée par la captation de l'image des participants dans des lieux privés, la seconde est plus contestable[1939]. Elle repose sur les obligations de confidentialité et de discrétion que doivent respecter les membres du comité, alors que le vote à main levée était déjà largement répandu à l'époque et que la visioconférence n'est pas incompatible avec l'organisation d'un tel scrutin. Le Conseil d'État avait d'ailleurs admis, dans un arrêt du 9 septembre 2010, la validité de la consultation, en visioconférence, du comité d'entreprise et du vote à bulletins secrets exprimé par ses membres sur le licenciement d'un représentant du personnel[1940].

744. La visioconférence a finalement été consacrée pour les réunions du CSE par la loi Rebsamen du 17 août 2015[1941] qui l'a introduite dans le Code du travail. Consécration confirmée par l'ordonnance du 22 septembre 2017[1942]. Les conditions posées pour sa mise en place ne sont pas très difficiles à satisfaire.

[1938] Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, D. 2011. 2734 : obs. HAUTEFORT M., « La réunion par visioconférence est admise sous certaines conditions », JSL 2011, n° 310 ; note KERBOURC'H J.-Y., « Remplacement d'un membre du CCE et tenue d'une réunion par visioconférence », JCP S 2012, 1009 ; obs. LOKIEC P., *in* LOKIEC P. et PORTA J., « Droit des relations professionnelles », D. 2012, p. 2622 ; obs. PÉCAUT-RIVOLIER L. et STRUILLOU Y., « Chronique des jurisprudences sur la représentation du personnel 4° trimestre 2011 (*seconde partie*) », Semaine sociale Lamy 2012, n° 1528 ; obs. PETIT F., préc. ; obs. SIGNORETTO F., préc.

[1939] SIGNORETTO F., préc.

[1940] CE, 9 sept. 2010, n° 327250.

[1941] L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (JO n° 0189, 18 août 2015).

[1942] Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (JO n° 0223, 23 sept. 2017). La loi « *Travail* » du 8 août 2016 a étendu la possibilité d'organiser des visioconférences à la plupart des autres instances de représentation.

b. Une réglementation souple

745. Le Code du travail prévoit que le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité[1943].

746. L'accord ainsi conclu ne constitue pas un accord collectif faute d'avoir été négocié selon les modalités fixées pour accéder à cette qualification. Il rejoint, en conséquence, la catégorie des accords atypiques et relève du droit commun des obligations contractuelles[1944]. Aucun formalisme n'étant exigé, cet accord peut prendre une multitude de formes : il peut être inscrit dans une clause du règlement intérieur du comité, être adopté par le vote d'une résolution en réunion plénière ou encore être formalisé par un accord entre le président et le secrétaire du comité lors de l'élaboration de l'ordre du jour…

Par ailleurs, à défaut de précision dans le Code du travail, les parties sont libres d'en déterminer le contenu, qu'il s'agisse de la décision de recourir à la visioconférence, du nombre de réunions susceptibles d'être concernées ou encore des modalités d'organisation des réunions (envoi des convocations, règles de connexion, communication des documents…)[1945].

747. À titre supplétif, en l'absence d'accord, le législateur offre une certaine souplesse à l'employeur en lui permettant d'y recourir unilatéralement, mais dans la limite de trois réunions par année civile[1946].

748. Les réunions du comité social et économique central sont régies par les mêmes règles[1947].

[1943] C. trav, art. L. 2315-4. – V. TEYSSIÉ B., « Les réunions du comité social et économique en visioconférence », préc.
[1944] V. en ce sens, TEYSSIÉ B., *Ibid*.
[1945] Ibid.
[1946] C. trav., art. L. 2315-4.
[1947] C. trav., art. L. 2316-16.

749. Les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret sont plus précises. Elles sont définies aux articles D. 2315-1 et D. 2315-2 du Code du travail[1948], auxquels renvoie l'article D. 2316-8 concernant le CSE central[1949].

La première condition concerne le dispositif technique mis en œuvre. Il doit garantir « *l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations* ». La seconde est relative au dispositif de vote, qui doit, à la fois, « *assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes* » et garantir que « *l'identité de l'électeur ne [puisse] à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote* »[1950].

À cette fin, une procédure en deux étapes est organisée par l'article D. 2315-2 du Code du travail. Il faut, d'abord, vérifier que l'ensemble des membres est placé dans des conditions techniques permettant de garantir le respect des conditions de confidentialité. Il faut, ensuite, s'assurer que le vote a lieu de manière simultanée et que tous les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquées par le président du comité.

750. La question s'est posée du tribunal territorialement compétent en cas de contentieux lié à une élection réalisée dans le cadre d'une visioconférence. Cette question s'est posée dans une affaire où la réunion au cours de laquelle le CSE avait procédé à la désignation des représentants de proximité[1951] s'était déroulée par visioconférence. Selon le pourvoi, le recours à la visioconférence ne pouvait faire échec à la compétence du tribunal judiciaire qui aurait été territorialement compétent si l'élection avait eu lieu en présentiel. Il invoquait, en conséquence, la compétence du tribunal judiciaire du lieu des élections professionnelles, c'est-à-dire celui du siège du CSE. La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif qu'au regard de la finalité de l'institution des représentants de proximité, les contestations relatives à leurs conditions de désignation sont de la compétence du tribunal

[1948] Anciennement codifiées aux art. D. 2325-1-1 et D. 2325-1-2, ces dispositions ont été créées par D. n° 2016-453, 12 avr. 2016, relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel (JO n° 0088, 14 avr. 2016).
[1949] Anciennement codifié à l'art. D. 2327-4-5 C. trav. qui renvoyait aux art. D. 2325-1-1 et s., cet article est également issu du décret du 12 avr. 2016, préc.
[1950] C. trav., art. D.2315-1.
[1951] V. le dossier « Le représentant de proximité », *in* Dr. soc. 2022, p. 196 et s.

judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation[1952]. Cette solution fondée sur la finalité de l'institution présente, comme le souligne fort opportunément le Professeur Jean-Yves Kerbourc'h, l'inconvénient d'imposer de saisir autant de tribunaux judiciaires qu'il existe de sites de ressort territorialement différents, avec le risque de solutions distinctes.

751. Encouragée par le législateur au titre des mesures exceptionnelles prises pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 pour assurer la continuité du fonctionnement des institutions représentatives du personnel, la visioconférence reste présente aujourd'hui encore dans certains accords visant à organiser le fonctionnement du CSE[1953]. Il n'est toutefois pas certain que les institutions représentatives du personnel soient vraiment prêtes à rompre avec le modèle classique[1954].

752. Reste à envisager l'impact du numérique sur la conduite de la négociation collective.

2. *Télénégociation collective*

753. D'apparition plus récente, la numérisation de la négociation collective n'est envisagée par aucun texte législatif. Mais, dès lors qu'est respectée par les partenaires sociaux l'exigence de loyauté[1955], à savoir la possibilité donnée à toutes les parties de suivre la discussion et d'y participer[1956], aucune règle substantielle ou procédurale encadrant le

[1952] Cass. soc., 1er févr. 2023, n° 21-13.206 : note KERBOURC'H J.-Y., « Modalités de contestation de la désignation des représentants de proximité », JCP S 2023, 1075.
[1953] V. par ex. : Accord sur l'architecture sociale et ses moyens alloués, BNP Paribas Personal Finance, 29 mai 2023 ; Accord relatif à la mise en place du comité social et économique, TF1 Publicité, 3 avr. 2023, qui prévoit la visioconférence « *en cas de nécessité (raisons sanitaires ; organisationnelle ; urgence etc.)* » ; Accord de comité d'entreprise européen, Vinci, 13 sept. 2022 ; Accord sur l'organisation du dialogue social avec le CSE, Fondation Franco-britannique de Sillery, 17 janv. 2022 ; Avenant n° 1 à l'accord sur l'organisation et le fonctionnement du comité social et économique, Crédit Mutuel du Sud-Est, 11 oct. 2021 ; Accord sur le lieu d'organisation des réunions et le recours à la visioconférence, CSE de Villeroy & Boch Arts de la Table, 4 oct. 2021 (recours illimité à la visioconférence à l'exception des réunions au cours desquelles un vote à bulletin secret est requis).
[1954] V. en ce sens, TEYSSIÉ B., « Les réunions du comité social et économique en visioconférence », préc.
[1955] V. not. ANTONMATTEI P.-H., « Épidémie de Covid-19 et relations de travail : la mobilisation de la négociation collective », Le Club des Juristes, 6 avr. 2020.
[1956] V. CESARO J.-F. et GAURIAU B., « Élection présidentielle – Les propositions en matière de dialogue social », JCP S 2022, 1107.

droit de la négociation collective n'empêche que la négociation se fasse à distance[1957] lorsque l'unanimité des acteurs y est favorable[1958].

754. D'ailleurs, au cours de la période de la crise du Covid-19, l'utilisation des outils numériques a permis la négociation de nombreux accords à distance[1959] et n'a pas freiné quantitativement la négociation collective[1960]. Le numérique est même apparu comme un « *levier d'amélioration* » pour la signature d'accords, « *à condition [toutefois] que le dialogue social préexistant soit bon, voire très bon* »[1961], la qualité du dialogue social numérique étant directement liée aux « *relations préexistantes* »[1962]. Pourtant, malgré son succès, sa pérennisation[1963], au-delà de la crise[1964] n'est pas acquise[1965] . C'est que la télénégociation soulève les mêmes interrogations que celles rencontrées à propos des réunions du CSE par visioconférence. Si cette forme de négociation présente d'indéniables avantages en cas d'empêchements collectifs (épidémie, épisode climatique ou de pollution), ou individuels (incapacité de certains négociateurs de se déplacer…), ou dans certaines situations ne nécessitant pas le déplacement de l'ensemble des négociateurs (par exemple,

---

[1957] *Contra*. : des auteurs se sont montrés plus mesurés en considérant que, dès lors que l'article L. 2242-14 du Code du travail impose qu'à l'occasion de la première réunion soit précisé, notamment, « *le lieu* » des suivantes, cela implique que les négociations ne puissent pas être menées à distance, GRANIER-GUILLEMARE M. et GINGUAY E., « Les relations de travail à l'épreuve du numérique », Cah. Lamy CSE, 2021, n°214.

[1958] TEYSSIÉ B., *« La dématérialisation des relations collectives de travail », in Études en l'honneur du Professeur Jérôme Huet*, coll. Mélanges, éd. LGDJ, nov. 2017, p. 363 ; V. également MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », préc., spéc. p. 266.

[1959] De nombreux accords ont été signés à la suite de réunions de négociations qui se sont tenues à distance. Quelques ex. : Accord d'entreprise relatif aux mesures exceptionnelles d'urgence économique et d'adaptation à la lutte contre la pandémie de Covid-19, ALE International, 27 mars 2020, pour lequel les deux réunions de négociations ont eu lieu par visioconférence les 25 et 27 mars 2020 ; Accord relatif aux mesures portant sur les congés payés pendant la période d'épidémie Covid-19, Chambre de Commerce et d'Industrie des Côtes d'Armor, 31 mars 2020 ; Accord portant sur les Congés Payés dans le cadre de la crise du COVID-19, La Nouvelle Miroiterie Landaise, signé le 31 mars 2020, etc.

[1960] DGT, Rapport sur la négociation collective en 2021, Bilan & Rapports, éd. 2022.

[1961] Association Réalités du dialogue social, Rapp. préc., spéc. p. 3.

[1962] Fondation Jean-Jaurès, *E-dialogue social. Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?*, Rapp. préc., spéc. p. 2.

[1963] MARIÉ R., « La dématérialisation des relations de travail : un horizon sans limites ? », préc.

[1964] GÉA F., « La digitalisation du dialogue social », préc.

[1965] Certains accords prévoient malgré tout de conserver ce mode d'organisation des réunions de négociation à distance. V. not. Accord de méthode relatif à la négociation collective, Teleperformance France, 13 sept. 2021, art. 4, selon lequel « *au regard de l'intérêt de ce mode d'organisation pour les membres des délégations en termes d'articulation de l'exercice de leur mandat avec leur vie privée, tout en permettant le bon fonctionnement des réunions, les parties conviennent que l'organisation des réunions de négociation sous forme mixte, présentiel et visioconférence, est possible durant toute la durée de l'accord pour tout ou partie des participants aux réunions de négociation. (…) Hors circonstances exceptionnelles, l'organisation en présentiel des réunions de négociation est de principe. Est néanmoins ouverte la possibilité d'une organisation à distance pour tout ou partie des participants qui le souhaitent* ».

pour un simple échange d'informations)[1966], elle emporte néanmoins une certaine « *déshumanisation* »[1967] du dialogue social dont nous pouvons nous demander si elle n'est pas de nature à affecter le concept même de négociation collective[1968] en isolant chaque négociateur et en limitant les échanges informels[1969]. Mais sans doute, les partenaires sociaux sauront-ils faire un usage raisonné de cette négociation virtuelle.

755. En toute hypothèse, en cas de succès de la négociation collective, la conclusion des conventions et accords collectifs à distance se heurte à l'obstacle de la forme écrite exigée à peine de nullité pour toute convention ou accord collectif[1970]. La conclusion d'un accord collectif impose, en conséquence, une signature électronique[1971] respectant les exigences nationales[1972] et européennes[1973]. Le dispositif technique d'authentification utilisé doit ainsi être fiable et garantir son lien avec l'acte auquel il s'attache, ainsi que l'impossibilité de modification ultérieure des données.

La Cour de cassation a d'ailleurs admis, dans un arrêt du 23 mars 2017, que l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs non-signataires à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord d'entreprise puisse être notifiée par voie électronique[1974].

756. Là encore, la période de confinement lié au Covid-19 a permis une appréhension du dialogue social digitalisé. Plusieurs centaines d'accords collectifs visant à appréhender la

---

[1966] MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », préc., spéc. p. 266.
[1967] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », préc.
[1968] MARIANO C., préc.
[1969] GÉA F., « La digitalisation du dialogue social », préc.
[1970] C. trav., art. L. 2231-3.
[1971] La chambre sociale fait toutefois preuve de souplesse, comme en témoigne un arrêt du 5 janvier 2022 dans lequel elle a retenu la validité de la signature apposée par un système de copie (photocopie ou impression scannée) sur un avenant à un accord d'entreprise, Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20.17-113.- Sur ce point, V. *infra*, n° 778.
[1972] C. civ., art. 1367 : « *La signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur. Elle manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte. Quand elle est apposée par un officier public, elle confère l'authenticité à l'acte.*
Lorsqu'elle est électronique, elle consiste en l'usage d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache. La fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ».
[1973] Règl. (UE) n° 910/2014 du 23 juill. 2014, sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE, dit « eIDAS » (JOUE 28 août 2014), Section 4 « Signatures électroniques », art. 25-34.
[1974] Cass. soc., 23 mars 2017, n° 16-13.159 et n° 16-13.805, note BUGADA A., « L' "*e-opposition*" aux conventions et accords collectifs de travail », JCP S 2017, 1279, qui se montre critique à l'égard du choix consistant à « *[abaisser] l'exigence de la forme* » dès lors qu'ainsi, « *la Cour de cassation favorise l'acte de destruction par rapport à l'acte de volonté de construction et d'adaptation* ».

numérisation du dialogue social ont ainsi été conclus, sauf exception, pour une durée déterminée[1975].

757. La numérisation de la relation de travail ne s'arrête pas au dialogue social. La relation individuelle est désormais également largement numérisée.

[1975] GÉA F., préc. – V. *supra*, note de bas de page n° 1959 et s.

CHAPITRE 2
L'APPORT DU NUMÉRIQUE À LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

758. Les multiples avantages qu'offre la numérisation en termes de rapidité, suivi[1976], accessibilité[1977], flexibilité et sécurité ont conduit, depuis plusieurs années[1978], le droit du travail à amorcer un processus de dématérialisation de la relation contractuelle unissant l'employeur et le salarié (**Section 1**).

759. Nous avons vu que le développement du numérique est un fait majeur pour la santé. Il en va de même dans le champ de la protection de la santé des salariés que le numérique peut contribuer à renforcer. Sous un autre point de vue, il peut également contribuer au développement des capacités du travailleur à accéder à un emploi ou à le conserver (**Section 2**).

SECTION 1
LA NUMÉRISATION DE LA RELATION CONTRACTUELLE

760. Du bulletin de paie électronique[1979] à la numérisation de la déclaration préalable à l'embauche[1980], en passant par le compte personnel

[1976] La numérisation permet par exemple à l'employeur de suivre l'avancée du processus de recrutement ou d'acceptation, par le salarié, d'une modification de son contrat de travail.
[1977] En ce sens, elle permet au salarié d'accéder à l'ensemble des documents le concernant dans un lieu unique, auquel il peut accéder à n'importe quel moment. – Corrélativement, la numérisation permet à l'employeur de transmettre plus aisément les documents et informations au salarié, notamment lors de l'embauche : V. L. n° 2023-171, 9 mars 2023, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (JO n° 0059, 10 mars 2023), art. 19, transp. Dir. (UE) 2019/1152, 20 juin. 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JOUE L. 186/105, 11 juill. 2019).
[1978] *Ibid* ; CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », Bull. Joly Trav. 2023, n° 6, p. 47 ; LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », JCP S 2022, 1111 ; MARIÉ R., « La dématérialisation des relations de travail : un horizon sans limites ? », RJS 1/21, p. 17 ; TRICOIT J.-P., « La dématérialisation de la gestion de la relation de travail », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 146.
[1979] Le bulletin de paie constitue le premier document « RH » a avoir fait l'objet d'une dématérialisation généralisée, FLEURET V., « Gestion du personnel », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 129, spéc. p. 132. – Sur le potentiel contentieux en la matière, V. ANDRÉ O., « Le contentieux du bulletin de paie », JCP S 2020, 1009.
[1980] Imposée sous certaines conditions depuis 2014. – C. trav., art. L. 1221-12-1 ; D. n° 2014-628, 17 juin 2014 relatif à la dématérialisation de la déclaration et du paiement des cotisations sociales pour les employeurs privés et les travailleurs indépendants ainsi qu'à la dématérialisation de la déclaration préalable à l'embauche pour les employeurs privés (JO n° 0140, 19 juin 2014), art. 4 et 5, qui imposent la numérisation de cette formalité à l'employeur qui a réalisé au moins cinquante déclarations au titre de l'année civile précédente, ou qui s'est acquitté d'au moins 35 000 euros au titre des contributions et cotisations sociales.

d'activité[1981], les échanges liés à l'instruction des demandes de reconnaissance d'accidents du travail et des maladies professionnelles[1982] ou encore la généralisation des échanges électroniques entre l'administration du travail et les entreprises qui procèdent à des ruptures collectives[1983], toutes les étapes de la relation contractuelle peuvent désormais être numérisées. Nous limiterons nos développements aux questions liées à la formation (**I**) et à la rupture (**II**) du contrat de travail par voie électronique qui constituent les aspects essentiels de cette évolution.

I. La numérisation de la formation du contrat de travail

761. En vertu du principe du consensualisme, le contrat de travail à durée indéterminée peut être établi selon la forme souhaitée par les parties[1984] et, donc, aussi par la voie électronique. Cette possibilité, qui était à l'origine surtout utilisée par les entreprises de travail temporaire dans le marché de l'intérim[1985], se développe de plus en plus dans les relations de travail[1986] et au-delà[1987]. Ainsi, les entreprises peuvent-elles prévoir la rédaction et la transmission de contrats standardisées *via* des champs remplis dans des logiciels de paie ou de Système d'Information des Ressources Humaines (*SIRH*)[1988], ou personnalisées par

[1981] L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO n° 0184 du 9 août 2016).
[1982] Numérisés par la branche « *risques professionnels* » de l'assurance maladie depuis 2019. Assurance maladie, Circ. n° 28/2019, 9 août 2019, prise en application du D. n° 2019-356, 23 avril 2019, relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général (JO n° 0097, 25 avr. 2019).
[1983] A. 21 oct. 2019, relatif à la dématérialisation des procédures de licenciement collectif pour motif économique et de rupture conventionnelle collective (JO n° 0249, 25 oct. 2019). – Cette dématérialisation se fait via la plateforme Rupco.fr. Il s'agit d'une plateforme qui s'adresse à tout employeur devant déclarer une procédure relative à des ruptures collectives de contrats de travail (PSE, RCC, licenciement économique hors PSE, bilan des congés de mobilité (accord de GPEC). L'administration a publié un « *kit d'utilisation* » : https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/kit-rupco ;
La plateforme est accessible au lien suivant : https://info.ruptures-collectives.emploi.gouv.fr/.
[1984] C. trav., art. L. 1221-1.
[1985] La dématérialisation du contrat offre de nombreux avantages dans ce domaine. Elle permet à l'entreprise de travail temporaire de gagner du temps en se libérant de tâches administratives tout en les sécurisant, et au salarié intérimaire de prendre connaissance de son contrat et d'accepter la mission en tout lieu : V. CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », préc.
[1986] LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », préc.
[1987] L'essor progressif de la signature électronique se traduit par la prospérité croissante du contentieux relatif à ce sujet, qui « *dénote* » avec les « *bilans pessimistes* » qui avaient pu être dressés dans les années 2010, V. BINOIS F., « La signature électronique dans tous ses états », RLDI 2023, n° 204.
[1988] Il s'agit d'un outil de gestion des ressources humaines qui centralise les données relatives aux membres du personnel.

un échange de courriel, ou *via* un tiers de confiance[1989]. Toutefois, cette pratique n'est pas exempte de difficultés, tout particulièrement en matière probatoire[1990].

762. La question se pose en des termes différents s'agissant des contrats « *formalistes* »[1991], qui exigent, à la fois, la rédaction d'un écrit[1992], qui peut être électronique[1993] selon l'article 1174 du Code civil[1994] et sa signature par l'employeur et le salarié. Sont concernés les contrats de travail à durée indéterminée de professionnalisation[1995] ou à temps partiel[1996], ainsi que les contrats de travail à durée déterminée[1997], de mission[1998] intermittente[1999] et d'apprentissage[2000]. L'exigence de l'écrit et sa signature conjointe sont deux conditions essentielles, l'absence de l'une d'entre elles entrainant la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, sous réserve de quelques exceptions[2001]. Ces contrats « *formalistes* » peuvent également être valablement conclus par la voie électronique depuis la loi du 13 mars

[1989] V. *infra*.
[1990] « *La question se ramène à celle de la force probante de l'écrit* », LOISEAU G., « La signature apposée sous forme d'une image numérisée a la valeur d'une signature », Com. comm. électr. 2023, n° 2, com. 9, note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, V. *infra*, note de bas de page n° 2033.
[1991] « *Non seulement l'importance de l'enjeu est décuplée mais l'analyse n'est pas exactement la même selon que l'on se place sur le terrain probatoire, pour déterminer la force probante de l'acte sur lequel la signature est apposée, ou que l'on juge de la validité de la signature dont l'acte juridique dépend de façon organique, pour exister dans sa nature. Dans ce dernier cas (…) la démarche (…) consiste (…) à en apprécier la valeur en tant qu'elle serait elle-même un mode de signature répondant aux besoins du formalisme du contrat lorsque celui-ci doit en être pourvu pour être valablement conclu* », ibid.
[1992] V. not., BOUSEZ F., *Contrat à durée déterminée. – Formation*, JCl. Travail Traité, 6 févr. 2023, fasc. 2-44, 11.
[1993] V. not. CA Amiens, 5e ch. prud'homale, 30 sept. 2021, n° 20/00983 s'agissant d'un contrat de travail à temps partiel signé électroniquement ; CA Colmar, ch. soc., sect. B, 20 mars 2018, n° 17/01296, s'agissant d'un contrat de mission valablement conclu électroniquement.
[1994] C. civ., art. 1174 : « *Lorsqu'un écrit est exigé pour la validité d'un contrat, il peut être établi et conservé sous forme électronique dans les conditions prévues aux articles 1366 et 1367 et, lorsqu'un acte authentique est requis, au deuxième alinéa de l'article 1369. Lorsqu'est exigée une mention écrite de la main même de celui qui s'oblige, ce dernier peut l'apposer sous forme électronique si les conditions de cette apposition sont de nature à garantir qu'elle ne peut être effectuée que par lui-même* ».
[1995] C. trav., art. L. 6325-5.
[1996] C. trav., art. L. 3123-6.
[1997] C. trav., art. L. 1242-12.
[1998] C. trav., art. L. 1251-16.
[1999] C. trav., art. L. 3123-34.
[2000] C. trav., art. L. 6222-4.
[2001] En particulier lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. V. Cass. soc., 10 mars 2021, n° 20-13.265 ; Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-17.656 ; Cass. soc., 22 mai 2019, n° 18-11.350 ; Cass. soc., 10 avr. 2019, n° 18-10.614 ; Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 17-13.131 ; Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-14.543 ; Cass. soc., 30 nov. 2016, n° 15-23.905, n° 15-23.906, n° 15-23.907, n° 15-23.908 et n° 15-23.909 ; Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.676 ; Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.972 ; Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-12.091 ; Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-65.433 ; Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-45.552.

2000[2002], mais il convient de se montrer prudent et de respecter les règles issues des articles 1366 et 1367 du Code civil, quand bien même la requalification du contrat en raison d'un manquement aux règles du Code civil ne serait pas certaine[2003].

763. En tout état de cause, l'écrit électronique n'est doté de la même force probante que l'écrit sur support papier qu'à des conditions tenant à l'identification des parties (**A**) et à la conservation du document permettant d'en garantir l'intégrité, c'est-à-dire une absence de modification (**B**).

A) L'identification électronique des parties

764. Si la formation, comme la modification[2004], électronique du contrat de travail est possible, encore faut-il que les parties puissent être identifiées, ainsi que l'exige l'article 1366 du Code civil.

[2002] L. n° 2000-230, 13 mars 2000, portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique (JO n° 62, 14 mars 2000) : V. CAPRIOLI É.-A., « La loi française sur la preuve et la signature électronique dans la perspective européenne », JCP G 2000, I 224 ; CATALA P., « Le formalisme et les nouvelles technologies », Defrénois 2000, n° 15-16, p. 897 ; GRYNBAUM L., « Loi du 13 mars 2000 : la consécration de l'écrit et de la preuve électronique au prix de la chute de l'acte authentique », Comm. com. électr. 2000, n° 4, chron. 7 ; LECLERCQ P., « Le nouveau droit civil et commercial de la preuve et le rôle du juge », Comm. com. électr. 2000, n° 5, chron. 9 ; RAYNOUARD A., « Adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et à la signature électronique », Defrénois 2000, n° 10, p. 593 ; V. sur le projet de loi : CATALA P., DE LAMBERTERIE I. et GAUTIER P.-Y., « L'introduction de la preuve électronique dans le Code civil », JCP G 1999, I, 182 ; HUET J., « Vers une consécration de la preuve et de la signature électronique », D. 2000, chron. p. 95.

[2003] V. notamment, les réticences du Professeur Grégoire Loiseau, *in* LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », préc. Ce dernier n'est pas certain des conséquences qu'il convient d'attacher au manquement des conditions prévues par l'article 1366 du Code civil (à savoir l'identification de l'auteur et l'établissement et la conservation de l'acte dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité) : « *Pour les contrats formalistes, on peut être hésitant : la requalification en contrat à durée indéterminée apparaît discutable pour le motif que le contrat ne serait pas établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité ; et elle serait plus discutable encore en raison d'une incertitude sur l'identification de celui dont émane l'écrit électronique* ».

[2004] Cass. soc., 16 oct. 2019, n° 17-18.447, retenant que l'accord exprès du salarié à la modification de son contrat de travail formulée par courriel : note LOISEAU G., « La modification par voie électronique d'un contrat de travail », Comm. com. électr. 2020, n° 1, comm. 2. – Les conditions applicables aux avenants sont identiques à celles dont relève le contrat initial, de sorte que les développements s'appliquent également aux avenants au contrat signés électroniquement. – V. par ex., CA Limoges, ch. éco. et sociale, 7 déc. 2022, n° 21/01056, à propos d'un salarié contestant avoir accepté une modification électronique de son contrat de travail. Les juges n'ont pas été convaincus par les éléments apportés par l'employeur et ont retenu que la preuve n'était pas rapportée que le salarié avait signé les avenants, ce qui démontre la précaution avec laquelle l'employeur doit procéder, tout en constituant un fichier de preuve solide lui permettant, au besoin, de prouver la fiabilité du procédé, V. CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », préc.

765. Toute la question est alors de déterminer la valeur juridique de la signature électronique car, comme le précise, le premier alinéa de l'article 1367 du Code civil, c'est la signature « *nécessaire à la perfection d'un acte juridique* [qui] *identifie son auteur* [et] *manifeste son consentement aux obligations qui découlent de cet acte* » (**1**).

766. Mais, s'il est préconisé aux parties au contrat de travail de procéder à une véritable signature électronique, il ressort de la pratique que, contrairement aux recommandations de l'administration[2005] et de la doctrine[2006], elles se contentent souvent d'une simple signature numérisée dont il convient d'apprécier l'efficacité (**2**).

1. *Valeur juridique de la signature électronique*

767. Pour constituer une signature électronique produisant des effets de droit, la signature doit répondre aux exigences prévues au deuxième alinéa de l'article 1367 du Code civil. Elle doit consister en un « *procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache ».* Or, il existe trois niveaux de signature électronique, simple, avancée et qualifiée, auxquels correspondent des degrés de fiabilité différents. Et, en précisant que *« la fiabilité de ce procédé est présumée, jusqu'à preuve contraire, lorsque la signature électronique est créée, l'identité du signataire assurée et l'intégrité de l'acte garantie dans des conditions fixées par (…)* », le décret du 28 septembre 2017[2007] introduit une distinction entre les signatures électroniques présumées fiables[2008] (**a**) et celles qui ne le sont pas et dont la fiabilité doit être prouvée (**b**).

[2005] Qui préconise *a minima* le recours à une signature « *avancée* » : https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/pilotage-de-lentreprise/dematerialisation-des-documents/la-signature#signature.
[2006] V. not., CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », préc. ; DOUVILLE T., « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », Gaz. Pal. 2023, n° 11, p. 8, comm. sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, V. *infra*, note de bas de page n° 2033 ; LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », préc.
[2007] D. n° 2017-1416, 28 sept. 2017, relatif à la signature électronique (JO n° 0229, 30 sept. 2017) : obs. CAPRIOLI É., « Décret n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la présomption de fiabilité de la signature électronique », Comm. com. électr. 2017, n° 11, comm. 92 ; obs. DOUVILLE T., « Signature électronique : Publication du décret d'application », D. 2017, p. 1975.
[2008] DOUVILLE T., « La présomption de fiabilité des signatures électroniques : un modèle pour le droit de l'Union ? », D. 2023, p. 740.

a. La fiabilité présumée

768. Le décret précité du 28 septembre 2017, qui transpose en droit interne le règlement européen dit « eIDAS » du 23 juillet 2014[2009] dispose que « *la fiabilité d'un procédé de signature électronique est présumée, jusqu'à preuve du contraire, lorsque ce procédé met en œuvre une signature électronique qualifiée* » au sens dudit règlement.

769. La signature électronique qualifiée est donc la seule qui, au sens du règlement, équivaut à une signature manuscrite[2010]. En droit français, elle est présumée fiable et dispense l'employeur de rapporter la preuve de l'existence de l'écrit ainsi que du consentement des parties. La fiabilité de cette signature est, en effet, garantie par le recours à une autorité de certification, aussi appelée service ou prestataire de service de confiance[2011], qui délivre un certificat qualifié de signature électronique[2012].

770. Cette procédure a l'avantage de la sécurité juridique tout en offrant un gain de temps dans la conclusion du contrat de travail. De plus, la présomption ainsi instituée étant simple, il appartient à celui à qui l'acte est opposé de prouver que la signature électronique n'est pas fiable. Il reviendra alors au juge de dire si les éléments dont il dispose justifient le renversement de cette présomption[2013]. Cette procédure est, toutefois, contraignante[2014] et coûteuse en raison du recours au tiers certificateur[2015]. C'est la raison pour laquelle elle est peu utilisée au profit de la signature avancée ou simple, dont la fiabilité n'est pas présumée.

[2009] Règl. (UE) n° 910/2014 du 23 juill. 2014, sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE, dit « eIDAS » (JOUE 28 août 2014). La signature électronique l'objet des articles 25 à 34 du règlement. Elle y est définie, à l'art. 3.10, comme le fait d'utiliser pour signer « *des données sous forme électroniques, qui sont jointes ou associées logiquement à d'autres données sous forme électronique* ». V. CAPRIOLI É.-A. (entretien), « Signature et dématérialisation », Comm. com. électr. 2014, n° 6, alerte 40 et *Signature électronique et dématérialisation*, Coll. Droit & Professionnels, LexisNexis, avr. 2014 ; DOUVILLE T., « Le règlement européen sur l'identification électronique et les services de confiance (eIDAS) », JCP E 2017, 1005.
[2010] Règl. eIDAS, préc., art. 25.2.
[2011] *Ibid*, art. 3.15 et s. – BALLOEUIL G., « Recrutement », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 9, spéc. pp. 52.
[2012] V. ANSSI, « Liste des produits et services qualifiés », liste n° 77, 19 sept. 2023.
[2013] CPC, art. 288-1. V. BINOIS F., « La signature électronique dans tous ses états », préc.
[2014] LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », préc.
[2015] BALLOEUIL G., préc., spéc. p. 53.

b. La fiabilité prouvée

771. Dans tous les autres cas, la signature électronique ne bénéficie pas de la présomption de fiabilité.

772. En cas de litige, l'employeur qui se prévaut d'une signature électronique avancée[2016] et *a fortiori* simple, est tenu de rapporter la preuve de la fiabilité du procédé utilisé dans l'identification du signataire[2017].

773. S'il est préconisé de recourir *a minima* à la signature avancée pour conclure un contrat de travail électronique, nombreux sont les employeurs à recourir à la signature numérisée pourtant porteuse d'une forte insécurité juridique.

2. *L'efficacité de la signature numérisée[2018] ?*

774. La signature manuscrite numérisée – parfois qualifiée de « *signature électronique simple* »[2019] – vise généralement les images numérisées d'une signature manuscrite ou les signatures manuscrites scannées. Elle ne constitue pas une signature électronique[2020] faute de répondre à la définition qu'en donne le règlement eIDAS[2021] car « *aucune jonction ou association "logique" n'intervient lorsque la signature scannée est associée à un document* »[2022], ni aux conditions d'identification et de fiabilité prévues au deuxième alinéa de l'article 1367 du Code civil[2023].

[2016] Règl. eIDAS, préc., art. 26 : la signature électronique est dite avancée lorsqu'elle est liée au signataire de manière univoque et qu'elle permet de l'identifier. Elle doit avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevée, utiliser sous son contrôle exclusif ; et être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.
[2017] C. civ., art. 1372 et 1373 ; CPC, art. 287. – BINOIS F., « La signature électronique dans tous ses états », préc.
[2018] Il s'agit de l'aménagement consistant, pour l'entreprise, à organiser la conclusion des contrats de travail de telle sorte que les signatures recueillies soient avancées ou qualifiées, V. LOISEAU : « Le contrat de travail électronique », préc.
[2019] Le terme ne figure pas expressément dans le règlement eIDAS. Il vise l'ensemble des systèmes de signature électronique n'ayant pas les niveaux avancés ou qualifiés ; V. par ex. : https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/pilotage-de-lentreprise/dematerialisation-des-documents/la-signature#signature.
[2020] Tout comme les signatures préimprimées, Cass. 2e civ. 17 mars 2011, n° 10-30.501 ; Cass. com., 26 juin 2019, n° 18-14.633.
[2021] V. *supra*, note de bas de page n° 2009.
[2022] DOUVILLE T., « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », préc.
[2023] V. *supra*, n° 768.

775. Si elle peut valoir commencement de preuve par écrit[2024], voire pleine preuve lorsqu'elle est corroborée par d'autres éléments[2025], une telle signature a une valeur juridique nécessairement limitée car elle n'est assortie d'aucune garantie technique permettant d'en identifier l'auteur ou de garantir l'intégrité des données. La jurisprudence est partagée sur la valeur juridique qu'il convient de lui octroyer. Certaines juridictions en ont admis l'efficacité dans le cadre d'un contrat de prêt[2026] ou du recouvrement de cotisations URSSAF[2027] ou ont décidé qu'elle ne permet pas, à elle seule, de retenir que le signataire est dépourvu de la qualité requise pour décerner une contrainte[2028]. D'autres, au contraire, ont jugé qu'un tel procédé ne permet pas d'« *identifier avec certitude les auteurs des signatures scannées apposées* » sur un acte de cession de parts sociales[2029], ou qu'il ne peut pas être utilisé dans le cadre d'une déclaration d'appel[2030], ni de l'enregistrement d'une marque auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI)[2031].

776. Rares sont les arrêts rendus en matière sociale. Nous pouvons toutefois relever un arrêt assez ancien du 17 mai 2006, dans lequel la Cour de cassation a considéré que l'irrégularité relative à la signature numérisée figurant sur la lettre de licenciement ne peut suffire à priver de cause le licenciement[2032].

[2024] C. civ., art. 1362.
[2025] C. civ., art. 1361, comme un début d'exécution. – V. LOISEAU G., « Le contrat de travail électronique », préc.
[2026] CA Aix-en-Provence, ch. 8 B, 27 avr. 2017, n° 15/06339 : note CAPRIOLI É.-A., « Validité de la signature scannée sur un acte de prêt », Comm. com. électr. 2017, n° 12, comm. 102 – CA Aix-en-Provence, 9 mars 2017, n° 14/16204.
[2027] S'agissant de la lettre d'observation : Cass. 2e civ., 18 mars 2021, n° 19-24.117.
[2028] Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n° 19-11.744 : note BOUILLOUX A., « Portée de l'image numérisée d'une signature manuscrite apposée sur la contrainte », JCP S 2020, 2085 ; note CAPRIOLI É.-A., « Signature scannée : quelle force probante ? », Comm. com. électr. 2020, n° 11, comm. 85 ; obs. HUET J., « Efficacité d'une signature scannée », RDC 2021, p. 63 – Dans le même sens, V. Cass. 2e civ., 24 sept. 2020, n° 19-17.975 – V. aussi Cass. 2e civ., 12 mai 2021, n° 20-10.584 et n° 20-10.826 : note CAPRIOLI É.-A., « Signature scannée d'une contrainte », Comm. com. électr. 2021, n° 9, comm. 69.
[2029] CA Versailles, 8 mars 2022, n° 21/01343 : note CAPRIOLI É.-A., « La signature scannée apposée sur une promesse de cession de parts n'est pas assimilable à une signature électronique bénéficiant d'une présomption de fiabilité ! », Comm. com. électr. 2022, n° 5, comm. 39.
[2030] CA Besançon, ch. soc., 20 oct. 2000, n° 99/0834 : note AGOSTI P. et CAPRIOLI É.-A., « De la fiabilité d'un procédé de signature "électronique" », JCP G 2001, II 10606, confirmé par : Cass. 3e civ., 30 avr. 2003, n° 00-46.467.
[2031] CA Fort-de-France, ch. civ., 14 déc. 2012, n° 12/00311 : note CAPRIOLI É.-A., « Une signature scannée ne vaut pas signature électronique », note sous CA Fort-de-France, 14 déc. 2012, n° 12/003311, Comm. com. électr. 2013, n° 5, comm. 60.
[2032] Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-46.706 : obs. CAPRIOLI É.-A., « Lettre de licenciement et signature scannérisée », RD bancaire et fin. 2006, n° 5, comm. 175.

777. Mais, ce n'est que le 14 décembre 2022[2033] que la chambre sociale s'est prononcée sur l'utilisation d'une signature scannée dans la formation du contrat de travail. Le litige portait sur la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Le salarié contestait la valeur juridique de la signature scannée apposée par l'employeur sur le contrat et soutenait que cela devait être considéré comme une absence de signature et, par conséquent, d'écrit. La Cour de cassation rejette l'argument. Si elle précise que « *l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée ne [peut] être assimilée à une signature électronique au sens de l'article 1367 du Code civil* », elle n'en décide pas moins que, en l'espèce, « *il n'était pas contesté que la signature en cause était celle du gérant de la société* » et qu'elle « *permettait parfaitement d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail* », de sorte que « *l'apposition de la signature manuscrite numérisée (…) ne valait pas absence de signature* ». La solution rendue est indéniablement pragmatique[2034]. Elle s'explique par les moyens soulevés par le salarié, qui avaient pour objet d'obtenir la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

778. Il est évident qu'une telle signature « *hybride, ni manuscrite, ni électronique* »[2035] ne remplit pas les conditions prévues aux articles 1366 et 1367 du Code civil[2036]. Elle ne permet, ni d'identifier son auteur, puisqu'elle peut être apposée par n'importe qui, ni d'attester qu'il ait consenti à l'acte juridique en cause, puisqu'elle ne garantit en rien son intégrité[2037]. Toutefois, la solution, opportune et adaptée à l'espèce, selon laquelle la signature manuscrite scannée apposée sur un contrat de travail à durée déterminée n'est pas

---

[2033] Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841 : obs. RJS 2/23, n° 60 ; note CAPRIOLI É.-A., « Une signature numérisée ne vaut pas absence de signature », Comm. com. électr. 2023, n° 2, comm. 13 ; obs. CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., *in* « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », préc. ; note CHAMPEAUX F., « Les conditions de la recevabilité de la signature manuscrite scannée d'un CDD », Semaine Sociale Lamy 2023, n° 2029, p. 13 ; note CLERC A. et LEYNAUD E., « L'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne vaut pas absence de signature du contrat de travail à durée déterminée », JSL 2023, n° 557-2 ; com. DOUVILLE T., « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », Gaz. Pal. 2023, n° 11, p. 8 ; obs. JULIEN M. et PAULIN J.-F., « Panorama de jurisprudence », JA 2023, n° 683, p. 39 ; note LOISEAU G., « La signature apposée sous forme d'une image numérisée a la valeur d'une signature », Comm. com. électr. 2023, n° 2, comm. 9 ; obs. MAUREL E., « Signature manuscrite numérisée et validité du CDD », D. actu., 10 janv. 2023 ; obs. RANC S., « Les effets d'une signature manuscrite mais scannée en matière de CDD », Bull. Joly Trav. 2023, n° 2, p. 7 ; obs. TAURAN T., « Signature sous forme d'une image numérisée », RD rur. 2023, n° 02, comm. 32.

[2034] Ainsi que le relève un auteur, la Cour de cassation n'affirme pas que la signature scannée « *valait signature* », mais qu'elle « *ne valait pas absence de signature* », ce qui tend à démontrer qu'il s'agit d'un arrêt d'espèce et non de principe, V. CAPRIOLI É.-A., « Une signature numérisée ne vaut pas absence de signature », préc. et CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », préc.

[2035] JULIEN M. et PAULIN J.-F., « Panorama de jurisprudence », préc.

[2036] V. *supra*, n° 765 et s.

[2037] V. not. CAPRIOLI É.-A., « Une signature numérisée ne vaut pas absence de signature », préc.

un motif de requalification, s'explique par l'absence de contestation de l'imputabilité de la signature par l'employeur[2038]. Le Code de procédure civile prévoit effectivement que ce n'est que dans le cas d'une dénégation, ou d'un refus de reconnaissance de l'écrit ou de la signature électronique, que le juge vérifie si les conditions sont satisfaites[2039] ; ou, dans le cas d'une signature qualifiée, que les éléments qui lui sont fournis ne justifient pas que la présomption de fiabilité soit renversée[2040]. En l'absence d'une telle situation, les juges n'ont pas eu à se prononcer sur l'imputabilité de la signature et ont pu considérer, en l'espèce, que la signature manuscrite scannée permet l'identification de son auteur, habilité à signer le contrat de travail. La signature manuscrite scannée apparaît ainsi comme une sorte de « *signature originale par destination* »[2041]. La solution aurait assurément été différente si l'employeur en avait contesté l'imputabilité, mais une telle position n'aurait pas servi ses intérêts, dès lors qu'elle aurait certainement convaincu la Cour de cassation de faire droit à la demande en requalification du salarié[2042].

779. La question reste posée[2043] de savoir si une telle signature manuscrite numérisée pourrait, dans le cadre d'un litige probatoire[2044], et non de validité comme c'était le cas en l'espèce[2045], constituer une « *copie fiable* » ayant la même force probante que l'original. L'article 1379 du Code civil[2046] dispose, en effet, que la fiabilité est laissée à l'appréciation du juge et qu'elle est présumée, jusqu'à preuve du contraire, si la copie résulte de la reproduction à l'identique dans la forme et le contenu de l'acte, et si son intégrité est garantie dans le temps. La copie présumée fiable de l'original est constituée par une « *reproduction*

[2038] V. DOUVILLE T., « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », préc.
[2039] CPC, art. 287.
[2040] CPC, art. 288-1.
[2041] RANC S., « Les effets d'une signature manuscrite mais scannée en matière de CDD », préc.
[2042] V. pour ex. Cass. com., 12 mars 2013, n° 11-19.730.
[2043] V. CAPRIOLI É.-A., « Une signature numérisée ne vaut pas absence de signature », préc. ; DOUVILLE T., « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », préc. ; LOISEAU G., « La signature apposée sous forme d'une image numérisée a la valeur d'une signature », préc., V. supra, note de bas de page n° 2033.
[2044] C'est-à-dire, par exemple, lorsqu'une signature manuscrite scannée est utilisée pour signer un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui n'est subordonné à aucune condition de validité quant à sa forme.
[2045] DOUVILLE T., « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », préc. : « il était question ici d'un formalisme de validité de l'acte et non d'un formalisme probatoire, ce qui excluait tout positionnement sur le terrain de la copie de l'acte » – Dans le même sens, LOISEAU G., « La signature apposée sous forme d'une image numérisée a la valeur d'une signature », préc., selon lequel ces règles de preuve relatives à la copie fiable « *ne concernent que la force probante de la copie et qui sont sans effet sur sa valeur juridique qui n'est pas celle de l'original lorsque l'écrit signé est exigé à peine de nullité ou de requalification du contrat* ».
[2046] V. D. n° 2016-1673, 5 déc. 2016, relatif à la fiabilité des copies et pris pour application de l'article 1379 du Code civil (JO n° 0283, 6 déc. 2016) : note CAPRIOLI É.-A., « De la fiabilité des copies numériques », Comm. com. électr. 2017, n° 2, comm. 19 ; note DOUVILLE T., « Nouveau droit des contrats – fiabilité des copies : publication du décret d'application », D. 2016, p. 2517.

électronique à l'identique de l'acte, qui est signé, cacheté ou horodaté électroniquement (avec un procédé qualifié) »[2047]. Or, tel n'est pas le cas de la signature manuscrite scannée qui ne peut, donc, être qualifiée de copie fiable.

780. La pratique consistant à numériser le contrat de travail pose la question de sa conservation dans des conditions garantissant son intégrité.

B) La conservation électronique

781. Le respect des durées de prescriptions applicables, qui peuvent être particulièrement longues s'agissant notamment des bulletins de paie émis sous la forme électronique, impose de prévoir un stockage et un archivage des différents documents concernant la relation de travail[2048]. Le Code du travail exige par exemple que le bulletin de paie soit disponible pour une durée de cinquante ans, ou jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de soixante-quinze ans[2049].

782. Le service de « *coffre-fort numérique* », encadré par un décret du 30 mai 2018[2050], permet de répondre à ce besoin et d'assurer la conservation sécurisée du contrat [2051].

783. La numérisation concerne également la rupture du contrat de travail.

II. La numérisation de la rupture du contrat de travail

784. La question de la numérisation se pose pour l'entretien préalable (**A**) et pour les autres étapes de la procédure de licenciement, tout particulièrement pour celles nécessitant l'envoi d'une lettre recommandée (**B**).

[2047] DOUVILLE T., « Quel statut pour les prestataires de services de confiance ? », D. 2017, p. 825, à propos des articles 1 et 3 du D. n° 2016-1673, 5 déc. 2016.
[2048] En mettant en place, par exemple, l'horodatage de la signature et de la transmission électronique du contrat, qui permettront d'enregistrer une date et une heure certaine et non modifiable à chaque étape, CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M., « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », préc.
[2049] C. trav., art. D. 3243-8.
[2050] D. n° 2018-418, 30 mai 2018, relatif aux modalités de mise en œuvre du service de coffre-fort numérique, (JO n° 0123 du 31 mai 2018) : obs CAPRIOLI É.-A., « Coffre-fort numérique », Comm. com. électr. 2018, n° 10, comm. 77 ; DOUVILLE T., « Coffre-fort numérique : publication du décret d'application », D. 2018, p. 1252.
[2051] CPCE, art. R. 55-1.

A) La numérisation de l'entretien préalable

785. La question des modalités du déroulement de l'entretien préalable au licenciement, ou à une mesure disciplinaire[2052], par visioconférence, voire dans le *metaverse*[2053], se pose aujourd'hui avec une certaine acuité[2054].

786. Tirant les conséquences de la rédaction du Code du travail, qui impose à l'employeur de fixer, dans la lettre de convocation, « *le lieu* » de l'entretien[2055], la Cour de cassation impose que, sauf circonstance particulière, l'entretien se déroule physiquement sur le lieu d'exécution du travail, ou au siège social de l'entreprise[2056], voire dans un tiers lieu en cas d'indisponibilité des locaux[2057]. Elle s'est ainsi opposée, dans une décision ancienne, à ce que l'entretien prenne la forme d'une conversation téléphonique[2058].

787. L'objet même de l'entretien semble en effet, *a priori*, justifier une opposition à sa dématérialisation. Destiné à exposer au salarié les motifs de la mesure envisagée et à recueillir ses explications, l'entretien doit permettre le dialogue entre l'employeur et le salarié[2059], ce qui semble requérir une rencontre physique des parties. Par ailleurs, le déroulement de l'entretien tel qu'il est prévu par le Code du travail ne paraît pas plus adapté à sa dématérialisation. En effet, si le salarié est libre de se présenter ou non à l'entretien, les conditions prévues par le Code du travail[2060] pour son assistance par un représentant du personnel ou, le cas échéant, un conseiller extérieur, conviennent mal à un entretien à distance. En outre, si la jurisprudence permet l'assistance et la représentation de l'employeur, celles-ci ne sont admises que s'il s'agit d'une personne appartenant à

[2052] C. trav., art. L. 1232-2 ; C. trav., art. L. 1332-2.
[2053] V. supra, introduction. V. ADAM P., « Metaverse », Dr. soc. 2021, p. 961 : « *le droit du travail qui est Droit de la dignité de l'Homme subordonné ne doit pas devenir Droit de l'avatar en autorisant par exemple que l'entretien préalable de licenciement se déroule dans le metaverse* ».
[2054] L'entretien préalable pose des problèmes différents de ceux auxquels le salarié peut être soumis dans sa vie professionnelle, notamment l'entretien professionnel, tous les deux ans (C. trav., art. L. 6315-1, I., al. 2). La possibilité de réaliser ces entretiens à distance peut être admise dès lors que les textes qui les régissent restent silencieux sur leur modalité d'organisation.
[2055] C. trav., art. R. 1232-1. – Nous relèverons, en revanche, l'absence de mention du « *lieu* » où les échanges liés à une rupture conventionnelle doivent se tenir. Les discussions devraient donc pouvoir se tenir par visioconférence, ce qui s'inscrit dans le caractère « *amiable* » de cette procédure. V. en ce sens, MARIÉ R., « La dématérialisation des relations de travail : un horizon sans limites ? », préc.
[2056] Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45.294 ; Cass. soc., 20 oct. 2009, n° 08-42.155.
[2057] CA Versailles, 17 oct. 1994, n° 93/6798, ayant admis que l'entretien ait lieu dans un café.
[2058] Cass. soc., 14 nov. 1991, n° 90-44.195.
[2059] C. trav., art. L. 1232-3.
[2060] C. trav., art. L. 1232-4.

l'entreprise[2061], ce qui ne peut être garanti dans le cadre d'un entretien mené par visioconférence en dehors du champ des caméras[2062].

788. Pourtant, une opposition absolue à la pratique de la dématérialisation des entretiens doit être écartée. Si certaines juridictions du fond y sont opposées[2063], d'autres sont ouvertes à une plus grande tolérance lorsque les circonstances le requièrent, notamment lorsque le salarié en fait la demande en raison d'une impossibilité de se rendre au siège de l'entreprise pour des raisons médicales et familiales[2064], ou en cas de circonstances spécifiques telles que le détachement du salarié à l'étranger[2065]. Nous attendons donc, avec une certaine impatience, que la Cour de cassation se prononce sur ce point.

789. Au-delà de ces situations particulières, la possibilité de recourir à un entretien préalable dématérialisé devrait pouvoir être généralisée au même titre que l'entretien en présentiel[2066]. L'employeur comme le salarié pourraient y trouver un avantage : pour l'un, une réduction des coûts inhérents à la prise en charge du déplacement du salarié et, le cas échéant, de la personne qui l'assiste[2067] ; et pour l'autre, la suppression des contraintes inhérentes à un tel déplacement.

[2061] Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-44.241.
[2062] CA Bourges, 15 nov. 2019, n° 18/00201, dans lequel les juges ont retenu l'irrégularité de la procédure car l'entretien avait été mené par la directrice de l'établissement assistée de la directrice des ressources humaines en visioconférence, sans que le dispositif utilisé par cette dernière ne garantisse qu'elle était la seule à assister à l'entretien à distance.
[2063] CA Grenoble, 7 janv. 2020, n° 17/02442, s'agissant d'une procédure irrégulière en raison du recours à la visioconférence – V. également s'agissant du refus du recours à la visioconférence : CA Bourges, 15 nov. 2019, n° 18/00201 – Sur le refus de l'utilisation de « *Skype* » en l'absence d'exception dûment justifiée : CA Poitiers, 2 déc. 2015, n° 14/03363 – Sur l'irrégularité d'un entretien téléphonique : CA Aix-en-Provence, 14 févr. 2020, n° 17/10274 – V. aussi CAA Bordeaux, 18 déc. 2017, n° 16BX00818, dans lequel les juges ont retenu que l'employeur dont l'absence à l'entretien préalable s'expliquait par des intempéries, « *ne justifie pas de circonstances de force majeure* » qui l'aurait empêché de s'y rendre.
[2064] CA Rennes, 11 mai 2016, n° 14/08483.
[2065] CA Versailles, 4 juin 2020, n° 17-04940 : note LOISEAU G., « L'entretien préalable à distance », Bull. Joly Trav. 2020, n° 10, p. 10 – CA Nancy, 4 nov. 2015, n° 14/03004. La position de la Cour de cassation devrait prochainement être révélée dès lors que cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi.
[2066] V. aussi LOISEAU G., « L'entretien préalable à distance », préc., qui préconise que le recours à des outils de communication à distance pour réaliser l'entretien préalable devienne à terme un mode équivalent à sa tenue en présentiel, tout en prévoyant que « *s'il devait être un jour reconnu comme une modalité alternative équivalente à un entretien présentiel, il devrait pouvoir être pratiqué non seulement sans justification particulière mais aussi sans requérir l'accord du salarié* », avant de préciser que pour l'heure, « *la procédure dématérialisée doit avant tout être acceptée dans les situations où elle est la plus utile et, pour cela, il compte qu'elle soit sécurisée dès la décision d'y recourir* ».
[2067] Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-22.148 et n° 11-22.190 – Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-14.184.

790. Plusieurs conditions[2068] devraient permettre de limiter les risques contentieux. Outre leur accord, les deux parties devraient s'engager sur l'honneur à ne pas établir de contacts physiques ou numériques avec un tiers durant l'entretien et élaborer un compte-rendu établissant le contenu des échanges. La qualité des outils numériques utilisés garantissant la fluidité des échanges devrait, enfin, permettre le respect des droits de la défense du salarié.

791. Des questions similaires se posent pour les notifications en matière de rupture.

B) La lettre recommandée numérique

792. L'envoi d'une lettre recommandée est exigé lors de différentes étapes de la procédure de licenciement. Ainsi en est-il de la modification du contrat pour motif économique[2069], de la convocation à l'entretien préalable au licenciement[2070] ou à une sanction disciplinaire[2071] ou de leur notification[2072], ainsi que de la demande de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement[2073].

793. La portée du formalisme ainsi imposé est variable.

794. En ce qui concerne la proposition de modification du contrat pour motif économique, la Cour de cassation n'admet que la forme de la LRAR, seule à même à garantir le délai imparti au salarié pour faire connaître sa réponse[2074]. En revanche, pour la notification du licenciement, la Cour de cassation précise que l'envoi de la lettre de

---

[2068] Inspirées des préconisations de l'Administration pendant la période de confinement liée à l'épidémie du Covid.
[2069] C. trav., art. L. 1222-6.
[2070] C. trav., art. L. 1232-2 : pour le licenciement pour motif personnel ; C. trav., art. L. 1233-11 : pour le licenciement pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours (la procédure d'entretien préalable ne s'applique pas lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours et qu'il existe un CSE dans l'entreprise, C. trav., art. L. 1233-38).
[2071] C. trav. art. L. 1332-1.
[2072] C. trav., art. L. 1232-6 : pour le licenciement pour motif personnel ; C. trav., art. L. 1233-15 : pour le licenciement pour motif économique collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours ; C. trav., art. L. 1233-39 : pour le licenciement pour motif économique collectif de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours ; C. trav., art. R. 1332-2 : pour la sanction disciplinaire.
[2073] C. trav., art. R. 1232-13 (licenciement personnel) ; C. trav., art. R. 1233-2-2 (licenciement économique).
[2074] Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-16.775 : obs. TAQUET F., « Caractère obligatoire du respect de la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique », Rev. proc. coll. 2016, n° 6, comm. 189 ; Cass. soc., 21 janv. 2015, n° 13-22.963 ; Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-40.907.

licenciement avec demande d'avis de réception ne constitue pas une formalité substantielle, mais un moyen légal permettant de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement[2075]. Elle admet en conséquence que la preuve de la notification puisse être rapportée par tout moyen[2076], même si les juges n'acceptent pas tous les modes de notification du licenciement et refusent notamment la notification par SMS[2077] ou messages vocaux[2078]. En revanche, le formalisme d'une notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception conditionne la validité de la transaction postérieure au licenciement[2079].

795. La question de la rupture numérisée du contrat de travail se pose en conséquence. À l'origine, le Code du travail[2080] limitait l'utilisation du courrier électronique à la « *conclusion ou à l'exécution d'un contrat* ». La question de savoir s'il pouvait être utilisé pour rompre le contrat a été réglée par une réponse ministérielle assimilant la résiliation à une « *modalité relative à son exécution* »[2081]. Puis, l'utilisation du courrier électronique a été expressément autorisée pour l'accomplissement de certaines formalités contractuelles[2082]. Mais, ce dispositif n'a pas rencontré un franc succès[2083], en particulier en raison de l'absence de signature de l'accusé de réception par le destinataire, empêchant son identification fiable et certaine[2084].

[2075] Cass. soc., 15 déc. 1999, n° 97-44.431 ; Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-42.922 ; Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-40.722 ; Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-30.053 ; Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-12.700 ; Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 12-26.932 ; Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-12.532. CA Paris, 26 nov. 2015, n° 14/12708.
[2076] Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 12-26.932 (à propos d'une lettre de licenciement notifiée au salarié par une remise en main propre contre décharge) ; Cass. soc., 2 mars 2017, n° 15-24.185 (à propos d'une lettre de licenciement qui était parvenue au salarié en lettre simple).
[2077] Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 18-12.546.
[2078] Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-23.739 ; CA Versailles, 7 sept. 2010, n° 09/03386.
[2079] Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066 : obs. DEDESSUS-LE-MOUSTIER N., « Conditions de validité de la transaction en cas de licenciement », JCP E 2018, act. 1151 ; note DRAI L., « Nécessité d'une notification du licenciement par LRAR pour la validité d'une transaction », JCP S 2018, 1380 ; obs. TAQUET F., « Condition de validité : notification préalable du licenciement », Rev. proc. coll. 2018, n° 6, comm. 200 – Dans le même sens, V. not. Cass. soc., 28 janv. 2005, n° 03-41.325 et n° 03-41.465 ; Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 01-45.456 ; Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 00-42.948.
[2080] C. civ., art. 1369-8, *abrogé*.
[2081] Rép. min. n° 191, JO 11 juin 2013, p. 6171, https://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-191QE.htm.
[2082] Ord. n° 2005-674, 16 juin 2005, relative à l'accomplissement de certaines formalités contractuelles par voie électronique (JO n° 140, 17 juin 2005).
[2083] Le décret d'application est entré en vigueur près de six ans plus tard, le 2 février 2011 : D. n° 2011-144, 2 févr. 2011, relatif à l'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique pour la conclusion ou l'exécution d'un contrat (JO n° 0029, 4 févr. 2011).
[2084] CAPRIOLI É.-A., « Les lettres recommandées électroniques », Cah. dr. entr. 2011, n° 3, p. 68.

796. Face à ce « *contexte parsemé d'incertitude* », le règlement eIDAS du 23 juillet 2014[2085], intégré en droit interne par l'article 93 de la loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique[2086], a « *sécurisé l'envoi recommandé électronique* »[2087]. Il distingue, comme pour le contrat électronique, deux types d'envoi électronique – simple[2088] et qualifié[2089], alors que l'article L. 100 du Code des postes et des communications électroniques[2090] ne vise que l'envoi électronique qualifié et dispose qu'il est *« équivalent à l'envoi par lettre recommandée* », ce qui n'est pas le cas de l'envoi recommandé électronique simple[2091].

797. Conformément aux dispositions de l'article 44 du règlement eIDAS, l'envoi électronique qualifié doit répondre à plusieurs conditions, notamment, celle d'être fourni par un prestataire de services de confiance qualifié, de garantir l'identification de l'expéditeur avec un degré de confiance élevé ainsi que celle du destinataire. De plus, l'envoi et la réception de données doivent être sécurisés par une signature électronique avancée ou par un cachet électronique avancé d'un prestataire de services de confiance qualifié, de manière à exclure toute possibilité de modification indétectable des données. Enfin, la date et l'heure d'envoi, de réception et toute modification doivent être indiquées par un horodatage électronique qualifié[2092].

798. Ne restera plus, d'une part, à l'employeur qu'à recueillir le consentement du salarié à recevoir des envois recommandés électroniques[2093], lequel pourrait être donné en une seule fois dans une clause lors de la conclusion du contrat de travail[2094] et, d'autre part, au prestataire à informer le salarié, par voie électronique, qu'une lettre recommandée

[2085] Règl. eIDAS, préc., V. *supra*, note de bas de page n° 2009.
[2086] L. n° 2016-1321, 7 oct. 2016, pour une République numérique (JO n° 0235, 8 oct. 2016), LRN.
[2087] LHUISSIER C., « L'envoi recommandé électronique : une opportunité pour les services RH ? », JCP S 2020, 3060.
[2088] Règl. eIDAS, préc., art. 43.
[2089] Règl. eIDAS, préc., art. 43, 2 et art. 44.
[2090] Dont les modalités d'applications ont été prévues par D. n° 2018-347, 9 mai 2018, relatif à la lettre recommandée électronique (JO 12 mai 2018, n° 0108).
[2091] LHUISSIER C., préc.
[2092] V. ANSSI, « Liste des produits et services qualifiés », liste n° 77, 19 sept. 2023, https://www.ssi.gouv.fr/uploads/liste-produits-et-services-qualifies.pdf.
[2093] CPCE, art. L. 100, al. 2.
[2094] En ce sens, LHUISSIER C., préc.

électronique lui est destinée et qu'il a la possibilité, pendant un délai de quinze jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, d'accepter ou non sa réception[2095].

799. À ces conditions, il sera désormais possible de conclure une transaction postérieurement à la notification du licenciement par lettre recommandée électronique[2096].

800. La valeur juridique ainsi reconnue à l'envoi électronique devrait également permettre de régler les difficultés liées au respect de certains délais résultant des aléas postaux, voire de la réticence de certains salariés à retirer leur courrier[2097].

801. Il suffira, pour le reste, de transposer les principes dégagés par la jurisprudence à l'égard du courrier recommandé papier. Ainsi, par exemple, si l'envoi du courrier électronique à la dernière adresse connue du salarié qui n'a pas informé l'employeur de son changement d'adresse ne peut être condamné[2098], il en va autrement d'un envoi, intentionnel ou non, à une mauvaise adresse[2099]. De même, le refus par le salarié de retirer l'envoi électronique devrait produire les mêmes conséquences qu'un refus de recevoir une lettre recommandée. La jurisprudence considère, en effet, que seule importe la présentation de la lettre au salarié[2100].

802. La possibilité d'accomplir la majorité des étapes de la relation de travail de manière électronique est particulièrement révélatrice de la construction d'un droit du travail du numérique. Cette évolution, si elle semble avant tout présenter des avantages pour l'employeur et le service RH, n'est pas pour autant dénuée d'intérêt pour le salarié, ne serait-

---

[2095] CPCE, art. 53-3, I.

[2096] Avant la parution du règlement européen, le doute pouvait subsister du fait que la jurisprudence constante considère que la transaction doit être frappée de nullité « *en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* », même si la Cour de cassation visait surtout la connaissance effective et éclairée des motifs du licenciement par le salarié, qui était déjà possible avant la parution du règlement européen dès lors que la présomption de fiabilité du procédé électronique permettait un horodatage de la lettre recommandée électronique, LHUISSIER C., préc.

[2097] V. en dernier lieu, Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-11.661, à propos du point de départ du délai de 5 jours ouvrables entre la convocation du salarié et l'entretien préalable

[2098] Not. Cass. soc., 26 juin 1986, n° 84-40.085.

[2099] Cass. soc., 24 mai 2018, n° 17-16.362 (à propos d'une erreur commise par l'employeur dans le libellé de l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception) – Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 04-45.806 (à propos d'une intention déloyale de l'employeur qui aurait envoyé sciemment le courrier à l'étranger alors que le salarié réside en France).

[2100] Not. Cass. soc., 30 oct. 2000, n° 98-43.619 (notification du licenciement) ; Cass. soc., 17 oct. 2000, n° 98-42.581 (rupture de l'essai) ; CA Paris, 1er juil. 2020, n° 18/03177 (convocation à l'entretien préalable).

ce que parce qu'elle lui permet d'accéder facilement, dans un même lieu, aux différents documents le concernant, contrat de travail, bulletins de paie. Il reste que le salarié est plus directement concerné par les apports du numérique à la protection de sa santé et de son emploi.

SECTION 2
LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE LA SANTÉ ET DE L'EMPLOI

803. Outil au service d'une politique de protection de la santé des travailleurs **(I)**, le numérique peut également contribuer au maintien du salarié dans l'emploi **(II).**

I. Le numérique au service de la santé des travailleurs

804. La santé au travail n'est pas restée à l'écart de la révolution numérique. La digitalisation s'y est, en effet, développée sous différentes formes[2101]. La plus simple a consisté en la mobilisation de supports numériques pour le recueil, le stockage et la conservation de données dans le but d'en faciliter l'accessibilité et la traçabilité. Ainsi, le document unique d'évaluation des risques professionnels, qui peut être établi au choix sur support papier ou en format numérique, fait l'objet, depuis la loi du 2 août 2021[2102], d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique qui en garantit la conservation et la mise à disposition, préserve la confidentialité des données qui y sont contenues et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification « *sécurisée* » [2103]. De même, le dossier médical en santé au travail doit, désormais, être constitué sous format numérique sécurisé[2104] afin de faciliter son accessibilité par les différents professionnels et organismes de santé.

Deux autres aspects de l'apport du numérique à la santé et à la sécurité au travail retiendront plus particulièrement notre attention, le développement de la télémédecine du travail (**A**) et l'essor dans le monde du travail des objets connectés de santé (**B**).

[2101] DEL SOL M., « Esquisse d'une cartographie de la mobilisation des outils digitaux dans le champ de la santé-travail », Dr. soc. 2021, p. 920.
[2102] L. n° 2021-1018, 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail (JO n° 0178, 3 août 2021).
[2103] C. trav., art. L. 4121-3-1, V. B.
[2104] C. trav., art. R. 4624-45-3.

A) Le développement de la télémédecine du travail

805. La loi du 2 août 2021 a inscrit dans l'article L. 4624-1, II du Code du travail la possibilité de recourir à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel des travailleurs. Bien que le terme ne figure pas dans le Code du travail[2105], qui lui préfère la dénomination de « *télésanté au travail* »[2106], ces pratiques relèvent de la télémédecine, et plus particulièrement de la téléconsultation, au sens des articles L. 6316-1 et R. 6316-1 du Code de la santé publique[2107].

806. Particulièrement opportune s'agissant de la visite d'information et de prévention[2108] qui n'exige aucun examen clinique[2109] ou de la visite de pré-reprise[2110] en ce qu'elle permet d'éviter les déplacements à un travailleur encore en arrêt de travail, cette forme de consultation répond aussi et surtout aux difficultés rencontrées par les entreprises pour assurer le suivi de santé de leurs salariés en raison à la fois de la pénurie de professionnels de santé qualifiés en médecine du travail et de la répartition territoriale très inégale des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

807. Les modalités de cette consultation effectuée par vidéotransmission[2111] ont néanmoins été encadrées par le décret du 26 avril 2022[2112] afin d'assurer la protection du salarié (**1**) et de garantir la confidentialité de ses échanges avec le professionnel de santé (**2**).

[2105] Le législateur a, en effet, suivi l'avis du Conseil d'État qui avait estimé que « *la définition des actes de télémédecine est peu adaptée aux visites et examens réalisés dans le cadre de la médecine du travail* » (CE, 4 févr. 2021, avis n° 401.872, sur la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail).
[2106] D. n° 2022-679, 26 avr. 2022, relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail (JO n° 0098, 27 avr. 2022). C. trav., art. R. 4624-41-1 à R. 4624-41-6.
[2107] FIDRY M., KAPP T. et LÉONARD M., « La téléconsultation en médecine du travail. Une enquête du Croct Grand Est », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1986, p. 6 ; DENÊTRE L. et LAROCHE P., « La Santé au travail 4.0 : la télémédecine, retour d'expérience d'un médecin du travail avec un exemple de mise en pratique », Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, oct. 2023, Vol. 84, Issue 5, art. 101856.
[2108] C. trav., art. R. 4624-10 à R. 4624-15.
[2109] MARIÉ R., « La dématérialisation des relations de travail : un horizon sans limites ? », préc.
[2110] C. trav., art. R. 4624-29 à R. 4624-33-1.
[2111] C. trav., art. R. 4624-41-1.
[2112] D. n° 2022-679, préc.

1. *Protection du salarié*

808. La réalisation des visites ou examens de médecine du travail à distance peut avoir lieu à l'initiative du professionnel de santé ou à celle du travailleur[2113], mais, même dans ce dernier cas, il appartient au professionnel en charge du suivi du travailleur d'en apprécier la pertinence compte tenu de l'état de santé physique et mentale de ce dernier[2114].

809. Le recours à la téléconsultation est, en outre, subordonné au consentement préalable du travailleur[2115], qui peut être recueilli par tout moyen et doit être consigné dans son dossier médical en santé au travail[2116].

2. *La confidentialité des échanges*

810. Elle repose sur le professionnel en santé au travail mais aussi, dans certaines circonstances, sur l'employeur. Le professionnel de santé doit disposer de la formation et des compétences techniques requises[2117] pour s'assurer que la visite, ou l'examen, en vidéotransmission peut être réalisé dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges[2118].

811. Quant à l'employeur, il doit, lorsque la téléconsultation est réalisée sur le lieu de travail, mettre, si nécessaire, à disposition du travailleur un local adapté répondant à ces conditions[2119].

812. Malgré tout l'intérêt que le dispositif de télésanté au travail présente, il doit en être fait un usage modéré, réservé à certaines visites ou à certaines situations d'urgence afin de préserver le lien des salariés avec leur service prévention et de santé au travail. Le recours à la téléconsultation pourrait, par exemple, se faire en alternance avec des consultations en présentiel[2120].

[2113] C. trav., art. R. 4624-41-1.
[2114] C. trav., art. R 4624-41-2.
[2115] C. trav., art. L 4624-1, II.
[2116] C. trav., art. R. 4624-41-3.
[2117] C. trav., art. R 4624-41-5.
[2118] C. trav., art. R 4624-41-4.
[2119] C. trav., art. R 4624-41-4.
[2120] Assurance Maladie, Charte de bonnes pratiques de la téléconsultation, 2022.

813. L'immixtion du numérique dans le champ de la santé au travail s'exprime aussi par la place croissante qu'y occupent les objets connectés de santé.

B) L'essor des objets connectés de santé

814. Outils numériques en plein essor depuis une vingtaine d'années, les objets connectés de santé[2121] s'immiscent dans les entreprises et peuvent contribuer à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Sont visés ici les objets dits de *quantified self* ou quantification de soi[2122], qui permettent de mesurer et de comparer avec d'autres des variables relatives au mode de vie de la personne concernée, sa nutrition, son activité physique, son sommeil, voire son humeur[2123]… Selon l'INRS[2124], sont entendus par objets connectés des équipements qui incluent à la fois des capteurs – bracelets, podomètres, balances, tensiomètres, *etc* – capables d'enregistrer divers phénomènes plus ou moins liés à l'utilisateur (capteur de déplacement, de chaleur, de son, y compris, le cas échéant, de conversations) et des mécanismes de transmission et d'échange de données vers des bases de données ou vers d'autres objets connectés qui permettent d'en réaliser des traitements et calculs algorithmiques.

815. Bien que la frontière soit difficile à tracer, une distinction[2125] s'impose entre, d'une part, les objets visant à recueillir des données sur les facteurs individuels de risque et pouvant être utilisés pour apprécier l'aptitude médicale du salarié (**1**) et, d'autre part, ceux centrés sur les risques professionnels et de nature à faciliter la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de sécurité (**2**).

[2121] MARTINIÈRE R., « Les droits des salariés confrontés aux objets connectés de santé », *in* BROSSET E., GAMBARDELLA S. et NICOLAS G. (dir.), *La santé connectée et « son » droit, approches de droit européen et de droit français*, PUAM, 2017, p. 233 ; V. plus généralement : DESBARATS I., « Les objets connectés au travail : quelles régulations pour quels enjeux ? », Dr. soc. 2021, p. 139 ; DEL SOL M., « Esquisse d'une cartographie de la mobilisation des outils digitaux dans le champ de la santé-travail », préc.

[2122] Voire « *automesure connectée* ». Originaire de Californie, ce mouvement vise à acquérir une meilleure connaissance de soi en mesurant et analysant des données liées à son propre corps ou à ses activités. Cela inclut des informations relatives à la nutrition, la santé, les activités physiques, le sommeil… Ces données sont collectées au moyen d'objets connectés tels que des montres, podomètres, vêtements ou encore smartphones, V. Dictionnaire FranceTerme, JO du 4 mars 2017 et CNIL, définition « *Quantified self* », cnil.fr.

[2123] CNIL, « Le corps, nouvel objet connecté », Cahiers IP n° 2, mai 2014, p. 03.

[2124] INRS, *Les objets connectés*, avr. 2018, p. 1.

[2125] Sur cette distinction, V. DEL SOL M., « Esquisse d'une cartographie de la mobilisation des outils digitaux dans le champ de la santé-travail », préc.

1. *Données centrées sur les facteurs individuels de risque*

816. Certains objets connectés de santé mesurent les données physiques et physiologiques individuelles de leurs utilisateurs, tension artérielle, nombre de battements cardiaques, température corporelle…, mais aussi certains de leurs comportements tels que le nombre d'heures de sommeil, l'activité physique, ou encore l'alimentation… Si les données ainsi recueillies peuvent être utilisées pour apprécier l'aptitude médicale des salariés (**a**), leur utilisation pour développer des actions de prévention en santé est plus problématique (**b**).

a. Appréciation de l'aptitude médicale

817. L'accès aux données collectées par les objets connectés de santé portant sur les facteurs individuels de risque présentés par les salariés doit être fermé à l'employeur[2126] et réservé au médecin du travail, seul habilité à se renseigner sur l'état de santé du salarié[2127] et à se prononcer sur son aptitude médicale ou celle des candidats à l'embauche. Les données ainsi recueillies peuvent, en effet, aider le médecin dans cette appréciation.

818. Ces objets permettent aussi de quantifier et vérifier les expositions professionnelles auxquelles est soumis le salarié, voire de mesurer sa charge de travail et l'impact sur son bien-être[2128]. À ce titre, ils participent également des missions confiées au médecin du travail, chargé de prévenir toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail et de préconiser toutes les mesures nécessaires visant à éviter ou diminuer les risques professionnels[2129]. Ainsi en va-t-il du vêtement connecté qui mesure le rythme cardiaque, le

---

[2126] En France, un employeur ne pourrait pas, comme c'est le cas aux États-Unis, instituer un système de primes au profit des salariés qui prouvent *via* leur bracelet connecté qu'ils dorment suffisamment la nuit.
[2127] Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855 : obs. CHARBONNEAU C., « L'impossible dol du salarié », Cah. soc. 2006, n° 176, p. 15 ; note MESTRE J. et FAGES B., « Discriminations, formation et contenu du contrat » ; note LOISEAU G., « Discriminations, formation et contenu du contrat », RTD Civ. 2006, p. 303 ; note MOULY J., « Réticence ou mensonge du salarié sur son état de santé lors de l'embauche et nullité du contrat de travail », JCP G 2005, II 10163 ; note VERKINDT P.-Y., « De l'importance pratique de la visite médicale d'embauche », JCP S 2005, 1331. – Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-41.380, JCP S 2007 : obs. CHARBONNEAU C., « Devoir de loyauté et connaissance de l'état de santé du salarié par l'employeur », Cah. soc. 2007, n° 187, p. 56 ; note POCHET P., « Un salarié déclaré handicapé par la COTOREP n'a pas à révéler son état de handicapé à l'employeur », JCP E 2007, 1122 ; note VERKINDT P.-Y., « Un salarié n'a aucune obligation de révéler son état de santé ou son handicap à son employeur », JCP S 2007, 1053.
[2128] V. Le capteur de stress et d'émotions présenté par le *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) capable de déduire le bien-être de son utilisateur à partir de son rythme cardiaque et de sa fréquence respiratoire, ABOU EL KHAIR C., « Le mal-être dépisté par la machine », Liaisons soc. magazine 4 nov. 2016, n° 176.
[2129] C. trav., art. L. 4622-2 et art. L. 4622-3.

taux d'humidité, ou la température corporelle[2130] du salarié soumis à des contraintes physiques ou à des températures extrêmes ; de la chaise ou du coussin intelligent[2131] qui détecte les mauvaises postures et permet de prévenir les douleurs dorsales du salarié dont l'activité implique qu'il reste assis ; ou encore du bracelet, ou de la montre connectée, utilisé pour contrôler que le salarié soumis à de fortes contraintes physiques[2132] ne souffre pas de trouble du rythme cardiaque[2133].

819. Ainsi, dans l'hypothèse où le médecin du travail estimerait que le port de ces objets par le salarié est utile, il pourrait, non pas lui imposer, mais lui recommander de les porter. Pourrait-il aller plus loin et conditionner l'aptitude du salarié à exercer certaines fonctions à son acceptation de porter un objet connecté ? Le débat reste ouvert, même si une réponse positive paraît difficilement acceptable. En effet, pour se prononcer sur l'aptitude du salarié, le médecin du travail doit vérifier la compatibilité de son état de santé avec son poste de travail, et l'objet connecté n'est qu'un outil de mesure d'une caractéristique physique de l'intéressé (sa tension, son rythme cardiaque, sa température…). Ainsi, faire dépendre l'aptitude du salarié de son acceptation de porter un objet connecté signifierait que l'exercice de cet emploi présente des risques d'atteinte à sa santé d'une gravité telle qu'il faille le placer sous surveillance permanente, ce qui semble difficilement concevable. Cela modifierait, en effet, radicalement l'appréciation de l'aptitude médicale du salarié, qui ne reposerait plus sur un examen de la compatibilité de son état de santé avec l'emploi qu'il postule ou qu'il occupe, mais sur les moyens dont dispose le médecin pour contrôler cet état. Cette solution irait en outre à l'encontre du principe fondamental selon lequel la collecte de données personnelles est subordonnée au consentement de l'utilisateur. Nous pouvons, en effet, douter de la validité de l'accord du salarié dans une telle situation, dans la mesure où son refus de porter l'objet connecté préconisé par le médecin déboucherait sur une déclaration d'inaptitude et, très vraisemblablement, soit sur un refus d'embauche, soit sur un licenciement.

[2130] *Odlo* commercialise ainsi une gamme de vêtements « *I-Thermic* » intelligents, dont les capteurs thermiques intégrés ne déclenchent le système chauffant « *que lorsque c'est nécessaire* » et qui permettent également à celui qui les porte de « *contrôler entièrement leur microclimat personnel* » *via* une application mobile par laquelle il peut définir la température souhaitée, https://www.odlo.com/fr/fr/i-thermic/.

[2131] V. le coussin connecté commercialisé par *Sensteria* doté de 25 capteurs qui analyse la position assise et alerte l'utilisateur lorsqu'il est « *mal assis* » en vibrant, https://sensteria.com/.

[2132] GIORGIO M.-T., « Intérêts du quantified self ou mesure de soi en santé au travail », atiutsantz.com, 3 juill. 2014.

[2133] MARTINIÈRE R., préc., spéc. pp. 234-235.

820. En revanche, si le médecin du travail recommande, ou préconise, l'usage d'un objet connecté par un salarié, cette proposition s'impose à l'employeur, sauf à ce dernier à faire connaître par écrit au travailleur et au médecin les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite[2134].

821. L'utilisation des objets connectés de santé pour développer des actions de prévention en santé pose des questions différentes.

b. Le développement d'actions de prévention

822. L'introduction des objets connectés de santé dans l'entreprise intéresse également les assureurs de santé[2135] qui délivrent la couverture complémentaire frais de santé du personnel[2136]. De fait, certaines assurances complémentaires mettent en place des actions de prévention destinées aux salariés-assurés de l'entreprise[2137]. Elles leur proposent de porter des objets connectés de santé, par exemple dans le cadre de programmes de « *bien-être* » et utilisent les données collectées pour les inciter, notamment, à augmenter leur activité physique et/ou à avoir une meilleure hygiène de vie. Sous couvert, entre autres, d'amélioration de l'état de santé des assurés et de lutte contre l'absentéisme, les assureurs cherchent surtout à réduire leurs coûts et à élargir leur offre de produits et services. Bien que controversées, ces pratiques ne sont pas illégales en soi, mais elles ne peuvent, dans le domaine qui nous intéresse ici des assurances complémentaires collectives et obligatoires d'entreprise, mettre en œuvre des modulations tarifaires fondées sur les comportements individuels, dès lors que seraient en cause des données relatives à l'état de santé des assurés. Il résulte, en effet, de loi du 31 décembre 1989, dite « *loi Évin* »[2138], que l'organisme assureur ne peut ni exclure un salarié en raison de son état de santé, ni lui imposer une majoration de sa prime d'assurance, ce qui devrait lui interdire de se servir des objets connectés pour

[2134] C. trav., art. L. 4624-6.
[2135] BERNELIN M., « Quelles incidences de la e-santé sur les contrats d'assurance ? », RDC 2018, n° 4, p. 597.
[2136] CSS, art. L. 911-7.
[2137] JUSTON MORIVAL R., GINON A.-S. et DEL SOL M., « Réflexions sur les offres à dimension préventive développées par les organismes d'assurance santé », Dr. soc. 2019, p. 921 ; DEL SOL M., « Enjeux juridiques des objets connectés en matière d'assurance santé. Réflexions à partir et au-delà du cadre français », 23e colloque de l'Association Information & Management (AIM), Montréal, mai 2018 ; BLOCH L., « Big "assureur" is watching you », Resp. civ. et assur. 2016, alerte 21.
[2138] L. n° 89-1009, 31 déc. 1989, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (JO n° 1, 2 janv. 1990), art. 2 et 3.

individualiser les primes d'assurance selon les caractéristiques, les habitudes alimentaires, ou encore les pratiques sportives des assurés. Nous pouvons, donc, nous interroger sur la légalité de pratiques qui, sans individualiser les tarifs, offrent des remises ou des chèques cadeaux aux assurés qui acceptent de s'équiper d'un objet connecté et de respecter le programme défini par l'assureur[2139].

823. Plus largement, les objets connectés, lorsqu'ils collectent des données en lien avec les risques professionnels, facilitent la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de sécurité.

2. *Données en lien avec les risques professionnels*

824. Les objets connectés peuvent utilement concourir à la protection de la sécurité et de la santé des salariés en situation de travail en ce qu'ils sont capables de mesurer les caractéristiques de l'environnement de travail et de surveiller certains paramètres physiologiques du travailleur. Nous nous limiterons à quelques exemples.

825. Ainsi, les objets qui mesurent et adaptent automatiquement les paramètres de travail[2140] – humidité, température, lumière, bruit, vibrations – permettent de prévenir les risques liés à la pénibilité au travail. Il en est de même des objets qui mesurent les efforts et les gestes accomplis par les travailleurs ou encore leur exposition à des substances dangereuses et qui émettent un signal si certaines limites sont franchies[2141].

826. Cette technologie numérique permet également de réaliser une traçabilité des expositions professionnelles et d'assurer un meilleur suivi des salariés et, en conséquence, d'améliorer la préservation de leur santé.

827. On peut encore faire état des objets qui calculent le nombre de pas effectués par les travailleurs et qui décèlent un risque de sédentarité, ou du véhicule connecté qui ne démarre pas en cas de taux d'alcoolémie ou de taux de drogue trop élevé, ou qui oblige le salarié conducteur à s'arrêter s'il détecte une fatigue trop intense.

[2139] MARTINIÈRE R., préc.
[2140] DESBARATS I., « Les objets connectés au travail : quelles régulations pour quels enjeux ? », préc.
[2141] V. Officiel prévention, « Objets connectés portables et santé et sécurité au travail », juill. 2018.

828. On mesure, à la lumière de ces exemples, l'intérêt que les objets connectés de santé peuvent présenter pour l'employeur dans l'exécution de son obligation de sécurité.

829. De ces objets peut être rapproché, bien que de nature différente, l'exosquelette qui est un dispositif « *mécanique ou textile revêtu par le salarié apportant une assistance physique dans l'exécution d'une tâche, par compensation des efforts, augmentation de la force ou des capacités de mouvements* » [2142]. L'exosquelette, qui commence à se répandre dans différents secteurs, comme le BTP, le transport et la logistique, permet ainsi d'améliorer les conditions de travail des salariés grâce à une réduction de la charge physique, des risques de troubles musculosquelettiques (TMS)[2143] et d'accidents du travail.

830. Ce procédé s'inscrit ici dans le mouvement d'une véritable « *augmentation du corps du travailleur* » au moyen de techniques lui permettant d'accroitre ses capacités physiques, cognitives, ou psychologiques[2144]. Également utilisées dans le domaine militaire[2145], ces techniques permettent de « *repousser les limites naturelles du corps humain* » et sont appelées à imprégner le monde du travail dès lors qu'elles permettent de soulager le travailleur ou le rendre plus performant[2146]. Elles permettent également une prise en compte du vieillissement au travail, voire du handicap. En cela, ces technologies ont pour effet de « *surhumaniser* » le travail en surimpliquant les corps[2147] et les exosquelettes pourraient ainsi être bientôt considérés comme des équipements de protection individuelle comme les autres[2148] au sens de l'article L. 4311-2 du Code du travail.

[2142] BRASSEUR G. et VAUDOUX D., *Les exosquelettes*, Dossier INRS, Travail et sécurité n° 810, nov. 2019, p. 12 et s.
[2143] V. THEUREL J. et CLAUDON L., *Exosquelettes au travail : impact sur la santé et la sécurité des opérateurs. État des connaissances*, Rapp. INRS ED 6311, oct. 2018 – V. aussi, FANTONI-QUINTON S., « L'intelligence artificielle, porteuse de risque ou promesse d'amélioration pour la pénibilité et la qualité de vie au travail ? », Dr. soc. 2021, p. 128.
[2144] FIN-LANGER L., « L'augmentation du corps du travailleur », RDT 2023, p. 461 ; LABBÉE X., « Le corps humain connecté », Gaz. Pal. 2018, n° 9, p. 15 ; LOISEAU G., « Intelligence artificielle et droit des personnes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ 2022, 2ème éd. p. 39, spéc. p. 70.
[2145] L'avis portant sur le soldat augmenté publié par le Comité d'éthique de la défense le 8 septembre 2020 subordonne le recours à ces techniques à l'intérêt général. Elles peuvent ainsi être imposées au militaire dès lors que les principes de minimisation, réversibilité et transparence sont respectés : LOISEAU G., « Le soldat augmenté », JCP G 2021, 65.
[2146] FIN-LANGER L., préc.
[2147] V. CNNum, CASSEL J., KOKSHAGINA O., PASQUIER D. et SALOBIR E., *Travailler à l'heure du numérique. Corps et machines*, déc. 2022, spéc. p. 160.
[2148] V. en ce sens, VEZIES D., « Le "salarié augmenté" : quand la science-fiction devient réalité », Rev. pratique de la prospective et de l'innovation 2023, n° 1, 3.

831. On ne voudrait pas donner une image trop belle des objets connectés. Leurs nombreux avantages ne doivent pas occulter l'émergence de risques nouveaux pour la santé physique[2149] – collisions, écrasements, nouveaux troubles musculosquelettiques liés à l'usage d'exosquelettes[2150]… – et pour la santé psychique[2151] – vigilance permanente sur la machine à l'origine de technostress[2152], troubles du sommeil[2153], nouvelle dépendance technologique due à une certaine régression intellectuelle[2154], sentiment d'être sous surveillance permanente[2155]...

832. Le numérique peut aussi contribuer indirectement à la santé des salariés en leur apportant une aide à la conservation de leur emploi.

II. Le numérique au service de l'emploi ?

833. La révolution numérique, comme chaque vague d'innovations importantes, a fait ressurgir la crainte de l'apparition d'un chômage technologique[2156] (**A**). Mais celle-ci paraît largement surestimée au regard des études qui montrent que la numérisation devrait avoir un effet globalement positif sur l'emploi[2157], voire sur l'employabilité des salariés (**B**).

[2149] V. *supra*, n° 136 et s.
[2150] INRS, *Exosquelettes,* 2023, inrs.fr, V. *supra*, n° 829.
[2151] V. *supra*, n° 141 et s.
[2152] Ou « *stress technologique* », voire « *ergostressie* », terme préconisé par l'office québécois de la langue française, qui le définit comme le « *Syndrome engendré par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication au travail, résultant de la combinaison de la fatigue physique et mentale, du stress et du plaisir liés aux conditions et à la charge de travail* », (Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française).
[2153] FANTONI-QUINTON S., « L'intelligence artificielle, porteuse de risque ou promesse d'amélioration pour la pénibilité et la qualité de vie au travail ? », préc.
[2154] VEZIES D., préc.
[2155] V. *supra*, n° 42 et s.
[2156] Ainsi Sauvy avait-il pu affirmer, en 1965, que « *l'histoire de la machine n'est qu'une longue suite d'anathèmes et d'angoisses. Aujourd'hui encore, 98 % des Français, sinon plus, croient que la machine réduit le nombre des emplois* », SAUVY A., *Mythologie de notre temps,* Payot, 1965, p. 80 ; V. aussi Conseil d'orientation pour l'emploi, *Automatisation, numérisation et emploi, Tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, janv. 2017, p. 36 ; BLANDIN T., *Un monde sans travail ?*, éd. Seuil, 24 août 2017 ; DEHAESE C., « IA et robots : disparition de nos emplois ou nouvelles compétences pour le futur ? », Dr. soc. 2021, p. 120 ; GARDES D., « Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle », Dr. soc. 2021, p. 115.
[2157] *Ibid*., p. 70 et s.

A) La crainte surestimée du chômage technologique

834. L'une des principales sources d'hostilité à la révolution numérique réside dans la menace qu'elle est supposée faire peser sur l'emploi. En permettant l'automatisation généralisée d'un nombre croissant de tâches jusqu'alors réalisées par les humains, le numérique serait à l'origine d'une destruction massive des emplois et d'un « *monde sans travail* »[2158]. Nul n'ignore, en effet, le triste sort des maréchal-ferrant, télégraphiste, canut, et autre copiste… emportés par le progrès technique. Autre argument, les évolutions technologiques seraient également à l'origine d'un accroissement des inégalités entre les travailleurs privilégiés disposant des compétences adaptées à la révolution numérique et ceux appartenant à la « *classe précaire* »[2159] en raison d'un savoir-faire en voie de disparition.

835. L'idée selon laquelle le numérique et, plus généralement, les technologies de l'information et de la communication représenteraient une menace sur l'emploi subordonné n'est pas nouvelle. Le Professeur Jean-Emmanuel Ray se demandait déjà, en 2001, si les « *NTIC* » n'entraineraient pas la « *mort annoncée du droit du travail subordonné* »[2160] en ce que les emplois numériques relèveraient principalement de l'indépendance[2161].

836. De nombreux rapports et études ont tenté d'anticiper l'impact à venir du numérique sur l'emploi[2162], sans toutefois, parvenir à un consensus. Ainsi, l'OIT relève que

---

[2158] BLANDIN T., *Un monde sans travail ?*, *op. cit.* En conclusion de son étude sur les différents impacts de la révolution numérique sur le monde du travail, l'auteur estime que les citoyens doivent prendre conscience que l'automatisation va bouleverser leur avenir. – V. aussi ATTALI J., *L'avenir du travail*, Fayard, 2007, p. 39 : « *Des robots seront utilisés dans les services et remplaceront des emplois* » ; RIFKIN J., *La fin du travail*, La Découverte, 1997 ; SUSSKIND D., *Un monde sans travail. Comment les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle reconfigurent le marché du travail*, (trad. fr. A. Céline), Flammarion, 2023.

[2159] BLANDIN T., *op. cit.*, spéc. Chap. 6 « *La classe précaire* ».

[2160] RAY J.-E., *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, coll. Droit vivant, éd. Liaisons, 2001, p. 25. – Dans le même sens, OUAISSI H., *Le travail de demain : rénovation ou révolution*, coll. Forum, LGDJ, Lextenso, 2014, p. 11 : « *Notre droit du travail a-t-il encore un avenir ?* » – V. aussi Le club des juristes, « Quel avenir pour le salariat ? », Semaine Sociale Lamy 2017, n° 1755 ; CNNum, *Travail Emploi Numérique. Les nouvelles trajectoires*, 2016, préc., spéc., pp. 29-37, qui s'interroge sur la question de savoir si le salariat est dépassé.

[2161] Toutefois, selon une enquête de l'INSEE, les indépendants, qui représentent 13 % des personnes en emploi, n'occupent que 11 % des emplois du numérique. INSEE, « Caractéristiques des personnes en emploi exerçant une profession numérique selon le sexe », 27 févr. 2023.

[2162] Pour les plus pessimistes : Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde. Les dividendes du numérique*, Rapp. 2016, p. 23, selon qui la menace de l'automatisation plane sur les deux tiers des emplois des pays en développement ; CHANG J.-H RYNHART G. et HUYNH P., *Asean in transformation. The future of jobs at risk of automation*, (Transformation de l'ASEAN : l'avenir des emplois menaces par l'automatisation), Rapp. OIT, Bureau International du Travail, Genève, 2016, p. 4, dont les auteurs estiment qu'environ 56 % des emplois de cinq pays membres de l'Association des Nations d'Asie du Sud-Est

la part des emplois menacés varie, selon les enquêtes, de 9 % à 56 %[2163], cet écart s'expliquant, notamment, par l'existence d'autres facteurs liés aux « *évolutions politiques, réglementaires, économiques, ainsi [qu'à] l'acceptabilité sociale* ». Comme l'a parfaitement relevé le comité économique et social européen, « *il ne suffit pas que la technologie soit au point pour en garantir l'usage et la diffusion* »[2164].

837. Mais, si le lien entre mutations technologiques et destruction d'emplois fait l'objet de débats anciens et intenses, il n'a pas été confirmé. Au contraire, les révolutions technologiques des deux derniers siècles ne se sont pas accompagnées d'une réduction de l'emploi, ni a fortiori de sa disparition. L'emploi s'est certes transformé, mais il a augmenté[2165], comme l'avait constaté Sauvy, selon qui « *la machine a (…) créé, directement ou indirectement, beaucoup plus d'emplois qu'elle n'en a supprimés* »[2166].

(Cambodge, Indonésie, Philippines, Thaïlande et Vietnam) sont concernés par un haut risque de disparition d'ici les deux décennies ; BENEDIKT FREY C. et OSBORNE M.A., « *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization ?* », (L'avenir de l'emploi : dans quelle mesure les métiers sont-ils vulnérables au numérique ?), *Oxford University Engineering Sciences Department*, *Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology*, sept. 2013, qui prévoyaient que 47 % des emplois seraient menacés aux États-Unis d'ici à l'année 2030 ; Forum économique mondial, *The Future of Jobs Report*, (Rapport relatif à l'avenir des emplois) Centre pour la nouvelle économie et la société, 2018, p. viii, selon qui, environ 50 % des entreprises s'attendaient à ce que l'automatisation entraine une réduction de leur effectif à temps plein d'ici 2022.

– Pour les plus optimistes : ARNTZ M., GREGORY T. et ZIERAHN U. (OCDE), « *The Risk of Automatisation for Jobs in OECD Contries: A Comparative Analysis* », (Le risque d'automatisation pour les emplois dans les pays de l'OCDE : analyse comparative), Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 189, éd. OCDE, Paris, 2016, selon qui, en moyenne, seulement 9 % des emplois présentent un risque élevé d'automatisation ; McKinsey Global Institute, *Jobs lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation*, (Emplois perdus, emplois gagnés : transitions de la main-d'œuvre à l'ère de l'automatisation), déc. 2017, p. 2, dont les auteurs considèrent que l'automatisation complète concerne moins de 5 % des emplois, mais que 60 % des métiers pourraient au moins voir un tiers de leurs tâches être automatisées ; BIT, *Emploi et Questions sociales dans le monde 2018 : une économie verte et créatrice d'emploi*, Rapp. 2018, p. 39, qui affirme quant à elle que l'économie verte sera à l'origine de la destruction de 6 millions d'emplois et de la création de 24 millions d'autres d'ici 2030 ; GMYREK P., BERG J. et BESCOND D., *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, (IA générative et emplois : analyse mondiale des effets potentiels sur la quantité et la qualité des postes), Rapp. OIT 96, Genève, Bureau International du travail, août 2023, qui considère que l'intelligence artificielle générative est davantage susceptible de compléter l'emploi que de le détruire.

[2163] OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Rapp. 22 janv. 2019, Tableau 1. « Estimations des transformations futures du marché du travail », p. 19 ; V. aussi BLANDIN T., *op. cit.*, spéc. p. 39.

[2164] Comité économique et social européen, L'intelligence artificielle : anticiper ses impacts sur le travail pour assurer une transition équitable, avis d'initiative (JO C 440, 6 déc. 2018), 3.2.

[2165] Conseil d'orientation pour l'emploi, Automatisation, numérisation et emploi, Tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi, préc., spéc. p. 36 et s.

[2166] En ajoutant que « rien ne permet de croire à un changement sur ce point », SAUVY A., *Mythologie de notre temps,* Payot, 1965, p. 128. – V. également du même auteur, *La machine et le chômage*, *le progrès technique et l'emploi,* Dunod, 1980, spéc. pp. 59 et s. « *l'automation* » et pp. 200, « *le déversement* ».

838. La menace que représente le numérique pour l'emploi semble donc exagérée, du moins à court et moyen terme[2167]. Loin de sonner le glas du travail salarié, la révolution numérique apparaît plutôt comme une opportunité pour l'emploi (**1**) et comme un outil de maintien dans l'emploi (**2**).

1. *Le numérique, une opportunité pour l'emploi*

839. Comme le souligne l'étude menée en août 2023 par l'OIT, l'intelligence artificielle générative est davantage susceptible de compléter l'emploi que de le détruire, de sorte que les effets de l'automatisation ne concernent généralement que certaines tâches, qui sont ainsi transformées, mais pas l'ensemble des fonctions exercées[2168]. Le numérique apparaît ainsi à l'origine d'une transformation des tâches réalisées (**a**), voire d'une création de nouveaux emplois (**b**).

a. La transformation des tâches existantes

840. Avec l'essor de l'intelligence artificielle, l'automatisation ne concerne plus uniquement les tâches simples. Elle est désormais susceptible de réaliser des tâches complexes[2169] et, ainsi, de toucher « *tous les métiers, de près ou de loin, dans leur nature ou dans leurs conditions d'exercice* »[2170]. Nous distinguons en effet, à cet égard, une intelligence artificielle dite « *faible* », qui « *ne fait que reproduire fidèlement et sans évoluer des tâches humaines à l'aide d'un programme informatique* » et une intelligence artificielle dite « *forte* », « *en capacité d'apprendre, comprendre et évoluer en fonction de son environnement* »[2171]. L'utilisation des solutions reposant sur cette dernière forme d'intelligence artificielle nécessite l'acquisition de nouvelles compétences.

[2167] V. CASILLI A., *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, coll. La couleur des idées, éd. Seuil, janv. 2019, p. 13, selon qui le « *grand remplacement numérique* » n'est pas encore une réalité. – V. également OCDE, « Synthèse sur l'avenir du travail. Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique », mai 2016, p. 3, qui estime même que « *Le risque de chômage technologique peut être écarté* ».
[2168] GMYREK P., BERG J. et BESCOND D., *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, Rapp. OIT 96, Genève, Bureau International du travail, août 2023.
[2169] France stratégie, *Intelligence artificielle et travail*, Rapp. mars 2018, p. 67.
[2170] *Ibid*, p. 69.
[2171] DEHAESE C., « IA et robots : disparition de nos emplois ou nouvelles compétences pour le futur ? », préc. – V. *supra*, n° 4.

841. On assiste ainsi à la transformation de tâches existantes[2172], voire la réalisation de nouvelles tâches jusqu'alors impossibles à accomplir[2173], ce qui exige « *de nouvelles compétences et un nouveau mode d'organisation* »[2174]. Toutes les professions sont concernées, y compris les professions juridiques, par exemple lorsqu'elles utilisent des solutions de recherche jurisprudentielle fondées sur l'intelligence artificielle[2175]. Le juriste 2.0 doit maîtriser les concepts pour analyser les faits et poser la problématique adéquate, tout en étant capable, une fois la réponse obtenue – éventuellement *via* l'utilisation d'un outil reposant sur un modèle d'intelligence artificielle – d'être en mesure d'évaluer le poids des arguments afin de définir une stratégie d'argumentation[2176].

842. Le numérique offre également une opportunité de création d'emplois.

b. La création de nouveaux emplois

843. Le numérique est à l'origine directe de la création de nombreux métiers, développeurs[2177], *UI* et *UX designer*[2178], *Data Analyst* ou *Scientist*[2179], Community manager[2180],

[2172] GMYREK P., BERG J. et BESCOND D., préc.
[2173] France stratégie, préc., spéc. p. 66.
[2174] JOURDAIN A. et NAULIN S., « Marchandiser ses loisirs sur internet : une extension du domaine du travail ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 60.
[2175] Comme les solutions de recherche jurisprudentielle (*Juri'Predis*) ou statistiques (*Pretictice*) visant à estimer le taux de succès d'une action qui reposent sur des modèles d'intelligence artificielle.
[2176] ROUVIÈRE F., *Intelligence artificielle*, Conférence, Aix-Marseille Université, 27 mars 2018.
[2177] En maitrisant divers langages de programmation (comme Python, JavaScript ou PHP), le développeur conçoit des logiciels, applications ou sites Internet en convertissant des spécifications fonctionnelles en solutions techniques.
[2178] L'*UI designer* est le professionnel chargé de concevoir l'esthétique d'un site Internet ou d'une application. Il s'occupe des éléments qui composent l'interface, veillant à ce qu'elle soit à la fois attrayante et intuitive pour l'utilisateur. – L'*UX designer* ne vise plus le *design*, mais l'expérience en elle-même. Il doit comprendre les besoins de l'utilisateur afin de les anticiper et de rendre son parcours sur le site ou l'application le plus fluide et efficace possible. Pour plus de détail, V. *supra*, note de bas de page n° 1586 et 1587.
[2179] Le *Data scientist*, ou « *expert en megadonnées* », est un professionnel qui récupère, structure et exploite de grandes quantités de données. Il utilise des outils et techniques avancés, incluant la statistique, les mathématiques et l'informatique afin d'analyser ces données et, souvent, pour développer des modèles prédictifs ou d'apprentissage automatique (Dictionnaire FranceTerme, JO 26 sept. 2017). – Le *data analyst* ou « *analyste de données* » est également chargé de l'analyse de données, mais contrairement au data scientist, il se concentre sur l'extraction de tendances et d'informations à partir de données existantes en utilisant principalement des méthodes statistiques. Son objectif est de rendre compte de la situation actuelle sans nécessairement élaborer de nouveaux modèles d'apprentissage automatique prédictifs.
[2180] Ou « *animateur de communauté* ». Professionnel chargé de promouvoir et de renforcer la présence et la visibilité d'une organisation, d'une marque ou d'un individu sur Internet. Le *community manager* interagit et engage une communauté via diverses plateformes numériques (réseaux sociaux, forums, médias en ligne…).

modérateurs de contenu[2181], monteur[2182], spécialiste en cybersécurité[2183], expert en référencement SEO[2184], ou encore consultant en transformation numérique[2185], installateur de fibre, voire e-sportifs. Sans parler des emplois qui verront le jour avec les technologies à venir et l'essor de l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle ou mixte[2186], ou encore le *metaverse*[2187]…

844. Selon une étude, « *85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui* », et l'intelligence artificielle pourrait être à l'origine de la création de 21 millions d'emplois[2188]. L'INSEE a d'ailleurs recensé six familles de « *professions du numérique* »[2189] : les métiers de l'informatique et des systèmes d'information (qui représentent 52 % de l'ensemble[2190]), du management et de la stratégie (16 %), de la communication, de l'interface utilisateur[2191] et de la création numérique (13 %), des infrastructures réseaux et télécommunications (9 %), de l'expertise et du conseil (8 %) et de l'analyse de données et de l'intelligence artificielle (2 %)[2192].

Il s'attache à améliorer la réputation en ligne de l'entité qui l'emploie et à fluidifier la communication avec sa communauté afin de la fidéliser.

[2181] Personne chargée de surveiller et de réguler les contenus partagés en ligne, notamment sur les forums ou les réseaux sociaux. Elle intervient pour supprimer ou modérer les propos inappropriés, ainsi que les photos ou vidéos au contenu violent ou illicite, comme la pédopornographie ou la torture. Sur les risques pour la santé mentale qui en résultent, V. *supra*, n° 149.

[2182] Professionnel qui sélectionne, assemble et ordonne des séquences audio et vidéo afin d'obtenir un contenu final cohérent, fluide et harmonieux.

[2183] Ce terme générique d'expert en cybersécurité recouvre de nombreuses professions chargées de veiller à la sécurité des systèmes d'information (responsable de la sécurité des systèmes d'information – RSSI, architecte sécurité, analyste de la menace cybersécurité, formateur en cybersécurité, etc.). Pour une liste détaillée, V. ANSSI, *Panorama des métiers de la cybersécurité*, éd. 2020.

[2184] Le terme SEO vient de l'anglais « *Search Engine Optimization* » qui se traduit par « *optimisation pour les moteurs de recherche* ». Le SEO est un ensemble de techniques visant à optimiser la visibilité d'un site web sur les moteurs de recherche. L'objectif est d'améliorer le classement du site dans les résultats de recherche, afin d'augmenter le trafic vers celui-ci. L'expert SEO est le professionnel chargé de mettre en œuvre ces techniques pour optimiser un ou plusieurs sites.

[2185] Ce consultant aide les organisations publiques, ou privées, à intégrer les outils numériques dans leurs process et organisation afin d'améliorer leur productivité et de renforcer leur compétitivité.

[2186] Qui serait appelée, pour certains, à remplacer l'ordinateur à moyen terme, FAGOT V., « Apple et Facebook, une compétition tout sauf virtuelle », Le Monde, 6 juin 2023.

[2187] V. *supra*, n° 5.

[2188] Dell Technologies et l'Institut pour le futur (ITFT), *Emerging technologies'impacton society & work in 2030*, rapport, sept. 2017, cité par DEHAESE C., « IA et robots : disparition de nos emplois ou nouvelles compétences pour le futur ? », préc.

[2189] INSEE, « Professions du numérique », 28 mars 2023.

[2190] INSEE, « Caractéristiques des personnes en emploi exerçant une profession numérique selon le sexe », 27 févr. 2023.

[2191] V. *supra*, note de bas de page n° 1586.

[2192] Selon le Comité économique et social européen, le développement de l'intelligence artificielle nécessitera encore de nouveaux emplois en « *ingénierie, informatique et télécommunication (ingénieurs, techniciens et opérateurs) ainsi qu'en mégadonnées : délégués aux données, analystes de données, explorateurs de données,*

845. Le droit du travail ne peut rester insensible à ce mouvement et s'adapte. Par exemple, s'agissant du « *e-sport* », la loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique a créé un nouveau CDD dérogatoire pour le joueur professionnel salarié de jeu vidéo compétitif[2193], ce qui a permis à ces travailleurs, jusqu'alors rémunérés par leurs équipes en tant que prestataires indépendants, de bénéficier des protections du salariat[2194].

846. La révolution numérique permet également la création indirecte d'emploi. Ainsi, les créateurs de contenu – couramment désignés sous l'appellation *Youtubeurs* inspirée de la célèbre plateforme de partage de vidéos en ligne ou *streamers* lorsque leur activité consiste à se filmer en direct depuis la plateforme de streaming vidéo *Twitch* – exercent leur profession en tant qu'indépendants. Toutefois, le développement de leur activité et l'organisation d'événements en ligne, mais aussi physiques, qui réunissent parfois plusieurs centaines, voire millions, de personnes[2195], implique qu'ils s'entourent et créent de nombreux emplois de monteurs, cadreurs ou autres chargés de production ou de projet.

---

etc. », Comité économique et social européen, *L'intelligence artificielle : anticiper ses impacts sur le travail pour assurer une transition équitable*, préc., 3.1.

[2193] Défini comme « *I. (...) toute personne ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeu vidéo dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société bénéficiant d'un agrément du ministre chargé du numérique. (...) III. Tout contrat par lequel une association ou une société bénéficiant de l'agrément prévu au I du présent article s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un joueur mentionné au même I est un contrat à durée déterminée* », Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, art. 102 ; Selon l'article L. 321-8 du Code de la sécurité intérieure, « une compétition de jeux vidéo confronte, à partir d'un jeu vidéo, au moins deux joueurs ou équipes de joueurs pour un score ou une victoire » ; Le jeu vidéo est quant à lui défini à l'article 220 terdecies du CGI comme « *tout logiciel de loisir mis à la disposition du public sur un support physique ou en ligne intégrant des éléments de création artistique et technologique, proposant à un ou plusieurs utilisateurs une série d'interactions s'appuyant sur une trame scénarisée ou des situations simulées et se traduisant sous forme d'images animées, sonorisées ou non* ».

[2194] Ce qui n'élude pas toutes les difficultés, V. IZARD S., « Le salariat pour les compétiteurs de jeux vidéo », Semaine Sociale Lamy 2016, n° 1738.

[2195] La première édition du *GP Explorer*, course de Formule 4 qui oppose des créateurs de contenu d'Internet sur le célèbre circuit Bugatti des 24 heures du Mans, organisée par Lucas Hauchard, plus connu sous le pseudo « *Squeezie* », le 8 octobre 2022, a ainsi réuni simultanément 40 000 personnes sur place, et plus d'un million de « *viewers* » (téléspectateurs) sur Twitch, LOURENCO M., « GP Explorer : la course automobile de Squeezie qui bouscule les codes des événements sportifs », Le Monde, 24 mai 2023 ; La deuxième édition, qui a eu lieu le 9 septembre 2023 a quant à elle réuni 60 000 personnes sur place et plus de 1,3 million de *viewers* sur *Twitch*, « Grand Prix Explorer 2 sur Twitch : record d'audience en France », Le Monde avec AFP, 9 sept. 2023. – D'autres initiatives peuvent être mises en avant, comme l'événement caritatif « *Z Event* », organisé pendant plusieurs années par un autre créateur d'Internet, Adrien Nougaret dit « *Zerator* », qui avait permis, en septembre 2022, de récolter plus de dix millions d'euros de dons en deux jours au profit d'associations environnementales, Le Monde « Le Z Event bat son record de dons avant un changement de formule », 12 sept. 2022 ; Plus récemment, en septembre 2023, le « *Projet Odyssée* », financement participatif soutenu par un autre créateur de contenu, Benoît Theveny dit « Tev », qui ambitionne de créer un musée du jeu vidéo, a dépassé le million d'euros de dons moins de deux semaines après son lancement. L'objectif initial ayant été atteint, le musée, qui devrait réunir l'une des plus importantes collections au monde, devrait voir le jour en 2026, à l'est de Paris.

847. En plus de la création de nouveaux emplois, la révolution numérique constitue une opportunité pour certains travailleurs éloignés de l'emploi d'y d'accéder ou de le conserver.

2. *Le numérique, outil de maintien dans l'emploi*

848. En plus d'être susceptible de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi par différents outils permettant un recrutement plus aisé, comme les *Jobboards*[2196], CVthèques[2197] en ligne ou encore les réseaux sociaux[2198], le numérique permet des adaptations de nature à favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi.

849. Ainsi le numérique peut faciliter la mise en œuvre de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur dans certaines situations[2199] (**a**) ainsi que de son obligation spécifique d'aménagement du poste de travail des personnes en situation de handicap[2200] (**b**).

a. Le numérique, au service du reclassement

850. Les outils numériques peuvent permettre à un salarié déclaré inapte, ou susceptible de l'être, d'être maintenu dans l'emploi. Le médecin du travail ne peut déclarer le travailleur inapte que si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé[2201] n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste[2202]. L'avis d'inaptitude peut alors être assorti d'indications relatives au reclassement du travailleur qui doivent tenir compte des spécificités de

[2196] Ou « *sites d'emploi* » comme *Indeed*, *LinkedIn*, *Monster*, pour ne citer que les plus connus, qui permettent aux candidats et employeurs de publier des offres (et demandes, pour certains) d'emploi et d'entrer en relation.
[2197] Une CVthèque est une base de données constituée d'un ensemble de curriculums vitæ (CV) publiés par les candidats. Les employeurs peuvent y accéder directement, en interne, ou *via* un Jobboard. Ce service est ainsi proposé par des sites comme Pôle emploi, l'APEC, Cadreemploi, Monster ou LinkedIn.
[2198] V. BALLOEUIL G., « Recrutement », préc., spéc. pp. 14-17.
[2199] Ainsi, l'article L. 1233-4 du Code du travail dispose que « *le licenciement économique du salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés* ». De la même manière, l'employeur est tenu de tenter de reclasser le salarié dont l'inaptitude est prononcée par le médecin du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel (C. trav., art. L. 1226-2) et de l'accident du travail ou la maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-10). Dans les deux situations, la portée de cette obligation est importante dès lors que sa violation entache le fond du licenciement : Cass. soc., 19 févr. 1992, n° 90-43.434.
[2200] C. trav., art. L. 5213-6.
[2201] C. trav., art. L. 4624-3. – Cass. soc., 9 juin 2010, n° 08-44.467.
[2202] C. trav., art. L. 4624-4.

l'entreprise[2203]. En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, conformément aux conclusions écrites de ce médecin et à ses indications sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise[2204]. La question s'est posée de savoir si l'utilisation des outils numériques, permettant par exemple un passage en télétravail, pouvait être préconisée par le médecin du travail.

851. Saisie d'une affaire en ce sens, la Cour de cassation a consacré le télétravail comme une solution de reclassement, y compris lorsque ce mode d'organisation du travail n'avait pas été mis en œuvre préalablement à la préconisation du médecin du travail[2205]. Ainsi, dès lors que le médecin du travail précise, dans l'avis d'inaptitude (en l'espèce confirmé en réponse aux questions de l'employeur), que le salarié pourrait occuper un poste en télétravail, l'employeur qui souhaite exécuter loyalement son obligation de reclassement doit lui proposer un tel aménagement par simple avenant au contrat de travail, peu important que le télétravail n'ait pas été préalablement mis en œuvre dans l'entreprise. Cet arrêt s'inscrit dans le droit fil de la solution retenue par un arrêt du 15 janvier 2014 à propos du travail à domicile[2206] et renforce le rôle susceptible d'être joué par le télétravail dans le reclassement. D'autant plus que, ainsi que nous l'avons vu[2207], le télétravail peut désormais être mis en place par accord des parties.

852. Le numérique peut aussi concourir à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

[2203] En l'espèce, de la petite taille de l'entreprise et la structure des emplois, Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-45.704.
[2204] C. trav., art. L. 1226-2 (maladie ou accident) ; C. trav., art. L. 1226-10 (accident du travail ou maladie professionnelle) ; Cass. soc., 28 oct. 1998, n° 96-44.395 ; Cass. soc., 4 juin 1998, n° 95-41.263.
[2205] Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472, D. 2023, p. 689 : obs. COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V., « Panorama trimestriel de jurisprudence », Cah. DRH 2023, n° 308 ; obs. CORRIGNAN-CARSIN D., « Un employeur n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement en refusant l'aménagement en télétravail du poste d'un salarié déclaré inapte », JCP E 2023, 457 ; obs. VÉRICEL M., « Obligation de reclassement du salarié inapte et mise en place du télétravail », RDT 2023, p. 426.
[2206] Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-28.898, dans lequel les juges ont rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt rendu par la Cour d'appel au motif que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement « *en ne recherchant pas des possibilités d'aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile, tel que préconisé par le médecin du travail* » ; Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296.
[2207] V. *supra*, n° 236.

b. Le numérique, au service de l'emploi des travailleurs handicapés

853. Le numérique peut favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Code du travail, qui impose aux entreprises de plus de vingt salariés de compter dans leur effectif au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap[2208], prévoit en effet que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, adaptées en fonction des besoins, visant à permettre au travailleur handicapé d'accéder à un emploi ou de le conserver, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées[2209]. L'employeur doit d'autant plus se conformer à cette obligation que le fait de ne pas prendre une telle mesure est constitutif d'une discrimination et sanctionné comme telle[2210].

854. Ces mesures peuvent consister en des lecteurs d'écran, claviers adaptés, logiciels de reconnaissance vocale ou encore interfaces permettant une meilleure accessibilité. Ainsi, l'article L. 5213-6, alinéa 2 du Code du travail prévoit que « *l'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail* ». Le télétravail peut également constituer un atout pour l'accès à l'emploi de ces travailleurs dès lors qu'il les affranchit des obstacles auxquels ils pourraient être confrontés dans leurs déplacements. Certains accords collectifs[2211] visent ainsi à favoriser l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap en prévoyant l'utilisation de la visioconférence dans le recrutement[2212].

[2208] C. trav., art. L. 5212-2 et L. 5212-3.
[2209] C. trav., art. L. 5213-6.
[2210] C. trav., art. L. 5213-6, al. 4.
[2211] L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit ainsi être abordé au niveau des branches au moins une fois tous les quatre ans (C. trav., art. L. 2241-1, 4°). Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés peuvent également être présentées au CSE lors de la consultation annuelle sur les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-26, II, 1°).
[2212] Accord sur l'Emploi et l'Inclusion des Personnes Handicapées, BNP Paribas Securities Services 2020-2022, 26 mars 2020, art. 3 « *prise en compte du handicap lors du processus de recrutement* » ; Accord Handicap Simplon.co 2023-2025, 1er janv. 2023 (formation aux métiers de l'intelligence artificielle) ; Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, groupe Axon' France, 30 mai 2019.

855. Enfin, sous réserve que le coût lié à leur utilisation ne soit pas disproportionné ou que l'employeur le souhaite, il est possible d'envisager des aménagements plus personnalisés tels que le recours à un logiciel de synthèse vocale[2213] ou à un exosquelette[2214].

856. Si le numérique est ainsi susceptible d'agir au service de l'emploi par des créations et adaptations, il peut également contribuer à développer l'employabilité du travailleur.

B) Le numérique au service de l'employabilité

857. Pour s'adapter à l'évolution des emplois et garantir une transformation numérique réussie, il est important de permettre au salarié d'acquérir les capacités nécessaires à la maîtrise des outils numériques (**1**). Cela implique également de développer une formation professionnelle au numérique (**2**).

1. *L'adaptation des salariés à l'évolution numérique de leur emploi*

858. Le Code du travail impose à l'employeur l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail[2215] et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations[2216]. Les textes prévoient expressément que l'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences « *y compris numériques* ». Celles-ci doivent permettre l'accès du salarié au socle de connaissances et de compétences[2217], défini par les articles D. 6113-29 et suivants du Code du travail. Ce socle comprend, s'agissant de l'utilisation « *des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique* »[2218], « *l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du*

[2213] De nombreux logiciels existent et permettent aux personnes en situation de handicap de lire ou de s'exprimer oralement *via* une voix de synthèse, comme le faisait l'astrophysicien Stephen Hawking.
[2214] V. *supra*, n° 831 et s.
[2215] C. trav., art. L. 6321-1, al. 1er. – V. Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, *Expovit* : note DÉFOSSEZ M., « L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : ne repose pas sur un motif économique le licenciement d'un salarié dès lors qu'il existe une possibilité de reclassement », D. 1992, p. 390 ; obs. GATUMEL D., « Droit du travail », JCP G 1992, 3610 ; obs. LYON-CAEN A., « L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : ne repose pas sur un motif économique le licenciement d'un salarié dès lors qu'il existait une possibilité de reclassement », D. 1992, p. 294 ; obs. MESTRE J., « Une bonne foi décidément très exigeante », RTD Civ. 1992, p. 760.
[2216] C. trav., art. L. 6321-1, al. 2.
[2217] C. trav., art. L. 6321-1, al. 3.
[2218] C. trav., art. D. 6113-30, I, 3°.

numérique au sein d'un environnement de travail », ainsi que « *l'acquisition et l'exploitation de l'information, la prise en compte des principes de la sécurité numérique et la gestion collaborative des projets* »[2219].

859. L'obligation d'adaptation et de formation est toutefois limitée. L'employeur n'a pas l'obligation de fournir au salarié une formation destinée à compenser la formation initiale qui lui fait défaut ou une formation qualifiante destinée à lui permettre d'exercer un nouveau métier[2220]. Ces actions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise[2221].

860. Mais mettre en place des actions de formation adaptées suppose d'avoir bien identifié en amont les emplois et les postes concernés. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut, à cet égard, constituer un outil parfaitement adapté puisqu'elle a pour finalité d'anticiper l'évolution de l'emploi et pour objet de déterminer les mesures d'accompagnement des évolutions prévisibles, spécialement du point de vue de la formation[2222].

861. La question se pose de la sanction du manquement de l'employeur à son obligation. Bien souvent, cette question ne surgit qu'au moment du licenciement, car, comme le souligne le Professeur Jean-Yves Kerbourc'h, « *lorsqu'elle n'est pas entretenue, la capacité professionnelle se consume sans que le travailleur en souffre immédiatement. C'est à l'occasion d'un licenciement pour motif économique qu'[il] découvrira que sa qualification est devenue obsolète* »[2223].

862. Le licenciement est alors sans cause réelle et sérieuse[2224] et le manquement de l'employeur à son obligation entraîne un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail donnant lieu à une sanction propre. Telle est la solution retenue par la

[2219] C. trav., art. D. 6113-30, III. Ces compétences font l'objet d'une certification interprofessionnelle (C. trav., art. D. 6113-31).
[2220] Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169 ; Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 12-13.369 ; Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-13.876 ; Cass. soc., 17 mai 2005, n° 04-43.022 ; Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-42.189 et n° 99-42.190.
[2221] C. trav., art. L. 6321-1, al. 4.
[2222] LOISEAU G. et MARTINON A., « Le machinisme intelligent », Cah. soc. 2017, n° 293, p. 55.
[2223] KERBOURC'H J.-Y., « L'anticipation des restructurations à l'épreuve du droit du travail », Travail et Emploi, janv.-mars 2007, p. 25.
[2224] Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, *Expovit* ; Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 96-44.109

chambre sociale de la Cour de cassation à propos d'un employeur qui s'était contenté de faire bénéficier des salariés disposant d'une ancienneté respective de 24 et 12 ans d'un stage de formation continue de trois jours[2225], ou encore d'un employeur qui, en seize ans, n'avait fait bénéficier son salarié d'aucune formation[2226].

863. Le salarié n'est pas pour autant exonéré de sa responsabilité. Il est, en effet, tenu de suivre la formation proposée et d'acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement de ses missions, son refus constituant une faute[2227]. Par ailleurs, l'incapacité du salarié à satisfaire aux exigences de son poste peut justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle dès lors que ce dernier fait preuve d'une absence totale d'autonomie malgré les mesures mises en œuvre par l'employeur en matière de formation et d'adaptation[2228].

864. Compte tenu du rôle que les élus et les syndicats ont à jouer dans la transformation numérique[2229], le Conseil national du numérique a encouragé la création d'une formation obligatoire aux enjeux liés au numérique à destination des représentants du personnel et des syndicats[2230]. Si les membres de la délégation du personnel peuvent aborder certains enjeux liés au numérique dans le cadre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail[2231] au regard des connexions qui existent entre ces sujets et le numérique, l'intelligence artificielle pourrait mériter de faire l'objet d'une formation obligatoire spécifique, à l'instar de la formation économique prévue dans les entreprises d'au moins cinquante salariés[2232].

865. Le numérique est également au cœur de la formation professionnelle.

[2225] Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950.
[2226] Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255.
[2227] Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-40.493.
[2228] Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.552.
[2229] C. trav., art. L. 2312-26 et art. L. 2242-20.
[2230] CNNum, Travail emploi numérique. Les nouvelles trajectoires, préc., spéc. p. 166.
[2231] C. trav., art. L. 2315-18.
[2232] C. trav., art. L.2315-63.

2. *Le développement de la formation professionnelle au numérique*

866. Le numérique est à la fois objet (**a**) et outil (**b**) de la formation professionnelle.

a. Le numérique, objet de la formation professionnelle

867. Le renouvellement accéléré des compétences requises pour faire face à la rapidité des mutations technologiques en cours implique de mettre un accent nouveau sur le contenu et les modalités d'évolution des diplômes et autres certifications, qui deviennent décisifs. Il invite aussi à repenser la place qui doit être celle de la formation initiale (**α**), et à son articulation avec la formation continue (**β**)[2233].

α. Formation initiale

868. Certaines formations initiales existantes ont intégré dans leur cursus la maitrise des compétences nécessaires à l'ère digitale, ainsi que la création de nouveaux diplômes, comme le préconisait une mission de 2016[2234]. Dès le lycée, ont été créés des enseignements spécifiques (Numérique et Sciences Informatiques), conduisant à des classes préparatoires « Mathématiques, physique et science de l'ingénieur » (MPSI) et « Mathématiques, physique-chimie, informatique et ingénierie » (MP2I) particulièrement adaptées aux études supérieures dans ce domaine[2235]. Conscient des enjeux, le gouvernement a élaboré une stratégie numérique pour l'éducation 2023-2027, qui vise à « *tirer le meilleur parti de la transformation numérique au service de l'École, pour la réussite de tous les élèves* »[2236]. Les facultés de droit ne sont pas restées à l'écart de ce mouvement et ont ajouté à leur offre de formation niveau Master une mention « *Droit du numérique* », qui constitue désormais une spécialité à part entière[2237].

[2233] V. Conseil d'orientation pour l'emploi, Automatisation, numérisation et emploi, T. I1 : L'impact sur les compétences, préc. spéc. p. 106.
[2234] IGEN IGAENR CGEIET et IGAS, *Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique*, Rapport, févr. 2016, p. 37, qui recommande l'augmentation de l'offre de l'enseignement supérieur en formation numérique.
[2235] Pour une liste des mentions des diplômes nationaux relevant du numérique en licence, licence professionnelle et master, v. IGEN IGAENR CGEIET et IGAS, *Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique*, Rapport, févr. 2016, p. 25.
[2236] NDIAYE P., in ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, Numérique pour l'éducation 2023-2027. La vision stratégique d'une politique publique partagée, janv. 2023, p. 5.
[2237] V. LATIL A., Le droit du numérique. Une approche par les risques », Dalloz, 30 mars 2023, 300p.

869. Si l'évolution de l'offre de formation initiale vise à former l'avenir de la main-d'œuvre, la formation continue s'applique aux salariés en poste

β. Formation continue

870. « *Plus de huit salariés sur dix mobilisent les [TIC] dans leur travail* »[2238]. Les salariés doivent, donc, bénéficier de dispositifs de formation professionnelle continue leur permettant de maitriser les compétences numériques et de faire en sorte que la transition digitale soit « *choisie plutôt que subie* »[2239].

871. Ainsi, le salarié pourra mobiliser son compte personnel de formation (CPF)[2240], ou encore accéder à des actions de formation dans le cadre de contrats de professionnalisation[2241]. Par ailleurs, les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail pourront bénéficier de la reconversion ou promotion par alternance, lesquelles peuvent donner lieu à des actions de formation[2242].

872. Trois groupes de nouvelles compétences impliquant une adaptation du système des diplômes et des certifications en matière numérique ont été identifiés : des compétences techniques nouvelles, des compétences expertes dans les nouvelles technologies, ainsi que des compétences dites transversales regroupant des compétences numériques générales associées à des capacités cognitives et des compétences sociales et situationnelles telles que l'aptitude au travail en équipe[2243].

873. À cet égard, appelés à négocier au moins une fois tous les quatre ans sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle[2244], les partenaires sociaux sont les mieux placés pour adapter les diplômes et certifications en la matière. Plusieurs accords

[2238] V. LAMBERT M., « La formation des salariés 2.0 : l'effet levier des TIC », Céreq Bref, 2019, 376, p. 1.
[2239] CNNum, Travail emploi numérique. Les nouvelles trajectoires, préc., spéc., p. 148.
[2240] C. trav., art. L. 6323-1.
[2241] C. trav., art. L. 6312-1.
[2242] C. trav., art. L. 6324-1.
[2243] V. Conseil d'orientation pour l'emploi, préc.
[2244] C. trav., art. L. 2241-1, 5°.

de branche ont ainsi élaboré des certificats de compétences aux appellations diverses : « *modules numériques et ludiques ; permis numérique ; [ou encore] certificat digital* »[2245].

874. Par ailleurs, dans la lignée du Rapport Mettling qui préconisait d'associer les branches dans l'identification des besoins en formation selon les secteurs[2246], les partenaires sociaux se sont vus reconnaître par la loi du 5 septembre 2018 une double compétence. D'une part, celle d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et leurs référentiels[2247], et d'autre part, celle d'établir des certificats de qualification professionnelle[2248] qui peuvent être enregistrés par France compétences dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)[2249].

875. Le numérique transforme également les méthodes de formation.

b. Le numérique, outil de la formation professionnelle

876. La révolution numérique transforme la manière dont la formation professionnelle est dispensée (**α**), tout en constituant un support des droits à formation (**β**).

α. La numérisation de la formation

877. Le numérique participe de la transformation de la formation professionnelle. Ainsi, les formations peuvent désormais être réalisées sous la forme de *Massive Open Online Course* (MOOC)[2250], *Small Private Online Course* (SPOC)[2251], *Corporate Open Online*

[2245] PALLANTZA D., « La formation professionnelle continue à la lumière des TIC », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 142 – V. not. Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 art. 1.1 et 1.2 ; Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique.
[2246] En ce sens, V. les préconisations du rapport Mettling visant à « *développer l'éducation numérique par la formation initiale et continue* », METTLING, B., *Transformation numérique et vie au travail*, Rapp. au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Rapp. sept. 2015, 3.1, pp. 42 et s.
[2247] Dans le cadre des commissions professionnelles consultatives ministérielles (C. trav., art. L. 6113-3).
[2248] C. trav., art. L. 6113-4.
[2249] C. trav., art. L. 6113-5.
[2250] Que l'on peut traduire en « *Cours en ligne ouvert à tous* ». Il s'agit d'une formation dispensée sur Internet et accessible à tous Ce type de cours offre à chacun la possibilité d'évaluer ses connaissances et peu déboucher sur une certification, parfois payante (Dictionnaire Larousse en ligne).
[2251] Il s'agit d'une déclinaison du MOOC ouvert à un public limité

Course (COOC) ou *Small Online Open Course* (SOOC)[2252], c'est-à-dire d'apprentissage à distance réalisé en ligne au moyen des outils numériques, dit de « *e-learning* »[2253]. Ces formations sont délivrées sur « *internet ou intranet ; sur mobile, smartphone*[2254]*, ou tablette ; (…) ; visioformation ; plateforme numérique ou classe virtuelle* », etc[2255].

878. Ce format digital présente de nombreux avantages pour le salarié à qui il offre flexibilité, souplesse et une meilleure conciliation entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle. N'exigeant plus de déplacement ni de lieu permettant de réunir les participants, la formation numérisée permet également un gain en termes de coût.

879. La formation à distance, notamment réalisée au moyen des outils numériques, a été consacrée et, *de facto*, encouragée, par la loi du 5 mars 2014[2256] qui a modifié la définition des actions de formation professionnelle alors en vigueur et a ajouté formellement la possibilité que la formation s'effectue en tout ou partie à distance[2257]. La définition de l'action de formation figure aujourd'hui à l'article L. 6313-2 du Code du travail et permet une réalisation en tout ou partie en situation de travail[2258]. L'adaptation est ainsi notable.

880. La numérisation de la formation professionnelle ne s'arrête pas aux supports matériels permettant de délivrer la formation professionnelle. Elle constitue aussi un support des droits à formation.

[2252] Qui sont destinés à un public large (COOC) ou plus restreint (SOOC) déjà initié dans un domaine et qui souhaite se spécialiser davantage, contrairement au MOOC ou SPOC qui visent à délivrer une formation plus générale.
[2253] Il s'agit d'un mode d'apprentissage requérant l'usage du multimédia et donnant accès à des formations interactives sur Internet (Dictionnaire Larousse en ligne).
[2254] Certains accords collectifs prévoient ainsi la mise à disposition des salariés d'une application smartphone leur permettant d'accéder à la plateforme de formation. V. par ex. Accord complémentaire visant au déploiement de l'accord de référence de groupe colas portant sur la mixité et l'égalité professionnelle, SPEIG, 21 sept. 2018, Art. 2, Objectif n° 1.
[2255] PALLANTZA D., « La formation professionnelle continue à la lumière des TIC », préc.
[2256] L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO n° 0055 du 6 mars 2014), art. 5.
[2257] C. trav., art L. 6353-1, dans sa version en vigueur après l'adoption de la loi du 5 mars 2014.
[2258] L'action de formation est définie comme un « *parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* », C. trav., art. L. 6313-2.

β. La numérisation du support des droits à formation

881. Le numérique constitue le moyen visant à sécuriser la portabilité des droits des salariés en cas de changement de situation. Tel est l'objectif du compte personnel d'activité (CPA)[2259] qui comprend, notamment[2260], le compte personnel de formation (CPF)[2261], lequel regroupe les droits à la formation acquis par le salarié du salarié jusqu'à son départ à la retraite[2262] ainsi que les formations dont il peut bénéficier personnellement. Entièrement numérisé et accessible en ligne[2263], ce dispositif, attaché à la personne[2264] et non au contrat, permet à son titulaire de conserver ses droits acquis en matière de formation en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

882. Ce dispositif qui permet au salarié de mobiliser son compte[2265] pour choisir des formations qui ne sont pas directement en lien avec son activité semble particulièrement opportun.

[2259] C. trav., art. L. 5151-2, issu de L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO n° 0184, 9 août 2016), art. 39 à 54.
[2260] Le CPA est composé du compte personnel de formation (CPF), du compte professionnel de prévention (C2P) et du compte d'engagement citoyen (CEC).
[2261] C. trav., art. L. 6323-1 à L. 6323-46. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) depuis le 1er janvier 2015. L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
[2262] « *Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros* » : C. trav., art. R. 6323-1, I.
[2263] Accessible *via* le lien suivant : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.
[2264] C. trav., art. L. 6323-3.
[2265] C. trav., art. L. 6323-2.

CONCLUSION DU TITRE 2

883. Il ressort des développements qui précèdent que la numérisation de la relation de travail est en marche.

884. L'affirmation se vérifie, d'abord, dans le champ des relations collectives de travail. Le numérique s'y est, en effet, imposé comme un outil de modernisation du dialogue social. Il y a ouvert de nouveaux espaces de communication et d'échange et l'a affranchi des contraintes spatiales. Et le droit du travail a accompagné le mouvement. Ainsi, la communication syndicale, jusque-là régie par des règles désuètes, peut désormais être diffusée par voie numérique jusqu'au sein des entreprises. La mise en ligne des normes conventionnelles facilite l'accès au droit conventionnel et la numérisation de la base de données économiques, sociales et environnementales sur un support électronique est apparue, à la fois, comme un « *symbole de la digitalisation des relations sociales* »[2266] et un « *acte majeur en vue d'un nouveau dialogue social* »[2267]. Enfin, longtemps réticent à ce mode de votation, le législateur a consacré la possibilité de recourir à un vote électronique pour l'élection des représentants du personnel et a autorisé, et règlementé, l'utilisation de la visioconférence pour les réunions des institutions représentatives du personnel.

885. Contrat de travail et bulletin de paie électronique, télémédecine du travail, dispositifs de formation au service du maintien dans l'emploi et du développement de l'employabilité des salariés… le numérique a aussi investi tous les aspects de la relation individuelle de travail, du recrutement à la rupture.

886. Nous nous garderons, toutefois, d'un optimisme béat. Si elle est porteuse de progrès, la numérisation de la relation de travail comporte aussi un certain nombre de risques. Elle pourrait, par exemple, conduire à généraliser la télénégociation, autrement dit la négociation à distance de conventions et d'accords collectifs, dont le développement pourrait remettre en cause le caractère nécessairement collectif de la négociation et porter en

[2266] MARIANO C., « Outil numérique et dialogue social », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 253, spéc. p. 260, n° 523.
[2267] Selon les propos du doyen Paul-Henri Antonmattéi cité par RAY J.-E., *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, 30e éd., 2022, p. 638, n° 986.

germe une déshumanisation du dialogue social. Autre exemple, par leur caractère très intrusif, les objets connectés de santé, dont nous ne nierons pas l'utilité, sont porteurs de menaces pour la vie privée des salariés.

CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

887. Le moment de vérité est arrivé. Assistons-nous véritablement à la construction d'un droit du travail du numérique, comme l'intitulé de cette partie l'affirme péremptoirement ?

888. L'affirmation mérite, pour l'instant, d'être nuancée s'agissant de la construction d'un statut des travailleurs de plateforme numérique. Le statut *ad hoc*, ni salarié ni indépendant, que le législateur a cherché à créer ne se révèle pas pleinement satisfaisant et se heurte encore à la résistance de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui a récemment raffermi sa position et qui lui oppose les critères classiques de la subordination juridique pour requalifier en contrat de travail la relation de travail unissant les plateformes à leurs travailleurs. « *Tout ça pour ça* » serions-nous tenté de dire ! Finalement, la véritable construction d'un statut de ces travailleurs pourrait venir de Bruxelles, où une directive les faisant bénéficier d'une présomption de salariat est en préparation et s'imposera au droit français avec, en prime, une probable modification de la définition de la subordination.

889. On sera nettement plus affirmatif dans le domaine de la relation de travail. Un droit du travail du numérique s'y développe, qui accompagne et favorise même, tout en la régulant, la numérisation qui, comme nous l'avons vu, est en marche. Sans doute encore balbutiant sur de nombreux points et perfectible, ce droit – n'est-il pas en construction ? – s'affirme d'ores et déjà comme une composante du droit du travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

890. Au terme de cette étude, un premier constat s'impose. Ce qui n'était initialement qu'un postulat est devenu une évidence : la révolution numérique met le droit du travail à l'épreuve.

891. Épreuve, d'abord, pour la protection des droits et libertés, ainsi que pour la santé du salarié, exposé à la fois à un employeur que les outils numériques ont doté de pouvoirs décuplés et à un risque d'hyperconnexion dû, notamment, à l'envahissement de sa sphère privée par ces mêmes outils. Cette première épreuve ne présente, cependant, qu'une différence de degré, mais non de nature, par rapport aux questions auxquelles le droit du travail, droit protecteur des salariés, est régulièrement confronté. Il dispose, donc, d'un arsenal de normes et de principes aptes à encadrer les pouvoirs de l'employeur. Leur application aux procédés de surveillance numérique, voire aux discriminations liées à une gestion algorithmique du personnel, n'a pas soulevé de difficultés insurmontables. De même, l'application de l'obligation de sécurité de l'employeur, conjuguée aux dispositions réglementant la durée du travail, était de nature à prévenir les risques d'hyperconnexion, sans qu'il soit nécessaire d'instituer un droit spécial à la déconnexion à l'effectivité incertaine.

892. Plus sérieuse, la deuxième épreuve est liée à l'éclatement de la collectivité de travail provoqué par l'essor du télétravail et, surtout, à l'apparition de nouvelles formes d'emploi nées de la révolution numérique, qui heurtent le droit du travail dans ses fondements mêmes, voire dans son existence. À l'origine d'une pratique élaborée d'évitement du contrat de travail par le recours systématique à des travailleurs dits « *autonomes* », les plateformes numériques sont apparues comme de possibles « *fossoyeurs du salariat* »[2268] et, par ricochet, du droit du travail lui-même. Mais rompue à la résistance à ces stratégies, la jurisprudence, tout particulièrement la chambre sociale de la Cour de cassation, a repris la main, après une période de flottement. Elle a fait triompher la qualification de contrat de travail[2269] et permis au droit du travail de surmonter cette épreuve.

[2268] ADAM P., « Intelligence artificielle et droit du travail », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022, p. 347, spéc. p. 353, n° 555.
[2269] LOISEAU G., « Le droit déboussolé des travailleurs de plateforme », note sous Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465, *TokTokTok*, JCP S 2023, 1267.

893. La problématique du numérique ne se résume, cependant pas à des risques et des dangers. Riche en potentialités, la révolution numérique ouvre, en effet, la voie à une réévaluation, voire à une modernisation, de pans entiers du droit du travail.

894. D'où, une autre épreuve pour le droit du travail, celle de son adaptation à la numérisation de la relation de travail. Droit pragmatique, il a su investir, en retour, le champ du numérique pour en accompagner et en encadrer l'usage dans l'entreprise et au-delà. Le domaine des relations collectives a été concerné en premier. Formidable outil de communication et d'information[2270], la technologie numérique y a été mise au service d'un dialogue social modernisé. Mais tous les aspects de la relation de travail ont ensuite été touchés, comme en témoigne le rapide inventaire non-exhaustif suivant. De la télémédecine du travail, susceptible de pallier la pénurie de médecins du travail à une utilisation raisonnée des objets connectés de santé, le numérique a été mis au service d'une politique de protection de la santé des salariés. La dématérialisation des relations contractuelles a rendu plus facile et plus rapide la conclusion d'un contrat de travail par voie électronique, par exemple au terme d'un simple échange de courriels et a permis, entre autres, le stockage et l'archivage, dans un unique coffre-fort numérique auquel le salarié peut facilement accéder, des différents documents le concernant, notamment ses bulletins de paie numériques. Enfin, les outils numériques ont été mis au service de la formation et de l'adaptation du salarié à l'évolution de son poste de travail, voire plus généralement de l'emploi. Les formations en ligne sont, en effet, devenues une pratique extrêmement courante. Sans doute reste-t-il encore de nombreux défis à relever, mais nous pouvons d'ores et déjà affirmer, sans trop de risques de se tromper que, de cette épreuve toujours en cours, est né un véritable droit du travail du numérique.

895. Il apparaît ainsi, au terme de cette étude, que la réponse du droit du travail aux bouleversements provoqués par la révolution numérique s'est organisée autour de deux approches, qui peuvent paraître *a priori* contradictoires, mais qui sont en réalité complémentaires et se superposent.

896. Dans un premier mouvement, le droit du travail a opposé, à l'intrusion du numérique dans le champ des relations de travail et aux dangers dont elle était porteuse, une

[2270] GRATTON L., « Révolution numérique et négociation collective », Dr. soc. 2016, p. 1050.

résistance fondée sur les principes généraux de protection des salariés et sur la notion de subordination juridique. Dans un second mouvement, s'adaptant à la numérisation de la relation de travail, le législateur a construit un véritable droit du travail du numérique qui a facilité et régulé l'usage des outils numériques.

897. On pourrait, à cet égard, tenter un parallèle avec les théories professées en leur temps par Ripert[2271]et Savatier[2272] et dire que la réponse du droit du travail à la révolution numérique oscille entre *résistance* et *modernisme.*

898. Manque toutefois, dans ce panorama, le travailleur de plateforme numérique. Écartelée entre ces deux mouvements et au cœur des deux parties de notre étude, la situation de ce travailleur illustre parfaitement l'ambivalence de la réponse du droit du travail à la révolution numérique. Travailleur indépendant ne répondant pas à la définition du contrat de travail mais économiquement dépendant, le travailleur de plateforme est à la recherche d'une protection que la chambre sociale de la Cour de cassation a trouvé dans l'application pure et simple du droit du travail au prix d'un forçage des critères de la subordination juridique. Mais, travailleur symbole de ce qu'on a appelé l'*ubérisation* du droit du travail, et pour lequel le législateur a élaboré un statut hybride alliant indépendance et une protection embryonnaire inspirée de celle applicable aux salariés, il s'inscrit parfaitement dans le mouvement de construction d'un droit du travail du numérique.

899. Reste une dernière épreuve : l'appréhension de l'évolution exceptionnellement rapide des technologies et de l'environnement. Nous vient, ici, immédiatement à l'esprit l'adoption prochaine de la présomption européenne de salariat qui devrait rebattre à nouveau les cartes du statut des travailleurs de plateforme.

900. Finalement, à la question posée par le Professeur Lyon-Caen à la fin du XX^e^ siècle de savoir si le droit du travail est une technique réversible « *appelée à disparaitre* »[2273], nous

[2271] RIPERT G., *Les forces créatrices du droit*, LGDJ, 1955, §.16 et s. et §.180.
[2272] SAVATIER R., *Les métamorphoses économiques et sociales. Du droit civil d'aujourd'hui – Première série. Panorama des mutations*, Dalloz, 1964, §4 et s.
[2273] LYON-CAEN G., *Le droit du travail. Une technique réversible*, coll. connaissance du droit, Dalloz, 1995, p. 1.

pouvons affirmer, avec certitude, que le droit du travail n'a pas encore jeté l'ancre et est encore très loin d'avoir « *fait son temps* ».

ANNEXES

Annexe 1 : Évolution du volume annuel de données produites à l'échelle mondiale (2010 et 2025), p. 447.

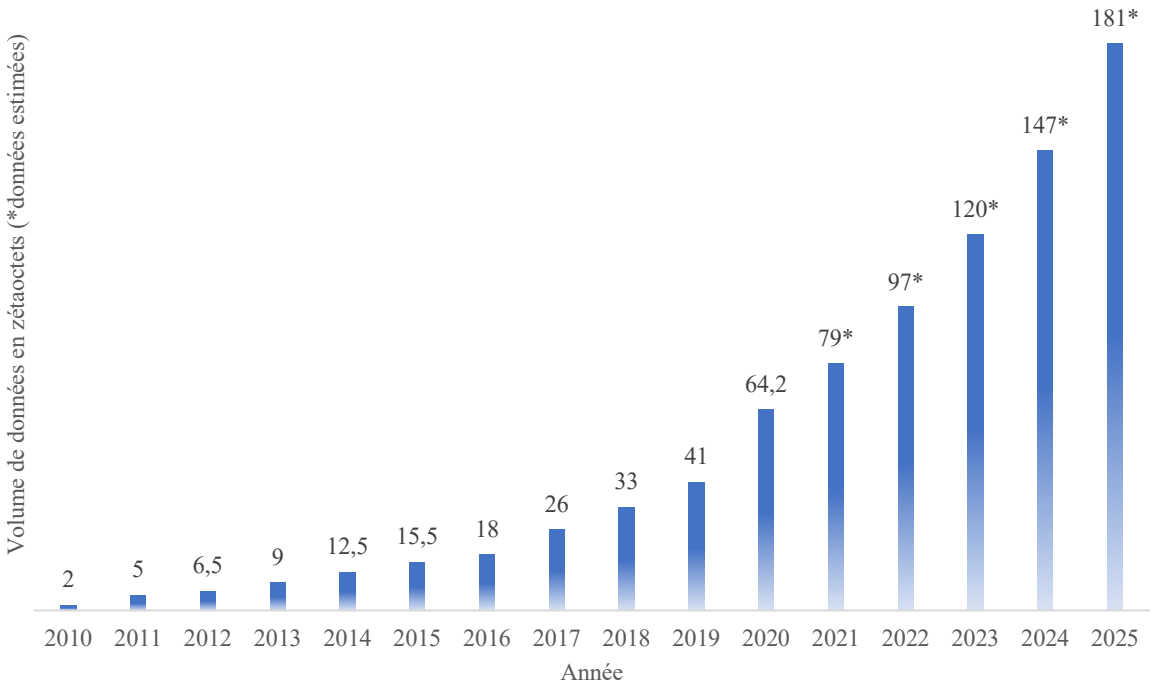
Annexe 2 : Taux d'adoption d'Internet par pays en pourcentage de la population (2023), p. 449.

Annexe 3 : Évolution du nombre d'utilisateurs d'Internet dans le monde (1990-2023), p. 451.

Annexe 4 : Évolution du nombre d'accords et avenants signés sur le télétravail (2017-2021), p. 453.

ANNEXE 1

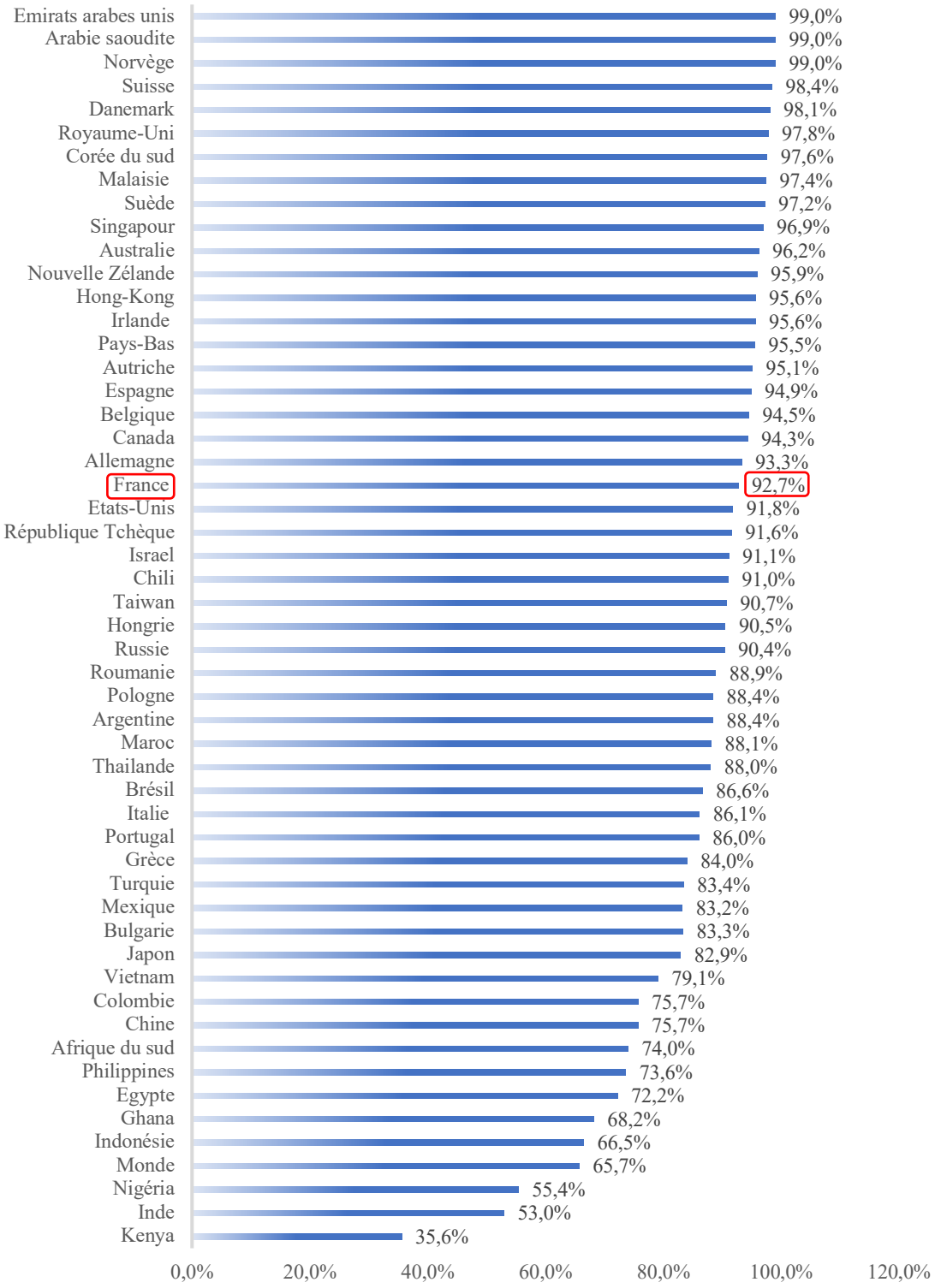
Évolution du volume annuel de données produites à l'échelle mondiale
(2010 – 2025)



Source Statista, juin 2021
[https://www.statista.com/statistics/871513/worldwide-data-created/]

ANNEXE 2

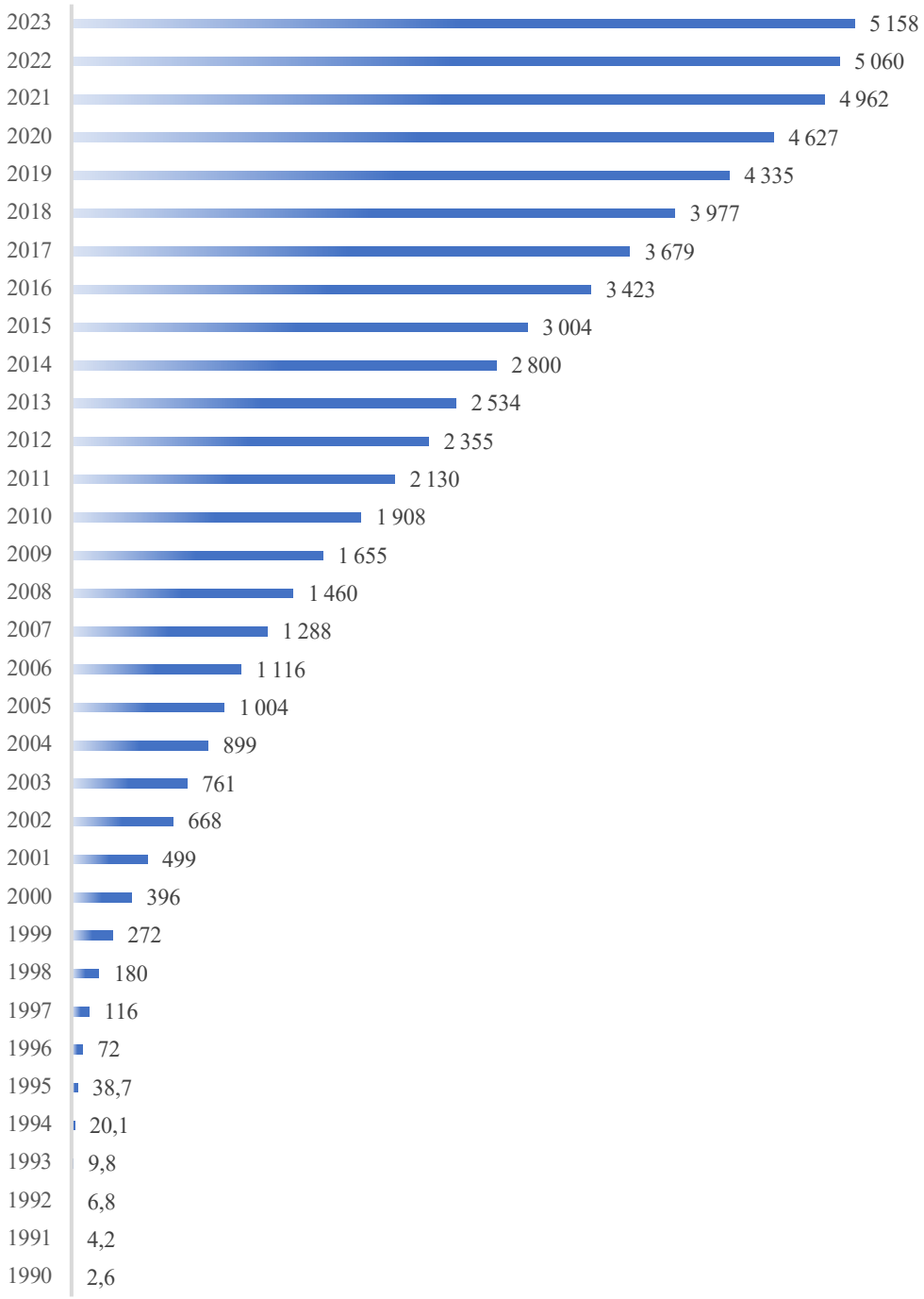
Taux d'adoption d'Internet par pays en pourcentage de la population (2023)



Source *We are social*, *Digital report 2023, Global overview*, (Numérique 2023, étude mondiale), maj. oct. 2023, p. 23
[https://wearesocial.com/fr/blog/2023/10/digital-report-les-derniers-chiffres-du-numerique-octobre-2023/]

ANNEXE 3

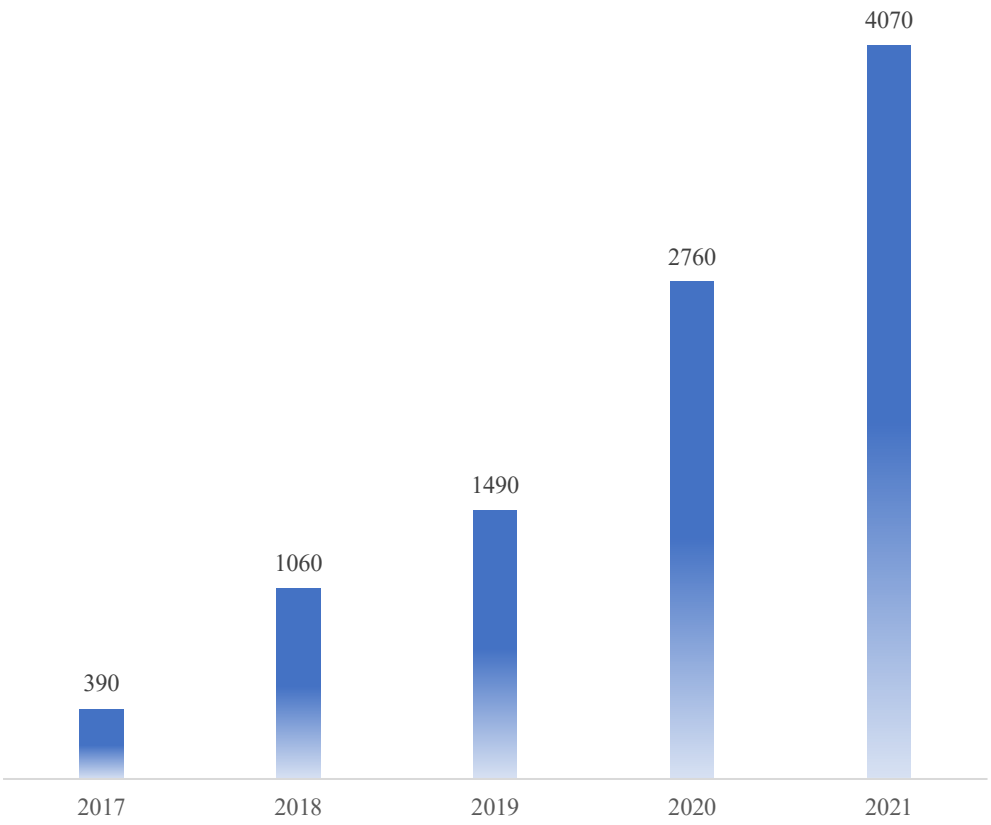
Évolution du nombre d'utilisateurs d'Internet dans le monde, en millions (1990-2023)



Source We Are Social, *Digital report 2023, Global overview*, (Numérique 2023, étude mondiale), juill. 2023, p. 23
[https://wearesocial.com/fr/blog/2023/01/digital-2023/]

ANNEXE 4

Évolution du nombre d'accords et avenants signés sur le télétravail
(2017-2021)



Lecture : en 2021, 4 070 accords et avenants portant sur le télétravail ont été signés, contre 390 en 2017.

Source Dares analyses, nov. 2022
[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-accords-dentreprise-portant-sur-le-teletravail-quels-usages-durant-la-crise]

GLOSSAIRE

– Page 456 –

- **Algorithme**,
- ***Blockchain***, ou « *chaîne de blocs* »,
- ***BYOD***, acronyme de l'expression anglaise « *Bring Your Own Device* »,
- ***ChatGPT***,
- ***Cloud computing***, ou « *informatique en nuage* »,

– Page 457 –

- ***Community manager***, « *CM* » ou « animateur de communauté »,
- ***Couchsurfing***,
- ***Crowdfunding* désintéressé**,
- ***Crowdworking***, ou « *travail de foule* »,
- ***Cryptomonnaie***,

– Page 458 –

- ***CVthèque*** en ligne,
- ***Data analyst***, ou « *analyste de données* »,
- ***Data labeler***, ou « *étiqueteurs de données* »,
- ***Data scientist***, ou « *expert en mégadonnées* »,

– Page 459 –

- ***Deep learning***, ou « *apprentissage profond* »,
- **Développeur**,
- ***DIY***, acronyme de l'expression anglaise « *Do It Yourself* »,
- ***Fablabs***, de l'anglais « *Fabrication Laboratory* » ou « *Laboratoire de fabrication* »,
- **Fichiers de journalisation**,
- ***Full remote***, ou « *Télétravail permanent* », issu de l'anglais « *remote* » (isolé),

– Page 460 –

- « **G29** »,
- **Intelligence artificielle**,
- ***Jobboards***, « plateformes (ou sites) d'emploi »,
- ***Keylogger***, ou « *enregistreur de frappe* »,
- ***Machine learning***, ou « *apprentissage automatique* »,

– Page 461 –

- ***Metaverse***,
- **Modèle génératif d'intelligence artificielle**,
- **Modérateur de contenu en ligne**,
- **Monteur vidéo**,
- ***Nudge***, ou « *méthode douce* »,

– Page 462 –

- **Numérique**,
- **Octet**,
- ***Phishing***, ou « *hameçonnage* »,
- ***Quantified self***, ou « *quantification de soi* », ou « *automesure connectée* »,
- **Rançongiciels**, ou *ransomware*,

– Page 463 –

- ***SEO***, « *Search Engine Optimization* », ou « *optimisation pour les moteurs de recherche* »,
- ***Technostress***, ou « *stress technologique* », voire « *ergostressie* »,
- ***UI designer***,
- ***UX design*** ou « *expérience utilisateur* »,
- ***UX designer***,

– Page 464 –

- ***World Wide Web***, *WWW*

Algorithme,

Suite structurée de séquences d'instructions conçues pour être exécutées par un outil numérique afin d'effectuer une tâche ou de résoudre un problème. Dans le contexte professionnel, les algorithmes constituent une aide à la prise de décision, notamment dans le recrutement ou la gestion du personnel.

***Blockchain*, ou « *chaîne de blocs* »,**

Registre électronique décentralisé et partagé entre ses utilisateurs qui contient l'historique des transactions ou échanges que ces derniers effectuent entre eux. Ces données sont enregistrées de manière irréversible et infalsifiable dans des blocs. Une fois validés, ces blocs sont liés les uns aux autres en formant une chaîne, garantissant ainsi l'intégrité de l'ensemble des données.

***BYOD*, acronyme de l'expression anglaise « *Bring Your Own Device* »,**

Pratique consistant, pour un salarié, à utiliser ses équipements informatiques personnels tels qu'un ordinateur portable, un support de stockage, un *smartphone* ou une tablette, à des fins professionnelles.

***ChatGPT*,**

Se définit lui-même comme un « *modèle d'intelligence artificielle spécialisée dans la génération de texte* ».

***Cloud computing*, ou « *informatique en nuage* »,**

Technologie permettant d'accéder, *via* Internet, à des ressources informatiques mutualisées et hébergées à distance comme des infrastructures (serveurs disposant d'une haute puissance de calcul, espaces de stockage numérique, navires…), des plateformes (environnements de développement, plateformes de vidéo à la demande) ou des logiciels (Word en ligne…).

***Community manager*, « *CM* » ou « *animateur de communauté* »,**

Professionnel chargé de promouvoir et de renforcer la présence et la visibilité d'une organisation, d'une marque ou d'un individu sur Internet. Le *community manager* interagit et engage une communauté *via* diverses plateformes numériques (réseaux sociaux, forums, médias en ligne…). Il s'attache à améliorer la réputation en ligne de l'entité qui l'emploie et à fluidifier la communication avec sa communauté afin de la fidéliser.

***Couchsurfing*,**

Terme issu de l'entreprise éponyme, le *Couchsurfing* désigne une pratique d'hébergement temporaire entre particuliers dans lesquels les hôtes offrent un espace de couchage aux voyageurs sans visée lucrative.

***Crowdfunding* désintéressé,**

Mode de financement participatif dans lequel des individus contribuent financièrement, généralement *via* des plateformes en ligne, à la réalisation d'un projet sans attendre, en retour, de contrepartie matérielle ou financière. Ces contributions sont souvent considérées comme des dons désintéressés motivés par le soutien au projet.

***Crowdworking*, ou « *travail de foule* »,**

Pratique consistant à externaliser un projet en le découpant en une multitude de micro-tâches confiées à une « *foule* » de travailleurs, généralement *via* une plateforme numérique.

Cryptomonnaie,

Monnaie numérique sécurisée par des techniques de cryptographie. Cette dernière consiste transforme l'information en un code chiffré, rendant celle-ci lisible uniquement par les détenteurs de la clef de déchiffrement approprié. Cette technique assure la sécurité des transactions, régule la création de nouvelles unités monétaires et authentifie les transferts d'actifs. Les cryptomonnaies fonctionnent sur la base d'un registre décentralisé, ou *blockchain*.

***CVthèque* en ligne,**

Base de données constituée d'un ensemble de curriculums vitæ (CV) mis en ligne par les candidats à la recherche d'opportunités professionnelles. Les employeurs peuvent y accéder directement en interne, ou *via* des plateformes de recrutement (*Jobboards*). Ce service est ainsi proposé par des sites comme Pôle emploi, l'APEC, Cadreemploi, Monster ou LinkedIn.

***Data analyst*, ou « analyste de données »,**

Professionnel chargé de l'analyse de données. Contrairement au *data scientist*, il se concentre sur l'extraction de tendances et d'informations à partir de données existantes en utilisant principalement des méthodes statistiques. Son objectif est de rendre compte de la situation actuelle sans nécessairement élaborer de nouveaux modèles d'apprentissage automatique prédictifs.

***Data labeler*, ou « étiqueteurs de données »,**

Professionnel dont la mission consiste à étiqueter ou classer les données qui serviront d'entrée aux modèles d'intelligence artificielle afin que ceux-ci puissent les interpréter correctement. Par exemple, ils peuvent marquer des contenus sensibles sur Internet (tels que des textes évoquant des automutilations ou des abus sur mineurs…) afin d'éviter que les modèles génératifs d'intelligence artificielle ne les reproduisent.

***Data scientist*, ou « expert en mégadonnées »,**

Professionnel qui récupère, structure et exploite de grandes quantités de données. Il utilise des outils et techniques avancés, incluant la statistique, les mathématiques et l'informatique afin d'analyser ces données et, souvent, pour développer des modèles prédictifs ou d'apprentissage automatique.

***Deep learning*, ou « *apprentissage profond* »,**

Forme d' « *apprentissage automatique qui utilise un réseau de neurones artificiels composé d'un grand nombre de couches dont chacune correspond à un niveau croissant de complexité dans le traitement et l'interprétation des données. L'apprentissage profond est notamment utilisé dans la détection automatique d'objets au sein d'images et dans la traduction automatique* », Dictionnaire FranceTerme (JO, 9 déc. 2018).

Développeur,

Professionnel maîtrisant divers langages de programmation (tels que Python, JavaScript ou PHP), le développeur conçoit des logiciels, applications ou sites Internet en transformant des spécifications fonctionnelles en solutions techniques.

***DIY*, acronyme de l'expression anglaise « *Do It Yourself* »,**

Approche consistant à créer, modifier ou réparer des objets par soi-même, sans faire appel à un professionnel.

***Fablabs*, de l'anglais « Fabrication Laboratory » ou « Laboratoire de fabrication »,**

Réseau international de lieux dans lesquels sont mis à disposition du public divers outils, souvent pilotés par ordinateur, permettant de concevoir, fabriquer, transformer ou réparer des objets.

Fichiers de journalisation,

Les fichiers de journalisation enregistrent et identifient l'ensemble des connexions ou des tentatives de connexion à un système automatisé d'informations. Ils sont souvent utilisés dans un contexte de sécurité informatique ou pour surveiller et contrôler l'activité des utilisateurs.

***Full remote*, ou « Télétravail permanent », issu de l'anglais « *remote* » (isolé),**

Désigne les travailleurs qui exercent leur activité exclusivement à distance, sans se rendre physiquement dans les locaux de l'entreprise.

Groupe de travail « Article 29 » ou « G29 »,

Désigne le groupe de protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel créé par l'article 29 de la directive du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Remplacé en 2018 par le Comité européen de la protection des données (CEPD), il rassemblait des représentants des autorités nationales de chaque État membre, du contrôleur européen de la protection des données et de la Commission européenne. Ses missions principales étaient d'assurer, au niveau européen, la bonne application et la cohérence des règles sur la protection des données.

Intelligence artificielle,

Branche de l'informatique qui repose sur des algorithmes qui, une fois formés à partir d'une base de données fournie en entrée, sont capables de produire, en sortie, des prédictions ou des décisions basées sur les informations fournies. Ils peuvent, par exemple, identifier un élément spécifique sur une photo en se fondant sur les caractéristiques apprises lors de leur entrainement.

***Jobboards*, « plateformes (ou sites) d'emploi »,**

Ces plateformes, comme *Indeed*, *LinkedIn*, ou *Monster*, parmi d'autres, permettent aux candidats et employeurs de publier des offres d'emplois. Certaines permettent également aux candidats de publier leurs CV ou profils professionnels.

***Keylogger*, ou « *enregistreur de frappe* »,**

Logiciel ou matériel permettant d'enregistrer secrètement les frappes effectuées par un utilisateur sur un clavier.

***Machine learning*, ou « *apprentissage automatique* »,**

« *Processus par lequel un algorithme évalue et améliore ses performances sans l'intervention d'un programmeur, en répétant son exécution sur des jeux de données jusqu'à obtenir, de manière régulière, des résultats pertinents […] L'apprentissage automatique est fréquemment utilisé pour le traitement du langage naturel et la vision par ordinateur, ou pour effectuer des diagnostics et des prévisions* », Dictionnaire FranceTerme (JO 9 déc. 2018).

***Metaverse*,**

Espace numérique immersif qui permet aux utilisateurs, généralement équipés de casques de réalité virtuelle ou de lunettes connectées, d'interagir dans des environnements virtuels par l'intermédiaire d'avatars, c'est-à-dire de représentations numériques d'eux-mêmes.

Modèle génératif d'intelligence artificielle,

Modèles capables de « *générer de nouveaux exemples à partir des données d'entrainement* », cnil.fr.

Appliqué au langage, comme c'est le cas avec *ChatGPT*, un tel modèle peut générer de nouvelles séquences de texte qui sont distinctes, mais cohérentes avec les données fournies lors de l'entrainement. Ce dernier permet au modèle d'assimiler la grammaire, la structure, et parfois le contenu ou le style d'un ensemble de textes, afin de produire en sortie un texte qui en est styllistiquement ou contextuellement similaire.

Modérateur de contenu en ligne,

Personne chargée de surveiller et de réguler les contenus partagés en ligne, notamment sur les forums ou les réseaux sociaux. Elle intervient pour supprimer ou modérer les propos inappropriés, ainsi que les photos ou vidéos au contenu violent ou illicite, comme la pédopornographie ou la torture.

Monteur vidéo,

Professionnel qui sélectionne, assemble et ordonne des séquences audio et vidéo afin d'obtenir un contenu final cohérent, fluide et harmonieux

***Nudge*, ou « *méthode douce* »,**

Aussi désigné comme un « *coup de coude* », le *nudge* est une technique qui vise à subtilement influencer ou orienter le comportement d'une personne sans recourir à la contrainte ou à des directives explicites.

Numérique,

Représentation d'une information ou donnée du monde « *réel* » par des chiffres. L'avantage principal est que le traitement, le stockage, la reproduction et la transmission de ces données sont facilités grâce à une multitude d'interfaces (comme les ordinateurs, *smartphones*, tablettes…) conçues pour les traiter.

Octet,

Unité de mesure informatique qui représente un ensemble de huit bits et permet la représentation d'un caractère ou d'une information sous forme d'une suite de 0 et de 1, V. BALLE F. (dir.), *Lexique d'information communication*, Dalloz, 2006.

***Phishing*, ou « *hameçonnage* »,**

Technique frauduleuse visant à tromper l'utilisateur en imitant un tiers de confiance comme une banque ou une administration. L'objectif est d'inciter la personne à divulguer des informations sensibles, telles que des données bancaires ou des identifiants personnels.

***Quantified self*, ou « quantification de soi », ou « *automesure connectée* »,**

Originaire de Californie, ce mouvement vise à acquérir une meilleure connaissance de soi en mesurant et analysant des données liées à son propre corps ou à ses activités. Cela inclut des informations relatives à la nutrition, la santé, les activités physiques, le sommeil… Ces données sont collectées au moyen d'objets connectés tels que des montres, podomètres, vêtements ou encore *smartphones*.

Rançongiciels, ou *ransomware*,

Logiciel malveillant conçu pour chiffrer les données de la victime ou verrouiller son dispositif numérique de sorte qu'elle ne puisse accéder à ses données, ou utiliser son appareil, sauf si elle accepte de payer une rançon.

***SEO*, « *Search Engine Optimization* », ou « *optimisation pour les moteurs de recherche* »,**

Le SEO est un ensemble de techniques visant à optimiser la visibilité d'un site web sur les moteurs de recherche. L'objectif est d'améliorer le classement du site dans les résultats de recherche, afin d'augmenter le trafic vers celui-ci.

L'expert SEO est le professionnel chargé de mettre en œuvre ces techniques pour optimiser un ou plusieurs sites.

***Technostress*, ou « *stress technologique* », voire « *ergostressie* »,**

Ce dernier terme est recommandé par l'office québécois de la langue française, qui le définit comme un « *syndrome engendré par l'utilisation des technologies de l'information et de la communication au travail, résultant de la combinaison de la fatigue physique et mentale, du stress et du plaisir liés aux conditions et à la charge de travail* », Grand dictionnaire terminologique, « *ergostressie* ».

***UI designer*,**

Professionnel chargé de concevoir l'esthétique d'un site Internet ou d'une application. Il s'occupe des éléments qui composent l'interface, veillant à ce qu'elle soit à la fois attrayante et intuitive pour l'utilisateur.

***UX design* ou « *expérience utilisateur* »,**

Pour les besoins de notre étude, nous abordons ce terme dans son sens le plus large, c'est-à-dire comme étant « *l'expérience complète vécue par l'utilisateur lorsqu'il se sert de l'application et du service qu'elle procure* », NOGIER J.-F., *UX design & ergonomie des interfaces*, Dunod, 7ème éd. 2020.

Ainsi défini, le « design UX » englobe l'interface de l'outil numérique, l'impact émotionnel de son utilisation, ainsi que son utilisabilité.

***UX designer*,**

L'*UX designer* ne vise plus le *design*, mais l'expérience en elle-même. Il doit comprendre les besoins de l'utilisateur afin de les anticiper et de rendre son parcours sur le site ou l'application le plus fluide et efficace possible.

World Wide Web, WWW

Système de navigation permettant aux utilisateurs d'accéder à des documents tels que des pages web contenant du texte, des images, des vidéos… *via* des hyperliens et des URL. Inventé en 1989, le premier site Internet, développé par le CERN, a été mis en ligne en 1991.

BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages généraux, traités, manuels

ACADÉMIE FRANÇAISE
- Dictionnaire de l'Académie française, 9e éd., 1935-2023.

ANTONMATTEI P.-H.,
- *Droit du travail*, coll. Précis Domat, Droit privé, LGDJ, 3e éd., sept. 2023.

AUZERO G., BAUGARD D. et DOCKÈS E.,
- *Droit du travail*, coll. Précis, Dalloz, 36e, éd., 2023.
- *Droit du travail*, coll. Précis, Dalloz, 37e, éd., 2024/2025.

BALLE F. (dir.),
- Lexique d'information communication, Dalloz, 2006.

BAUGARD D., DOCKÈS E. et AUZERO G.,
- *Droit du travail*, coll. Précis, Dalloz, 36e, éd., 2023.
- *Droit du travail*, coll. Précis, Dalloz, 37e, éd., 2024/2025.

BERGERON F. et GAUDU F.,
- *Droit du travail*, coll. Cours, Dalloz, 10e éd., oct. 2023.

CABRILLAC R.,
- *Dictionnaire du vocabulaire juridique 2024*, coll. Objectif droit, Dictionnaire, LexisNexis, 15e éd., juin 2023.

CAMERLYNCK G.H. (dir.),
- *Le contrat de travail*, coll. Traité de droit du travail, Dalloz, tome 1, 2e éd., 1982.

CHAUCHARD J.-P., WILLMANN C. et KERBOURC'H J.-Y.,
- *Droit de la sécurité sociale*, coll. Manuel, LGDJ, Lextenso, 10e éd., oct. 2022.

CHICHE-ATTALI C.,
- *Guide juridique du numérique*, coll. Data Pro, éd. ENI, févr. 2023.

CORNU G.,
- Vocabulaire juridique, coll. Quadrige, PUF, 14ème éd, janv. 2022.

DOCKÈS E., AUZERO G. et BAUGARD D.,
- *Droit du travail*, coll. Précis, Dalloz, 36e, éd., 2023.
- *Droit du travail*, coll. Précis, Dalloz, 37e, éd., 2024/2025.

DOLLO C., LAMBERT J.-R. et PARAYRE S.,
- *Lexique de sociologie*, coll. Lexiques, Dalloz, 6e éd., oct. 2020.

DUCHANGE G., FAVENNEC-HÉRY F. et VERKINDT P.-Y.,
- *Droit du travail*, coll. Manuels, LGDJ, 8e éd., 2022.

DUQUESNE F.,
- *Droit du travail*, coll. Mémentos, Gualino, 18e éd., 2023.

ETIENNOT A. et ETIENNOT P.,
- *Droit du travail*, coll. 100% droit, Ellipses, 2e éd., juill. 2022.

ETIENNOT P. et ETIENNOT A.,
- *Droit du travail*, coll. 100% droit, Ellipses, 2e éd., juill. 2022.

FAVENNEC-HÉRY F., VERKINDT P.-Y. et DUCHANGE G.,
- *Droit du travail*, coll. Manuels, LGDJ, 8e éd., 2022.

GAUDU F. et BERGERON F.,
- *Droit du travail*, coll. Cours, Dalloz, 10e éd., oct. 2023.

GAURIAU B. et MINÉ M.,
- *Droit du travail*, coll. Université, Dalloz, 4e éd. août 2020.

GUINCHARD S. et DEBARD T. (dir.),
- *Lexique des termes juridiques*, coll. Lexiques, Dalloz, 30e éd., 2022-2023.

HÉAS F.,
- *Droit du travail*, coll. Manuels, Bruylant, 11e éd., juill. 2023.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO), ASSOCIATION FRANÇAISE DE NORMALISATION (AFNOR),
- *Dictionnaire de l'informatique*, compilation de la Norme internationale ISO/CEI 2382 : Technologies de l'information - Vocabulaire, 1997.

KERBOURC'H J.-Y., CHAUCHARD J.-P. et WILLMANN C.,
- *Droit de la sécurité sociale*, coll. Manuel, LGDJ, Lextenso, 10e éd., oct. 2022.

LABORDE J.-P.,
- *Droit de la sécurité sociale*, coll. Thémis, PUF, mars 2005.

LIEUTHIER J.-P.,
- *Droit du travail*, coll. Mémentos, Dalloz, 6e éd., oct. 2023.

LOKIEC P.,
- *Droit du travail*, coll. Thémis, PUF, 2019.
- *Droit du travail*, coll. Thémis, PUF, 2e éd., sept. 2022.

MAZEAUD A.,
- *Droit du travail*, coll. Domat, LGDJ, 10e éd., 2016.

MINÉ M. et GAURIAU B.,
- *Droit du travail*, coll. Université, Dalloz, 4e éd. août 2020.

MORVAN P.,
- *Droit de la protection sociale*, coll. Manuels, LexisNexis, 10e éd., 2021
- *Droit de la protection sociale*, coll. Manuels, LexisNexis, 11e éd., 2023.

OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE,
- *Lexiques et vocabulaires*, oqlf.gouv.qc.ca, oct. 2023.

OLSZAK N.,
- *Histoire du droit du travail*, coll. Corpus, Economica, 2011.

PESKINE E. et WOLMARK C.,
- *Droit du travail*, coll. HyperCours, Dalloz, 17e éd., juin 2023.

PETIT F.,
- *L'essentiel du droit du travail : les relations collectives*, coll. Les Carrés Rouge, Gualino, 6e éd., août 2023.
- *L'essentiel du droit du travail : les relations individuelles*, coll. Les Carrés Rouge, Gualino, 6e éd., août 2023.

RAY J.-E.,
- *Droit du travail, droit vivant 2019*, Wolters Kluwer, 27e éd., 2019.
- *Droit du travail, droit vivant 2022*, Wolters Kluwer, 30e éd., 2022.
- *Droit du travail, droit vivant 2024*, Wolters Kluwer, 32e éd., 2023.

SCHERER É.,
- *La révolution numérique*, glossaire, Dalloz, 2009.

SILEM A., GENTIER A. et ALBERTINI J.-M. (dir.),
- *Lexique d'Économie*, coll. Lexiques, Dalloz, 15e éd., 2018.

SUPIOT A.,
- *Le droit du travail*, coll. Que sais-je ?, PUF, 7e éd., 2019.

TEYSSIÉ B.,
- *Droit du travail. Relations collectives*, coll. Manuels, LexisNexis, 13ème éd., avr. 2023.

VERKINDT P.-Y., DUCHANGE G. et FAVENNEC-HÉRY F.,
- *Droit du travail*, coll. Manuels, LGDJ, 8e éd., 2022.

WILLMANN C., KERBOURC'H J.-Y. et CHAUCHARD J.-P.,
- *Droit de la sécurité sociale*, coll. Manuel, LGDJ, Lextenso, 10e éd., oct. 2022.

WOLMARK C. et PESKINE E.,
- *Droit du travail*, coll. HyperCours, Dalloz, 17e éd., juin 2023.

II. Ouvrages spécialisés, thèses et monographies

ABDELNOUR S. et MÉDA D.,
- *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019.

ADAM P.,
- *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, LGDJ, Bibliothèque de droit social, T. 39, 2005.

ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.),
- *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020.

ADAMS-PRASSL J.,
- *L'ubérisation du travail. Promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots*, Dalloz, 2021.

ATTALI J.,
- *L'avenir du travail*, Fayard, 2007.

BADINTER R. et LYON-CAEN A.,
- *Le travail et la loi*, coll. Essais, éd. Fayard, 2015.

BARTHÉLÉMY J. et CETTE G.,
- *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, éd. Odile Jacob, 2017.
- *Travail et changements technologiques. De la civilisation de l'usine à celle du numérique*, éd. Odile Jacob, 2021.

BAUDOIN E., DIARD C., BENABID M. et CHERIF K.,
- *Transformation digitale de la fonction RH*, éd. Dunod, 2019.

BENABID M., CHERIF K., BAUDOIN E. et DIARD C.,
- *Transformation digitale de la fonction RH*, éd. Dunod, 2019.

BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.),
- *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022.

BÉVIÈRE-BOYER B. et DIBIE D.,
- *Numérique, droit et société*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, Université Paris 8, Cour de cassation, 2022.

BLANDIN T.,
- *Un monde sans travail ?*, éd. Seuil, 24 août 2017.

BOSSU B. (dir.),
- *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022.

BOURDIN A.,
- *Le numérique, locomotive de la 3e révolution industrielle ?*, Ellipses, 2013.

BOUSEZ F.,
- *Contrat à durée déterminée. – Formation*, JCl. Travail Traité, 6 févr. 2023, fasc. 2-44.

BRISSY S.,
- *L'obligation de résultat dans le contrat de travail*, Thèse, B. Bossu (dir.), Université Lille II, 2004.

BRUGUIÈRE J.-M.,
- *La protection de l'entreprise sur les réseaux sociaux*, JCl. Communication, oct. 2022.

BRYNJOLFOSSON E. et MCAFEE A.,
- *Le deuxième âge de la machine*, Odile Jacob, 2015.

BURDEL P.,
- *Le droit à la déconnexion*, Mémoire publié de Master II, S. Frossard et G. Philippe (dir.), Université Lyon III, 2017.

CAPRIOLI É. A.,
- *Signature électronique et dématérialisation*, Coll. Droit & Professionnels, LexisNexis, avr. 2014.

CARR N.,
- *Remplacer l'humain. Critique de l'automatisation de la société*, (trad. fr. E. Jacquemoud), L'échappée, 2017.

CASILLI A.,
- *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, coll. La couleur des idées, éd. Seuil, 2019.

CATALA P.,
- *Le droit à l'épreuve du numérique*. *Jus ex machina*, coll. Droit éthique société, PUF, 1998, PUF, 1998.

CAUSSÉ N.,
- *La valeur juridique des chartes d'entreprise au regard du droit du travail français : contribution à l'étude de l'aspect social et éthique de l'activité des entreprises*, Thèse, D. Berra (dir.), Aix-Marseille Université, 1999.

CETTE G. et BARTHÉLÉMY J.,
- *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, éd. Odile Jacob, 2017.
- *Travail et changements technologiques. De la civilisation de l'usine à celle du numérique*, éd. Odile Jacob, 2021.

CHANSON C.,
- *Les maladies professionnelles hors tableaux : étude épidémiologique rétrospective (2005-2011) auprès des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) lorrains*, Thèse de médecine, M. Leonard (dir.), Université de Lorraine, 2013.

CHARBONNIER O. et ENLART S.,
- *À quoi ressemblera le travail de demain ?*, Dunod, 2013.

CHERIF K., BAUDOIN E. DIARD C. et BENABID M.,
- *Transformation digitale de la fonction RH*, éd. Dunod, 2019.

COHEN D.,
- *Homo numericus. La « civilisation » qui vient*, Albin Michel, août 2022.

COHEN-DONSIMONI V.,
- *Droit disciplinaire*, JCl. Travail Traité, fasc. n° 18-40, 15 févr. 2023.
- *Règlement intérieur et chartes éthiques*, JCl. Travail Traité, fasc. 1-40, 24 juill. 2023.

COMPIÈGNE I. (dir.),
- *La société numérique en question(s)*, éd. Sciences Humaines, 2010.

CRAWFORD M.B.,
- *Éloge du carburateur, essai sur le sens et la valeur du travail*, (trad. fr. M. Saint-Upéry), coll. Cahiers libres, éd. La Découverte, mars 2010.

DE BENALCÁZAR I.,
- *Droit du travail et nouvelles* technologies, coll. Montchrestien, éd. Gualino, 2003.

DELAWARI M. et LANDAT C.,
- *Les enjeux de la relation salariale au regard du développement du réseau Internet*, www.droit-ntic.com, 2002.

DEMAY S.,
- *La charge de travail à l'ère du numérique*, coll. Le Droit aujourd'hui, L'Harmattan, 2023.

DÉMOULAIN M.,
- *Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail*, Thèse, B. Teyssié (dir.), Université Paris 2, 2012.

DESGENS-PASANAU G.,
- *La protection des données personnelles. Les principales clés de décryptage du RGPD*, LexisNexis, 5e éd., 2022.

DESMURGET M.,
- *La Fabrique du crétin digital*, Seuil, août 2019.

DIARD C., BENABID M., CHERIF K. et BAUDOIN E.,
- *Transformation digitale de la fonction RH*, éd. Dunod, 2019.

DIBIE D. et BÉVIÈRE-BOYER B.,
- *Numérique, droit et société*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, Université Paris 8, Cour de cassation, 2022.

DIRRENBERGER G.,
- *Employeur, salarié et vie privée*, Thèse, S. Darmaisin (dir.), Univ. Montpellier I, 2012.

DOUVILLE D. (dir.),
- *Le renouvellement du droit civil sous l'influence du numérique*, 28ème Journée nationale de l'Association Henri Capitant, Université de Caen, 31 mars 2023, actes à paraitre chez Dalloz.

DRAI L.,
- *Travail à domicile et télétravail*, JCl. Travail Traité, fasc. n° 3-24, 30 avr. 2021.

DROUIN N.,
- *Le droit du Web participatif*, JCl. Communication, Fasc. 600, mars 2023.

ENLART S. et CHARBONNIER O.,
- *À quoi ressemblera le travail de demain ?*, Dunod, 2013.

FARAJ E.,
- *Le contrat électronique*, Thèse, G. Loiseau (dir.), Université Paris 1, 2016.

FLICHY P.,
- *L'imaginaire d'Internet*, Paris, « Sciences et société », La découverte, 2001.

GABROY F.,
- *Essai sur la protection du travailleur numérique par les droits fondamentaux*, Thèse, L. Fin-Langer (dir.), Université de Caen Normandie, 2022.

GARDES D.,
- *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, à propos du lien entre don archaïque et travail moderne*, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, LGDJ, 2013.

GÉA F. et PALLI B. (dir.),
- *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationale et comparée*, coll. À la croisée des droits, Droits international, comparé et européen, éd. Bruylant, 2023.

GLEIZE B. et MAFFRE-BAUGÉ A. (dir.),
- *La propriété intellectuelle renouvelée par le numérique*, coll. Thèmes & commentaires, Dalloz, 2020.

GOMES B.,
- *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse, A. Lyon-Caen (dir.), Université Paris 10, 2018.

GROUPE DE RECHERCHE POUR UN AUTRE CODE DU TRAVAIL (GR-PACT),
- *Proposition de Code du travail*, Dalloz, 2017.

HALLOT M.,
- *La restructuration des branches professionnelles*, Thèse, A. Bugada (dir.), Aix-Marseille Université, 2023, *à paraître*.

KAHNEMAN D.,
- *Système 1 Système 2. Les deux vitesses de la pensée*, Flammarion, 2011, (trad. fr. R. Clarinard), oct. 2012.

KANTOROWICZ B.,
- *Droit et pratique du portage salarial*, LexisNexis, 2e éd., 2016.

LAFOURCADE L.,
- *Les droits d'action collective à l'épreuve des mutations technologiques*, Thèse, P.-Y. Verkindt (dir.), Université Paris 1, 2017.

LAHRER Y.-M.,
- *Les relations numériques de travail*, Thèse, J.-F. Cesaro (dir.), Paris II, 2017.

LAMPERT A.,
- *L'autonomie du travailleur*, coll. Thèses, Planète Social, LexisNexis, 2020.

LANDAT C. et DELAWARI M.,
- *Les enjeux de la relation salariale au regard du développement du réseau Internet*, www.droit-ntic.com, 2002.

LATIL A.,
- *Le droit du numérique. Une approche par les risques*, Dalloz, 30 mars 2023.

LE FRIANT M., TARASEWICZ Y. et ADAM P. (dir.),
- *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020.

LEROUGE L. (dir.),
- *La numérisation du travail. Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, coll. Psycho-logiques, L'harmattan, 2021.

LEVY L.,
- *La révolution de l'entreprise étendue : une double opportunité, pour les entreprises et pour les freelances*, livre blanc expertises unlimited (XXE), 2017.

LOISEAU G. et BENSAMOUN A. (dir.),
- *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022.

LOKIEC P.,
- *Il faut sauver le droit du travail !*, coll. Corpus, Odile Jacob, 2015.

LYON-CAEN A. et BADINTER R.,
- *Le travail et la loi*, coll. Essais, éd. Fayard, 2015.

LYON-CAEN G.,
- *Le droit du travail. Une technique réversible*, coll. connaissance du droit, Dalloz, 1995.

MAFFRE-BAUGÉ A. et GLEIZE B. (dir.),
- *La propriété intellectuelle renouvelée par le numérique*, coll. Thèmes & commentaires, Dalloz, 2020.

MATHIEU C.,
- *La vie personnelle du salarié*, Thèse, J.-M. Béraud (dir.), Univ. Lyon II, 2004.

MAUREL E.,
- *Entre subordination et dépendance : essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité*, Thèse, P. Reis (dir.), Université Côte d'Azur, 2021.

MÉDA D.,
- *Le travail*, coll. Que sais-je ?, PUF, 6e éd., oct. 2018.

MÉDA D. et ABDELNOUR S.,
- *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019.

MORGENROTH T.,
- *La vie privée en droit du travail*, Thèse, B. Bossu (dir.), Univ. Lille II, 2016.

NILLES J.-M.,
- *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, éd. Wiley, 1976.

NOGIER J.-F.,
- *UX design* & ergonomie des interfaces, Dunod, 7ème éd., 2020.

OUAISSI H.,
- *Le travail de demain : rénovation ou révolution*, coll. Forum, LGDJ, Lextenso, 2014.

PACQUETET A.,
- *Les plateformes numériques : essai de qualification en droit du travail*, Thèse, J.-F. Cesaro (dir.), Université Paris 2, 2021.

PALLI B. et GÉA F. (dir.),
- *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationale et comparée*, coll. À la croisée des droits, Droits international, comparé et européen, éd. Bruylant, 2023.

PERONNAU F. (dir.),
- *Repenser les lieux de travail : Le lieu de travail dans tous ses états !*, éd. Le Moniteur, 2017.

PIETTE-COUDOL P.,
- *Les objets connectés*, LexisNexis, 2015.

PIGEON M.,
- *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, Thèse, B. Teyssié (dir.), Université Paris 2, 2002.

PITRON G.,
- *L'enfer numérique : voyage au bout d'un like*, éd. Les Liens qui libèrent, sept. 2021.

POIRIER C.,
- *Technologies de l'information et de la communication et nouveaux modes de travail : le cas du télétravail*, Thèse, A. Rallet (dir.), Université Paris 9, 1997.

POULLET Y.,
- *La vie privée à l'heure de la société numérique*, coll. CRIDS, éd. Larcier, 2019.

PROBST A.,
- *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile*, Thèse, J.-E. Ray (dir.), Université Paris I, 2005.

QUÉMÉNER M., DALLE F. et WIERRE C.,
- *Quels droits face aux innovations numériques ?*, Gualino, Lextenso, 2020.

RAY J.-E.,
- *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, coll. Droit vivant, éd. Liaisons, 2001.

RENAUX-PERSONNIC V.,
- *L'avocat salarié : entre indépendance et subordination*, Coll. Centre de Droit Social, PUAM, 1998.

REVUE JURIDIQUE D'ÎLE-DE-FRANCE,
- *Les frontières du salariat*, Actes du colloque organisé les 26 et 27 oct. 1996, Université de Cergy Pontoise, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 1996.

RIFKIN J.,
- *La fin du travail*, La Découverte, 1997.

ROBIN J.-N.,
- *La matière pénale à l'épreuve du numérique*, Thèse, C. Ghica-Lemarchand (dir.) et R. Doare (co-dir.), Université de Rennes 1, 2017.

ROQUES-BONNET M.-C.,
- *Le droit peut-il ignorer la révolution numérique ?*, Michalon, 2011.

SAUVY A.,
- *Mythologie de notre temps*, Payot, 1965.
- *La machine et le chômage*, *le progrès technique et l'emploi*, Dunod,1980.

SOURBES B.,
- *La situation juridique du télétravailleur*, Thèse, F. Petit (dir.), Université de Bordeaux, 2017.

SRNICEK N.,
- *Le capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Coll. Futur proche, éd. Lux, 2018.

STORA M. et ULPAT A.,
- *Hyperconnexion*, éd. Larousse, 2017.

SUNSTEIN C.R. et THALER R.H.,
- *Nudge. Édition ultime*, Vuibert, 2022.

SUPIOT A.,
- *Critique du droit du travail*, coll. Les voies du droit, PUF, 1994.
- *Critique de droit du travail*, coll. Quadridge, PUF, 3e éd., août 2015.
- *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, éd. Flammarion, 2e éd., mars 2016.
- *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, coll. Leçon de clôture, coll. Leçon de clôture, Collège de France, 2019.
- *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail*, (dir.), Les Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2019.

SUSSKIND D.,
- *Un monde sans travail. Comment les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle reconfigurent le marché du travail*, (trad. fr. A. Céline), Flammarion, 2023.

TARASEWICZ Y., ADAM P. et LE FRIANT M. (dir.),
- *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020.

TEYSSIER C.,
- *La vie du salarié à l'épreuve des technologies de l'information et de la communication, contribution à l'étude d'une protection renforcée au regard des droits fondamentaux*, Thèse, A. Bernard (dir.), Université de Pau et des Pays de l'Adour, 2021.

THALER R.H. et SUNSTEIN C.R.,
- *Nudge. Édition ultime*, Vuibert, 2022.

TOFFLER A.,
- *Le choc du futur*, (trad. fr. S. Laroche et S. Metzger), éd. Denoël, 1971.
- *La 3ème vague*, (trad. fr. M. Deutsch), éd. Denoël, 1980.

TROUDE-CHASTENET P. (dir.),
- *Sur Jacques Ellul,* coll. Philosophie, éd. L'Esprit du temps, 1994.

TSIATSIS V., KARNOUSKOS S., HÖLLER J., BOYLE D. et MULLIGAN C.,
- *Internet of Things*, Elsevier, 2e éd. 2019.

ULPAT A. et STORA M.,
- *Hyperconnexion*, éd. Larousse, 2017.

VIAL S.,
- *La structure de la révolution numérique : philosophie de la technologie*, Thèse de Philosophie, M.-M. Marzano (dir.), Université Paris V, 2012.

VICENTE M.,
- *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Thèse, F. Muller et N. Moizard (dir.), Université de Strasbourg, 2022.

WAQUET P.,
- *L'entreprise et les libertés du salarié*, éd. Liaisons, coll. droit vivant, 2003.

WIENER N.,
- *The human use of human beings : Cybernetics and Society*, éd. Boston : Houghton Mifflin, 1950, réed. Free Association Books, Londres, 1989.

ZUBOFF S.,
- *L'âge du capitalisme de surveillance*, (trad. fr. B. Formentelli et A.-S. Homassel), éd. Zulma, 2020.

III. Articles de revues, chroniques et contributions d'ouvrages

ABDELNOUR S.,

- « Introduction », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D., *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 5.

ABDELNOUR S. et BERNARD S.,

- « Quelle résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019*,* p. 61.

ABOU EL KHAIR C.,

- « Le mal-être dépisté par la machine », Liaisons soc. 2016, mag. n° 176.

ADAM P.,

- « La dignité et le droit du travail », (Première partie), RDT 2014, p. 168.
- « La dignité et le droit du travail », (Deuxième partie), RDT 2014, p. 244.
- « Droit (du travail) et intelligence artificielle », Lexbase Social n° 802, 14 nov. 2019.
- « Intelligence artificielle, dignité et droit du travail », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 2020, p. 91.
- « Metaverse », Dr. soc. 2021, p. 961.
- « Intelligence artificielle et droit du travail », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022, p. 347.
- « Intelligence artificielle et santé au travail », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, coll. Mélanges, LGDJ 2022, p. 1.
- « L'article 145 du Code de procédure civile et le droit du travail », Bull. Joly Trav. 2023, n° 5, p. 39.

ADER B. et LOISEAU G.,

- « Liberté d'expression sur les réseaux sociaux : étendue et limites », Cah. DRH 2021, n° 286.

ALAX-LUQUETAS X., BOURGEOIS M.-B. et TOURANCHET L.,

- « Le droit à la déconnexion », JCP S 2017, 1199.

ALLAMPRESE A., BAVARO V., CARABELLI U., LOI P. et SPINELLI C.,

- « Le travail de plateforme et l'expérience controversée des *riders*, à la recherche d'une identité juridique et de garanties adéquates », Dr. soc. 2021, p. 621.

ALLIX B.,

- « La mise en place du droit à la déconnexion », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 44.

ALLIX B. et FÉVRIER J.,

- « Le recrutement : éclairage sur les principaux points de vigilance pour traiter les données des candidats en toute conformité », Bull. Joly Trav. 2023, n° 9, p. 43.

AMAUGER-LATTES M.-C.,
- « Le dialogue social : outil de régulation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise », Dr. soc. 2021, p. 146.

ANCEL B.,
- « Big Brother au bureau : impératif sécuritaire ou crépuscule du droit à la vie privée ? Regards croisés États-Unis - Europe », RDT 2017, p. 219.

ANDRÉ O.,
- « La détermination complexe du statut du travailleur des plateformes numériques aux États-Unis », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.
- « Les enjeux du télétravail dans le monde de l' "après-covid" », Bull. Aix, 2021-1, p. 11.

ANTONMATTEI P.-H.,
- « NTIC et vie personnelle au travail », Dr. soc. 2002, p. 37.
- « Épidémie de Covid-19 et relations de travail : la mobilisation de la négociation collective », Le Club des Juristes, 6 avr. 2020.
- « À propos du télétravail imposé », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, coll. Mélanges, LGDJ, 2022, p. 13.

ASSER M.,
- « Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international », JCP S 2020, 2041.

ASSER M., FROUIN J.-Y., LOKIEC P. et PINATEL F.,
- « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », JCP S 2022, 1136.

ATTIAS C. et LINOTTE D.,
- « Le mythe de l'adaptation du droit au fait », D. 1977, chron. p. 251.

AUBERT-MONPEYSSEN T.,
- « La licéité des moyens de contrôle des salariés utilisés par l'employeur », D. 2001, p. 3015.

AUBERT-MONPEYSSEN T. et BLATMAN M.,
- « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », Dr. soc. 2012, p. 832.

AUBRY M. et RÉMY P.-L.,
- « Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies », Dr. soc. 1992, p. 522.

AUBY J.-B.,
- « Le droit administratif face aux défis du numérique », AJDA 2018, n° 15, p. 835.

AUMERAN X.,
- « L'analyse de la relation de travail par le juge : rigueur et classicisme », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

AXELROUDE P. et CORBALAN A.,
- « Le vote électronique dans l'entreprise », Cah. soc. 2004, n° P04, p. 7.

AYACHE-REVAH I. et GALVAN A.,
- « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », Cah. DRH, 2017, n° 245.

AYADI S.,
- « Externalisation et création de valeur au sein de la "Supply Chain" : l'entreprise étendue », Revue des sciences de gestion, 2009/2, n° 236, pp. 85-93.

BABULE K.,
- « L'inégal accès à des conditions de télétravail de qualité », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1920.

BALLOEUIL G.,
- « Recrutement », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 9.

BARBARA E.,
- « Quid du salarié du XXI^e^ siècle », Dr. soc. 2018, p. 84.

BARBIN E.,
- « Le vote électronique dans les élections professionnelles », RDP 2021, n° 6, p. 1535.

BARÈGE A. et BOSSU B.,
- « L'ordinateur et la vie privée du salarié », JCP S 2007, 1451.
- « Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié », JCP S 2013, 1393.

BARRA V.,
- « Apprentissage automatique et réseaux de neurones », Tangente, Hors-série n° 68, Intelligence artificielle, p. 20.

BARRAUD DE LAGERIE P. et SIGALO SANTOS L.,
- « Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2^e^ tirage, oct. 2019, p. 33.

BARTHÉLÉMY J.,
- « Le professionnel parasubordonné », JCP E 1996, 606.
- « Essai sur la parasubordination », Semaine sociale Lamy 2003, n° 1134.
- « Parasubordination », Cah. DRH 2008, n° 143, p. 27.
- « Numérique, civilisation du savoir et définition du temps de travail », Dr. soc. 2018, p. 372.
- « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », Cah. DRH 2019, n° 265, p. 59.

BARTHÉLÉMY J. et CETTE G.,
- « Vers un droit de l'activité professionnelle », Dr. soc. 2017, p. 188.

BAUER, D.,
- « Les espaces de coworking en plein boom en Ile-de-France », LPA 16 janv. 2018, n° 012, p. 4.

BAUMGARTEN C. et MERLATEAU J.-B.,
- « Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales », Dr. ouvrier 2019, n° 846, p. 1.

BAVARO V.,
- « Le travail dans l'économie des plateformes dans la jurisprudence italienne », RDCTSS 2019/2, p. 14.

BAZZANI T.,
- « L'évolution de la jurisprudence espagnole sur la qualification des coursiers employés par les plateformes », (trad. S. Giovanni Nadalet), RDCTSS 2021/1, pp. 176-181.

BÉAL S. et RAULT-DUBOIS O.,
- « Le télétravail facilité », JCP E 2017, 1536.

BENSAMOUN A. et LOISEAU G.,
- « L'intelligence artificielle : faut-il légiférer ? », D. 2017, p. 581.

BENTO DE CARVALHO L. et TOURNAUX S.,
- « Actualité du régime juridique du contrat de travail », Dr. soc. 2019, p. 57.

BERGEL J.-L.,
- « Informatique et légistique », D. 1987, p. 171.

BERNARD S. et ABDELNOUR S.,
- « Quelle résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 61.

BERNELIN M.,
- « Quelles incidences de la e-santé sur les contrats d'assurance ? », RDC 2018, n° 4, p. 597.

BÉROUD S. et DOMPNIER N.,
- « L'essor du vote électronique dans les élections professionnelles : un terrain d'expérimentation ? », Dr. soc. 2013, p. 522.

BERRA D.,
- « Les chartes d'entreprise et le droit du travail », *in Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Univ. des sciences soc. de Toulouse, 2002, p. 123.

BERTRAND B.,
- « La numérisation de la justice », RTD Eur. 2021, p. 150.

BIDET A. et PORTA J.,
- « Le travail à l'épreuve du numérique », RDT 2016, p. 328.

BINOIS F.,
- « La signature électronique dans tous ses états », RLDI 2023, n° 204.

BLATMAN M. et AUBERT-MONPEYSSEN T.,
- « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », Dr. soc. 2012, p. 832.

BLEIN A. ET CAMORS C.,
- « Les tiers lieux : de nouveaux espaces pour travailler autrement », Institut d'aménagement et d'urbanisme, note rapide de l'institut d'aménagement et d'urbanisme, Île-de-France, n° 755, 2017.

BLOCH L.,
- « Big "assureur" is watching you », Resp. civ. et assur. 2016, alerte 21.

BLOCH S. et CROSNIER F.,
- « En questions : le droit social 4.0 – sujet : robotisation », JCP S 2017, 329.

BOGG A. et FORD M.,
- « Between statute and contract: who is a worker ? », Law Quarterly Review 2019, 135, p. 347.

BONNET J.,
- « L'utilisation de la théorie du nudge dans la mise en œuvre des politiques publiques », Revue de droit public 2023, n° 2, p. 333.

BONNICHON M. et EYNAUD-CHEVALIER I.,
- « Le travail temporaire face à l'ubérisation du travail : le combat de la première ligne contre l'irresponsabilité sociale », Bull. Joly Trav. 2023, n° 3, p. 69.

BONNIN V.,
- « Subordination d'hier et d'aujourd'hui. Le pouvoir dans la relation de travail sous l'effet de la numérisation », RJS 01/23.

BORGEL D.,
- « La communication des syndicats et des représentants du personnel à l'ère du numérique », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 141.

BOSSU B.,
- « Nouvelles technologies et surveillance des salariés », RJS 8-9/01, n° 663.
- « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p.134.
- « Surveillance du salarié et respect des droits fondamentaux », Lexbase Social n° 802, 14 nov. 2019.

- « Surveillance au travail : une loyauté partagée », RDT 2020, p. 406.
- « Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 115.
- « Surveillance au travail : une protection du salarié en recul », Lexbase Social n° 870, juin 2021.
- « Télétravail » *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 59.

BOSSU B. et BARÈGE A.,
- « L'ordinateur et la vie privée du salarié », JCP S 2007, 1451.
- « Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié », JCP S 2013, 1393.

BOUCHET H.,
- « À l'épreuve des nouvelles technologies : le travail et le salarié », Dr. soc. 2002, p. 78.

BOUCHET J.-P.,
- « Au nom de qui parle-t-on du travail ? », Dr. soc. 2015, p. 155.

BOUCHET J.-P. et RAY J.-E.,
- « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », Dr. soc. 2010, p. 44.

BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L. et ALAX-LUQUETAS X.,
- « Le droit à la déconnexion », JCP S 2017, 1199.

BOUSEZ F.,
- « Télétravail et vie privée », Cah. soc. 2018, n° 308, p. 317.

BROCKMANN J., GOMES B., JAULT-SESEKE F., KENNER J., LYON-CAEN A., PASQUIER T., PERULLI A., PEREZ DEL PRADO D., SACHS T. et VERNAC S.,
- « Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », RDT 2021, p. 339.

BUGADA A.,
- « Tour d'horizon du contentieux du travail appliqué à la plaisance maritime », Le Droit Maritime Français 2023, n° 853.

CALO R. et ROSENBLAT A.,
- « *The Taking Economy: Uber, Information and Power* », (L'économie de captation : Uber, information et pouvoir), *Columbia Law Review*, Vol. 117, 2017, *University of Washington School of Law Research Paper n*°2017-08, 9 mars 2017, maj. 22 oct. 2017, p. 1680.

CAMAJI L. et ISIDRO L.,
- « La dématérialisation des services publics : quels impacts sur les droits sociaux des salariés », RDT 2021, p. 569.

CAMORS C. et BLEIN A.,
- « Les tiers lieux : de nouveaux espaces pour travailler autrement », Institut d'aménagement et d'urbanisme, note rapide de l'institut d'aménagement et d'urbanisme, Île-de-France, n° 755, 2017.

CANNARSA M.,
- « Les consommateurs aussi ont des sentiments ! Quels effets sur leurs patrimoines ? », *in* VIOLET F., Personne et patrimoine en droit. Recherche sur les marqueurs d'une connexion, Bruylant, 2015, p. 107.

CANTENOT N., MANIGOT V. et ROZEC P.,
- « La protection des données personnelles dans l'entreprise », JCP S 2016, 1260.

CAPRIOLI É.-A.,
- « La loi française sur la preuve et la signature électronique dans la perspective européenne », JCP G 2000, I 224.
- « Les lettres recommandées électroniques », Cah. dr. entr. 2011, n° 3, p. 68.
- « Signature et dématérialisation », entretien, Comm. com. électr. 2014, n° 6, alerte 40

CAPRIOLI É.-A. et CAPRIOLI M.,
- « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », Bull. Joly Trav. 2023, n° 6, p. 47.

CAPRIOLI M. et CAPRIOLI É.-A.,
- « Le contrat de travail à durée déterminée électronique », Bull. Joly Trav. 2023, n° 6, p. 47.

CARBONNIER J.,
- « Les incertitudes du droit. La part du droit dans l'angoisse contemporaine », *in Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, LGDJ, 10e éd., 2001, p. 201.

CARRIÉ L.,
- « Le portage salarial définitivement sécurisé », JCP S 2015, 1176.
- « En questions : plateforme numérique de travail : la voie du portage salarial », JCP S 2021, act. 361.

CASAUX-LABRUNÉE L.,
- « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », Dr. soc. 2007, p. 58.

CASSEREAU F.,
- « French déconnexion », Gaz. Pal. 2017, n° 15, p. 3.

CATALA P.,
- « Le formalisme et les nouvelles technologies », Defrénois 2000, n° 15-16, p. 897.

CESARO J.-F. et GAURIAU B.,
- « Élection présidentielle – Les propositions en matière de dialogue social », JCP S 2022, 1107.

CETTE G. et BARTHÉLÉMY J.,
- « Vers un droit de l'activité professionnelle », Dr. soc. 2017, p. 188.

CETTE G. et KOUDADJE G.,
- « Indemnité d'occupation du domicile et partage des gains du télétravail », Dr. soc. 2022, p. 518.

CHADUTEAU O.,
- « Quand la compliance devient un avantage compétitif », RJSP 2019, n° 16, p. 33.

CHAMPEAUX F.,
- « Le rapport Frouin préconise le recours au portage et aux coopératives pour salarier les travailleurs des plateformes », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1932.
- « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », note sous Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021, Semaine sociale Lamy 2021, n° 1968.

CHAPELLON-LIEDHART D. et NERDEN Y.,
- « Télétravail : l'accident du travail en question », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1909.

CHAUCHARD J.-P.,
- « L'Union européenne et les travailleurs de plateformes », *in Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière. Droit social international et européen en mouvement*, LGDJ, Lextenso, 2019, p. 55

CHERRY M.A. et WEFEL W.C.,
- « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie », RDT 2021, p. 272.

CHOPIN F.,
- « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? », Gaz. Pal. 2018, n° 20, p. 59.
- « L'émergence de nouvelles formes de travail pour les plateformes numériques », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

CLEMENT E.,
- « L'usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations collectives du travail », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 153.

CLÉMENT-FONTAINE M.,
- « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », D. IP/IT 2017, p. 140.

COEFFARD P. et THOUVENIN A.,
- « La promotion du télétravail », JCP S 2018, 1334.

COHEN-HADRIA Y.,
- « Blockchain : révolution ou évolution ? », D. IP/IT 2016, p. 537.

COMBE E.,
- « Les plateformes : notion, enjeux et pistes d'évolution », *in* DELPECH X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 1er sept. 2021, p. 21.

CONSTANT L. et DEVOS V.
- « Faut-il revoir les règles relatives à la prise en charge des frais de déplacement du télétravailleur ? », Cah. Lamy CSE, 2023 n° 232, p. 12.

CORBALAN A. et AXELROUDE P.,
- « Le vote électronique dans l'entreprise », Cah. soc. 2004, n° P04, p. 7.

COURSIER P.,
- « Le droit social face à l'économie collaborative et distributive », JCP S 2016, 1389.
- « Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? », JCP S 2016, 1400.

CROSNIER F. et BLOCH S.,
- « En questions : le droit social 4.0 – sujet : robotisation », JCP S 2017, 329.

D'HEILLY A.,
- « Utilisation des TIC par les salariés et leurs représentants », JCP S 2014, 1393.

D'HEILLY, A. et STULZ, V.,
- « En questions : le droit à la déconnexion », JCP S 2020, 417.

DAILLER T.,
- « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », LPA 2017, n° 43, p. 6.

DAUGAREILH I.,
- « Le recours à un tiers employeur, une piste incohérente et dangereuse », *in* DAUGAREILH P. et PASQUIER T., « Controverse : la situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », RDT 2021, p. 14.
- « La santé des travailleurs de plateformes en France », RD sanit. soc. 2022, p. 997.

DAUGAREILH I. et FIORENTINO A. (coord.),
- « L'ubérisation du travail », dossier, RDCTSS 2019/2, p. 5 et s.

DAUXERRE L.,
- « Sécurisation des dispositifs d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs », JCP S 2017, 1307.
- « L'extension des conventions et accords collectifs de branche », JCP S 2022, 1253.

DE FABRÈGUES M.,
- « Le télétravail donne du travail aux DRH », Bull. Joly Trav. 2020, n° 9, p. 47.

DE GRENIER N., MALATERRE C. et TINAS B.,
- « Sécuriser les travailleurs des plateformes : ce que proposent les coopératives d'activité et d'emploi », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 65.

DE MONTVALON L.,
- « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », Semaine Sociale Lamy 2016, n° 1743.
- « La placardisation. Réflexions juridiques sur le non-travail forcé », Dr. soc. 2023, p. 443.

DEBOUT M.,
- « Travailler est un besoin humain essentiel », *in Itinéraires d'un juriste, mélanges en l'honneur Marc Véricel*, éd. mare & martin, 2023, p. 107.

DEFILIPPIS E., IMPINK S.-M., SINGELL M., POLZER J.-T. et SADUN R.,
- « *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work* », (Collaborer durant la période du coronavirus : l'impact de la Covid-19 sur la nature du travail), *Harvard Business School*, *Working Paper* n° 21-006, juin 2020.

DEHAESE C.,
- « IA et robots : disparition de nos emplois ou nouvelles compétences pour le futur ? », Dr. soc. 2021, p. 120.

DEL SOL M.,
- « Enjeux juridiques des objets connectés en matière d'assurance santé. Réflexions à partir et au-delà du cadre français », 23e colloque de l'Association Information & Management (AIM), Montréal, mai 2018.
- « Esquisse d'une cartographie de la mobilisation des outils digitaux dans le champ de la santé-travail », Dr. soc. 2021, p. 920.

DEL SOL M. et DIRRINGER J.,
- « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », Dr. soc. 2021, p. 223.

DEL SOL M., JUSTON MORIVAL R. et GINON A.-S.,
- « Réflexions sur les offres à dimension préventive développées par les organismes d'assurance santé », Dr. soc. 2019, p. 921.

DELISLE E.,
- « "Le CSE doit respecter le RGPD" rappelle la CNIL », entretien, Cah. Lamy CSE, 2023, n° 232, p. 24.

DELPHECH X.,
- « Professionnel ou non-professionnel : le risque juridique », JT 2016, n° 189, p. 38.

DENÊTRE L. et LAROCHE P.,
- « La Santé au travail 4.0 : la télémédecine, retour d'expérience d'un médecin du travail avec un exemple de mise en pratique », Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, oct. 2023, Vol. 84, Issue 5, art. 101856.

DENIZOT A.,
- « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », RTD civ. 2022, p. 714.

DESAINT B. et PERICHON C.,
- « De la "laisse électronique" à l' "éducation numérique" ? », Cah. DRH, 2016, n° 232.

DESBARATS I.,
- « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », Dr. soc. 2017, p. 971.
- « Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? Une élaboration complexe », RDT 2020, p. 592.
- « Les objets connectés au travail, quelles régulations pour quels enjeux ? », Dr. soc. 2021, p. 139.

DESBIEY O.,
- « Nudger n'est pas jouer : comment Uber et Lyft influencent leurs chauffeurs à leur avantage », Laboratoire d'Innovation Numérique de la CNIL (LINC), 7 avr. 2017.

DEVOS V. et CONSTANT L.,
- « Faut-il revoir les règles relatives à la prise en charge des frais de déplacement du télétravailleur ? », Cah. Lamy CSE 2023, n° 232, p. 12.

DIRRINGER J. et DEL SOL M.,
- « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », Dr. soc. 2021, p. 223.

DOCKÈS E.,
- « Notion de contrat de travail », Dr. soc. 2011, p. 546.
- « Le salariat des plateformes », *Labour & Law Issues*, vol. 5, n° 1, 2019.

DOMPNIER N. et BÉROUD S.,
- « L'essor du vote électronique dans les élections professionnelles : un terrain d'expérimentation ? », Dr. soc. 2013, p. 522.

DONDERO B.,
- « Nudge. Une notion plurielle pour inciter les acteurs de la société à prendre une décision », JCP G 2020, 1269.

DONNAT F.,
- « L'intelligence artificielle, un danger pour la vie privée ? », Pouvoirs 2019, n° 3, p. 95.

DOUNOT C.,
- « L'inquiétante dérive liberticide de la France », JCP G 2023, 884.

DOUVILLE T.,
- « Le règlement européen sur l'identification électronique et les services de confiance (eIDAS) », JCP E 2017, 1005.

- « La présomption de fiabilité des signatures électroniques : un modèle pour le droit de l'Union ? », D. 2023, p. 740.

DRAI L.,
- « Les conditions du contrôle par l'employeur des correspondances électroniques de ses salariés », Comm. com. électr. 2018, n° 1, étude 2.

DRILLON S.,
- « La révolution Blockchain : la redéfinition des tiers de confiance », RTD com. 2016, p. 893.

DUARTE A.,
- « Déconnecter les sphères personnelles et professionnelles : un leurre clinique et politique », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 128.

DUCHANGE G.,
- « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 55.

DUJARIER M.-A.,
- « Nick Srnicek. Le capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique », Montréal, Lux, 2018, 154 p. », La nouvelle revue du travail (en ligne), 15, 1er nov. 2019.

DULAC K. et GAOUAOUI T.,
- « Télétravail – Composer avec le télétravail transfrontalier », JCP S 2022, 1055.

DUPEYROUX J.-J.,
- « Sur les accords collectifs relatifs à la protection sociale complémentaire des salariés », Dr. soc., 1994, p. 820.

DUPRÉ J.,
- « Quels outils », intervention orale, Colloque « droit et numérique », table ronde « Justice prédictive : le monde juridique à l'heure de l'open data », Les entretiens Portalis, Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 1er juin 2018.

DURAND P.,
- « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », Dr. soc. juill.-août 1952, republié *in* Dr. soc. 2010, p. 1246.

DUTHEILLET DE LAMOTHE O., LEVY-WAITZ P. et MOREL F.,
- « Le portage salarial sécurisé, une voie d'avenir entre travail indépendant et salariat », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1956.

EL BOUJEMAOUI W. et MAZARS M.-F.,
- « Maîtriser le socle du droit de la protection des données pour aborder l'application du Règlement européen (RGPD) », RDT 2018, p. 298.
- « Se préparer à la discipline du RGPD », RDT 2018, p. 506.

- « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 163.

EL HAGE N.,
- « Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail ? », Dr. soc. 2002, p. 42.

ENGUEHARD C. et GRATON J.-D.,
- « Vote électronique en entreprise et transparence », *in* CRJG, « La démocratie sociale à l'ère numérique : regards croisés autour du vote électronique », Lexbase Social n° 783, 16 mai 2019.

ESCANDE-VARNIOL M.-C. et FABRE A.,
- « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », RDT 2017, p. 166.

EYNAUD-CHEVALIER I. et BONNICHON M.,
- « Le travail temporaire face à l'ubérisation du travail : le combat de la première ligne contre l'irresponsabilité sociale », Bull. Joly Trav. 2023, n° 3, p. 69.

FABRE A.,
- « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », Dr. soc. 2018, p. 547.

FABRE A. et ESCANDE-VARNIOL M.-C.,
- « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », RDT 2017, p. 166.

FANTONI-QUINTON S.,
- « L'intelligence artificielle, porteuse de risque ou promesse d'amélioration pour la pénibilité et la qualité de vie au travail ? », Dr. soc. 2021, p. 128.

FANTONI-QUINTON S. et LEBORGNE-INGELAERE C.,
- « L'impact des TIC sur la santé au travail », JCP S 2013, 1452.

FAVENNEC-HÉRY F.,
- « Vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire », Dr. soc. 2004, p. 48.
- « Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle », Dr. soc. 2010, p. 23.
- « Données personnelles et responsabilité », JCP S 2020, 2030.
- « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1925.

FÉVRIER J. et ALLIX B.,
- « Le recrutement : éclairage sur les principaux points de vigilance pour traiter les données des candidats en toute conformité », Bull. Joly Trav. 2023, n° 9, p. 43

FIDRY M., KAPP T. et LÉONARD M.,
- « La téléconsultation en médecine du travail. Une enquête du Croct Grand Est », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1986, p. 6.

FIESCHI B.,
- « Télétravail et accidents du travail », Lexbase Social n° 842, 5 nov. 2020.

FIN-LANGER L.,
- « L'augmentation du corps du travailleur », RDT 2023, p. 461.

FIORENTINO A.,
- « L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de la liberté d'expression nuit à l'emploi » (coord.), RDCTSS 2014/2, p. 87 et s.
- « La liberté d'expression du salarié utilisant les réseaux sociaux : approche comparative avec des pays de Common-law (Afrique du Sud, Royaume-Uni, Canada, États-Unis, Nouvelle-Zélande) », RDCTSS 2014/2, p. 88.
- « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », Dr. soc. 2019, p. 177.
- « La vie personnelle du salarié », dossier (coord.), RDCTSS 2020/2, p. 6 et s.

FIORENTINO A. et DAUGAREILH I. (coord.),
- « L'ubérisation du travail », dossier, RDCTSS 2019/2, p. 5 et s.

FLEURET V.,
- « Gestion du personnel », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 129.

FORD M. et BOGG A.,
- « Between statute and contract: who is a worker ? », Law Quarterly Review 2019, 135, p. 347.

FORTIS E.,
- « Vie personnelle, vie professionnelle et responsabilités pénales », Dr. soc. 2004, p. 40.

FOURNIER B. et GUYOT H.,
- « Le télétravail », JCP S 2011, 1072.

FRAYSSINET J.,
- « Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise », Dr. soc. 1992, p. 596.
- « *Nouvelles technologies et droits fondamentaux des salariés* », *in Les droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise*, PUAM, 1994, p. 29.

FRAYSSINHES J.,
- « Le rôle des biais cognitifs dans l'apprentissage », éducation permanente 2022/4, n° 233, p. 147.

FREELAND M.,
- « Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité », RDT 2016, p. 289.

FROUIN J.-Y.,
- « Réguler les plateformes numériques de travail », JCP S 2020, 531.
- « Réguler les plateformes numériques de travail. Retour sur une mission compliquée », Dr. soc. 2021, p. 201.

FROUIN J.-Y., LOKIEC P., PINATEL F. et ASSER M.,
- « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », JCP S 2022, 1136.

GABORIEAU D.,
- « Comme des robots ? La manutention sous guidage vocal dans les entrepôts de la grande distribution », intervention orale, séminaire Travail et Numérique, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST), Marseille, 30 mars 2018.
- « Quand l'entrepôt devient une usine à colis », intervention orale, Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le Travail, « Travail et Innovations Technologiques », 2e éd., Bordeaux, 3 juill. 2018.

GABROY F.,
- « Une représentation "collective" des travailleurs des plateformes numériques (à peine) ébauchée », LPA 31 août 2021, n° 2-3, p. 23.

GAL S., MARTIN-BOZZI V. et LEPORT M.
- « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », Cah. DRH, 2022, n° 299.

GALVAN A. et AYACHE-REVAH I.,
- « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », Cah. DRH, 2017, n° 245.

GAMET L.,
- « Le travailleur et (les deux visages de) l'algorithme », Dr. soc. 2022, p. 775.

GAOUAOUI T. et DULAC K.,
- « Télétravail – Composer avec le télétravail transfrontalier », JCP S 2022, 1055.

GARDES D.,
- « Travail et activité : le sens des mots », Dr. soc. 2020, p. 806.
- « Le droit à l'emploi face à l'intelligence artificielle », Dr. soc. 2021, p. 115.

GAURIAU B.,
- « Les TIC et l'action syndicale », JCP S 2013, 1419.

GAURIAU B. et CESARO J.-F.,
- « Élection présidentielle – Les propositions en matière de dialogue social », JCP S 2022, 1107.

GAURIAU R.,
- « Uber Brésil : un choix de politique jurisprudentielle hasardeux », JCP S 2020, 2076.
- « Le droit à la déconnexion : regards croisés franco-brésiliens », JCP S 2021, 1187.

GÉA F.,
- « Un changement de paradigme ? », Dr. soc. 2017, p. 997.
- « La digitalisation du dialogue social », RDT 2021, p. 625.

GEFFRAY E. et GIROT C.,
- « Chronotachygraphe et loi "Informatique et Libertés" : un exemple de dialogue entre le juge et le régulateur », JCP S 2014, 1214.

GÉNIAUT B.,
- « Évolution de la norme du travail et liberté des personnes », *in* TUFFÉRY-ANDRIEUX J.-M. et LARONZE F. (dir.), Les normes du travail : une affaire de personnes ?, éd. Bruylant, 2016, p. 145.
- « Droit à la preuve, vie personnelle et principe de proportionnalité », RDT 2017, p. 134.
- « Covid-19 et télétravail », Dr. soc. 2020, p. 607.
- « Quel type de régulation pour l'intelligence artificielle, ou comment justifier l'irrationnel ? », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 105.

GHRIEB A., JOURNOT M. et UHRING L.,
- « À l'international », JCP S 2021, 349.

GINGUAY E. et GRANIER-GUILLEMARE M.,
- « Les relations de travail à l'épreuve du numérique », Cah. Lamy CSE, 2021, n° 214.

GINON A.-S., DEL SOL M. et JUSTON MORIVAL R.,
- « Réflexions sur les offres à dimension préventive développées par les organismes d'assurance santé », Dr. soc. 2019, p. 921.

GIROT C. et GEFFRAY E.,
- « Chronotachygraphe et loi "Informatique et Libertés" : un exemple de dialogue entre le juge et le régulateur », JCP S 2014, 1214.

GODIN C.,
- « Le temps des révolutions », *in* ZARKA Y.-C. (dir.), *Les Révolutions du XXI^e siècle*, PUF, 2018.

GOMES B.,
- « Le "crowdworking" : essai sur la qualification du travail par intermédiaire numérique », RDT 2016, p. 464.
- « Travailleurs "ubérisés", des salariés comme les autres ? », intervention orale, YouTube, chaîne Mediapart, 11 juill. 2019.
- « "Réguler les plateformes numériques de travail" : lecture critique du "rapport Frouin" », Dr. soc. 2021, p. 207.

GOUGUET J.-J.,
- « Des jeux liberticides ? », JS 2023, n° 243, p. 3.

GOUTTENOIRE A.,
- « Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée. À propos des questions/réponses de la CNIL sur le télétravail du 12 novembre 2020 », RDT 2021, p. 88.

GRANIER GUILLEMARRE M. et GUINGUAY E.,
- « Les relations de travail à l'épreuve du numérique », Cah. Lamy CSE, 2021, n° 214.

GRATON J.-D. et ENGUEHARD C.,
- « Vote électronique en entreprise et transparence », *in* CRJG, « La démocratie sociale à l'ère numérique : regards croisés autour du vote électronique », Lexbase Social n° 783, 16 mai 2019.

GRATTON L.,
- « Révolution numérique et négociation collective », Dr. soc. 2016, p. 1050.

GRIGUER M.,
- « Le vote électronique des représentants du personnel », JCP S 2015, 1416.

GROSJEAN V. et MORAND O.,
- « TIC, hyperconnexion et surconnexion : comprendre la dynamique des atteintes psychosociales pour les prévenir », INRS, Hygiène et sécurité du travail n° 265, déc. 2021, p. 63.

GRYNBAUM L.,
- « Loi du 13 mars 2000 : la consécration de l'écrit et de la preuve électronique au prix de la chute de l'acte authentique », Comm. com. électr. 2000, n° 4, chron. 7.

GUÉRANDIER F.,
- « Réflexions sur la justice prédictive », Gaz. Pal. 2018, n° 13, p. 15.

GUICHAOUA H.,
- « La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat », Dr. ouvrier 2013, n° 777, p. 229.

GUINGUAY E. et GRANIER G.,
- « Les relations de travail à l'épreuve du numérique », Cah. Lamy CSE, 2021, n° 214.

GUYOT H.,
- « Le télétravail codifié », JCP S 2012, 1204.
- « Nouvelles pratiques des distances, nouveaux risques ? », JCP S 2015, 1133.
- « L'adaptation du droit du travail à l'ère numérique », JCP S 2016, 1310.
- « Le droit au télétravail. Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 21 », JCP S 2017, 1318.
- « Nouvel ANI relatif au télétravail : quelles opportunités », JCP S 2020, 3113.
- « Le travail hors les murs : quelle indemnisation ? », JCP S 2021, 1139.

- « Accident de travail et télétravail : à quelques mètres ou minutes près », RF, *My actu*, 30 juin 2023.

GUYOT H. et FOURNIER B.,
- « Le télétravail », JCP S 2011, 1072.

HAMOUDI L.,
- « Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement », Bull. Joly Trav. 2019, n° 11, p. 56.

HAAS G. et ASTIER S.,
- « Les biais de l'intelligence artificielle : quels enjeux juridiques ? », Répertoire IP/IT et Communication, juill. 2019, pt. 20.

HAUTEFORT, M.,
- « Organiser les conditions du droit à la déconnexion », Cah. DRH, 2017, n° 241.

HAYTER S. et VISSER J.,
- « Pour une plus large diffusion de la négociation collective : le rôle de l'extension », RI trav. 2021, vol. 160, n° 2, p. 184.

HE L.,
- « La protection des travailleurs des plateformes numériques en Chine : avancée ou recul ? », RDT 2022, p. 121.

HIEßL C.,
- « Case Law on the Classification of Platform Workers : Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions », Comparative Labour Law & Policy Journal, 2 mai 2021.

HITIER A. et LEDERLIN E.,
- « Le principe de réversibilité du télétravail à l'épreuve du contrat de travail », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1998-1999, p. 8.

HUET J.,
- « La modification du droit sous l'influence de l'informatique », JCP 1983, I, 3095.
- « Vers une consécration de la preuve et de la signature électronique », D. 2000, chron. p. 95.

HUGLO J.-G.,
- « Le droit doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », entretien, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1899, p. 3.
- « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », entretien, Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 13.

IZARD S.,
- « Le salariat pour les compétiteurs de jeux vidéo », Semaine Sociale Lamy 2016, n° 1738.
- « Télétravail : où en est-on de l'application de l'ANI de 2020 ? », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1995, p. 3.

JAUREGUIBERRY F.,
- « L'immédiateté télécommunicationnelle », *in* MOATI P. (dir.), *Nouvelles technologies et mode de vie*, La Tour d'Aigues, L'Aube, 2005, p. 85.

JEAMMAUD A.,
- « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », Semaine sociale Lamy 2017, n° 1780.

JEANSEN E.,
- « Le recours au vote électronique, une question de confiance », JCP S 2013, 1418.
- « Les outils numériques dans la relation individuelle de travail », JCP S 2018, 1049.

JOUHET A.,
- « Télétravail sans frontières », Cah. DRH, 2021, n° 287, p. 2.

JOURDAIN A. et NAULIN S.,
- « Marchandiser ses loisirs sur internet : une extension du domaine du travail ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 60.

JOURNOT M., UHRING L. et GHRIEB A.,
- « À l'international », JCP S 2021, 349.

JULIEN M. et MAZUYER E.,
- « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018, p. 189.

JUSTON MORIVAL R., GINON A.-S. et DEL SOL M.,
- « Réflexions sur les offres à dimension préventive développées par les organismes d'assurance santé », Dr. soc. 2019, p. 921.

KANTOROWICZ B.,
- « Plateformes numériques », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 99.

KAPP T. et TOURNADRE F.,
- « Droit à la déconnexion : l'imitateur, l'adaptateur et l'innovateur », Semaine Sociale Lamy 2023, n° 1927, p. 10.

KÉFER F.,
- « La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié », in *La vie privée au travail*, éd. Anthemis, 2011, p. 56.

KERBOURC'H J.-Y.,
- « L'anticipation des restructurations à l'épreuve du droit du travail », Travail et Emploi, janv.-mars 2007, p. 25.
- « Le télétravail à l'épreuve du covid-19 », Lexbase La lettre juridique n° 819, 2 avr. 2020, p. 7.
- « Le comité social et économique en période de crise sanitaire Covid-19 », JCP S 2020, 1096.
- « Le travailleur d'une coopérative d'activité et d'emploi : l'autonomie d'un entrepreneur, la protection du salariat », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 53.

KHODRI F. et MAZUYER E.,
- « Le micro-travail numérique et la force attractive du droit du travail », RDT 2023, p. 91.

KOUDADJE G. ET CETTE G.,
- « Indemnité d'occupation du domicile et partage des gains du télétravail », Dr. soc. 2022, p. 518.

KRIEF B.,
- « Les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique : autonomie incontestable, indépendance contestée », Bull. Joly Trav. 2021, n° 7-8, p. 41.

LABATUT T.,
- « Enfant artiste : un travail sans danger ? (Étude comparée : France – États-Unis) », RDT 2019, p. 545.

LABBÉE X.,
- « Le corps humain connecté », Gaz. Pal. 2018, n° 9, p. 15.

LABORDE J.-P.,
- « Vie professionnelle, vie personnelle et droit de la Sécurité sociale », Dr. soc. 2004, p. 70.
- « Le droit à une vie familiale pour le salarié », *in* LEMOULAND J.-J. et LUBY M. (dir.), *Le droit à une vie familiale*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 2007, p. 49.
- « Le compte personnel d'activité : un nouveau modèle ? », *in* BORGETTO M., GINON A.-S., GUIOMARD F. et PIVETEAU D. (dir.), *Travail et protection sociale : de nouvelles articulations ?*, coll. Grands colloques, LGDJ, Lextenso, 2017, p. 139.
- « Le revenu universel, un objet complexe », Dr. soc. 2017, p. 287.

LAFOURCADE L.,
- « Repenser la sécurité du télétravailleur », JCP S 2016, 1401.

LAIMAY C.,
- « À quoi sert le design UX ? », i2D 2017/1, vol. 54, p. 34.

LAMBERT M.,
- « La formation des salariés 2.0 : l'effet levier des TIC », Céreq Bref, 2019, 376, p. 1.

LAMPERT A.,
- « La charte sur le télétravail », Bull. Joly Trav. 2022, n° 03, p. 38.

LANOUZIÈRE H.,
- « Covid-19 et télétravail », (entretien), Semaine sociale Lamy 2020, n° 1900.

LARDEUX G.,
- « Le droit à la preuve : tentative de systématisation », RTD civ. 2017, p. 1.
- « La conciliation entre secrets juridiques et vérité judiciaire : méthodes et sources du droit en question », D. 2023, p. 898.

LAROCHE P. et DENÊTRE L.,
- « La Santé au travail 4.0 : la télémédecine, retour d'expérience d'un médecin du travail avec un exemple de mise en pratique », Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, oct. 2023, Vol. 84, Issue 5, art. 101856.

LAULOM S.,
- « La prévention du risque de discrimination par algorithme », Semaine sociale Lamy 2023, p. 4.

LE CLUB DES JURISTES,
- « Quel avenir pour le salariat ? », Semaine Sociale Lamy 2017, n° 1755.

LE ROY M.,
- « La déclaration sur les droits et principes numériques pour la décennie numérique : un texte en trompe l'œil », LPA 2023, n° 9, p. 16.

LEBORGNE-INGELAERE C.,
- « "Technologies de l'information et de la communication" et télétravail : un couple paradoxal », Bull. Joly Trav. 2018, n° 02, p. 139.

LEBORGNE-INGELAERE C. et FANTONI-QUINTON S.,
- « L'impact des TIC sur la santé au travail », JCP S 2013, 1452.

LECLERC O.,
- « La technologie au service du travail décent », Dr. soc. 2020, p. 33.

LECLERC O. et PASQUIER T.,
- « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et droit comparé », RDT 2010, p. 83.

LECLERCQ P.,
- « Le nouveau droit civil et commercial de la preuve et le rôle du juge », Comm. com. électr. 2000, n° 5, chron. 9.

LEDERLIN E.,
- « Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité », JCP S 2015, 1415.

LEDERLIN E. et HITIER A.,
- « Le principe de réversibilité du télétravail à l'épreuve du contrat de travail », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1998-1999, p. 8.

LEDERLIN E. et SAINT-LARY I.,
- « Les titres-restaurants : une illustration de la complexité d'application du principe d'égalité de traitement aux télétravailleurs », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1950, p. 3.

LÉONARD M., FIDRY M. et KAPP T.,
- « La téléconsultation en médecine du travail. Une enquête du Croct Grand Est », Semaine sociale Lamy 2022, n° 1986, p. 6.

LEPORT M., GAL S. et MARTIN-BOZZI V.,
- « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », Cah. DRH, 2022, n° 299.

LEROUGE, L.,
- « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », Dr. soc. 2014, p. 152.
- « Un accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le numérique : quel encadrement pour la protection de la santé au travail ? », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1927.

LEVY-WAITZ P., MOREL F. et DUTHEILLET DE LAMOTHE O.,
- « Le portage salarial sécurisé, une voie d'avenir entre travail indépendant et salariat », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1956.

LHERNOULD J.-P.,
- « Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier », RJS 7/21.
- « Quelle loi applicable pour les télétravailleurs transnationaux et pour les salariés travaillant hors de France ? Réflexions autour du critère des "liens plus étroits" », JCP S 2022, 1189.
- « Télétravail transfrontalier : un accord multilatéral, une note administrative, beaucoup de chausse-trappes », Tribune Navis social, efl.fr, 9 juin 2023.

LHERNOULD J.-P. et ROBIN-OLIVIER S.,
- « Travailleurs des plateformes. État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », RJS 7/20.

LHUISSIER C.,
- « L'envoi recommandé électronique : une opportunité pour les services RH ? », JCP S 2020, 3060.

LILLIU E.,
- « Auditions Uber Files : la Cour de cassation fait le point », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2039.

LINOTTE D. et ATTIAS C.,
- « Le mythe de l'adaptation du droit au fait », D. 1977, chron. p. 251.

LOISEAU G.,
- « La liberté d'expression du salarié », RDT 2014, p. 396.
- « Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification », RDC 2016, n° 4, p. 730.
- « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », Dr. soc. 2017, p. 463.
- « La valeur juridique de la charte », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 52.
- « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », JCP S 2020, 1000.
- « Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix », JCP S 2020, 2045.
- « Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », Com. comm. électr. 2021, n° 3, étude 6.
- « Le déréglementarisme des plateformes de mise à disposition du personnel », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1936, p. 13.
- « L'image de l'entreprise et les réseaux sociaux », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1979.
- « Le soldat augmenté », JCP G 2021, 65.
- « Le contrat de travail électronique », JCP S 2022, 1111.
- « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », JCP G, 9 mai 2022, 577.
- « Intelligence artificielle et droit des personnes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022, p. 39.
- « L'analyse des émotions en phase de recrutement », Comm. com. électr. 2023, n° 7, act. 56.
- « La qualification des plateformes de mise à disposition de personnel », JCP S 2023, 1064.
- « Le droit de la preuve illicite », JCP S 2023, 1095.

LOISEAU G. et ADER B.,
- « Liberté d'expression sur les réseaux sociaux : étendue et limites », Cah. DRH 2021, n° 286.

LOISEAU G. et BENSAMOUN A.,
- « L'intelligence artificielle : faut-il légiférer ? », D. 2017, p. 581.

LOISEAU G. et BOURGEOIS M.,
- « Du robot en droit à un droit des robots », JCP G 2014, 1231.

LOISEAU G. et MARTINON A.,
- « L'homo-ubericus est-il un salarié ? », Cah. soc. 2016, n° 286, p. 283.
- « Le machinisme intelligent », Cah. soc. 2017, n° 293, p. 55.
- « Les données numériques au travail : entre protection des salariés et droit de contrôle des employeurs », Dossier (dir.), Cah. soc. 2018, n° 306, p. 220.
- « L'Homo Numericus », Bull. Joly Trav. 2020, n° 12, p. 1.

LOKIEC P.,
- « De la subordination au contrôle », Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 10.
- « Les contours récents du pouvoir de direction », *in Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, LGDJ, Lextenso, 2022, p. 297.
- « Le nécessaire bornage du droit à la preuve illicite », Semaine sociale Lamy 2023, n° 2052.

LOKIEC P., PINATEL F., ASSER M. et FROUIN J.-Y.,
- « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », JCP S 2022, 1136.

LOKIEC P. et ROCHFELD J.,
- « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination ? Travail sous big data : les transformations du pouvoir », *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 545.

LUKÁCS A.,
- « "Licenciements Facebook" : protection de la vie personnelle des salariés et utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail », RDCTSS 2022/1, p. 76.

LYON-CAEN A.,
- « Libertés et contrôle dans l'entreprise. 20 ans après », RDT 2014, p. 386.

MALATERRE C., TINAS B. et DE GRENIER N.,
- « Sécuriser les travailleurs des plateformes : ce que proposent les coopératives d'activité et d'emploi », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 65.

MALFETTES L.,
- « L'accès au droit (du travail) : au cœur d'un paradoxe ? », Dr. soc. 2018, p. 802.
- « Gestion du personnel par algorithmes et droits du salarié », Dr. soc. 2019, p. 591.

MANIGOT V., ROZEC P. et CANTENOT N.,
- « La protection des données personnelles dans l'entreprise », JCP S 2016, 1260.

MARIANO C.,
- « Outil numérique et dialogue social », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 253.

MARIÉ R.,
- « La dématérialisation des relations de travail : un horizon sans limites ? », RJS 1/21, p. 17.

MARIE V.,
- « La blockchain : le smart contract à l'épreuve du droit des contrats », cliniquedudroitderouen.fr, 9 mars 2023.

MARINO L.,
- « Vidéosurveillance au travail : le principe de proportionnalité mis en œuvre par la CNIL », RDT 2010, p. 108.

MARKUS J.-P.,
- « Le nudge administratif », RFDA 2022, p. 85.

MARQUIS P., PAPINI O. ET PRADE H.,
- « Éléments pour une histoire de l'intelligence artificielle », *in* MARQUIS P., PAPINI O. et PRADE H. (dir.), *Panorama de l'intelligence artificielle, ses bases méthodologiques, ses développements*, Vol. 1. Représentation des connaissances et formalisation des raisonnements, éd. Cépaduès, 2014.

MARTIAL-BRAZ N.,
- « De quoi l'ubérisation est-elle le nom ? », D. IP/IT 2017, p. 133.

MARTIN-BOZZI V., LEPORT M. et GAL S.,
- « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », Cah. DRH, 2022, n° 299.

MARTINIÈRE R.,
- « Les droits des salariés confrontés aux objets connectés de santé », *in* BROSSET E., GAMBARDELLA S. et NICOLAS G. (dir.), *La santé connectée et « son » droit, approches de droit européen et de droit français*, PUAM, 2017, p. 233.
- « Approches comparatives : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

MARTINON A. et LOISEAU G.,
- « L'homo-ubericus est-il un salarié ? », Cah. soc. 2016, n° 286, p. 283.
- « Le machinisme intelligent », Cah. soc. 2017, n° 293, p. 55.
- « Les données numériques au travail : entre protection des salariés et droit de contrôle des employeurs », Dossier (dir.), Cah. soc. 2018, n° 306, p. 220.
- « L'Homo Numericus », Bull. Joly Trav. 2020, n° 12, p. 1.

MASSON F.,
- « Un droit de grève en droit des contrats ? », Dr. soc. 2017, p. 861.

MATHIEU C.,
- « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », *in* « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », RDT 2016, p. 592.
- « L'inopposabilité d'un dispositif de surveillance illicite », Dr. ouvrier 2021, n° 877, p. 496.

MATTHIOS F.J.,
- « Le Parlement autorise une expérimentation de caméras dites "augmentées" : enjeux et garanties », Revue pratique de la prospective et de l'innovation, 2023, n° 1, doss. 5.

MAZARS M.-F.,
- « Le protection des données personnelles des salariés : le changement c'est maintenant ! », RDT 2018, p. 498.
- « De la souveraineté de l'individu sur ses données personnelles à l'heure du RGPD », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 123.

MAZARS M.-F. et EL BOUJEMAOUI W.,
- « Maîtriser le socle du droit de la protection des données pour aborder l'application du Règlement européen (RGPD) », RDT 2018, p. 298.
- « Se préparer à la discipline du RGPD », RDT 2018, p. 506.
- « Algorithmes, une utilisation à l'épreuve du droit de la protection des données personnelles », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 163.

MAZEAUD A.,
- « Modification du contrat, changement des conditions de travail et vie personnelle », Dr. soc. 2004, p. 77.

MAZUYER E. et JULIEN M.,
- « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018, p. 189.

MAZUYER E. et KHODRI F.,
- « Le micro-travail numérique et la force attractive du droit du travail », RDT 2023, p. 91.

MEIFFRET-DELSANTO K.,
- « Droit social et plateformes numériques : quels risques économiques et contentieux ? », Lexbase Social n° 792, 25 juill. 2019.

MEKKI M.,
- « If code is law, then code is justice ? Droits et algorithmes », Gaz. Pal. 2017, n° 297, p. 10.
- « Les mystères de la blockchain », D. 2017, 2160.

MENECEUR Y., MERLATEAU J.-B. et BAUMGARTEN C.,
- « Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales », Dr. ouvrier 2019, n° 846, p. 1.

MICHAUD C.,
- « Télétravail, frais, quelles obligations pour l'employeur ? », Bull. Joly Trav. 2020, p. 50.

MICHEL S.,
- « TIC et protection de la vie privée du salarié », Bull. Joly Trav. 2018, p. 149.
- « La déconnexion du salarié : entre droit de retrait et retrait d'un droit », LPA 2018, n° 222, p. 8.
- « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », JSL 2020, n° 494.

MISTRETTA P.,
- « Intelligence artificielle et droit de la santé », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022, p. 383.

MOLE A.,
- « Ordinateurs recruteurs, logiciels d'évaluation », Semaine sociale Lamy 1990, n° 484.
- « Informatique et libertés au travail, les nouveaux enjeux », Dr. soc. 1990, p. 59.
- « Au-delà de la loi informatique et libertés », Dr. soc. 1992, p. 603.
- « Mails personnels et responsabilités : quelles frontières ? », Dr. soc. 2002, p. 84.

MOLFESSIS N.,
- « Vie professionnelle, vie personnelle et responsabilité des commettants du fait de leurs préposés », Dr. soc. 2004, p. 31.

MORAND O. et GROSJEAN V.,
- « TIC, hyperconnexion et surconnexion : comprendre la dynamique des atteintes psychosociales pour les prévenir », INRS, Hygiène et sécurité du travail n° 265, déc. 2021, p. 63.

MOREL F., DUTHEILLET DE LAMOTHE O. et LEVY-WAITZ P.,
- « Le portage salarial sécurisé, une voie d'avenir entre travail indépendant et salariat », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1956.

MOULY J.,
- « La production en justice de la photographie de documents consultés sur le fondement de l'article L. 3171-2, alinéa 2, du Code du travail : vie privée versus droit à la preuve », Dr. soc. 2017, p. 89.

MOUNIER S.,
- « Le portage salarial sécurisé, vraiment ? », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 5.

MRAOUAHI S.
- « Le (télé)travail, c'est la santé … ? », Cah. soc. 2018, p. 321

MWAMADZINGO M. et PEELS R.,
- « La revitalisation des syndicats : gérer au mieux les incertitudes, les changements et la résilience au sein du monde du travail », OIT, Journal international de recherche syndicale, 2022, Volume 11, n° 1-2, p. 1.

NASOM-TISSANDIER H. et SWEENEY M.,
- « Les plateformes numériques de transport face au contentieux », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 75.

NAULIN S. et JOURDAIN A.,
- « Marchandiser ses loisirs sur internet : une extension du domaine du travail ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 60.

NERDEN Y. et CHAPELLON-LIEDHART D.,
- « Télétravail : l'accident du travail en question », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1909.

NETTER E.,
- « Le "code du travail numérique" », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 71.
- « La portabilité, un droit nouveau à inventer », D. IP/IT 2020, p. 352.

NIEL S.,
- « Endiguer la sur-connexion professionnelle », Cah. DRH, 2017, n° 241.

NOGUERO D.,
- « Intelligence artificielle et véhicules autonomes », *in* BENSAMOUN A. et LOISEAU G. (dir.), *Droit de l'intelligence artificielle*, coll. Les intégrales, LGDJ, 2ème éd., 2022, p. 111.

OKBANI N., CAMAJI L. et MAGORD C.,
- « Dématérialisation des services publics et accès aux droits », Revue des politiques sociales et familiales, 2022/4, n° 145, pp. 3-10.

PADYCH C.,
- « En Espagne, les livreurs sont désormais des salariés », Liaisons soc. 2021, Europe 29.
- « Travailleurs des plateformes : le Portugal va à son tour imposer le salariat », Liaisons soc. 2021, Europe, 39.

PALLANTZA D.,
- « La formation professionnelle continue à la lumière des TIC », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 142.

PÄRLI K.,
- « L'ubérisation du travail en Suisse », RDCTSS 2019/2, p. 68.
- « Arrêts clarificateurs du Tribunal fédéral concernant la cause Uber – des (nombreuses) questions encore ouvertes », (trad. fr. éd.), SZS-OnlineFirst, 11 juillet 2022.

PASQUIER T.,
- « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », D. IP/IT 2017, p. 368.
- « Le droit social au risque de l'ubérisation », intervention orale, Université d'été pluridisciplinaire et internationale, « Travail et Innovations Technologiques », 2e éd., Bordeaux, 4 juill. 2018.
- « La plateforme, le travailleur et l'entreprise. Quel encadrement juridique pour le pouvoir privé numérique ? », *in* DELPECH X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 1er sept. 2021, p. 95.
- « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », *in* DAUGAREILH P. et PASQUIER T., « Controverse : la situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », RDT 2021, p. 14.

PASQUIER T. et LECLERC O.,
- « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et droit comparé », RDT 2010, p. 83.

PATAUT E.,
- « Résister à l'inéluctable ubérisation du monde ? », RTD eur. 2022, p. 3.

PÉCAUT-RIVOLIER L.,
- « Naissance des principes essentiels du droit du travail », RDT 2016, p. 79.

PEELS R. et MWAMADZINGO M.,
- « La revitalisation des syndicats : gérer au mieux les incertitudes, les changements et la résilience au sein du monde du travail », OIT, Journal international de recherche syndicale, 2022, Volume 11, n° 1-2, p. 1.

PÉRETIÉ M.-M. et PICAULT A.,
- « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », *in* « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », RDT 2016, p. 592.

PERICHON C. et DESAINT B.,
- « De la "laisse électronique" à l' "éducation numérique" ? », Cah. DRH, 2016, n° 232.

PERULLI A.,
- « Le droit du travail "au-delà de la subordination". Collaborations "hetero-organisées par le commettant" et protections minimales pour les livreurs indépendants », RDT 2020, p. 309.

PETIT F.,
- « L'influence du droit électoral politique sur les élections professionnelles dans l'entreprise », Dr. soc. 2000, p. 603.
- « Le vote électronique dans l'entreprise », JCP S 2008, 1199.
- « Le référendum électronique est-il voué à l'échec ? », JCP S 2010, 1146.
- « Le vote électronique est-il adapté aux élections des représentants du personnel ? », RDT 2012, p. 413.
- « Les communications syndicales à l'ère du numérique », Dr. soc. 2018, p. 1053.
- « La mise en place du vote électronique pour l'élection des représentants du personnel », *in* CRJG, « La démocratie sociale à l'ère numérique : regards croisés autour du vote électronique », Lexbase Social n° 783, 16 mai 2019.
- « Les fragilités des scrutins électroniques », Dr. soc. 2019, p. 465.
- « Plate-formes VTC : Uber France assigné pour concurrence déloyale », Le club des juristes, 15 sept. 2020.
- « Les travailleurs des plateformes ont largement délaissé l'élection de leurs représentants », le club des juristes, 19 mai 2022.
- « Outil numérique et représentation du personnel », *in* BOSSU B. (dir.), *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, coll. Planète Social, LexisNexis, juin 2022, p. 235.

PEYRONNET M.,
- « L'usage des algorithmes et de l'IA dans le recrutement : une occasion de (ne) plus discriminer », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 139.
- « Si l'algorithme est aveugle, la justice peut lui rendre la vue », *in* « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », RDT 2021, p. 81.
- « Du management algorithmique au recrutement par algorithme : le rôle des données », Bull. Joly Trav. 2022, n° 6, p. 48.

PEZET É.,
- « Intelligence artificielle et droit du travail », intervention orale *in* Cycle « L'intelligence artificielle : quelle intelligence juridique ? », Colloque, Cour de cassation, 1er juill. 2021.
- « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002, p. 26.

PICAULT A. et PÉRETIÉ M.-M.,
- « Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation », *in* « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », RDT 2016, p. 592.

PINATEL F.,
- « Pour une sécurisation législative de la jurisprudence relative à l'équilibre des droits dans le domaine de la preuve », Cah. DRH 2022, n° 295.

PINATEL F., ASSER M., FROUIN J.-Y. et LOKIEC P.,
- « Les travailleurs des plateformes numériques : regards croisés », JCP S 2022, 1136.

PORTA J.,
- « La vidéosurveillance », D. 2012, p. 901.

PORTA J. et BIDET A.,
- « Le travail à l'épreuve du numérique », RDT 2016, p. 328.

PRÉVOST S. et SIRINELLI P.,
- « Vie privée... d'intimité », D. IP/IT 2019, p. 337.

PROBST A.,
- « Télétravail au domicile. Confusion des lieux et distinction des temps », Dr. soc. 2006, p. 1109.
- « Le lieu de télétravail », Lexbase Social n° 842, 5 nov. 2020.

PRUNIER-POULMAIRE S.,
- « Le télétravail ne peut être constant, permanent et exclusif », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1920.

RADÉ C.,
- « Nouvelles technologies Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002, p. 26.
- « Des critères du contrat de travail », Dr. soc. 2013, p. 202.
- « L'entreprise et la vie privée du salarié », Dr. soc. 2021, p. 4.
- « My Uber is rich », Dr. soc. 2021, p. 193.
- « Pour un droit du "travail" », Dr. soc. 2022, p. 289.

RANC S.,
- « Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié », RDCTSS 2020/2, p. 94.

RAPP L.,
- « Théorie des incitations et gouvernance des activités spatiales », *in* FRISON-ROCHE M.-A., Les outils de la compliance, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, 2020, p. 73.

RATTI L.,
- « La neutralité algorithmique à l'épreuve de ses effets discriminatoires », *in* « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », RDT 2021, p. 81.

RAULT-DUBOIS O. et BÉAL S.,
- « Le télétravail facilité », JCP E 2017, 1536.

RAY J.-E.,

- « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 1992, p. 525.
- « Comité d'entreprise, transparence et dissuasion », Dr. soc. 1993, p. 215.
- « De Germinal à internet - Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail », Dr. soc. 1995, p. 634.
- « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », Dr. soc. 1996, p. 121.
- « Rapports entre le droit du travail et les nouvelles technologies de l'information et de la communication », Dossier (dir.), Dr. soc. 2002, p. 5 et s.
- « De la sub/ordination à la sub/organisation », Dr. soc. 2002, p. 5.
- « NTIC et droit syndical », Dr. soc. 2002, p. 65.
- « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle », Dr. soc. 2002, p. 939.
- « Vies professionnelles et vies personnelles », Dr. soc. 2004, p. 5.
- « Temps professionnel et temps personnels », Dr. soc. 2004, p. 58.
- « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », Dr. soc. 2004, p. 1077.
- « La guerre des temps ? Le Net ? *Never Enough Time* ! », Dr. soc. 2006, p. 3.
- « Droit du travail et TIC (I) », Dr. soc. 2007, p. 140.
- « Droit du travail et TIC (II) », Dr. soc. 2007, p. 275.
- « Droit du travail et TIC (III) », Dr. soc. 2007, p. 423.
- « Actualité des TIC », Dr. soc. 2007, p. 951.
- « Actualité des TIC », Dr. soc. 2008, p. 1072.
- « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », Dr. soc. 2010, p. 44.
- « Actualité des TIC », Dr. soc. 2010, p. 267.
- « Métamorphoses du droit du travail », Dr. soc. 2011, p. 1162.
- « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p. 443.
- « À propos de la révolution numérique », Dr. soc. 2012, p. 934.
- « Le droit du travail dans le monde qui vient », Dr. soc. 2013, p. 1.
- « Actualité des NTIC », Dr. soc. 2013, p. 978.
- « Qualité de vie au travail et travail de demain », Dr. soc. 2015, p. 154.
- « Actualité des TIC – Tous connectés, partout, tout le temps ? », Dr. soc. 2015, p. 516.
- « Grande accélération et droit à la déconnexion », Dr. soc. 2016, p. 912.
- « Rester dans la course », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 39.
- « Numérique et droit du travail », intervention orale, colloque Liaisons Sociales, 19 mai 2017.
- « Télétravail : le rapport conjoint analysé par Jean-Emmanuel Ray », Liaisons soc. 2017, Quot. n° 17350.
- « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc. 2018, p. 52.
- « Le nécessaire renouvellement du droit du travail », Dr. soc. 2019, p. 522.
- « Du télétravail au travail flexible, notre nouveau monde numérique du travail », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1920.
- « Cachez ce télétravail que je ne saurais voir ! Par de pareils sujets, les codes sont blessés, et cela fait venir de coupables pensées », Le club des juristes, 25 févr. 2021.
- « De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance », Dr. soc. 2021, p. 236.
- « Contrôler la durée du travail … chez soi ? », Dr. soc. 2022, p. 21.

RAY J.-E. et BOUCHET J.-P.,

- « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », Dr. soc. 2010, p. 44.

RAY J.-E. et VERKINDT P.-Y.,

- « Nouveaux risques, nouveau droit de la santé au travail » *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 831.

RAYNAUD J.,

- « Pour la réhabilitation, sous conditions, de la preuve dite déloyale en droit du travail », JCP E 2013, 1044.

RAYNOUARD A.,

- « Adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et à la signature électronique », Defrénois 2000, n° 10, p. 593.

RÉMY P.-L. et AUBRY M.,

- « Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies », Dr. soc. 1992, p. 522.

RICHARD A.,

- « Télétravail formation professionnelle, salaires : les DRH ont la parole », (entretien), Semaine sociale Lamy 2021, n° 1973, p. 5.

RIOCHE S.,

- « RGPD et relations de travail : de l'importance d'être conforme », Gaz. Pal. 2019, n° 20, p. 54.

ROBIN-OLIVIER S.,

- « Une nouvelle catégorie de travailleurs ? » *in* BERTRAND B. et SIRINELLI J. (dir.), « L'émergence d'une régulation autonome des plateformes », colloque, YouTube, chaîne IODE (Institut de l'Ouest : Droit et Europe), 8 oct. 2021.

ROBIN-OLIVIER S. et LHERNOULD J.-P.,

- « Travailleurs des plateformes. État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », RJS 7/20.

ROCHFELD J. et LOKIEC P.,

- « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination ? Travail sous big data : les transformations du pouvoir », *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 545.

ROSA F.,

- « Une alternative au modèle capitaliste : le "coopérativisme de plateforme" », Dr. soc. 2021, p. 610.

ROSENBLAT A. et CALO R.,

- « *The Taking Economy: Uber, Information and Power* », (L'économie de captation : Uber, information et pouvoir), *Columbia Law Review*, Vol. 117, 2017, *University of Washington School of Law Research Paper n*°2017-08, 9 mars 2017, maj. 22 oct. 2017, p. 1680.

ROUVIÈRE F.,
- « Intelligence artificielle », intervention orale, Conférence, Aix-Marseille Université, 27 mars 2018.
- « Juri'Predis au Sénat "ce qui importe c'est la théorie du raisonnement juridique" », intervention, Sénat, 2e forum parlementaire de la *legaltech*, 1er juill. 2019, YouTube, chaîne Juri Predis, 11 juill. 2019.
- « Dix problèmes épistémologiques sur la justice prédictive », D. 2021, p. 587.

ROZEC P., CANTENOT N. et MANIGOT V.,
- « La protection des données personnelles dans l'entreprise », JCP S 2016, 1260.

SACHS T. et VERNAC S.,
- « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », Dr. soc. 2021, p. 216.

SAINT-LARY I. et LEDERLIN E.,
- « Les titres-restaurants : une illustration de la complexité d'application du principe d'égalité de traitement aux télétravailleurs », Semaine sociale Lamy 2021, n° 1950, p. 3.

SCIBERRAS J.-C.,
- « L'irrigation de l'entreprise par les nouvelles technologies de l'information et de la communication : le point de vue d'un praticien », Dr. soc. 2002, p. 93.

SCHWARTZ J. et BEAUFOUR J.,
- « Demande de droit d'accès par les salariés à leurs données personnelles : faut-il tout communiquer ? », Bull. Joly Trav. 2023, n° 9, p. 49.

SÉNÉCHAL J.,
- « Le "courtage" des opérateurs de plateformes en ligne », AJ contrat, Dalloz 2018, p. 8.

SERENO S.,
- « Focus sur les discriminations par algorithmes », RDT 2020, p. 280.
- « La lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi en quête de sens », Dr. soc. 2020, p. 409.
- « Le droit du travail à l'épreuve du Covid-19 », Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 53.
- « Les travailleurs des plateformes numériques : des droits en (dé)construction ? », Gaz. Pal. 2022, n° 41, p. 54.

SERIZAY B.,
- « La loi Travail : une tempête dans un verre d'eau », Cah. soc. 2016, n° 286, p. 284.
- « Le "salariat" masqué des travailleurs de plateformes : une imposture ? », Semaine sociale Lamy 2020, n° 1934-1935.

SÉVILLIA B.,
- « En questions : métaverse et droit du travail, une cohabitation impossible ? », JCP S 2022, act. 287.

SIGALO SANTOS L. et BARRAUD DE LAGERIE P.,
- « Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 33.

SIMITIS S.,
- « Quatre hypothèses et quatre dilemmes. Quelques propos sur l'état actuel de la protection des données personnelles des salariés », Dr. soc. 2002, p. 88.

SIRINELLI P. et PRÉVOST S.,
- « Vie privée... d'intimité », D. IP/IT 2019, p. 337.

SONTAG KOENIG S.,
- « Le télétravail transfrontalier : un défi pour le droit social », LPA 29 janv. 2016, n° 21, p. 6.
- « Smartcity : destination inconnue ? », D. actu., 29 sept. 2023.

SPIRE R.,
- « Hyperconnexion et contrat de travail : quand les sphères personnelle et professionnelle se confondent », Dr. ouvrier 2019, n° 848, p. 135.

STULZ, V. et D'HEILLY, A.,
- « En questions : le droit à la déconnexion », JCP S 2020, 417.

SUNSTEIN C.R.,
- « Sludge: What Stops Us from Getting Things Done and What to Do about It », MIT Press, sept. 2021.

SUPIOT A.,
- « Les nouveaux visages de la subordination », Dr. soc. 2000, p. 131.
- « Travail, droit et technique », Dr. soc. 2002, p. 13.
- « L'autorité de la science. Vérité scientifique et vérité légale », *in* ROSANVALLON P. (dir.), *Science et démocratie*, coll. Colloque annuel du Collège de France, Odile Jacob, 2014, p. 81.

SWEENEY M. et NASOM-TISSANDIER H.,
- « Les plateformes numériques de transport face au contentieux », *in* ABDELNOUR S. et MÉDA D. (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, coll. la vie des idées.fr, PUF, 2e tirage, oct. 2019, p. 75.

TARTING J.,
- « Adapter le portage salarial aux travailleurs des plateformes », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 49.

TEISSIER A.,
- « En questions : Plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ? », JCP S 2019, act. 357.

TEYSSIÉ B.,
- « La dématérialisation des relations collectives de travail », *in* DECOCQ G., GAUTIER P.-Y., LEPAGE A et PASSA J. (init.), *Études en l'honneur du Professeur Jérôme Huet*, coll. Mélanges, éd. LGDJ, nov. 2017, p. 363.
- « Télétravail *versus* communauté de travail », D. 2022, p. 1518.
- « L'IA, le robot et le salarié », Dr. soc. 2022, p. 665.
- « Algorithmes et droits de l'homme », JCP G 2022, act. 984.
- « L'IA, le salarié et chat GPT », Dr. soc. 2023, p. 465.

TEYSSIER C.,
- « Télétravail au domicile : une approche juridique des mutations en cours », Dr. soc. 2023, p. 38.

THOMAS S.,
- « Ordonnance sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : à retenir aussi », Cah. Lamy CE, 2017, n° 176.
- « Réflexion sur le télétravail : les partenaires sociaux rendent leur conclusions », Liaisons soc. 2017, Quot., n° 17350.

THOUVENIN A. et COEFFARD P.,
- « La promotion du télétravail », JCP S 2018, 1334.

THURAT P. et VIVIEN P.,
- « Comment concilier protection des salariés et nouvelles formes de travail ? », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 42.

TINAS B., DE GRENIER N. et MALATERRE C.,
- « Sécuriser les travailleurs des plateformes : ce que proposent les coopératives d'activité et d'emploi », Bull. Joly Trav. 2021, n° 3, p. 65.

TOMASSETTI P.,
- *The labour-environment nexus : legal perspectives and beyond*, intervention orale, Symposium, *etui*, Aix-Marseille Université, CDS, 6-7 oct. 2022.

TOURANCHET L., ALAX-LUQUETAS X. et BOURGEOIS M.-B.,
- « Le droit à la déconnexion », JCP S 2017, 1199.

TOURNADRE F. et KAPP T.,
- « Droit à la déconnexion : l'imitateur, l'adaptateur et l'innovateur », Semaine Sociale Lamy 2023, n° 1927, p. 10.

TOURNAUX S.,
- « Droit à la déconnexion et charge de travail », *in Itinéraires d'un juriste, Mélanges en l'honneur de Marc Véricel*, éd. mare et martin, 2023, p. 399.

TOURNAUX S. et BENTO DE CARVALHO L.
- « Actualité du régime juridique du contrat de travail », Dr. soc. 2019, p. 7.

TRICOIT J.-P.,
- « La dématérialisation de la gestion de la relation de travail », Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 146.

TROUDE-CHASTENET P.,
- « Technique et politique dans l'œuvre de Jacques Ellul », *in* TROUDE-CHASTENET P. (dir.), *Sur Jacques Ellul*, coll. Philosophie, éd. L'Esprit du temps, 1994, p. 37.

UHRING L., GHRIEB A. et JOURNOT M.,
- « À l'international », JCP S 2021, 349.

VACCARO T. et VAN DETH P.,
- « Droit de la preuve en procédure prud'homale : retour sur une évolution jurisprudentielle majeure », JSL 2022, n° 534.

VALDÉS DEL-RE.,
- « Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du Statut du travail autonome espagnol », RDT 2008, p. 296.

VALÉRY M.-A.,
- « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo », RDT 2021, p. 231.

VALLESPIR B.,
- « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertise », Dr. soc. 2002, p. 54.
- « L'usine du futur : tendances technologiques et organisationnelles », intervention orale, Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le Travail, « Travail et Innovations Technologiques », 2e éd., Bordeaux, 3 juill. 2018.

VAN DEN BERGH K.,
- « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », RDT 2018, p. 318.
- « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », RDT 2019, p. 101.
- « La charte sociale des opérateurs de plateformes : "Couvrez cette subordination que je ne saurais voir" », Dr. soc. 2020, p. 439.
- « Le rapport "Frouin" : poser le cadre légal d'une plateformisation du travail, RDT 2021, p. 98.

VAN DETH P. et VACCARO T.,
- « Droit de la preuve en procédure prud'homale : retour sur une évolution jurisprudentielle majeure », JSL 2022, n° 534.

VÉRICEL M.,
- « L'accord sur le télétravail : un accord de compromis qui reste à la marge du normatif », RDT 2021, p. 59.

VERKINDT P.-Y. et RAY J.-E.,
- « Nouveaux risques, nouveau droit de la santé au travail » *in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 831.

VEZIES D.,
- « Le "salarié augmenté" : quand la science-fiction devient réalité », Rev. pratique de la prospective et de l'innovation 2023, n° 1, 3.

VINCENT J.-Y.,
- « Le droit électoral à l'heure de l'Internet », *in Terres du droit. Mélanges en l'honneur d'Yves Jégouzo*, coll. Études, mélanges, travaux, Dalloz, 2009, p. 538.

VISSER J. et HAYTER S.,
- « Pour une plus large diffusion de la négociation collective : le rôle de l'extension », RI trav. 2021, vol. 160, n° 2, p. 184.

VITALIS A.,
- « Informatisation et autonomie de la technique », *in* TROUDE-CHASTENET P. (dir.), *Sur Jacques Ellul*, coll. Philosophie, éd. L'Esprit du temps, 1994, p. 151.

VIVIEN P. et THURAT P.,
- « Comment concilier protection des salariés et nouvelles formes de travail ? », Cah. soc. 2017, n° 298, p. 42.

WALLISER A.,
- « Le rapport "Nora-Minc". Histoire d'un best-seller », Vingtième Siècle, revue d'histoire, n° 23, juill.-sept. 1989, Dossier : mai 68, p. 35.

WAQUET P.,
- « Le temps de repos », Dr. soc. 2000, p. 288.
- « La vie personnelle du salarié », *in Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e^ siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, 2001, p. 513.
- « La vie personnelle du salarié », Dr. soc. 2004, p. 23.

WEFEL W.C. et CHERRY M.A.
- « Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie », RDT 2021, p. 272.

WEISSMANN R.,
- « Nouvelles technologies et relations collectives de travail », JCP S 2018, 1050.

WILLMANN C.,
- « Le portage salarial, ce mal-aimé », Dr. soc. 2015, p. 416.
- « Place des chartes dans le droit à la déconnexion », Bull. Joly Trav. 2022, p. 41.

WINTER D.,
- « *Silicon Snake Oil, Second Thoughts on the Information Highway, Clifford Stoll* », (Illusions du Silicium : réflexions sur l'autoroute de l'information, Clifford Stoll), https://waldorflibrary.org/images/stories/Journal_Articles/RB2106.pdf.

WOLMARK C.,

- « Intelligence artificielle et droit du travail », intervention orale *in* Cycle « L'intelligence artificielle : quelle intelligence juridique ? », Colloque, Cour de cassation, 1er juill. 2021.

ZHENG A.,

- « Évolutions technologiques et normes du travail en Chine », *in* SUPIOT A. (dir.), *Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail*, Les Éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2019, p. 211.

ZOLYNSKI C.,

- « La blockchain : la fin de l'ubérisation ? », D. IP/IT 2017, p. 512.

IV. Conclusions, commentaires, notes, rapports et observations

ADAM P.,
- « SMS, vie privée et portable professionnel : histoire (courte) d'un Homme "sans territoire" », obs. sous Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779, RDT 2015, p. 191.
- « Absence de déclaration (simplifiée) à la CNIL et recevabilité de la preuve », note sous Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522, D. 2017, IP/IT, p. 602.
- « Droit à la preuve, protection de la vie privée et réseaux sociaux », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau*, Dr. soc. 2021, p. 14.
- « La vidéosurveillance du salarié sous contrôle judiciaire », note sous Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856, Dr. soc. 2021, p. 843.
- « Sur la recevabilité d'un moyen de preuve illicite - Nouvelle variation sur le droit à la preuve », note sous Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263, Dr. soc. 2022, p. 81.
- « Le délégué à la protection des données : indépendant et… subordonné ! », note sous CE, 21 oct. 2022, n° 459254, Dr. soc. 2023, p. 373.
- « La dignité (bafouée) des travailleurs de l'amiante », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, Semaine Sociale Lamy 2023, n° 2034.

ADAM P. et BOSSU B. (dir.),
- « Rupture du CDI. La preuve de l'utilisation d'internet à des fins abusives », chron. sous Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-43.258, LPA 8 juin 2011, n° 113, p. 14.

AGOSTI P. et CAPRIOLI É.-A.,
- « De la fiabilité d'un procédé de signature "électronique" », note sous CA Besançon, ch. soc., 20 oct. 2000, n° 99/0834, JCP G 2001, II 10606.

ALLOUCH A.,
- « Communication numérique du salarié et abus : précisions sur les frontières de la liberté d'expression », obs. sous Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-14.177, Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 76.
- « Absence de requalification en contrat de travail de la relation contractuelle entre la plateforme Deliveroo et un livreur à vélo », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, *Deliveroo,* Gaz. Pal. 2021, n° 20, p. 69.

ANCIAUX N.,
- « Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt Take Eat Easy », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy,* JCP S 2019, 1026.

ANTONMATTEI P.-H.,
- « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Dr. soc. 2016, p. 457.
- « La Cour de cassation requalifie en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur de VTC », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Dr. soc. 2020, p. 374.

ASQUINAZI-BAILLEUX D.,
- « Vers de nouvelles réparations pour les salariés exposés à l'amiante : préjudice d'anxiété et d'atteinte à la dignité », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, Gaz. Pal. 2023, n° 9, p. 25.

ASTIER S. et RUIMY R.,
- « Uber sanctionnée par la CNIL pour atteinte à la sécurité des données », obs. sous CNIL, 20 déc. 2018, haas-avocats.fr, 24 déc. 2018.

AUBERT-MONPEYSSEN T.,
- « La licéité des moyens de contrôle des salariés utilisés par l'employeur », obs. sous Cass. soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090, D. 2001, p. 3015.

AUMERAN X.,
- « Critères d'évaluation de l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles », note sous CA Paris, 24 févr. 2017, n° 14/02059, 14/02061, 14/02063, 14/02065, 14/02066, 14/02068, 14/02071, 14/02072, 14/02073, 14/02074, 14/02075, 14/02076, 14/02077, 14/02078, 14/02085, 14/02086, 14/02090, 14/02094, 14/02097, Cah. soc. 2017, n° 296, p. 248.
- « Le préjudice d'anxiété à l'ère de l'obligation de sécurité de l'employeur », note sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, Dr. soc. 2020, p. 58.
- « Temps de travail des itinérants : une solution convaincante », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, JCP S 2023, 1003.
- « Temps de trajet des itinérants : faisceau d'indices et présomption de temps de travail effectif ? », note sous Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068, JCP S 2023, 1090.

AUZERO G.,
- « De l'illicéité d'un système de "badgeage" par empreintes digitales », note sous TGI Paris, 19 avr. 2005, n° 05/00382, Lexbase Social n° 167, mai 2005.
- « Conditions de licéité d'un système de vidéo surveillance des salariés », note sous Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866, Lexbase Social n° 220, 22 juin 2006.
- « Élections professionnelles dans l'entreprise : précisions jurisprudentielles », note sous Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022, Lexbase Social n° 758, 18 oct. 2018.
- « Précisions sur les modalités d'exercice du vote électronique », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992 et n° 21-60.107 Bull. Joly Trav. 2022, n° 9, p. 23.

AYNÈS A.,
- « Le droit à la preuve sous surveillance de la Cour de cassation », note sous Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403, JCP G 2016, 583.
- « Droit de la preuve », obs. sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, D. 2018, p. 259.
- « Droit de la preuve », obs. sous Cass. 1ère civ., 5 juill. 2017, n° 16-22.183, D. 2019, p. 157.
- « Droit de la preuve », obs. sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, et sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau*, D. 2021, p. 207.

AYNÈS A. et BRETZNER J.-D.,
- « Droit de la preuve », obs. sous Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-16.218, D. 2014, p. 2478.

BACACHE M.,

- « Le préjudice d'anxiété : à la conquête de nouvelles expositions professionnelles », note sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, JCP G 2019, 1024.

BADEL M.,

- « Travailleurs indépendants * Salariés * Contrat de travail * Subordination juridique * Plateformes numériques », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, RDSS 2019, p. 170.

BAKHTIARI Z.,

- « Pédopornographie : interdiction d'installer un logiciel traqueur sur les ordinateurs des salariés », note sous CE, 11 mai 2015, n° 375669, Gaz. Pal. 2015, n° 188, p. 30.

BALAT N.,

- « Kit mains libres ou véhicule télécommandé ? », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, D. 2018, p. 2409.

BARBIER H.,

- « Quelques indications sur les critères du contrôle de proportionnalité de l'atteinte aux secrets », obs. sous Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403, RTD civ. 2016, p. 371.

BARTHÉLÉMY J.,

- « Salarié : une définition unique en droits du travail et de la sécurité sociale », note sous Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, JCP E 1997, 911.

BEAUSILLON P.,

- « Licenciement pour faute lourde : illustration du contrôle judiciaire dans le cas d'un "logiciel espion" », note sous CA Nancy, 22 juill. 2016 n° 14/0064, Cah. soc. 2016, n° 290, p. 536.

BEN CHEIKH-VECCHIONI L.,

- « Reconnaissance du statut de salarié aux travailleurs des plateformes numériques », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Gaz. Pal. 2019, n° 2, p. 81.

BENTO DE CARVALHO L. et TOURNAUX S.,

- « Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie) », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Dr. soc, 2020, p. 740.

BERGERON-CANUT F.,

- « Vote électronique : les précisions du Conseil d'État », note sous CE., 11 mars 2015, n° 368748, Cah. soc. 2015, n° 274, p. 276.
- « Vote électronique et confidentialité : les précisions de la Cour de cassation », note sous Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 15-16.491, Cah. soc. 2016, n° 282, p. 92.
- « Élections : sécurité et expertise en cas de vote électronique », note Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-60.216, Cah. soc. 2016, n° 290, p. 550.
- « Élections : le vote électronique peut être organisé par accord d'établissement », obs. sous Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574, Cah. soc. 2016, n° 291, p. 606.

- « Le préalable obligatoire s'étend au vote électronique », note sous Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533, Semaine sociale Lamy 2021, n° 1941, p. 18.

BERHEIM-DESVAUX S.,
- « Comment évaluer le préjudice subi par un professionnel, victime d'une pratique commerciale trompeuse ? », note sous Cass. com., 12 févr. 2020, n° 17-31.614, Contrats conc. consom. 2020, n° 4, comm. 74.

BERJAUD P. et YTURBE T.,
- « L'obligation de prise en charge par l'employeur des frais inhérents au télétravail est d'ordre public », note sous TJ Paris, 23 mai 2023, n° 21/08088, JCP E 2023, 1212.

BERLIN D.,
- « *(Nicht) Uber alles* ! », obs. sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL,* JCP G 2018, 85.
- « Uber, suite et fin ? », obs. sous CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16, *Uber France,* JCP G 2018, act. 491.

BERNARD C.,
- « La recherche des préjudices des salariés « préretraités amiante » à l'aune du droit commun de la responsabilité civile », note sous Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, D. 2010, p. 2048.

BONARDI A.,
- « Élections professionnelles et principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote », note sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, JCP S 2022, 1187.

BONDAT D.,
- « Précisions sur l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles », note sous Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499, RDT 2018, p. 52.

BONNECHÈRE M.,
- « Des soupçons raisonnables de vol peuvent justifier une vidéosurveillance secrète des caissières d'un supermarché », note sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, Dr. ouvrier 2020, n° 858, p. 39.

BONNEVILLE P., BROUSSY E., CASSAGNABÈRE H. et GÄNSER C.,
- « Chronique de jurisprudence de la CJUE », obs. sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, AJDA 2018, p. 329.

BORENFREUND G.,
- « L'accord collectif, instrument de contrôle de l'information syndicale transmise par l'internet de l'entreprise », obs. sous Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514, RDT 2008, p. 324.

BOSSU B.,

- « La remise en cause du travail à domicile nécessite un accord des deux parties », note sous Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592, JCP S 2006, 1815.
- « L'employeur ne peut pas remettre en cause unilatéralement le télétravail », note sous Cass. soc., 29 nov. 2007, n° 06-43.524, JCP S 2008, 1150.
- « Un site Internet inscrit sur la liste des favoris de l'ordinateur n'a pas un caractère personnel », note sous Cass. soc., 9 févr. 2010, n° 08-45.253, JCP S 2010, 1243.
- « L'utilisation du domicile à des fins professionnelles doit être indemnisée », note sous Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à n° 08-44.869, RDT 2010, p. 517
- « Vidéosurveillance et preuve de la faute du salarié », note sous Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 10-14.263, JCP S 2011, 1313.
- « Un e-mail relevant de la vie privée ne peut justifier une sanction disciplinaire », obs. sous Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-17.284, JCP S 2011, 1501.
- « Ouverture d'un courriel par l'employeur et utilisation de son contenu », note sous Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-26.782, JCP S 2012, 1041.
- « Dictaphone, loyauté et vie privée du salarié », note sous Cass. soc., 23 mai 2012, n° 10-23.521, JCP S 2012, 1371.
- « La dénomination donnée au disque dur ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble de son contenu », note sous Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266, JCP S 2013, 1045.
- « La consultation par l'employeur de la clé USB du salarié », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, JCP S 2013, 1217.
- « Le salarié, le réseau social et l'injure », note sous Cass. 1ère civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530, JCP S 2013, 1237.
- « Recevabilité des éléments de preuve fournis par un chronotachygraphe en l'absence de déclaration à la CNIL », note sous Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-16.218, JCP S 2014, 1213.
- « Illicéité de la preuve en l'absence de déclaration à la CNIL », note sous Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.991, JCP S 2015, 1057.
- « La messagerie personnelle du salarié est protégée par le secret des correspondances », note sous Cass. soc., 26 janv. 2016, n° 14-15.360, JCP S 2016, 1087.
- « Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, JCP E 2019, 1031.
- « L'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles n'est pas de nature salariale », note sous Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014, JCP S 2019, 1130.
- « Le chauffeur Uber est bien un salarié », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JCP G 2020, 90.
- « Virage de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la recevabilité d'une preuve illicite », note sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, JCP S 2021, 1032.
- « Droit à la preuve et production d'informations non anonymisées », note sous Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063, JCP S 2021, 1111.

BOSSU B. et ADAM P. (dir.),

- « Rupture du CDI. La preuve de l'utilisation d'internet à des fins abusives », chron. sous Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-43.258, LPA 8 juin 2011, n° 113, p. 14.

BOSSU B. et MORGENROTH T.,

- « La géolocalisation ne doit pas être détournée de sa finalité », note sous Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, RDT 2012, p. 156.

BOUCHÊNE S. et CLOUZEAU F.,
- « Illicéité du moyen de preuve issu d'un logiciel de traçabilité de l'activité informatique des salariés : quelle cause pour quels enjeux ? », note sous Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792, JSL 2020, n° 491, p. 4.

BOUILLOUX A.,
- « Portée de l'image numérisée d'une signature manuscrite apposée sur la contrainte », note sous Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n° 19-11.744, JCP S 2020, 2085.
- « Accident du travail et télétravail : Mais où est donc passé le risque de l'autorité », note sous CA Saint-Denis, 4 mai 2023, n° 22/00884 et CA Amiens, 15 juin 2023, n°22/00474, JCP S 2023, 1212.

BOULMIER D.,
- « Dissimulation d'emploi salarié : retour sur "le lien de subordination juridique permanente" », note sous Cass. crim., 14 févr. 2006, n° 05-82.287, JCP E 2006, 2039.

BRETZNER J.-D. et AYNÈS A.,
- « Droit de la preuve », obs. sous Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-16.218, D. 2014, p. 2478.

BRIDENNE E,
- « Jurisprudence - Travail », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Gaz. Pal. 2002, n° 108, p. 33.

BUFFON P. et GOUESSE E.,
- « La surveillance secrète de travailleurs peut-elle être justifiée ? », obs. sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, AJ pénal 2019, p. 604.

BUGADA A.,
- « Licéité et loyauté de la preuve : le cas de la lettre piégée », note sous Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266, Procédures 2012, n° 10, comm. 286.
- « Clé USB connectée à l'ordinateur : présomption d'utilisation à des fins professionnelles », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, Procédures 2013, comm. 152.
- « Obligation de sécurité – Obligation de prévention - Attentats », note sous Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, JCP E 2016, 1146.
- « Protection des mails issus de la messagerie personnelle du salarié », note sous Cass. soc., 26 janv. 2016, n° 14-15.360, Procédures n° 4, avr. 2016, comm. 135.
- « La capture de données personnelles à des fins probatoires reprise par un syndicat », note sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, JCP S 2017, 1008.
- « L' "e-opposition" aux conventions et accords collectifs de travail », note sous Cass. soc., 23 mars 2017, n° 16-13.159 et n° 16-13.805, JCP S 2017, 1279.
- « Messagerie électronique produite dans la procédure de licenciement : leçon de proportionnalité sur le respect de la vie privée », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, Procédures 2017, comm. 240.
- « L'accès au disque dur dénommé "personnel" : une ingérence justifiable », obs. sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, Procédures 2018, comm. 112.

- « Messagerie instantanée personnelle sur un ordinateur professionnel : preuve illicite », obs. sous Cass. soc., 23 oct. 2019 n° 17-28.448, Procédures 2020, n° 1, comm. 17.
- « Entreprises de travail temporaire versus plateformes numériques : la présomption de non-salariat comme bouclier anti-référé », obs. sous Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-10.606, *SAS Staffmatch France c/ SAS Brigad*, Procédures 2021, n° 1, comm. 12.
- « Procédure applicable aux recours contre les chartes homologuées des plateformes numériques », note sous D. n° 2020-1284, 22 oct. 2020 et D. n° 2020-1484, 9 déc. 2020, Procédures 2021, n° 2, comm. 41.
- « Harcèlement par e.mail en anglais : une justice royale ? », note sous Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-13.454, Procédures 2021, n° 4, comm. 102.
- « Action en nullité contre une convention collective de branche », obs. sous Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500, Procédures 2022, n° 11, comm. 251.

BURGORGUE-LARSEN L.,

- « Actualité de la convention européenne des droits de l'homme (août-décembre 2017) », obs. sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, AJDA 2017, p. 150.
- « Actualité de la convention européenne des droits de l'homme (septembre-décembre 2019) », obs. sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, AJDA 2020, p. 160.

CALANDRI L. et IDOUX P.,

- « Droit de la communication », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, JCP G 2023, 553.

CAPRIOLI É.-A.,

- « Lettre de licenciement et signature scannérisée », obs. sous Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-46.706, RD bancaire et fin. 2006, n° 5, comm. 175.
- « Le chiffrement des dossiers, un risque éventuel pour l'employeur », obs. Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, Comm. com. électr. 2007, n° 1, comm. 15.
- « Les initiales d'un salarié nommant un répertoire informatique ne permettent pas de le considérer comme personnel », obs. sous Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 07-43.877, Comm. com. électr. 2010, n° 1, comm. 9.
- « Détention d'images pornographiques et zoophiles et licenciement pour cause réelle et sérieuse », note sous Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-42.097, Comm. com. électr. 2010, n° 3, comm. 31.
- « La réception par un salarié d'un courriel pornographique non sollicité n'est pas constitutive de faute », obs. sous Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-43.258, Comm. com. électr. 2010, n° 9, comm. 92
- « Les propos tenus par une salariée sur Facebook peuvent justifier son licenciement », note sous CA Besançon, 15 nov. 2011, n° 10-02642, Comm. com. électr. 2012, n° 4, comm. 44.
- « À défaut de preuve du caractère public de la conversation tenue sur Facebook, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse », note sous CA Rouen, 15 nov. 2011, n° 11-01827, Comm. com. électr. 2012, n° 9, comm. 103.
- « Le disque dur "D :/données personnelles" ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble des données qu'il contient », note sous Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12.502, Comm. com. électr. 2013, n° 1, comm. 10.

- « Faute grave du salarié ayant tenu des propos dénigrants sur son “mur public” Facebook », note sous CA Lyon, 22 nov. 2012, n° 11/05140, Comm. com. électr. 2013, n° 5, comm. 61.
- « Une signature scannée ne vaut pas signature électronique », note sous CA Fort-de-France, 14 déc. 2012, n° 12/003311, Comm. com. électr. 2013, n° 5, comm. 60.
- « Caractère professionnel d'une clé USB privée connectée à l'ordinateur professionnel », note sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, Comm. com. électr. 2013, n° 5, comm. 62.
- « Constitue une faute l’usage abusif de l’Internet et de la messagerie électronique », note sous Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-17.832, Comm. com. électr. 2014, n° 3, comm. 31.
- « Illicéité du dispositif de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas fait l'objet de formalités auprès de la CNIL », note sous Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.991, Comm. com. électr. 2014, n° 12, comm. 98.
- « De la fiabilité des copies numériques », note sous D. n° 2016-1673, 5 déc. 2016, Comm. com. électr. 2017, n° 2, comm. 19.
- « Validité de la signature scannée sur un acte de prêt », note sous CA Aix-en-Provence, ch. 8 B, 27 avr. 2017, n° 15/06339, Comm. com. électr. 2017, n° 12, comm. 102.
- « Décret n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la présomption de fiabilité de la signature électronique », obs. sous D. n° 2017-1416, 28 sept. 2017, Comm. com. électr. 2017, n° 11, comm. 92.
- « Licenciement : obtention loyale de la preuve sur le réseau social Facebook afin de caractériser une faute grave », note sous CA Toulouse, 2 févr. 2018, n° 16/04882, Comm. com. électr. 2018, n° 6, comm. 52.
- « Licenciement sans cause réelle et sérieuse et propos injurieux sur Facebook », note sous CA Versailles, 7 févr. 2018, n° 15/05739, Comm. com. électr. 2018, n° 6, comm. 51.
- « Coffre-fort numérique », obs. sous D. n° 2018-418, 30 mai 2018, Comm. com. électr. 2018, n° 10, comm. 77.
- « Preuve illicite des messages issus de la messagerie instantanée personnelle d’une salariée », obs. sous Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.448, Comm. com. électr. 2020, n° 1, comm. 8,
- « Illicéité de la preuve résultant d’un mode de surveillance du salarié non porté à sa connaissance préalable », obs. sous CA Aix-en-Provence, 31 oct. 2019, n° 18/09015, Comm. com. électr. 2020, n° 1, comm. 9.
- « Signature scannée : quelle force probante ? », note sous Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n° 19-11.744, Comm. com. électr. 2020, n° 11, comm. 85.
- « Licéité de la preuve d’une publication Facebook privée », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau*, Comm. com. électr. 2020, n° 12, comm. 94.
- « Signature scannée d’une contrainte », note sous Cass. 2e civ., 12 mai 2021, n° 20-10.584 et n° 20-10.826, Comm. com. électr. 2021, n° 9, comm. 69.
- « Licenciement pour faute en raison de vidéos publiées sur Snapchat », note sous CA Douai, 25 juin 2021, n° 19/00778, Comm. com. électr. 2021, n° 10, comm. 87.
- « La signature scannée apposée sur une promesse de cession de parts n'est pas assimilable à une signature électronique bénéficiant d'une présomption de fiabilité ! », note sous CA Versailles, 8 mars 2022, n° 21/01343, Comm. com. électr. 2022, n° 5, comm. 39.

- « Une signature numérisée ne vaut pas absence de signature », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, Comm. com. électr. 2023, n° 2, comm. 13.
- « Messages WhatsApp : la présomption du caractère professionnel de correspondances privées ne cesse de s'étendre », note sous CA Paris, 20 avr. 2023, n° 22/17157, Comm. com. électr. 2023, n° 9, comm. 65.

CAPRIOLI É.-A. et AGOSTI P.,
- « De la fiabilité d'un procédé de signature "électronique" », note sous CA Besançon, ch. soc., 20 oct. 2000, n° 99/0834, JCP G 2001, II 10606.

CARO M.,
- « La CEDH en phase avec la Cour de cassation », », obs. sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, Semaine sociale Lamy 2018, n° 1806.

CARON C.,
- « L'employeur ne peut prendre connaissance des e-mails personnels de ses salariés », obs. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Bull. civ., V, n° 291, D. 2002, p. 2296.

CASADO, A.,
- « Harcèlement moral : quelle protection pour les salariés en télétravail ? », obs. sous Cass. crim., 19 févr. 2019, n° 18-83.268, Bulletin Joly Trav. 2019, n° 5, p. 34.
- « Et Deliveroo du travail illégal », note sous Cons. prud'h. Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738, Bull. Joly Trav. 2020, n° 3, p. 29.

CASTEL D.,
- « Licenciement - Réseaux sociaux - De l'utilisation des preuves venant de Facebook », obs. sous Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609, JA 2018, n° 573, p. 11.

CASTETS-RENARD C.,
- « Gare aux SMS ! », note sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, D. 2007, p. 2284.

CESARO J.-F.,
- « Établissement des relations de travail », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, *in* B. Teyssié (dir.), « Droit du travail », JCP E 2020, 1368.

CHAMPEAUX F.,
- « Uber rattrapé par la subordination », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1899, p. 2.
- « Les conditions de la recevabilité de la signature manuscrite scannée d'un CDD », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, Semaine Sociale Lamy 2023, n° 2029, p. 13.
- « Droit à la preuve : une nouvelle méthodologie pour les juges », obs. sous Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-12.492, Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802, n° 21-20.798 et n° 20-21.848, Semaine sociale Lamy 2023, n° 2038.

CHANTRIER I.,

- « Décision Uber : l'urgence à légiférer sur ce statut intermédiaire », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber,* Cah. Lamy CSE, 2020, n° 202.

CHANTRIER I. et REBÉRIOUX V.,

- « Les "ClicWalkers" hors du droit du travail », note sous CA Douai, 6ème ch., 10 févr. 2020, n° 19/00137, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1896, p. 12.

CHARBONNEAU A.,

- « L'impossible dol du salarié », obs. sous Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855, Cah. soc. 2006, n° 176, p. 15.
- « Devoir de loyauté et connaissance de l'état de santé du salarié par l'employeur », obs. sous Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-41.380, Cah. soc. 2007, n° 187, p. 56.
- « Les conditions de la diffusion numérique des communications syndicales dans l'entreprise », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2012, n° 11-14.930, Cah soc. 2012, n° 243, p. 227.
- « Travailleurs des plateformes et contentieux en requalification : un palliatif en attendant mieux ? », note sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), Bull. Joly Trav. 2022, n° 5, p. 21.

CHAUVY Y .,

- « La faute grave du salarié ne peut être prouvée à l'aide d'un enregistrement effectué à son insu par une caméra cachée », concl. sous Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120, *Néocel c. Spaeter*, D. 1992, p. 73.

CHEVRIER E.,

- « Condition dans lesquelles l'employeur peut consulter les fichiers informatiques personnels de ses salariés », obs. sous Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, D. 2005, p. 1448.

CLÉMENT L.,

- « Facebook : la conciliation nécessaire du droit à la preuve de l'employeur et du respect de la vie privée du salarié », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau,* Cah. Lamy CSE, 2020, n° 208.

CLERC A. et LEYNAUD E.,

- « L'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne vaut pas absence de signature du contrat de travail à durée déterminée », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, JSL 2023, n° 557-2.

CLOUZEAU F. et BOUCHÊNE S.,

- « Illicéité du moyen de preuve issu d'un logiciel de traçabilité de l'activité informatique des salariés : quelle cause pour quels enjeux ? », note sous Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792, JSL 2020, n° 491, p. 4.

COLOMBANI V. et ROCHE V.,

- « Charte de responsabilité pour renforcer le statut des travailleurs de plateformes – L'occasion (totalement ?) manquée », note sous L. 2019-1428, 24 déc. 2019, JCP E 2020, act. 117.

COLONNA J. et RENAUX-PERSONNIC V.,
- « Préretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété des bénéficiaires », note sous Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, JCP G 2010, 733.
- « Vie privée et surveillance des communications du salarié : la position de la Cour européenne des droits de l'Homme », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, Gaz. Pal. 2017, n° 43, p. 43.
- « Le préjudice d'anxiété, saison II », note sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, JCP E 2019, 1464.
- « Vidéosurveillance constante du salarié : atteinte disproportionnée à la vie privée », note sous Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856, Lexbase Social n° 874, juill. 2021.
- « Temps de trajet des salariés itinérants », obs. sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, *in* « Panorama trimestriel de jurisprudence », Cah. DRH, 2023, n° 305.
- « Exposition des salariés à une substance dangereuse : vers un nouveau flux d'indemnisation », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, JCP E 2023, 1121.
- « Panorama trimestriel de jurisprudence », obs. sous Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068 et Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472, Cah. DRH 2023, n° 308.

CONTAMINE A.,
- « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, D. 2013, p. 1768.

CORRIGAN-CARSIN D.,
- « Tenir des propos injurieux sur Facebook au sein d'un groupe fermé ne justifie pas un licenciement », note sous Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690, JCP G 2018, 1019.
- « Un employeur n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement en refusant l'aménagement en télétravail du poste d'un salarié déclaré inapte », obs. sous Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472, JCP E 2023, 457.

COTTIN J.-B.,
- « Élections professionnelles : pas de vote électronique par procuration », obs. sous Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022, JCP E 2018, 1647.

COUËDEL C.,
- « Chauffeurs VTC et plateforme Le Cab : pas de requalification automatique », obs. sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), D. actu., 4 mai 2022.

COURCOL-BOUCHARD C.,
- « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », avis sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, RDT 2018, p. 812.
- « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », avis sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, D. 2019, p. 169.

DA SILVA F., TOURNAIRE J. et JARRY J.-J.,
- « Salariés itinérants : trajet domicile-client », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Cah. DRH, 2023, n° 304.

DABOSVILLE B.,
- « Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale : new deal ou statu quo ? », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, Dr. soc. 2018, p. 455.
- « Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale : new deal ou statu quo ? », note sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, Dr. soc. 2018, p. 455
- « Vidéosurveillance cachée sur les lieux de travail : l'aveuglement de la Cour européenne des droits de l'homme », note sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, RDT 2020, p. 122.

DALBES A.,
- « L'obligation de prise en charge des frais professionnels s'applique également, et sans restriction, aux télétravailleurs », note sous TJ Paris, 23 mai 2023, n° 21/08088, Bull. Joly Trav. 2023, n° 9, p. 3.

DALMASSO R.,
- « Insultes du salarié sur Facebook : dits et non-dits sur la médisance paramétrée », note sous Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609, RDT 2019, p. 44.

DAOUD E. et PÉRONNE G.,
- « Accès par l'employeur au compte Facebook du salarié et droit à la vie privée », note sous Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609, D. IP/IT 2018, p. 315.

DAUXERRE N.,
- « Validité du dépouillement du vote par lecteur optique de codes-barres », obs. sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.335, JCP S 2010, act. 355.
- « Une clé USB connectée à un outil informatique professionnel peut être consultée par l'employeur hors de la présence du salarié », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, JCP S 2013, act. 100.
- « Annulation d'une convention ou d'un accord de branche », obs. sous Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500, JCP E 2023, 1144.

DE QUENAUDON R.,
- « L'insubordination qui ne peut être reprochée au salarié », note sous Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-45.227, D. 2004, p. 2736.
- « Jurisprudence "Nikon" : la suite mais non la fin », obs. sous Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, D. 2005, p. 1873.
- « Liberté et sécurité dans l'entreprise : une conciliation de plus en plus problématique », obs. sous Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, RDT 2006, p. 395.
- « Harcèlement sexuel et SMS », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, RDT 2007, p. 530.
- « Les différentes faces du courriel », obs. sous Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.450, RTD civ. 2011, p. 378.

DE TONQUÉDEC J. et DINH J.,
- « Le recours au vote électronique ne s'improvise pas : la pertinence et les modalités de mise en place du vote électronique doivent être adaptées à chaque entreprise ! », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, JSL 2022, n° 546.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER N.,

- « Droit à la preuve et respect de la vie personnelle du salarié », note sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, JCP G 2016, 1281.
- « Conditions de validité de la transaction en cas de licenciement », obs. sous Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066, JCP E 2018, act. 1151.
- « Qualification du contrat liant une plateforme numérique à un livreur », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, JCP G 2018, 2018, 1347.
- « Requalification en salariat de la relation entre un coursier livreur et une plateforme numérique », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, LEDEN 2019, n° 2, p. 7.
- « Reconnaissance de l'adresse IP comme une donnée à caractère personnel », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, JCP G 2021, 1423.
- « Plateformes numériques : exigence d'une preuve du lien de subordination caractérisant le contrat de travail », obs. sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), JCP G 2022, act. 565.

DÉFOSSEZ M.,

- « L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : ne repose pas sur un motif économique le licenciement d'un salarié dès lors qu'il existe une possibilité de reclassement », note sous Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, *Expovit*, D. 1992, p. 390.

DELEBECQUE P.,

- « Le coursier, la plateforme numérique et le contrat de travail », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, EEI 2019, n° 1, comm. 5.

DELPECH X.,

- « À la une - Transport routier - Assimilation d'Uber à un transporteur de passagers », obs. sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL,* JT 2018, n° 205, p. 12.
- « Le contrat de partenariat signé par le chauffeur de VTC avec Uber s'analyse en un contrat de travail », obs. sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber*, AJ contrat 2019, p. 53.
- « Contrat de travail – Requalification en relation salariée du contrat liant les chauffeurs VTC à Uber », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JT 2020, n° 229, p. 11.

DENIZOT A.,

- « Qu'est-ce qu'un code numérique ? », obs. sous Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, RTD civ. 2017, p. 920.

DEPINCÉ M., MAINGUY D. et SIAU B.,

- « Requalification de la relation contractuelle entre une plateforme et un chauffeur de VTC en contrat de travail salarié », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JCP E 2020, 1282.

DERIEUX E.,

- « L'employeur, le salarié et l'usage privé de sa messagerie professionnelle », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, D. IP/IT 2017, p. 548.
- « Contrôle, par l'employeur, de l'usage fait, par un salarié, de son accès à Internet et respect de la vie privée », obs. sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, JCP G 2017, 935.
- « Accès de l'employeur au matériel informatique professionnel d'une salariée et respect de la vie privée », note sous Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609, Légipresse 2018, p. 214.

DESDAT J.-C.,

- « Le risque d'affiliation au régime général de la sécurité sociale de praticiens libéraux exerçant dans le cadre d'un établissement de santé privé », note sous Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, RDSS 1997, p. 847.

DINH J. et DE TONQUÉDEC J.,

- « Le recours au vote électronique ne s'improvise pas : la pertinence et les modalités de mise en place du vote électronique doivent être adaptées à chaque entreprise ! », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, JSL 2022, n° 546.

DOCKÈS E.,

- « Le salariat des plateformes, à propos de l'arrêt TakeEatEasy », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Dr. ouvrier 2019, n° 846, p. 8.

DOUVILLE T.,

- « Nouveau droit des contrats – fiabilité des copies : publication du décret d'application », note sous D. n° 2016-1673, 5 déc. 2016, D. 2016, p. 2517.
- « Quel statut pour les prestataires de services de confiance ? », à propos des articles 1 et 3 du D. n° 2016-1673, 5 déc. 2016, D. 2017, p. 825.
- « Signature électronique : Publication du décret d'application », obs. sous D. n° 2017-1416, 28 sept. 2017, D. 2017, p. 1975.
- « Coffre-fort numérique : publication du décret d'application », obs. sous D. n° 2018-418, 30 mai 2018, D. 2018, p. 1252.
- « Signature numérisée d'un CDD : prudence ! », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, Gaz. Pal. 2023, n° 11, p. 8.

DRAI L.,

- « Nécessité d'une notification du licenciement par LRAR pour la validité d'une transaction », note sous Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066, JCP S 2018, 1380.
- « Travailleurs itinérants : du temps de déplacement professionnel au temps de travail effectif », obs. sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, JCP G 2023, act. 29.

DUCHANGE G.,
- « Les caméras cachées accueillies par le droit des libertés dans l'entreprise », obs. sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, Bull. Joly Trav. 2019, n° 12, p. 13.
- « Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Gaz. Pal. 2020, n° 18, p. 20.
- « Travailleurs de plateformes : l'apport de la CJUE », note sous CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B c. Yodel Delivery Network Ltd*, Bull. Joly Trav. 2020, n° 7-8, p. 8.
- « Absence de déclaration à la CNIL : une preuve illicite peut être recevable (ou pas) », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, Bull. Joly Trav. 2021, n° 1, p. 20.

DUPEYROUX J.-J.,
- « À propos de l'arrêt *Société Générale* », note sous Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, Dr. soc. 1996, p. 1067.

DUPLAT J.,
- « Sur les préjudices économique et d'anxiété des salariés bénéficiaires de l'ACAATA », avis sous Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, Dr. soc. 2010, p. 839.

DUQUESNE F.,
- « Droit de l'employeur de suspendre les communications syndicales dans l'entreprise en vertu d'un accord », note sous Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742, JCP G 2017, 936.

ESCANDE-VARNIOL M.-C.,
- « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, D. 2019, p. 177.

FABRE A.,
- « Le contrôle de l'activité des salariés à l'épreuve des droits fondamentaux », obs. sous Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401, D. 2003, p. 394.
- « Mesure d'instruction in futurum et respect de la vie privée du salarié », note sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 05-17.818, D. 2007, p. 1590.
- « L'enregistrement d'un SMS comme mode de preuve », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, D. 2007, p. 2284.
- « Le temps de trajet des travailleurs nomades devant la Cour de justice : la mobilité vue de plus haut », note sous CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, Dr. soc. 2016, p. 58.
- « La sophistication du procédé d'interprétation conforme », entretien sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Semaine Sociale Lamy 2022, n° 2024.

FAGES B. et MESTRE J.,
- « Discriminations, formation et contenu du contrat », obs. sous Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855, RTD civ. 2006, p. 303.

FAVENNEC-HÉRY F.,
- « Vie privée dans l'entreprise et à domicile », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, RJS 12/01, p. 940.
- « Conditions d'ouverture par l'employeur des fichiers identifiés comme personnels par le salarié », », obs. sous Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, JCP S 2005, 1031.

FERKANE Y.,
- « Droit du travail », obs. sous Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500, D. 2022, p. 2245.

FIN-LANGER L.,
- « Les livreurs à vélo de la plateforme Take Eat Easy en liquidation judiciaire sont des salariés ! », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Act. proc. coll. 2019, n° 1, alerte 4.

FROUIN C.,
- « L'entreprise face au numérique : incidences de la loi travail et de la loi pour une République numérique », note sous L. n° 2016-1088, 8 août 2016 et L. n° 2016-1321, 7 oct. 2016, Gaz. Pal. 2017, n° 10, p. 81.

FRANÇOIS G.,
- « Le temps de déplacement professionnel des salariés sans lieu de travail fixe », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.92, Dr. soc. 2023, p. 348.

FRICERO N.,
- « Droit à la vie privée », obs. sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, Procédures 2018, comm. 109.

FROUIN J.-Y.,
- « Consultation et ouverture par l'employeur de documents et fichiers détenus ou créés par un salarié », note sous Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, JCP S 2006, 1946.

GABROY F.,
- « Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok », obs. sous Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465, *TokTokTok*, D. actu., 10 oct. 2023.

GAMET L.,
- « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, AJ contrat 2019, p. 46.

GARDIN A.,
- « Vidéosurveillance et contrôle des horaires : un mauvais mariage », note sous Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.482, RDT 2012, p. 223.

GATUMEL D.,
- « Droit du travail », obs. sous Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, Expovit, JCP G 1992, 3610.

GAURIAU B.,
- « Droit disciplinaire. Mesure temporaire de sécurité. Refus fautif du salarié. Sanction proportionnée à la faute commise », obs. sous Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818, Dr. soc. 2001, p. 675.
- « Intranet et messagerie électronique », note sous Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514, JCP S 2008, 1254.
- « Liberté d'expression syndicale sur un site Internet », obs. sous Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-18.907, *TNS Secodip*, JCP S 2008, 1600.
- « Communications syndicales et principe d'égalité », note sous Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017 et n° 10-23.247, JCP S 2011, 1536.

GAUTIER P.-Y.,
- « La "caméra invisible", impuissante à prouver la faute grave du salarié », obs. sous Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120, *Néocel c. Spaeter*, RDT civ. 1992, p. 418.
- « La preuve hors la loi ou comment, grâce aux nouvelles technologies, progresse la "vie privée" des salariés », », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, D. 2001, p. 3148.

GÉNIAUT B.,
- « Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, RDT 2016, p. 709.
- « Droit à la preuve, vie personnelle et principe de proportionnalité », note sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, DRT 2017, p. 134.

GHILAIN F.,
- « Jurisprudence - Travail », obs. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Gaz. Pal. 2001, n° 333, p. 9.

GIUSTI J.,
- « Le lien de subordination juridique des travailleurs aux plateformes s'apprécie *in concreto* », obs. sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), Lexbase Social n° 906, 19 mai 2022.

GOLHEN C.,
- « Facebook : droit au respect de la vie privée versus droit à la preuve », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau*, D. 2020, p. 2383.

GOMES B.,
- « Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt Elite taxi contre Uber », note sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL,* RDT 2018, p. 150.
- « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 6.
- « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », note sous L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités, art. 44 (JO 26 déc.) et Cons. const. 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, RDT 2020, p. 42.

- « L'arrêt Uber va contraindre les plateformes à changer de modèle », entretien à propos de Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber,* Liaisons soc. 2020, Quot. n° 1802.
- « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? "Statu quo" sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », chron. sous CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B c. Yodel Delivery Network Ltd*, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1907, p. 12.
- « Chauffeurs Uber : richesse argumentative d'une mise au point de la cour d'appel de Paris », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, n° 18/02660, *Uber*, Lexbase, La lettre juridique n° 869, 17 juin 2021.
- « Deliveroo : condamnation d'un travail dissimulé érigé en système d'organisation », note sous T. corr. Paris, 19 avr. 2022, Deliveroo, Semaine sociale Lamy 2022, n° 2001, p. 11.

GOUESSE E. et BUFFON P.,
- « La surveillance secrète de travailleurs peut-elle être justifiée ? », obs. sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, AJ pénal 2019, p. 604.

GRANGE N.,
- « Plateformes numériques. Dernier ripolinage avant élections », obs. sous Ord. n° 2022-492, 6 avr. 2022, BTL 2022, n° 3875.

GRARD L.,
- « Chronique Droit européen des transports - Uber. Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) : une prestation de transport extérieure aux règles générales du marché unique », obs. sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, RTD eur. 2018, p. 147.
- « Chronique Droit européen des transports – "UberPop" une prestation de transport à titre principal, la Cour persiste et signe », obs. sous CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16, *Uber France*, RTD eur. 2019, p. 153.

GUIOMARD F.,
- « Documents détenus par le salarié dans l'entreprise », obs. sous Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025, D. 2007, p. 686.

GUYOT H.,
- « Lieu d'exécution du travail : du domicile à l'entreprise », note sous Cass. soc., 12 fév. 2014, n° 12-23.051, JCP S 2014, 1212.
- « Télétravail et preuve du temps de travail », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-18.139, JCP S 2023, 1031.

HATZOPOULOS V.,
- « La première prise de position de la Cour en matière d'économie collaborative », note sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, RTD eur. 2018, p. 273.

HAUSER J.,
- « La vie privée professionnelle », obs. sous Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120, *Néocel c. Spaeter*, RTD civ. 1992, p. 365.
- « L'indisponibilité relative des droits de la personnalité : conventions directes et indirectes sur le droit au respect de la vie privée et le droit au secret », obs. sous Cass. soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090, RTD civ. 2000, p. 801.
- « Vie privée du salarié : E-mail, domicile, sacs, bermudas et survêtement », obs. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, RTD civ. 2002, p. 72.
- « Filature en tous genres », obs. sous Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401, RTD civ. 2003, p. 58.
- « De la vie privée et du droit social : domicile, prénom, messages personnels, syndicat », obs. sous Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, RTD civ. 2010, p. 75.
- « Limites du droit au respect de la vie privée et familiale et droit à la preuve », obs. sous Cass. civ., 1ère, 5 avr. 2012, n° 11-14.177, RTD Civ. 2012, p. 506.
- « La clé USB du salarié et l'accession mobilière », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, RTD civ. 2013, p. 574.
- « Droit de la preuve et atteintes à la vie privée », obs. sous Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403, RTD civ. 2016, p. 320.
- « L'atteinte à la vie privée et les proportionnalités : l'épidémie de relativisme », obs. sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, RTD Civ. 2017, p. 96.

HAUTEFORT M.,
- « Restriction aux libertés individuelles : à quelles conditions ? », obs. sous Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818, JSL 2001, n° 79.
- « Dans quelles conditions un courriel peut-il être produit devant les prud'hommes ? », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 05-17.818, JSL 2007, n° 214.
- « La Cour de cassation confirme la protection des courriels personnels », obs. sous Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, JSL 2009, n° 259.
- « La réunion par visioconférence est admise sous certaines conditions », obs. sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, JSL 2011, n° 310.
- « Des courriels peuvent faire preuve même si la messagerie professionnelle n'a pas été déclarée à la Cnil », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522, JSL 2017, n° 435.
- « Enregistrement filmé : trois conditions pour qu'il fasse preuve », obs. sous Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263, JSL 2021, n° 531-532.

HÉAS F.,
- « Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat au travail », note sous Cass. soc., 25 nov. 2015, *Air-France*, n° 14-24.444, Dr. ouvrier 2016, n° 810, p. 10.

HESLAUT J.,
- « Cybersurveillance des salariés : clarification du régime juridique », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, LPA 22 nov. 2001, n° 233, p. 20.

HUET J.,

- « Est un “service dans le domaine des transports” l'intermédiation numérique mettant en relation des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain (arrêt Uber) », obs. sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, RDC 2018, n° 2, p. 210.
- « Le service rendu par une plateforme mettant en relation des chauffeurs et des clients est un service dans le domaine des transports dont la réglementation relève de la loi nationale de chaque État membre de l'Union européenne », obs. sous CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16, *Uber France*, RDC 2019, n° 3, p. 43.
- « La relation qu'une plateforme entretient avec ceux qui s'exécutent pour elle peut être requalifiée en contrat de travail », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, RDC 2019, n° 3, p. 40.
- « Efficacité d’une signature scannée », obs. sous Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n° 19-11.744, RDC 2021, p. 63.

HUGLO J.-G,

- « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », entretien à propos de Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Semaine sociale Lamy 2018, n° 1842-1843, p. 3.
- « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », entretien à propos de Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1899, p. 3.
- « Dernières jurisprudences sur les travailleurs de plateforme et la discrimination », entretien à propos de *UK Supreme Court*, 19 févr. 2021, *Uber BV and others v Aslam and others*, Semaine sociale Lamy 2021, n° 1958, p. 13.

ICARD J.,

- « La diffusion d'informations syndicales par voie électronique », note sous Cass. soc., 10 janv. 2012, 10-18.558, JCP S 2012, 1600.
- « Communication par voie électronique : question de constitutionnalité », note sous Cons. const., 27 sept. 2013, n° 2013-345 QPC, JCP S 2013, 1457.
- « La nature ambiguë de l'obligation de sécurité de l'employeur », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Cah. soc. 2016, n° 281, p. 23.
- « Les courriels issus de la messagerie professionnelle sont recevables en justice même en l’absence de toute déclaration de ladite messagerie à la CNIL », note sous Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522, Cah. soc. 2017, n° 298, p. 25.
- « Temps de déplacement et temps de travail effectif : de l'art de circonscrire l'application de la directive temps de travail telle qu'interprétée par la CJUE », obs. sous Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634, Cah. soc. 2018, n° 309, p. 333.
- « Licenciement sans cause réelle et sérieuse pour des propos injurieux publiés sur Facebook dans le cadre d'un compte “fermé” et composé d'un petit nombre de personnes », obs. sous Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690, Bull. Joly Trav. 2018, n° 2, p. 108.
- « La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Bull. Joly Trav. 2019, n° 1, p. 15.
- « Confirmation de la protection des messageries personnelles du salarié », obs. sous Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.448, Bull. Joly Trav. 2019, n° 12, p. 12.

- « Censure partielle de l'article de la LOM portant sur les travailleurs des plateformes », obs. sous Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités*, Bull. Joly Trav. 2020, n° 1, p. 6.
- « La requalification en salarié d'un chauffeur VTC dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*. Bull. Joly Trav. 2020, n° 4, p. 16.
- « Le périple du temps de travail des itinérants », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Gaz. Pal. 2023, p. 20.

ICARD J. et PAGNERRE Y.,
- « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », note sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, D. 2016, p. 1681.

IDOUX P. et CALANDRI L.,
- « Droit de la communication », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, JCP G 2023, 553.

INES B.,
- « Site internet d'un syndicat : limites à la liberté d'expression », obs. sous Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-18.907, *TNS Secodip*, D. 2008, p. 840.

JACOTOT D.,
- « Le temps de déplacement professionnel revu à la lumière de la jurisprudence de la CJUE », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, JCP E 2023, 1046.

JARRY J.-J., DA SILVA F. et TOURNAIRE J.,
- « Salariés itinérants : trajet domicile-client », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Cah. DRH, 2023, n° 304.

JEAMMAUD A.,
- « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labanne* », note sous Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, *Labanne*, Dr. soc. 2001, p. 227.
- « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », note sous Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC et Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Dr. ouvrier 2020, n° 861, p. 181.

JEANSEN E.,
- « L'intrusion d'un technicien informatique dans le système de vote électronique », note sous Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 13-10.519, JCP S 2014, 1085.

JOURDAIN P.,

- « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », obs. sous Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, RTD civ. 2010, p. 564.
- « Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, RTD civ. 2016, p. 869.
- « Nouvelle extension du préjudice d'anxiété au profit de salariés exposés à un risque », obs. sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, RTD civ. 2019, p. 873.

JULIEN M. et PAULIN J.-F.,

- « Panorama de jurisprudence », obs. sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, JA 2023, n° 683, p. 39.

KAHN DIT COHEN T.,

- « La protection de la vie privée à l'épreuve du droit à la preuve », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau,* RDT 2020, p. 753.

KEHRIG S.,

- « Disque dur de l'employeur et vie personnelle du salarié », concl. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Semaine sociale Lamy 2001, n° 1045.

KEIM-BAGOT M.,

- « Préjudice d'anxiété : quand le droit rime enfin avec justice », note sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, Semaine Sociale Lamy 2019, n° 1875.
- « Atteinte à la dignité du salarié et réparation d'un préjudice distinct : une consécration de la distinction entre dommage et préjudice moral en droit social ? », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, JCP S 2023, 1085.

KENFACK H.,

- « Droit des transports », obs. sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, D. 2018, p. 1412.

KERBOURC'H J.-Y.,

- « Remplacement d'un membre du CCE et tenue d'une réunion par visioconférence », note sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, JCP S 2012, 1009.
- « Validité d'une convocation des délégués du personnel par voie électronique », note sous Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.713, JCP S 2017, 1269.
- « Le test du système de vote électronique n'est pas obligatoirement effectué immédiatement avant l'ouverture du scrutin », note sous Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-17.076, JCP S 2022, 1059.
- « Modalités de contestation de la désignation des représentants de proximité », note sous Cass. soc., 1er févr. 2023, n° 21-13.206, JCP S 2023, 1075.

KNETSCH J.,

- « Le préjudice d'atteinte à la dignité des travailleurs de l'amiante : les errements de la chambre sociale de la Cour de cassation », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, JCP G 2023, act. 419.

KOCHER M.,
- « Méfiez-vous de vos @mis ! », note sous CPH Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 10/0853, RDT 2011, p. 39.
- « Couvrez ce mail que je ne saurais voir… », obs. sous Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-17.284, RTD 2011, p. 708.

KRIEF B.,
- « En étant un travailleur "contraint", le chauffeur Uber devient un salarié », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber*, Bull. Joly Trav. 2019, n° 2, p. 8.
- « La cour d'appel de Paris refuse, à juste titre, de requalifier un coursier partenaire de la plateforme Deliveroo en salarié », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, *Deliveroo,* Bull. Joly Trav. 2021, n° 5, p. 8.

LANGLOIS P.,
- « Courrier électronique et vie privée au travail », entretien à propos de Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, D. 2001, p. 3286.

LARDEUX G.,
- « Du droit de la preuve au droit à la preuve », note sous Cass. civ., 1ère, 5 avr. 2012, n° 11-14.177, D. 2012, p. 1596.
- « La reconnaissance du droit à la preuve en droit du travail », note sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, D. 2017, p. 37.

LARRAZET C.,
- « Régime des plateformes numériques : du non-salariat au projet de charte sociale », Dr. soc. 2019, p. 167.

LASSERE-CAPDEVILLE J.,
- « Précisions utiles sur la portée du secret bancaire et la preuve par SMS », obs. sous Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779, D. 2015, p. 959.

LE MAIGAT P.,
- « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Gaz. Pal. 2019, n° 3, p. 15.

LECLERC O.,
- « Le droit à la preuve à l'assaut de la vie privée des salariés ? », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau*, Dr. ouvrier 2020, n° 868, p. 793.

LEPAGE A.,
- « La bataille du mail », obs. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Comm. com. électr. 2001, n° 11, comm. 120.
- « Filature du salarié », », obs. sous Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401, D. 2003, p. 1536.
- « Le faux-jumeau de l'arrêt Nikon », note sous Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, Comm. com. électr. 2005, n° 7, comm. 121.
- « La notion de communauté d'intérêts à l'épreuve des réseaux sociaux », note sous Cass. 1ère civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530, Comm. com. électr. 2013, comm. 81.

- « Droit au respect de la vie privée c/ droit à la preuve », note sous Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403, Comm. com. électr. 2016, n° 4, comm. 35.

LEROY Y.,
- « Stockage de fichiers informatiques personnels et licenciement du salarié », note sous Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-42.097, RDT 2010, p. 235.

LEYNAUD E. et CLERC A.,
- « L'apposition de la signature manuscrite numérisée du gérant de la société ne vaut pas absence de signature du contrat de travail à durée déterminée », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, JSL 2023, n° 557-2.

LHERNOULD J.-P.,
- « Les secrets de la clé USB personnelle du salarié accessibles à l'employeur », note sous Cass. soc., 12 févr. 2013, JSL 2013, n° 340.
- « Les SMS du salarié à la libre disposition de l'employeur ? », note sous Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779, JSL 2015, n° 385.
- « Statut des courriels provenant de la messagerie personnelle du salarié », note sous Cass. soc., 26 janv. 2016, n° 14-15.360, JSL 2016, n° 405.
- « Convoquer les délégués du personnel par voie électronique est permis », note sous Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.713, JSL 2017, n° 435.
- « Uber face au salariat : cause et conséquences », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber,* JSL 2019, n° 470, p. 4.
- « Tout travailleur de plateforme n'est pas nécessairement subordonné : l'exemple d'un chauffeur de taxi », note sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), JSL 2022, n° 544, p. 9.
- « Preuve des temps de repos : le télétravailleur est un salarié comme un autre », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-18.139, JSL 2023, n° 558, p. 4.
- « Obligation communautaire pour l'employeur de fournir des lunettes de vue aux salariés travaillant sur écran : évolutions en perspective ? », note sous CJUE, 22 déc. 2022, req. n° C-392/21, JCP S 2023, 1046.

LILLIU E.,
- « Travailleurs des plateformes : le CPH de Lyon écrit un nouvel épisode de la saga Uber », note sous Cons. prud'h. Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746, Semaine sociale Lamy 2023, n° 2033, p. 13.

LOKIEC P.,
- « Droit des relations professionnelles », obs. sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, D. 2012, p. 2622.
- « Droit du travail – Relations individuelles de travail », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, D. 2016, p. 807.
- « De la subordination au contrôle », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Semaine sociale Lamy 2018, n° 1841, p. 10.
- « Droit du travail – relations individuelles », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, D. 2019, p. 963.

LOISEAU G.,

- « Discriminations, formation et contenu du contrat », note sous Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855, RTD Civ. 2006, p. 303.
- « L'occupation du domicile à des fins professionnelles, une immixtion dans la vie privée du salarié », note sous Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à 869, JCP S 2010, 1218.
- « Droits de la personnalité - janvier 2010 - décembre 2010 », note sous CPH Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 10/0853, Légipresse 2011, p. 63.
- « La géolocalisation sous contrôle », note sous Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, JCP S 2012, 1054.
- « Vidéosurveillance : conditions d'utilisation d'enregistrements effectués sur le site d'une société cliente », note sous Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.482, JCP S 2012, 1122.
- « Your employer is watching you ! », (Votre employeur vous surveille), obs. sous CNIL, 30 mai 2013, n° 2013-139, Cah. soc. 2013, n° 255, p. 333.
- « Le renouveau de l'obligation de sécurité », note sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, JCP S 2016, 1220.
- « La qualité de salarié refusée aux travailleurs à la tâche des plateformes numériques », obs. sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/0511, Procédures 2017, n° 9, comm. 71.
- « Le contrôle des communications électroniques du salarié : les leçons de la CEDH », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, JCP S 2017, 1328.
- « Uber dans les filets de l'analyse contractuelle », note sous CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, Comm. com. électr. 2018, n° 2, comm. 11.
- « La CEDH valide la jurisprudence de la chambre sociale », note sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, JCP S 2018, 1108.
- « Fermeture administrative d'une plateforme d'auto-école pour travail dissimulé », note sous TA Lyon, 22 mai 2018, n° 1803117, Comm. com. électr. 2018, n° 6, comm. 44.
- « Réseaux sociaux et abus de la liberté d'expression : l'exception de cercle privé », note sous Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690, JCP S 2018, 1328.
- « Travailleurs des plateformes numériques : le droit du travail en embuscade », *in* « Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ? », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, JCP S 2018, 1398.
- « Travailleurs des plateformes numériques : le contrat de travail à l'affût », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Comm. com. électr. 2019, n° 1, comm. 2.
- « La modification par voie électronique d'un contrat de travail », note sous Cass. soc., 16 oct. 2019, n° 17-18.447, Comm. com. électr. 2020, n° 1, comm. 2.
- Droits de la personnalité », note sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, Légipresse 2020, p. 64.
- « Opérateurs de plateforme de mise en relation et prestataires de transport : une concurrence déloyale ? », note sous CA Paris, 4 nov. 2019, n° 17/03896, Comm. com. électr. 2019, comm. 76.
- « Uber, Kapten et les autres : la cour d'appel de Paris en proie aux divisions », note sous CA Paris, pôle 5, ch. 5, 12 déc. 2019, n° 17/03541, *SARL Viacab c. SASU Uber France SAS,* Comm. com. électr. 2020, n° 3, comm. 25.

- « Le droit du travail en boussole », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JCP S 2020, 1080.
- « Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Comm. com. électr. 2020, n° 4, comm. 33.
- « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », note sous CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B c. Yodel Delivery Network Ltd*, JCP S 2020, 2037.
- « Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour », note sous CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B c. Yodel Delivery Network Ltd*, Comm. com. électr. 2020, n° 7-8, comm. 56.
- « L'entretien préalable à distance », note sous CA Versailles, 4 juin 2020, n° 17-04940, Bull. Joly Trav. 2020, n° 10, p. 10.
- « La preuve par Facebook », notes sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau,* JCP S 2020, 3042 et JCP G 2020, act. 1226.
- « Les travailleurs de plateformes : des "ni-ni" », note sous CAA Lyon, 7e ch., 1er oct. 2020, n° 19LY00254, *Le permis libre*, Comm. com. électr. 2020, n° 12, comm. 88.
- « La recevabilité de la preuve illicite », note sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, D. 2021, p. 117.
- « L'application du préjudice nécessaire en matière de concurrence déloyale », note sous Cass. com., 17 mars 2021, n° 19-10.414, Comm. com. électr. 2021, n° 5 comm. 36.
- « La résistance des juridictions du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », note sous CA Paris, pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, *Deliveroo*, Comm. com. électr. 2021, n° 6, comm. 44.
- « Travailleurs des plateformes de mobilité : où va-t-on ? », note sous Ord. n° 2021-484, 21 avr. 2021 et D. n° 2021-501, 22 avr. 2021, JCP S 2021, 1129.
- « Les travailleurs de plateformes au Parlement européen », note sous PE, rés., 16 sept. 2021, Comm. com. électr. 2021, n° 11, comm. 80.
- « Observations sur le travail à distance et le refus du salarié de revenir en entreprise quelques jours par semaine », note sous CA Orléans, 7 déc. 2021, n° 19/01258, Bull. Joly Trav. 2022, n° 2, p. 3.
- « Des micro-tâches sont-elles une prestation de travail ? », obs. sous Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 21-81.775 (avis), *Clic and Walk*, JCP S 2022, 1039 et Comm. com. électr. 2022, comm. 10.
- « Les plateformes dans les turbulences de la concurrence déloyale », note sous Cass. com., 12 janv. 2022, n° 10-11.139, *Chauffeur Privé*, JCP S 2022, 1072.
- « Le droit tourmenté des travailleurs de plateformes », note sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), JCP S 2022, 1137.
- « La signature apposée sous forme d'une image numérisée a la valeur d'une signature », note sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, Comm. com. électr. 2023, n° 2, comm. 9.
- « Travailleurs de plateforme : la division s'installe », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 11 mai 2023, n° 22/08225 ; n° 22/08217 ; n° 22/08219 ; n° 22/08221 ; n° 22/08228 ; n° 22/08229 ; n° 22/08230 ; n° 22/08231, Comm. com. électr. 2023, n° 7-8, comm. 51.
- « Le droit déboussolé des travailleurs des plateformes », note sous Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465, *TokTokTok*, JCP S 2023, 1267.

LYON-CAEN A.,

- « L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : ne repose pas sur un motif économique le licenciement d'un salarié dès lors qu'il existait une possibilité de reclassement », obs. sous Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, *Expovit*, D. 1992, p. 294.

MAILLARD S.,

- « Courriels personnels : pouvoirs de l'administrateur réseau », obs. sous Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, D. 2009, 1832.

MAINGUY D., SIAU B. et DEPINCÉ M.,

- « Requalification de la relation contractuelle entre une plateforme et un chauffeur de VTC en contrat de travail salarié », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JCP E 2020, 1282.

MALAURIE-VIGNAL M.,

- « Concurrence déloyale des plateformes électroniques », note sous CA Paris, pôle 5, ch. 5, 12 déc. 2019, n° 17/03541, *SARL Viacab c. SASU Uber France SAS*, Contrats conc. consom. 2020, n° 3, comm. 41.
- « Appréciation de la situation de la victime pour évaluer le préjudice réparable au titre d'une pratique commerciale trompeuse », note sous Cass. com., 12 févr. 2020, n° 17-31.614, Contrats conc. consom. 2020, n° 4, comm. 62.
- « Concurrence déloyale des plateformes de réservation de voiture de transport avec chauffeur (VTC) à l'égard des taxis », note sous Cass. com., 12 janv. 2022, n° 10-11.139, *Chauffeur Privé,* Contrats conc. consom. 2022, n° 3, 43.

MARCHADIER F.,

- « La protection des données informatiques stockées sur l'ordinateur professionnel du salarié au titre du droit au respect de la vie privée », obs. sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, JCP G 2018, p. 433.

MARGUÉNAUD J.-P.,

- « La surveillance par des caméras cachées de caissières soupçonnées de fraude », obs. sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, RTD civ. 2019, p. 815.

MARGUÉNAUD J.-P. et MOULY J.,

- « De l'accès des salariés à Internet à la rationalisation de l'influence de la Cour EDH sur les relations individuelles du travail », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, JCP G 2017, 1169.
- « Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », note sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, Dr. soc. 2021, p. 503.

MARIETTE S.,

- « Dernières jurisprudences sur le droit à la preuve », obs. sous Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802, n° 20-21.848 et n° 21-17.802, Semaine sociale Lamy 2023, n° 2048.

MARINO C.,

- « Information-consultation du CSE sur la mise en place d'un logiciel de traçage informatique », obs. sous Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792, Bull. Joly Trav. 2020, n° 2, p. 37.

MARINO L.,

- « Le contrôle biométrique du temps de présence des salariés », note sous TGI Paris, 19 avr. 2005, n° 05/00382, *in* « Droits de la personnalité : panorama 2004-2005 » D. 2005, p. 2643.
- « Les immixtions dans la vie privée des salariés. La fouille clandestine des fichiers informatiques des salariés », note sous Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, *in* « Droits de la personnalité : panorama 2004-2005 », D. 2005, p. 2643.
- « La consultation des messages électroniques des salariés sous le feu d'une enquête demandée par le délégué du personnel : ombre et lumière de l'arrêt Sanofi », », obs. sous Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, RDT 2009, p. 591.

MARTINIÈRE R.,

- « Uber : sous le voile numérique, le lien de subordination », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber,* Gaz. Pal. 2020, n° 20, p. 71.

MARTINON A.,

- « Messages personnel ou professionnel : à la recherche d'une frontière », note sous Cass. soc., 1er févr. 2011, n° 09-72.449 et 2 févr. 2011, n° 09-72.313 et n° 09-72.450, JCP S 2011, 1274.

MASSON F.,

- « C'était David contre Goliath », entretien à propos de Cass. soc., 4 mars 2020, n°
- 19-13.316, *Uber*, LPA 23 mars 2020, n° 59, p. 4.

MATHIEU C.,

- « Les chauffeurs Uber sont des salariés ! », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, D. actu., 13 mars 2020.

MAUREL E.,

- « Signature manuscrite numérisée et validité du CDD », obs. sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, D. actu., 10 janv. 2023.

MAYOUX S.,

- « Licéité de la preuve recueillie sur Facebook par l'employeur », note sous Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609, JSL 2018, n° 449.
- « Messageries instantanées installées par un salarié sur un ordinateur professionnel : gare aux employeurs qui y accèdent librement », obs. sous Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.448, JSL 2020, n° 489, p. 24.
- « La relation tumultueuse entre Facebook, la vie privée du salarié et le droit de la preuve de l'employeur », obs. sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau,* JSL 2020, n° 507.

MENDOZA-CAMINADE A.,
- « La présomption de préjudice en matière de concurrence déloyale et de parasitisme », note sous Cass. com., 17 mars 2021, n° 19-10.414, JCP G 2021, 581.

MERCIER DE FONTMICHEL A.,
- « Installer un logiciel anti-espion sur son ordinateur ne justifie pas sérieusement un licenciement », note sous CA Nancy, 22 juill. 2016 n° 14/0064, Cah. soc. 2016, n° 290, p. 538.

MESA R.,
- « Travailleurs de plateformes de travail numérique : pas de délit de travail dissimulé sans établissement de l'existence d'un lien de subordination », note sous Cass. crim., 5 avr. 2022, n° 20-81.775, JSL 2022, n° 542.

MESTRE J.,
- « Une bonne foi décidément très exigeante », obs. sous Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, Expovit, RTD Civ. 1992, p. 760.

MESTRE J. et FAGES B.,
- « Discriminations, formation et contenu du contrat », obs. sous Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855, RTD civ. 2006, p. 303.

MINÉ M.,
- « Actualité de la mesure du temps de travail », note sous CJUE 14 mai 2019, aff. C-55/18, RDT 2019, p. 491.

MINET-LETALLE C.,
- « À la une - Plateforme numérique - Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, JT 2019, n° 215, p. 12.

MLAPA Q.,
- « Plateformes : requalification du contrat de prestation de service d'un coursier à vélo en contrat de travail », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, D. actu., 12 déc. 2018.

MOLE A.,
- « Mails personnels et responsabilités : quelles frontières ? », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Dr. soc. 2002, p. 84.
- « Messagerie professionnelle et déclaration simplifiée : le message brouillé de la Cour de cassation », entretien à propos de Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522, Semaine sociale Lamy 2017, n° 1785.

MORAND M.,
- « Le temps de déplacement astreignant des itinérants », obs. sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Semaine Sociale Lamy 2022, n° 2024.

MOREL F.,

- « Temps de trajet domicile-travail des itinérants : l'alibi européen du revirement de la chambre sociale de la Cour de cassation », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 et Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068, RDT 2023, p. 194.

MORGENROTH T. et BOSSU B.,

- « La géolocalisation ne doit pas être détournée de sa finalité », note sous Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, RDT 2012, p. 156.

MOULY J.,

- « Réticence ou mensonge du salarié sur son état de santé lors de l'embauche et nullité du contrat de travail », note sous Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855, JCP G 2005, II 10163.
- « Secret des correspondances, trouble objectif dans l'entreprise et vie personnelle du salarié : le rejet du "tout disciplinaire" », note sous Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803, D. 2007, p. 2137.
- « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral », note sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, JCP G 2016, act. 822.
- « La production en justice de la photographie de documents consultés sur le fondement de l'article L. 3171-2, alinéa 2, du code du travail : vie privée versus droit à la preuve », note sous Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203, Dr. soc. 2017, p. 89.

MOULY J. et MARGUÉNAUD J.-P.,

- « De l'accès des salariés à Internet à la rationalisation de l'influence de la Cour EDH sur les relations individuelles du travail », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, §70-73, JCP G 2017, 1169.
- « Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », note sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, Dr. soc. 2021, p. 503.

MRAOUAHI S.,

- « Preuve et protection des données personnelles : l'illicéité n'emporte pas toujours l'irrecevabilité », note sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, RDT 2021, p. 199.

MSADAK S.,

- « La Cour de cassation reconnaît le statut de salarié aux livreurs à vélo d'une plateforme numérique », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Bull. Joly Trav. 2019, n° 1, p. 7.

NASOM-TISSANDIER H.,

- « À quelles conditions un employeur peut-il surveiller la messagerie professionnelle du salarié ? », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, JSL 2017, n° 439.
- L'importance de la charte informatique dans la justification de mesures de surveillance des salariés », obs. sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, JSL 2018, n° 451.
- « Vidéosurveillance : justification et proportionnalité », note sous CEDH, 17 oct. 2019, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne*, req. n° 1874/13 et 8567/13, JSL 2018, n° 449.

- « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ou des indépendants ? », chron. à propos de CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B c. Yodel Delivery Network Ltd*, RJS 7/20.
- « Staffmatch v. Brigad : de la concurrence entre plateformes numériques et agences de travail temporaire », note sous Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-10.606, *SAS Staffmatch France c/ SAS Brigad*, JSL 2021, n° 512.
- « La recevabilité de la preuve illicite : application à l'adresse IP et aux fichiers de journalisation non déclarés à la Cnil », note sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, JSL 2021, n° 511.
- « Chauffeurs versus Uber : la qualification de contrat de travail ne fait plus de doute », obs. sous Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, *Uber*, JSL 2023, n° 560.
- « Droit à la preuve versus protection de la vie personnelle : quel contrôle par les juges du fond ? », note sous Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802, JSL 2023, n° 563.

NECIB D.,
- « Loi d'orientation des mobilités (LOM) : les collectivités, chef de file d'une nouvelle gouvernance des mobilités », obs. sous Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités*, AJCT 2020, p. 5.

NISOL P.-L.,
- « Contrôle de la durée du travail et géolocalisation : la Cour de cassation se montre plus ferme », obs. sous Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-14.631, JSL 2019, n° 470.

NORD-WAGNER M.,
- « Présomption d'utilisation à des fins professionnelles d'une clé USB connectée à l'outil informatique mis à disposition du salarié par son employeur », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, RDT 2013, p. 339.

ODOUL-ASOREY,
- « Utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise par les organisations syndicales à défaut d'accord », obs. sous Cass. soc., 10 janv. 2012, 10-18.558, RDT 2012, p. 167.
- « La transmission des communications syndicales sous forme électronique selon le Conseil constitutionnel », obs. sous Cons. const., 27 sept. 2013, n° 2013-345 QPC, RDT 2014, p. 124.
- « Exercice du droit syndical dans l'entreprise et transparence financière du syndicat », note sous Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 16-60.123, RDT 2017, p. 433

PAGNERRE Y.,
- « Vidéosurveillance, droit au respect de la vie privée et contrôle de la CNIL », note sous CE, 18 nov. 2015, n° 371196, JCP S 2016, 23.

PAGNERRE Y. et ICARD J.,
- « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », note sous Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-19.702, D. 2016, p. 1681.

PANSIER F.-J.,
- « La clé USB est présumée contenir des fichiers professionnels », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, Cah. soc. 2013, n° 250, p. 78.

PASQUIER T.,

- « Sens et limites de la qualification de contrat de travail ; De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs "ubérisés" », note sous Cass. 2e Civ., 7 juill. 2016, n° 15-16.110, *Formacad*, RDT 2017, p. 95.
- « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, RDT 2018, p. 812.
- « Les plateformes numériques dans la tourmente : à propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019 », note sous CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber,* Semaine sociale Lamy 2019, n° 1845.
- « Travailleurs de plateforme et charte "sociale" : un régime en clair-obscur », note sous art. 44 de L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités et Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités*, AJ Contrat 2020, p. 60.
- « L'arrêt Uber – Une décision a-disruptive », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, AJ contrat 2020, p. 227.
- « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », note sous Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, *Uber* et Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316, *Bolt*, Semaine sociale Lamy 2023, n° 2039.

PASTOR J.-M.,

- « Censure limitée de la loi Mobilités », obs. sous Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités*, AJDA 2020, 9.

PATURLE D.-J.,

- « Les "clicwalkers" sont-ils des salariés ? », obs. sous CA Douai, 6ème ch., 10 févr. 2020, n° 19/00137, JSL 2020, n° 495.

PAULIN J.-F.,

- « Conséquences de l'utilisation d'un système de vidéosurveillance au sein de l'entreprise », obs. sous Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 98-44.290, D. 2001, p. 2169.

PAULIN J.-F. et JULIEN M.,

- « Panorama de jurisprudence », obs. sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, JA 2023, n° 683, p. 39.

PÉCAUT-RIVOLIER L.,

- « Représentant syndical. Envoi d'informations sur les messageries des directeurs d'agence. Absence de "diffusion" », obs. sous Cass. soc., 10 janv. 2012, 10-18.558, Dr. soc. 2012, p. 217.

PÉCAUT-RIVOLIER L. et STRUILLOU Y.,

- « Chronique des jurisprudences sur la représentation du personnel 4° trimestre 2011 (seconde partie) », obs. sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, Semaine sociale Lamy 2012, n° 1528.

PELLET S.,

- « Indemnisation du dommage résultant des pratiques commerciales trompeuses d'Uber : victoire à la Pyrrhus des chauffeurs de taxi parisien ? », obs. sous TJ Paris, 10 sept. 2021 n° 11-21-001213, JCP G 2021, Act. 976.

PERNOT C.,
- « Le BOCC comme point de départ du délai pour agir en nullité d'un accord de branche, une quête de sécurité juridique de la norme collective », note sous Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500, JCP S 2022, 1266.

PÉRONNE G. et DAOUD E.,
- « Accès par l'employeur au compte Facebook du salarié et droit à la vie privée », note sous Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609, D. IP/IT 2018, p. 315.

PERREY R.,
- « L'adresse IP : (enfin !) une donnée personnelle pour la Cour de cassation », note sous Cass. 1ère civ., 3 nov. 2016, n° 15-22.595, JCP G 2016, 1310.

PERROT R.,
- « Le droit à la preuve et les secrets de la vie privée », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, RTD civ. 2007, p. 637.

PETIT F.,
- « L'identification de l'électeur par un code-barre », note sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.335, JCP S 2010, 1364.
- « Le temps du vote électronique », note sous Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951, JCP S 2011, 1252.
- « Les séances du comité central d'entreprise en visioconférence », obs. sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, Dr. soc. 2012, p. 98.
- « L'utilisation de la messagerie électronique à des fins syndicales », obs. sous Cass. soc., 10 janv. 2012, 10-18.558, D. 2012, p. 223.
- « L'utilisation d'un site intranet à des fins syndicales », note sous Cass. soc., 23 mai 2012, n°11-14.930, JCP S 2012, 1298.
- « Dépouillement des bulletins de vote par codes-barres : possible sans accord préélectoral, mais pas sans accord d'entreprise », obs. sous Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-22.598, JCP S 2012, 436.
- « Le vote par correspondance avec dépouillement par lecture optique », note sous Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-22.598, JCP S 2012, 1478.
- « La confidentialité des codes permettant le vote électronique », note sous Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-14.415, JCP S 2013, 1165.
- « L'égalité de traitement comme principe général du droit électoral », note sous Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-60.165 et 13-60.166, JCP S 2014, 1152.
- « Modalités de mise en œuvre du vote électronique », note sous Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-18.914, JCP S 2014, 1344.
- « L'intransigeance de la CNIL et du Conseil d'État en matière de vote électronique », note sous CE, 11 mars 2015, n° 368748 et n° 368819, JCP S 2015, 1194.
- « La confidentialité des votes exprimés par voie électronique », note sous Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-60.216, JCP S 2016, 1371.
- « L'exigence d'un cahier des charges organisant le recours à un vote électronique », note sous Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574, JCP S 2016, 1423.
- « La transparence financière comme condition généralisée à l'exercice des prérogatives syndicales dans l'entreprise », note sous Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 16-60.123 et Cass. soc., 8 mars 2017, n° 16-13.033 et n° 16-13.034, Dr. soc. 2017, p. 575.

- « La fermeture provisoire de l'accès à une messagerie électronique en matière syndicale », obs. sous Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742, Dr. soc. 2017, p. 1087.
- « Caractère personnel et confidentiel du vote électronique », note sous Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022, JCP S 2018, 1369.
- « L'interruption d'un vote électronique », obs. sous TI Saint-Ouen, 16 avr. 2019, n° 11-19-000211, BJT juin 2019, p. 19.
- « Le juge administratif face au statut des travailleurs des plateformes numériques de mise en relation », note sous CAA Lyon, 7e ch., 1er oct. 2020, n° 19LY00254 *Le permis libre*, Bull. Joly Trav. 2020, n° 12, p. 14.
- « Coup d'arrêt aux demandes de requalification des livreurs de vélo travaillant pour une plateforme de réservation en ligne », note sous CA Paris, pôle 6, ch. 7, 8 oct. 2020, n° 18/05469, *TokTokTok,* Le club des juristes, 20 oct. 2020.
- « Deliveroo : condamnation pénale en première instance pour travail dissimulé », note sous T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Deliveroo*, Le club des juristes, 4 mai 2022.
- « Vote électronique et égalité des électeurs dans l'exercice du droit », obs. sous Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, Dr. soc. 2022, p. 855.
- « Le principe de publicité du scrutin », note sous Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992, Dr. soc. 2022, p. 852.
- « La liberté fondamentale de voter implique celle de voter blanc ou nul », note sous Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-60.107, Dr. soc. 2022, p. 1051.

PEYRONNET M.,

- « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, RDT 2019, p. 36.

PEYRONNET M. et RATTI L.,

- « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », note à propos de RDT 2021, p. 81, à propos de *Tribunale ordinario di Bologna*, 31 déc. 2020, n° 2949/2019 (https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf), RDT 2021, p. 81.

POCHET P.,

- « Un salarié déclaré handicapé par la COTOREP n'a pas à révéler son état de handicapé à l'employeur », note sous Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-41.380, JCP E 2007, 1122.

PORTA J.,

- « Droit du travail : relations individuelles de travail », obs. sous Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-26.782 et Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 10-14.263, D. 2012, p. 901.
- « La vidéosurveillance », obs. sous Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.482, D. 2012, p. 901.
- « Droit du travail : relations individuelles de travail », », obs. sous Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649, D. 2013, p. 1026.

PRÉPIN P.,

- « De l'illusion de l'ubérisation à la réalité du salarié », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber,* RDLF 2020, chron. n° 62.

PUIGELIER C.,

- « Contrôle et surveillance des salariés dans l'entreprise : étendue du pouvoir de contrôle de l'employeur à l'aide de moyens licites », note sous Cass. soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090, JCP G 2001, 10472.
- « L'ouverture du sac d'un salarié ne caractérise pas nécessairement une atteinte à sa liberté individuelle », note sous Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818, D. 2001, p. 3228.
- « L'employeur viole une liberté fondamentale du salarié en consultant des messages personnels émis et reçus malgré une interdiction d'utilisation non professionnelle de l'ordinateur », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, JCP E 2001, 1918.

RADÉ C.,

- « La possibilité d'une île », note sous Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981, *Dr. soc.* 2009, p. 930.
- « Changer, pour que l'essentiel demeure », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, Dr. soc. 2019, p. 185.
- « Grandeur et décadence du contrat de travail : à propos de l'arrêt Uber », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JSL 2020, n° 500.
- « Attention à ce que vous publiez sur Facebook ! », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau,* Lexbase Social n° 840, 15 oct. 2020.
- « Plateformes et contrat de travail : l'équation imparfaite », note sous Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab), Dr. soc. 2022, p. 522.

RANC S.,

- « La mise en conformité du temps de déplacement des salariés itinérants avec le droit de l'Union européenne », obs. sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Bull. Joly Trav. 2023, n° 2, p. 5.
- « Les effets d'une signature manuscrite mais scannée en matière de CDD », obs. sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, Bull. Joly Trav. 2023, n° 2, p. 7.

RATTI L. et PEYRONNET M.,

- « Controverse : Algorithmes et risque de discrimination : quel contrôle du juge ? », note à propos de RDT 2021, p. 81, à propos de *Tribunale ordinario di Bologna*, 31 déc. 2020, n° 2949/2019 (https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf), RDT 2021, p. 81.

RAY J.-E.,

- « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^e^ siècle », à propos de CJCE, 3 oct. 2000, req. n° C303/98, Dr. soc. 2002, p. 939.
- « La légitime censure des télé-travaux forcés », obs. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727, *Abram c/Zürich Assurances*, Dr. soc. 2001, p. 1039.
- « Courrier privé et courrier personnel », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Dr. soc. 2001, p. 915.
- « L'ouverture par l'employeur des dossiers personnels du salarié. Cass. soc., 17 mai 2005 : le retour de L. 120-2 [aujourd'hui L. 1121-1] », note sous Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science*, Dr. soc. 2005, p. 789.
- « Actualité des TIC (II) », obs. sous Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514, Dr. soc. 2009, p. 22.

- « Sur la liberté d'expression des syndicats sur Internet. À propos de l'arrêt TNS Secodip du 5 mars 2008 », note sous Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-18.907, *TNS Secodip*, Semaine sociale Lamy 2008, n° 1345, p. 6.
- « Little Brothers are watching you », obs. sous CPH Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 10/0853, Semaine sociale Lamy 2011, n° 1477.
- « De la géo-localisation à la télé-localisation », note sous Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, Dr. soc. 2012, p. 61.
- « Du tract papier au courriel syndical », note sous Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-18.558, Semaine Sociale Lamy 2012, n° 1522.
- « Facebook, espace public plus que privé. À propos de l'arrêt de la première chambre civile du 10 avril 2013 », note sous Cass. 1ère civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530, Semaine sociale Lamy 2013, n° 1581.

RAYNOUARD A.,
- « Actualité du droit des nouvelles technologies », obs. sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Bull. civ., V, n° 291, Defrénois 2002, n° 21, p. 1407.

REBÉRIOUX V. et CHANTRIER I.,
- « Les "ClicWalkers" hors du droit du travail », note sous CA Douai, 6ème ch., 10 févr. 2020, n° 19/00137, Semaine sociale Lamy 2020, n° 1896, p. 12.

REBEYROL V.,
- « Précisions sur la réparation du préjudice causé par des faits de concurrence déloyale », note sous Cass. com., 12 févr. 2020, n° 17-31.614, JCP G 2020, 792.

RENAUX-PERSONNIC V. et COLONNA J.,
- « Préretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété des bénéficiaires », note sous Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, JCP G 2010, 733.
- « Vie privée et surveillance des communications du salarié : la position de la Cour européenne des droits de l'Homme », note sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, Gaz. Pal. 2017, n° 43, p. 43.
- « Le préjudice d'anxiété, saison II », note sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, JCP E 2019, 1464.
- « Vidéosurveillance constante du salarié : atteinte disproportionnée à la vie privée », note sous Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856, Lexbase Social n° 874, juill. 2021.
- « Temps de trajet des salariés itinérants », obs. sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, *in* « Panorama trimestriel de jurisprudence », Cah. DRH, 2023, n° 305.
- « Exposition des salariés à une substance dangereuse : vers un nouveau flux d'indemnisation », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, JCP E 2023, 1121.
- « Panorama trimestriel de jurisprudence », obs. sous Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068 et Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472, Cah. DRH 2023, n° 308.

RENUCCI J.-F.,
- « Droit européen des droits de l'homme. Surveillance au travail et convention européenne des droits de l'homme », obs. sous CEDH, 5 sept. 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, req. n° 61496/08, D. 2018, p. 138.

RICHEVAUX M.,
- « Ubérisation et requalification en contrat de travail : nouvelle application des critères classiques du contrat de travail », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, LPA 8 juin 2020, n° 114, p. 21.

RIGAUX A.,
- « Notion de "Temps de travail" », obs. sous CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, Europe 2015, n° 11, comm. 447.

ROBIN-OLIVIER S.,
- « Chronique Politique sociale de l'Union européenne - Retour sur la notion de temps de travail », obs. sous CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, RDT eur. 2016, p. 848.

ROCHE V.,
- « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas Take Eat Easy », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, JCP G 2019, 46.

ROCHE V. et COLOMBANI V.,
- « Charte de responsabilité pour renforcer le statut des travailleurs de plateformes – L'occasion (totalement ?) manquée », note sous L. 2019-1428, 24 déc. 2019, JCP E 2020, act. 117.

ROQUECAVE P. et URBANI-SCHWARTZ L.,
- « Non-respect des règles d'utilisation de la messagerie professionnelle par les syndicats : l'accord d'entreprise peut valablement prévoir des sanctions », obs. sous Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742, JSL 2017, n° 439.

RUIMY R. et ASTIER S.,
- « Uber sanctionnée par la CNIL pour atteinte à la sécurité des données », obs. sous CNIL, 20 déc. 2018, haas-avocats.fr, 24 déc. 2018.

SABOTIER N.,
- « Conséquence de l'absence de déclaration à la CNIL d'un système de contrôle individuel du fonctionnement de la messagerie professionnelle », note sous Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.991, D. 2015, p. 104.

SAINT-PAUL J.-C.,
- « Droit à la preuve versus droit au respect de la vie privée », note sous Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403, D. 2016, p. 884.

SALOMON R.,
- « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », obs. sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, D. 2019, p. 326.
- « La solution de l'arrêt *Uber* et ses incidences pénales en matière de travail dissimulé », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JCP S 2020, 2014.
- « Chronique de droit pénal social », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Dr. soc. 2020, p. 550.

- « Travail dissimulé et plateforme de travail : à propos de l'arrêt rendu par la chambre criminelle dans l'affaire *clic and walk* », note sous Cass. crim., 5 avr. 2022, n° 20-81.775, RJS 7/22, p. 565.

SAVATIER J.,
- « Libertés du salarié. Armoire personnelle. Conditions de licéité de l'ouverture par l'employeur », obs. sous Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43.030, Dr. soc. 2002, p. 352.
- « Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salariés. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature », obs. sous Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401, Dr. soc. 2003, p. 225.

SÉNÉCHAL J.,
- « Le critère français de la subordination juridique confronté au "contrôle", à "l'influence déterminante" d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy* et CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber*, D. IP/IT 2019, p. 186.

SFEIR F.,
- « De la licéité de la preuve afférente à une publication privée sur Facebook », note sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau*, JCP E 2020, 1570.

SIAU B., DEPINCÉ M. et MAINGUY D.,
- « Requalification de la relation contractuelle entre une plateforme et un chauffeur de VTC en contrat de travail salarié », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, JCP E 2020, 1282.

SIGNORETTO F.,
- « La visioconférence : un nouveau mode de réunion des comités centraux d'entreprise », RDT 2012, p. 46, note sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918.

SILHOL T.,
- « Préjudice d'anxiété : obligation de sécurité de l'employeur », *in* « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », obs. sous Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, D. 2020, p. 558.

SIMON C.,
- « Les adresses IP sont des données personnelles selon le Conseil constitutionnel », note sous Cons. const., 10 juin 2009, n° 2009-580 DC, RLDI juill. 2009, n° 51, p. 114.

SINGER G.,
- « Messagerie professionnelle : recevabilité de la preuve en l'absence de déclaration simplifiée à la CNIL », note sous Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522, Cah. Lamy CSE 2017, n° 172.

SOMMER J.-M.,
- « Entretien avec Jean-Michel Sommer, Président de la chambre sociale de la Cour de cassation », entretien à propos de Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, Semaine Sociale Lamy 2023, n° 2034.

STRUILLOU Y.,

- « Le code du travail numérique : un vrai code… et qui est numérique ! », *in* ADAM P., LE FRIANT M. et TARASEWICZ Y. (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz, AFDT, 2020, p. 83.

STRUILLOU Y. et PÉCAUT-RIVOLIER L.,

- « Chronique des jurisprudences sur la représentation du personnel 4° trimestre 2011 (seconde partie) », obs. sous Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918, Semaine sociale Lamy 2012, n° 1528.

SUDRE F.,

- « Communication électronique des salariés », obs. sous CEDH, 22 févr. 2018, *Libert c. France*, req. n° 588/13, JCP G 2018, 290.

TAQUET F.,

- « Caractère obligatoire du respect de la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique », obs. sous Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-16.775, Rev. proc. coll. 2016, n° 6, comm. 189.
- « Condition de validité : notification préalable du licenciement », obs. sous Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066, Rev. proc. coll. 2018, n° 6, comm. 200.

TAURAN T.,

- « Signature sous forme d'une image numérisée », obs. sous Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841, RD rur. 2023, n° 02, comm. 32.

TOURNAIRE J., JARRY J.-J. et DA SILVA F.,

- « Salariés itinérants : trajet domicile-client », note sous Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924, Cah. DRH, 2023, n° 304.

TOURNAUX S.,

- « Le vote, le code-barres et l'anonymat », note sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.335, Lexbase Social n° 402, 8 juill. 2010.
- « Portage salarial : des salariés (presque) comme les autres », note sous Cass. soc., 11 févr. 2021, n° 20-70.005 (Avis), Dr. soc. 2021, p. 561.

TOURNAUX S. et BENTO DE CARVALHO L.,

- « Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie) », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, Dr. soc, 2020, p. 740.

TOURREIL J.-E.,

- « Un salarié ne peut être licencié pour avoir refusé de se soumettre à un système de contrôle non déclaré à la Cnil », obs. sous Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-45.227, JSL 2004, n° 145.
- « La production des SMS adressés par la partie adverse est un moyen de preuve licite », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, JSL 2007, n° 214.

TRASSOUDAINE-VERGER N.,

- « La preuve et la protection des données : nouvelle orientation donnée par la Cour de cassation. Avis complémentaire après consultation de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) », avis sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, Dr. soc. 2021, p. 21.

TRICOIT J.-P.,

- « Temps de déplacement et temps de travail », obs. sous CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, JCP S 2015, 1418.

URBANI-SCHWARTZ L. et ROQUECAVE P.,

- « Non-respect des règles d'utilisation de la messagerie professionnelle par les syndicats : l'accord d'entreprise peut valablement prévoir des sanctions », obs. sous Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742, JSL 2017, n° 439.

VACHET G.,

- « Indemnisation des victimes de l'amiante : réparation du préjudice d'anxiété », note sous Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, JCP S 2010, 1261.

VAN DEN BERGH K.,

- « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », note sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy*, RDT 2019, p. 101.

VARNEK A.,

- « Le constat in futurum ordonné en référé et la vie privée du salarié », obs. sous Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-19.229, RDT 2008, p. 602.

VASSEUR T.,

- « Droit de la preuve », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, D. 2008, p. 2820.

VÉRICEL M.,

- « Le temps de déplacement domicile-travail en droit européen », obs. sous CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, RDT 2016, p. 46.
- « Obligation de reclassement du salarié inapte et mise en place du télétravail », obs. sous Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472, RDT 2023, p. 426.

VERKINDT P.-Y.,

- « La présomption d'imputabilité est une présomption simple », obs. sous Cass. soc., 23 mai 2002, n° 00-14.154, RDSS 2003, 69.
- « De l'importance pratique de la visite médicale d'embauche », note sous Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855, JCP S 2005, 1331.
- « Un salarié n'a aucune obligation de révéler son état de santé ou son handicap à son employeur », note sous Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-41.380, JCP S 2007, 1053.
- « Syndicat. Utilisation de la messagerie électronique. Exigence d'un lien entre le contenu du message et la situation sociale de l'entreprise », obs. sous Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514, Dr. soc. 2008, p. 505.
- « Les "amis" de nos "amis"... », obs. sous CPH Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 10/0853, JCP S 2010, act. 559.

VERNAC S.,
- « Droit du travail », obs. sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, D. 2020, p. 1136.
- « Droit du travail », obs. sous Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, Petit Bateau, D. 2020, p. 2312.
- « Droit du travail », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523, D. 2021, p. 1156.
- « Contrat de travail et plateformes », obs. sous T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Deliveroo*, D. 2022, p. 1280.

VICENTE M.,
- « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais. À propos de la décision *Independent Workers'Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)*, Central Arbitration Committee, 14 novembre 2017, Royaume-Uni », note sous *Central Arbitration Committee*, 14 nov. 2017, *Independent Workers'Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Ltd (t/a Deliveroo)*, RDT 2018, p. 515.
- « Les chauffeurs Uber sont des travailleurs pour la juridiction suprême du Royaume-Uni », note sous *UK Supreme Court*, 19 févr. 2021, *Uber BV and others v Aslam and others,* Semaine sociale Lamy 2021, n° 1946 et n° 1968.

WAQUET P.,
- « Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ? », rapp. sous Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120, *Néocel c. Spaeter*, Dr. soc. 1992, p. 28.
- « Retour sur l'arrêt Nikon », note sous Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon*, Semaine sociale Lamy 2002, n° 1065, p. 5.

WILLMANN C.,
- « Réparation du préjudice d'atteinte à la dignité, *exit* le préjudice d'anxiété », note sous Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451, Dr. soc. 2023, p. 367.

WILLOCX L.,
- « L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination », note sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber*, RDT 2020, p. 328.

WOLTON E.,
- « Vidéosurveillance sur le lieu de travail. Confirmation par le Conseil d'État d'une sanction de la Cnil », chron. sous CE, 18 nov. 2015, n° 371196, RJS 2/16.

WURTZ E.,
- « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », obs. sous Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, D. 2016, p. 144.

YTURBE T. et BERJAUD P.,
- « L'obligation de prise en charge par l'employeur des frais inhérents au télétravail est d'ordre public », note sous TJ Paris, 23 mai 2023, n° 21/08088, JCP E 2023, 1212.

V. Enquêtes diverses, études, rapports publics et documents officiels

1. *Domaine juridique*

AMAR N. et VIOSSAT L.-C
- *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapp. de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), 2016.

ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C.,
- *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Rapp. remis au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nov. 2008.

ASSOCIATION RÉALITES DU DIALOGUE SOCIAL,
- *Réunions à distance entre les représentants du personnel et les directions d'entreprises : le cas de la négociation*, Rapp. mai 2021.

BESNIER F., FORTÉ M., GARAT T., LIAKOPOULOU M.-E., MOIZARD N. et TOURNADRE F.,
- *Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est*, Rapp. de recherche pour la Direccte Grand Est, 2019.

BLOCHE P. et VERCHÈRE P.,
- *Rapport d'information sur les droits de l'individu dans la révolution numérique*, Assemblée Nationale, 22 juin 2011, n° 3560.

BOULAY-ESPÉRONNIER C., CUKIERMAN C. et SAUTAREL S.,
- *8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?*, Rapp. Sénat n° 89, 21 oct. 2021.

BRETON T.,
- *Le télétravail en France, Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*, Rapp. au ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au ministre des Entreprises et du Développement économique, Doc. fr., 1994.

COMMISSION D'ENQUÊTE UBER FILES,
- *Audition de Brahim Ben Ali par la Commission*, YouTube, chaîne Danielle Simonnet (députée), 15 févr. 2023.

COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME (CNCDH),
- Avis « Protection de la vie privée à l'ère numérique », 22 mai 2018.

COMMISSION NATIONALE DE L'INFORMATIQUE ET DES LIBERTÉS (CNIL),
- *La Cybersurveillance sur les lieux de travail*, Rapp. 5 févr. 2002.
- *La cybersurveillance sur les lieux de travail*, Rapp. 1er mars 2004.
- « L'adresse IP est une donnée à caractère personnel pour l'ensemble des CNIL européennes », cnil.fr, 2 août 2007.
- « L'utilisation de l'intranet et de la messagerie électronique de l'entreprise par les organisations syndicales », Recommandation 22 mars 2017.
- *Comment permettre à l'Homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle*, Rapp. déc. 2017.
- *Rapport d'activité 2018*.
- « Sécurité des systèmes de vote par internet : la CNIL actualise sa recommandation de 2010 », cnil.fr, fiche pratique, 9 juill. 2019.
- « Les conseils de la CNIL pour mettre en place du télétravail », cnil.fr, 12 mai 2020.
- « Salariés en télétravail : quelles sont les bonnes pratiques à suivre ? », cnil.fr 12 mai 2020.
- « Caméras dites "intelligentes" ou "augmentées" dans les espaces publics. Position sur les conditions de déploiement », cnil.fr, 19 juill. 2022.
- *«* Élections professionnelles et données personnelles : questions-réponses », cnil.fr, 24 oct. 2022.

COMMISSION SUPÉRIEURE DE CODIFICATION,
- *Vingt-huitième rapport annuel*, 2017.

CONSEIL D'ÉTAT,
- *Le numérique et les droits fondamentaux*, coll. Études et documents, 2014.
- *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l' « ubérisation »*, Étude annuelle, 13 juill. 2017.

CONSEIL DE L'EUROPE,
- *Algorithmes et droits humains. Étude sur les dimensions des droits humains dans les techniques de traitement automatisé des données et éventuelles implications réglementaires*, Étude DGI(2017)12, 2018.

CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE), THIERY S.,
- *Les nouvelles formes du travail indépendant*, avis au nom de la section du travail et de l'emploi, 29 nov. 2017.

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE (CNNUM),
- *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, Rapp. remis au Premier ministre, juin 2015.
- *Travail Emploi Numérique. Les nouvelles trajectoires*, Rapp. remis à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2016.
- *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*, Rapp. 2020.

CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE (CNNUM), CASSEL J., KOKSHAGINA O., PASQUIER D. et SALOBIR E.,
- *Travailler à l'heure du numérique. Corps et machines*, déc. 2022.

CUKIERMAN C., SAUTAREL S. et BOULAY-ESPÉRONNIER C.,

- *8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?*, Rapp. Sénat n° 89, 21 oct. 2021.

DAUGAREILH I., DEGRYSE C. et POCHET P.,

- *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Working Paper, Institut syndical européen (ETUI), 2019.

DÉFENSEUR DES DROITS,

- *Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics*, Rapp. 2019.
- *Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations*, Rapp. réalisé en partenariat avec la CNIL, 2020.
- *Dématérialisation des services publics : trois ans après, où en est-on ?*, Rapp. 2022

DEGRYSE C., POCHET P. et DAUGAREILH I.,

- *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, *Working Paper*, Institut syndical européen (ETUI), 2019.

DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT),

- *Rapport sur la négociation collective en 2021*, Bilan & Rapports, éd. 2022.

FONDATION JEAN-JAURÈS,

- *E-dialogue social. Phénomène conjoncturel ou nouvelles pratiques durables ?*, Rapp. Observatoire du dialogue social, oct. 2021.
- « Après les chartes et le rapport "Frouin", quelle régulation pour les plateformes de travail ? », Webinaire organisé par l'observatoire justice et sécurité de la Fondation Jean-Jaurès et le groupe socialiste écologiste et républicain du Sénat, YouTube, chaîne Fondation Jean-Jaurès, 11 déc. 2020.

FONDATION TRAVAILLER AUTREMENT,

- *Les indépendants. Simplifier et sécuriser*, fondation-itg.org, févr. 2017.

FORISSIER M., FOURNIER C. et PUISSAT F.,

- *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Sénat, 20 mai 2020.

FOURNIER C., PUISSAT F. et FORISSIER M.,

- *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Sénat, 20 mai 2020.

FROUIN J.-Y.,

- *Réguler les plateformes numériques de travail,* Rapp. remis au Premier Ministre, 1er déc. 2020.

GIUSTI J. et THÉVENOUD T.,
- *Pour travailler à l'âge du numérique défendons la coopérative*, Rapp. éd. Fondation Jean-Jaurès, janv. 2020.
- *Travailler à l'âge du numérique : l'an II des coopératives !*, Rapp. éd. Fondation Jean Jaurès, mars 2021.

GOMES B.,
- *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, Rapp. remis à l'OIT, Bureau International de Paris, déc. 2017.

GREENWORKING,
- *Le télétravail dans les grandes entreprises françaises, Comment la distance transforme nos modes de travail*, Rapp. au Ministre chargé de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie Numérique, 2012.

HADDAD B. (Président) et SIMMONET D. (Rapporteure),
- *Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative aux révélations des Uber files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, Assemblée Nationale, Rapp. d'enquête n° 1521, 11 juill. 2023.

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES (IGAS) ET CONSEIL GENERAL DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DEVELOPPEMENT (CGEDD),
- *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, Rapp. déc. 2018.

LYON-CAEN G.,
- *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapp. au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Doc. fr., 1992.

MERCIER M. et SAVARY R.-P.,
- *Robotisation et emplois de service*, Sénat, Rapp. fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective, 28 nov. 2019.

METTLING B.,
- *Transformation numérique et vie au travail*, Rapp. au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Rapp. sept. 2015.

MINC A. et NORA S.,
- *L'informatisation de la société*, Rapp. à M. le Président de la République, La Documentation Française, 1978.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION,
- Questions-réponses. La négociation collective en entreprise, 2017.

MOREL-À-L'HUISSIER P.,
- *Du télétravail au travail mobile, un enjeu de modernisation de l'économie française*, Rapp. au Premier ministre, Doc. fr., 2006.

NORA S. et MINC A.,

- *L'informatisation de la société*, Rapp. à M. le Président de la République, La Documentation Française, 1978.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT),

- *Rapport du directeur général : Un travail décent*, 87e session de la Conférence internationale du travail, juin 1999.
- *Working anytime, anywhere: The effects on the world of works*, (Travailler à tout moment, en tout lieu : conséquences sur le monde du travail), Rapp. 15 févr. 2017.
- *Emploi et Questions sociales dans le monde 2018 : une économie verte et créatrice d'emploi*, Rapp. Bureau international du Travail, Genève, 2018.
- *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Rapp. 22 janv. 2019.
- *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, Conférence Internationale du Travail, Genève, 21 juin 2019.
- *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, Rapp. Bureau international du Travail, Genève, 20 sept. 2019.
- *Le travail à domicile. De l'invisibilité au travail décent*, Rapp. 13 janv. 2021.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), GMYREK P., BERG J. et BESCOND D.,

- *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, (IA générative et emplois : analyse mondiale des effets potentiels sur la quantité et la qualité des postes), Rapp. OIT 96, Genève, Bureau International du travail, août 2023.

PARTENAIRES SOCIAUX,

- *Conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et le travail à distance*, Rapp. conjoint, 23 mai 2017.

PESENTI M.,

- « Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ? », Dares analyses n° 57, 23 nov. 2022.

POCHET P., DAUGAREILH I. et DEGRYSE C.,

- *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*, Working Paper, Institut syndical européen (ETUI), 2019.

PUISSAT F., FORISSIER M. et FOURNIER C.,

- *Rapport d'information fait au nom de la communication des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Sénat, 20 mai 2020.

SAUTAREL S., BOULAY-ESPÉRONNIER C. et CUKIERMAN C.,

- *8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?*, Rapp. Sénat n° 89, 21 oct. 2021.

SAVARY R.-P. et MERCIER M.,

- *Robotisation et emplois de service*, Sénat, Rapp. fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective, 28 nov. 2019.

SCARFONE K. et SOUPPAYA M.,

- *User's Guide to Telework and Bring Your Own Device (BYOD) Security*, (Guide de l'utilisateur sur le télétravail et la sécurité du BYOD), *National Institute of Standards and Technology U.S. Department of Commerce*, *Special Publication* 800-114 Revision 1, juin 2016.

SCIBERRAS J.-C. et ANTONMATTEI P.-H.,

- *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Rapp. remis au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nov. 2008.

SIMMONET D. (Rapporteure) et HADDAD B. (Président),

- *Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative aux révélations des Uber files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, Assemblée Nationale, Rapp. d'enquête n° 1521, 11 juill. 2023.

SOMAVIA J.,

- *Changements dans le monde du travail*, Rapp. I (C) du Directeur général, Conférence Internationale du Travail, Bureau International du Travail, 95e session, 2006.

TERRASSE P.,

- *Rapport au Premier Ministre sur l'économie collaborative*, févr. 2016.

THÉVENOUD T. et GIUSTI J.,

- *Pour travailler à l'âge du numérique défendons la coopérative*, Rapp. éd. Fondation Jean-Jaurès, janv. 2020.
- *Travailler à l'âge du numérique : l'an II des coopératives !*, Rapp. éd. Fondation Jean Jaurès, mars 2021.

VERCHÈRE P. et BLOCHE P.,

- *Rapport d'information sur les droits de l'individu dans la révolution numérique*, Assemblée Nationale, 22 juin 2011, n° 3560.

VILLANI C.,

- *Donner un sens à l'intelligence artificielle. Pour une stratégie nationale et* européenne, Mission confiée par le Premier Ministre, Rapp., 28 mars 2018.

VIOSSAT L.-C. et AMAR N.,

- *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapp. de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), 2016.

ZUFIAUR NARVAIZA J.-M.,

- *Nouvelles tendances du travail indépendant : le cas particulier du travail indépendant économiquement dépendant*, Avis 2011/C 18/08 du Comité économique et social européen, 19 janv. 2011.

2. *Autres domaines*

AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (ANSES),

- « Exposition aux ondes électromagnétiques en 8 questions », anses.fr, 27 nov. 2022.

AGENCE NATIONALE DE LA SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION (ANSSI),

- *Note technique. Recommandations de sécurité relatives aux réseaux Wi-Fi, DAT-NT-005*, 9 sept. 2013.
- *Guide d'hygiène informatique. Renforcer la sécurité de son système d'information en 42 mesures*, version 2.0, sept. 2017.
- *Recommandations sur le nomadisme numérique,* Guide ANSSI PA-054, version 1.0, 17 oct. 2018.
- *Panorama des métiers de la cybersécurité*, éd. 2020.
- *Rapport d'activité*, 2020.
- *Panorama de la cybermenace 2022*, janv. 2023.
- « Liste des produits et services qualifiés », liste n° 77, 19 sept. 2023.

AGENCE NATIONALE DES FRÉQUENCES (ANFR),

- « Retrait temporaire du marché de l'iPhone 12 pour non-conformité de ces appareils à la réglementation européenne », anfr.fr, 12 sept. 2023.
- « Téléphone Apple iPhone 12 : validation de la mise à jour proposée par Apple à la suite d'un dépassement de la valeur limite de DAS », anfr.fr, 29 sept. 2023.

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT),

- *Quels sont les effets du numérique sur la charge de travail*, janv. 2020.
- « Les organisations du travail à l'épreuve de la crise. Les pratiques de dialogue social », Explo., Qualité de vie au travail n° 5/3, mai 2021, p. 12.

ARNTZ M., GREGORY T. et ZIERAHN U. (OCDE),

- « *The Risk of Automatisation for Jobs in OECD Contries: A Comparative Analysis* », (Le risque d'automatisation pour les emplois dans les pays de l'OCDE : analyse comparative), Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 189, éd. OCDE, Paris, 2016.

ASSURANCE MALADIE,

- *Charte de bonnes pratiques de la téléconsultation*, 2022.

BANQUE MONDIALE,

- *Rapport sur le développement dans le monde. Les dividendes du numérique*, Rapp. 2016.

BENEDIKT FREY C. et OSBORNE M.A.,

- « *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization ?* », (L'avenir de l'emploi : dans quelle mesure les métiers sont-ils vulnérables au numérique), *Oxford University Engineering Sciences Department*, *Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology*, sept. 2013.

BRASSEUR G. et VAUDOUX D.,
- *Les exosquelettes*, Dossier INRS, Travail et sécurité n° 810, nov. 2019, p. 12 et s.

CAHOUR B. et CRÉNO L.,
- « Triangulation des méthodes pour une analyse écologique de l'expérience vécue de gestion des emails chez les cadres surchargés », Conférence EPIQUE, Belgique, juil. 2013.

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE (CRÉDOC),
- *Baromètre du numérique 2022*, Rapp. janv. 2023, p. 45.

CENTRE INTERNATIONAL DE RECHERCHE SUR LE CANCER (CIRC),
- « Champs électromagnétiques (CEM) », cancer-environnement.fr, maj. 16 août 2022.

CHANG J.-H., RYNHART G. et HUYNH P.,
- *Asean in transformation. The future of jobs at risk of automation*, (Transformation de l'ASEAN : l'avenir des emplois menaces par l'automatisation), Rapp. OIT, Bureau International du Travail, Genève, 2016.

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN,
- *L'intelligence artificielle : anticiper ses impacts sur le travail pour assurer une transition équitable*, avis d'initiative (JO C 440, 6 déc. 2018).

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI,
- *Automatisation, numérisation et emploi, Tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, janv. 2017.

COUR DES COMPTES,
- *Observations définitives, Les conseils de Prud'hommes*, Rapp. juin 2023.

CRÉNO L. et CAHOUR B.,
- « Triangulation des méthodes pour une analyse écologique de l'expérience vécue de gestion des emails chez les cadres surchargés », Conférence EPIQUE, Belgique, juil. 2013.

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES (DARES),
- « Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ? », DARES analyses n° 029, juin 2018.
- « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », DARES analyses, août 2021, n° 44, p. 2.

DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES,
- *Chiffres clés du numérique,* études économiques, éd. 2018.

FAUCONNIER S. et LASFARGUES Y.,
- *Impacts du télétravail 2018*, 5ème enquête OBERGO, 16 mai 2018.

FORUM ÉCONOMIQUE MONDIAL,
- *The Future of Jobs Report*, (Rapport relatif à l'avenir des emplois), Centre pour la nouvelle économie et la société, 2018.

FRANCE STRATÉGIE,
- *Intelligence artificielle et travail*, Rapp. mars 2018.
- *Le monde de l'Internet des objets : des dynamiques à maîtriser*, févr. 2022.

HAUT CONSEIL DE LA SANTÉ PUBLIQUE,
- *Analyse des données scientifiques : effets de l'exposition des enfants et des jeunes aux écrans*, coll. Avis et Rapports, janv. 2020.

INSTITUT D'ETUDES OPINION ET MARKETING EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL (IFOP),
- « Les cadres et l'hyper connexion Vague 2 », Sondage IFOP pour Securex, juill. 2017.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES (INSEE),
- « Caractéristiques des personnes en emploi exerçant une profession numérique selon le sexe », 27 févr. 2023.
- *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références, éd. 2023.
- « Professions du numérique », 28 mars 2023.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ POUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES (INRS),
- *Les objets connectés*, avr. 2018.
- *Écrans de visualisation* ; Santé et ergonomie, ED924, nov. 2020.
- « Hyperconnexion, surconnexion. Impact des technologies d'information et de communication », INRS actualités, 22 févr. 2022.
- *Exosquelettes*, 2023.
- *Travail sur écran,* Dossier mis à jour le 12 juin 2023.

IPSOS.,
- « Quel avenir pour le télétravail après le déconfinement ? », ipsos.com, 20 juill. 2020.

JAUNEAU Y.,
- « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », INSEE focus, 9 mars 2022.

KAPLAN D.,
- « S'approprier la révolution numérique », Alternatives Économiques, mai 1996, n° 137.

LASFARGUES Y. et FAUCONNIER S.,
- *Impacts du télétravail 2018*, 5ème enquête OBERGO, 16 mai 2018.

MALAKOFF HUMANIS,
- *Télétravail, regards croisés salariés & dirigeants*, Le comptoir de la nouvelle entreprise, 2ème éd., 19 févr. 2019.
- *Baromètre annuel Télétravail et Organisations hybrides. Regards croisés salariés et dirigeants du secteur privé*, 24 févr. 2022.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE,
- *Jobs lost, Jobs gained: workforce transitions in a time of automation*, (Emplois perdus, emplois gagnés : transitions de la main-d'œuvre à l'ère de l'automatisation), déc. 2017.

MONTEL O.,
- « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », DARES, Document d'études n° 213, août 2017.

NATIONAL TOXICOLOGY PROGRAM (NTP),
- « *NTP Technical Reports on Cell Phone Radiofrequency Radiation* » (Programme national de toxicologie, rapport technique sur les rayonnements de radiofréquence des téléphones portables), États-Unis, 26-28 mars 2018.

OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (ORSE),
- *Pour un meilleur usage de la messagerie électronique dans les entreprises*, Rapp. oct. 2011.

OPINIONWAY,
- « L'impact des outils numériques professionnels sur les salariés », enquête *OpinionWay* pour Éléas, eleas.fr, oct. 2018.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ECONOMIQUES (OCDE),
- « Synthèse sur l'avenir du travail. Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique », mai 2016.

STATISTA,
- « *Volume of data/information created, captured, copied, and consumed worldwide from 2010 to 2020, with forecasts from 2021 to 2025* », (Volume de données produites dans le monde de 2010 à 2020 avec des prédictions de 2021 à 2025), juin 2021.

THE FUTURE WORK CENTRE,
- *You've got mail !*, (Vous avez un courriel !), Rapp. 2015.

THEUREL J. et CLAUDON L.,
- *Exosquelettes au travail : impact sur la santé et la sécurité des opérateurs. État des connaissances*, Rapp. INRS ED 6311, oct. 2018.

VALENTINE M., RETELNY D., TO A., RAHMATI N., DOSHI T. et BERNSTEIN M.,

- « *Flash Organizations: Crowdsourcing Complex Work By Structuring Crowds As Organizations* », in MARK G. et alii., Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, Denver, CO, USA, May 06-11, 2017. pp. 3523-3537, ACM, 2017.

WE ARE SOCIAL,

- *Digital 2023, Global overview report*, (Numérique 2023, étude mondiale), juill. 2023.
- *Digital 2023, Global overview report*, maj. oct. 2023.

VI. Articles de presse et publications Internet

AGENCE FRANCE-PRESSE (AFP),
- « Données des chauffeurs : nouvelle plainte de la LDH contrat Uber devant la CNIL », mediapart.fr, 29 sept. 2020.
- « Des chauffeurs bannis d'Uber portent plainte contre l'application », LeMonde.fr, 17 juin 2021.
- « Le modèle Uber remis en cause dans un nombre croissant de pays », Liaisons soc. 2021, Europe 45.
- Communiqué Deliveroo, à propos de T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Deliveroo*, avr. 2022.
- « Deliveroo, reconnue coupable de travail dissimulé, condamné à verser 9,7 millions d'euros à l'Urssaf », LeMonde.fr, 2 sept. 2023, maj. 3 sept. 2023.

ARTE,
- « Comment Uber manipule ses chauffeurs », YouTube, chaîne ARTE, playlist Dopamine, épisode 7, 4 nov. 2019.

BBC,
- « *Barcelona clubbers get chipped* » (les *clubbers* barçelonais se font pucer), news.bbc.co.uk, 29 sept. 2004.

BRITISH BROADCASTING CORPORATION (BBC),
- « Barcelona clubbers get chipped », news.bbc.co.uk, 29 sept. 2004.

BOUJU T.,
- « Surveiller mon salarié : la CNIL intervient », myrhline.com, 17 févr. 2011.

BOULMAN C.,
- « Le VTC chinois Caocao veut recruter une partie de ses chauffeurs en CDI », LesEchos.fr, 26 juill. 2021.

BRIGAUDEAU C.,
- « "J'ai arraché mon plâtre, je voulais remonter sur le vélo" : à la rencontre des gueules cassées de la livraison à domicile », Le Parisien, 5 déc. 2021.

BUCHANAN L. et SESHAGIRI A.,
- « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), *New York Times*, 2 avr. 2017.

CFDT.,
- « Travailleurs des plateformes : représentation et négociation, acte final ? », Service juridique CFDT, cfdt.fr, 4 mai 2022.

COLOMBAIN J.,
- « Nouveau monde. Quand des hommes se cachent derrière les machines », francetvinfo.fr, 3 sept. 2019.

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT),

- « La plateforme Deliveroo lourdement sanctionnée par la justice pénale », communiqué, 19 avr. 2022, communiqué à propos de TJ Paris, 1er sept. 2022, *Deliveroo*, *in* JCP E 2022, act. 413.

CONSORTIUM INTERNATIONAL DES JOURNALISTES D'INVESTIGATION (ICIJ),

- « Uber Files : révélations sur les pratiques de lobbying du géant des VTC », francetvinfo.fr, 10 juill. 2022.

CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR

- « Recommandations de sécurité informatique pour le télétravail en situation de crise », cybermalveillance.gouv.fr, 23 mars 2020.

DEHAYE P.-O. et PIDOUX J.,

- « Analyse des données de Uber », entretien vidéo avec Brahim Ben Ali, Facebook, 16 févr. 2021, https://www.facebook.com/brahimbenali59/videos/6250493034975292/.

ELYAN J.,

- « Des puces RFID greffées dans la paume de salariés suédois », lemondeinformatique.fr, 9 févr. 2015.

ENEDIS,

- « Le réseau électrique intelligent ou smart grid », enedis.fr.

FAGOT V.,

- « Apple et Facebook, une compétition tout sauf virtuelle », lemonde.fr, 6 juin 2023.

FAY S.,

- « Les contrôleurs de la SNCF en grève vendredi pour une reconnaissance de leur métier », lemonde.fr, 30 nov. 2022.

FÉDÉRATION E-COMMERCE ET VENTE À DISTANCE,

- « Bilan du e-commerce en France : les Français ont dépensé près de 147 milliard d'euros sur Internet en 2022 », Communiqué de presse, 7 févr. 2023.

FORBES

- « Twitter : Elon Musk interdit le télétravail et prévient des "temps difficiles" dans un courriel interne », forbes.fr, 13 nov. 2022.

FRANCE TÉLÉVISION,

- « Au secours, mon patron est un algorithme », Cash investigation, YouTube, chaîne Cash Investigation, 27 sept. 2019.
- « Les repentis des applis », reportage, Envoyé Spécial, 10 sept. 2020.

GALLOIS, S.,

- « Transport maritime. Télécommandé depuis Paris, le navire quitte Toulon sans équipage », Ouest-France, 12 sept. 2020.

GIORGIO M.-T.,
- « Intérêts du quantified self ou mesure de soi en santé au travail », atiutsantz.com, 3 juill. 2014.

HOSPICES CIVILES DE LYON,
- « Stratégie robotique des HCL », teamhcl.chu-lyon.fr, 2022.

INSTITUT CURIE,
- « Diagnostic du cancer du sein : l'intelligence artificielle d'Ibex bientôt réalité clinique à l'institut Curie », curie.fr, 22 déc. 2022.

ISG,
- « Employees, Pandemics and Productivity: Support (Don't Surveil) Your Remote Workforce », (Les travailleurs face aux pandémies : l'importance de soutenir plutôt que de surveiller le personnel en télétravail), isg-one.com, 2020.

LE MONDE,
- « L'échec des logiciels de prévention des risques de récidives aux États-Unis », lemonde.fr, 24 mai 2016.

LIGUE DES DROITS DE L'HOMME (LDH) et INTERSYNDICALE NATIONALE VTC (INV),
- « Uber ne respecte pas le RGPD », Communiqué, 15 juin 2020.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
- « Quatre organisations de travailleurs ont signé l'accord (AVF, FNAE, CFTC et UNSA) avec les deux organisations de plateformes (API et FFTPR) », Communiqué, travail-emploi.gouv.fr, 18 janvier 2023.

MYERS J.,
- « Newsletter: Record-setting Proposition 22 could end up a nail-biter », Los Angeles Times, 26 oct. 2020.

OFFICIEL PRÉVENTION,
- « Objets connectés portables et santé et sécurité au travail », officiel-prevention.com, juill. 2018.

ORLOWSKI. J.,
- *The Social Dilemma*, (Derrière nos écrans de fumée), Documentaire vidéo, Netflix, 9 sept. 2020.

PEDROLETTI B.,
- « En Chine, le "Crédit social" des citoyens fait passer les devoirs avant les droits », lemonde.fr, 16 janv. 2020.

PERRIGO B.,
- « *Inside Facebook's African Sweatshop* » (À l'intérieur de l'atelier clandestin africain de Facebook), Time.com, 14 févr. 2022.
- « *Exclusive: OpenAI Used Kenyan Workers on Less Than $2 Per Hour to Make ChatGPT Less Toxic* » (Exclusif : OpenAI a fait appel à des travailleurs kényans rémunérés moins de 2$ de l'heure pour rendre ChatGPT moins toxique), Time.com, 18 janv. 2023.

PIDOUX J. et DEHAYE P.-O.,
- « Analyse des données de Uber », entretien vidéo avec Brahim Ben Ali, Facebook, 16 févr. 2021, https://www.facebook.com/brahimbenali59/videos/6250493034975292/.

PORTIER P.,
- « Économie collaborative : "La solution n'est pas dans un excès de réglementation" », lemonde.fr, 3 nov. 2015.

PRUDENT R.,
- « Comment Uber Eats et Deliveroo ont fait dérailler la livraison à vélo au profit du scooter », francetvinfo.fr, publiée le 26 avr. 2021, maj 15 déc. 2021.

QAPA.FR,
- « Les français et les vacances », enquête qapa.fr, juill. 2019.

RAO P.,
- « *How Long it Took for Popular Apps to Reach 100 Million Users* », visualcapitalist.com/threads-100-million-users/, 13 juill. 2023.

RHISSI L.,
- « Livreurs UberEats ou Deliveroo, ils risquent leurs vies pour un burger », StreetPress, 2022.

ROCHFORD L.,
- « Contrepoint – Les liens sociaux à l'heure du numérique », Informations sociales 2016/2, n° 193, page 94.

RODIER A.,
- « Pourquoi le métavers intéresse déjà les recruteurs », lemonde.fr, 1er juin 2022.

SAID C.,
- « *Kiwibots win fans at UC Berkeley as they deliver fast food at slow speeds* », San Francisco Chronicle, 26 mai 2019.

SESHAGIRI A. et BUCHANAN L.,
- « *How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons* », (Comment Uber se sert de la psychologie pour influencer ses chauffeurs), *New York Times*, 2 avr. 2017.

SPARROW B., LIU J. ET WEGNER D.M.,

- « *Google effects on memory: Cognitive consequences of having information at our fingertips* » (« Les répercussions de Google sur la mémoire : Implications cognitives de l'accessibilité immédiate de l'information »), Science, 2011, 333(6042), 476-478.

INDEX JURISPRUDENTIEL

*Les **chiffres** renvoient aux numéros de paragraphes.*
*Les **chiffres** précédés d'un astérix (*) renvoient aux numéros de notes de bas de page.*
*Les **chiffres** soulignés indiquent l'endroit où figurent les notes et observations lorsque l'arrêt a été mobilisé à plusieurs reprises.*

1. *Conseil constitutionnel*……p. 578
a. Contrôle de constitutionnalité des lois ordinaires, lois organiques, des traités, des règlements des Assemblés
b. Question prioritaire de constitutionnalité

2. *Juridictions de l'ordre civil*……p. 578
a. Première instance……..p. 578
b. Juridiction d'appel……p. 579
c. Cour de cassation……..p. 581

3. *Juridictions de l'ordre administratif*……p. 588
a. Tribunaux administratifs
b. Cours administratives d'appel
c. Conseil d'État

4. *Juridictions européennes*……p. 589
a. Cour de justice de l'Union européenne (ex-Cour de justice des communautés européennes)
b. Cour européenne des droits de l'homme

5. *Juridictions étrangères*……p. 590
a. Brésil
b. Espagne
c. États-Unis
d. Italie
e. Royaume Uni

1. *Conseil constitutionnel*

a. Contrôle de constitutionnalité des lois ordinaires, lois organiques, des traités, des règlements des Assemblés

Cons. const., 16 déc. 1999, n° 99.421 DC : ***1765**.
Cons. const., 29 juill. 2004, n° 2004-499 DC : ***209**.
Cons. const., 10 juin 2009, n° 2009-580 DC : ***209**, ***280**.
Cons. const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités* : ***960**.
Cons. const., 16 déc. 2021, n° 2021-832 DC : ***1451**.

b. Question prioritaire de constitutionnalité

Cons. const., 27 sept. 2013, n° 2013-345 QPC : ***1709**.
Cons., const., 11 avr. 2014, n° 2014-390 QPC : ***1478**.

2. *Juridictions de l'ordre civil*

a. Première instance

TGI Paris, 19 avr. 2005, n° 05/00382, *Comité d'entreprise d'Effia Services, Syndicat Sud Rail c. Effia Services* : ***352**.
Cons. prud'h. Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n° 10/0853 : ***321**.
TASS Paris, 14 déc. 2016, n° 16-03915 : ***892**.
Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460, *Uber* : ***1567**.
T. com. Créteil, 13 mars 2018, n° 2018R00051 : ***926**.
Cons. prud'h. Paris, 28 juin 2018, n° 17/04674 : ***825**.
Cons. prud'h. Nice, 22 janv. 2019, n° 18/00668 : ***901**.
TI Saint-Ouen, 16 avr. 2019, n° 11-19-000211 : ***1902**.
Cons. prud'h. Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738 : ***888**, ***901**, ***1086**.
TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 : ***728**.
TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805 : ***728**.
TJ Paris, 10 sept. 2021 n° 11-21-001213 : ***921**.
T. corr. Paris, 19 avr. 2022, *Deliveroo* : ***902**, ***1121**.
TJ Paris, 1er sept. 2022 : ***894**.
T. corr. Paris, 5 déc. 2022, *Chauffeur privé* (devenu *Kapten* puis *FreeNow*) : ***905**.
Cons. prud'h. Paris, 9 janv. 2023, n° 20/05493 : ***933**.
TJ Paris, 12 janv. 2023, *Stuart* et *Resto In* : ***905**, ***1216**.
Cons. prud'h. Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746 : ***1057**, ***1094**, ***1575**.
TJ Paris, 23 mai 2023, n° 21/08088 : ***727**.

b. Juridiction d'appel

CA Paris, 7 nov. 1977, ***971**.
CA Versailles, 17 oct. 1994, n° 93/6798 : ***2057**.
CA Besançon, ch. Soc., 20 oct. 2000, n° 99/0834 : ***2030**.
CA Versailles, 11e ch. soc., 25 mai 2002, n° 01-2033 : ***769**.
CA Aix-en-Provence, 13 mars 2006, n° 13/15440, *Escota* : ***293**.
CA Besançon, 23 mai 2006, Jurisdata n° 2006-303966 : ***247**.
CA Paris, 13 mai 2008, n° 06/11072 : ***290**.
CA Rennes, 3 mars 2009, n° 07/06688 : ***289**.
CA Reims, 9 juin 2010, n° 09/03209 : ***316**.
CA Versailles, 7 sept. 2010, n° 09/03386 : ***2078**.
CA Versailles, 31 mai 2011, n° 09/742 : ***292**.
CA Besançon, 15 nov. 2011, n° 10/02642 : ***316**.
CA Rouen, 15 nov. 2011, n° 11/01827 : ***315**.
CA Lyon, 22 nov. 2012, n° 11/05140 : ***316**.
CA Fort-de-France, ch. civ., 14 déc. 2012, n° 12/00311 : ***2031**.
CA Fort-de-France, 21 déc. 2012, n° 12/00053 : ***2031**.
CA Bordeaux, 12 févr. 2013, n° 12/01832 : ***315**.
CA Lyon, 13 mars 2013, n° 12/05390 : ***316**.
CA Basse Terre, 9 sept. 2013, n° 12/01060 : ***316**.
CA, Rennes, 6 déc. 2013, n° 11/07157 : ***283**.
CA Versailles, 15 janv. 2014, n° 12/01664 : ***254**.
CA Versailles, 22 janv. 2014, n° 12/03390 : ***270**.
CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463 : ***316**, ***317**.
CA Bordeaux, 1er avr. 2014, n° 13/01992 : ***315**.
CA Aix-en-Provence, 13 juin 2014, n° 12/06776 : ***203**.
CA Aix-en-Provence, 27 mars 2015, n° 13/20847 : ***316**.
CA Pau, ch. soc., 21 mai 2015, n° 14/01219, *Pros-consulte* : ***888**, ***900**, ***1018**, ***1029**, ***1066**, ***1068**, ***1084**.
CA Nancy, 4 nov. 2015, n° 14/03004 : ***2065**.
CA Paris, 26 nov. 2015, n° 14/12708 : ***2075**.
CA Poitiers, 2 déc. 2015, n° 14/03363 : ***2063**.
CA Paris, 3 déc. 2015, n° 13/01746 : ***315**.
CA Aix-en-Provence, 5 févr. 2016, n° 14/13717 : ***316**.
CA Versailles, 9 févr. 2016, n° 14/05112 : ***336**.
CA Versailles, 16 févr. 2016, n° 15/01641 : ***572**.
CA Rennes, 11 mai 2016, n° 14/08483 : ***2064**.
CA Nancy, 22 juill. 2016 n° 14/0064 : ***308**.
CA Paris, 24 févr. 2017, n° 14/02059, 14/02061, 14/02063, 14/02065, 14/02066, 14/02068, 14/02071, 14/02072, 14/02073, 14/02074, 14/02075, 14/02076, 14/02077, 14/02078, 14/02085, 14/02086, 14/02090, 14/02094, 14/02097 : ***773**.
CA Aix-en-Provence, 9 mars 2017, n° 14/16204 : ***2026**.
CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511, *Take Eat Easy* : ***1002**.
CA Aix-en-Provence, ch. 8 B, 27 avr. 2017, n° 15/06339 : ***2026**.
CA Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088, *Deliveroo* : ***1002**.
CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875, *Deliveroo* : ***1002**, ***1120**, ***1568**.

CA Paris, 16 nov. 2017, n° 16/09647, *SARL Menoes* : ***1002**.
CA Paris, 14 déc. 2017, n° 17/04607, *Take Eat Easy* : ***1002**.
CA Versailles, 17 janv. 2018, n° 15/05480 : ***575**.
CA Toulouse, 2 févr. 2018, n° 16/04882 : ***256**.
CA Versailles, 7 févr. 2018, n° 15/05739 : ***315**.
CA Rennes, 2 mars 2018, n° 16/07806 : ***315**.
CA Colmar, ch. soc., sect. B, 20 mars 2018, n° 17/01296 : ***1993**.
CA Pau, 6 sept. 2018, n° 17/01648 : ***316**.
CA Douai, 26 oct. 2018, n° 16/04812 : ***311**.
CA Besançon, 13 nov. 2018, n° 17/02496 : ***311**.
CA Paris, 15 nov. 2018, n° 18/06296, *Brigad* **: *924**, ***926**.
CA Aix-en-Provence, 13 déc. 2018, n° 15/19957 : ***215**.
CA Versailles, 20 déc. 2018, n° 16/03042 : ***310**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, *Uber* : ***1010**, ***1018**, ***1026**, ***1048**, ***1050**, ***1053**, ***1068**, ***1069**, ***1086**, ***1102**, ***1108**, ***1110**, ***1113**, ***1580**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 11 sept. 2019, n° 17/12307, *Voxtur (LeCab)* : ***1018**.
CA Aix-en-Provence, 31 oct. 2019, n° 18/09015 : ***203**.
CA Paris, 4 nov. 2019, n° 17/03896 : ***910**.
CA Bourges, 15 nov. 2019, n° 18/00201 : ***2062**, ***2063**.
CA Paris, pôle 5, ch. 5, 12 déc. 2019, n° 17/03541, *SARL Viacab c. SASU Uber France SAS* : ***1002**.
CA Grenoble, 7 janv. 2020, n° 17/02442 : ***2063**.
CA Douai, 6ème ch., 10 févr. 2020, n° 19/00137 : ***986**.
CA Aix-en-Provence, 14 févr. 2020, n° 17/10274 : ***2063**.
CA Versailles, 4 juin 2020, n° 17-04940 : ***2065**.
CA Paris, 1er juil. 2020, n° 18/03177 : ***2100**.
CA Paris, pôle 6, ch. 7, 8 oct. 2020, n° 18/05469, *Tok Tok Tok* : ***1119**.
CA Versailles, 5 nov. 2020, n° 19/08569, *Student Pop* : ***924**.
CA Orléans, 15 déc. 2020, n° 18/00797 : ***338**.
CA Lyon, ch. soc. B, 15 janv. 2021, n° 19/08056, *Uber* : ***1620**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 18 févr. 2021, n° 20/04502 : ***1018**, ***1031**, ***1051**, ***1052**, ***1054**, ***1063**, ***1065**, ***1066**, ***1068**, ***1079**, ***1113**.
CA Bourges, 26 mars 2021, n° 19/01169 : ***215**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 7 avr. 2021, n° 18/02846, *Deliveroo* : ***1009**, ***1120**, ***1568**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 8, 12 mai 2021, n° 18/02660, *Uber* : ***888**, ***899**, ***939**, ***1018**, ***1032**, ***1047**, ***1103**, ***1107**, ***1110**, ***1111**, ***1113**.
CA Paris, 23 juin 2021, n° 18/13718 : ***483**.
CA Douai, 25 juin 2021, n° 19/00778 : ***310**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 sept. 2021, n° 20/04929, n° 20/04930, n° 20/04931, n° 20/04949, n° 20/04950, n° 20/04951, n° 20/04952, n° 20/04960, n° 20/04963, *Uber* : ***1003**, ***1018**, ***1025**, ***1026**, ***1048**, ***1054**, ***1067**, ***1068**, ***1069**, ***1086**, ***1103**, ***1110**, ***1112**, ***1113**.
CA Amiens, 5e ch. prud'homale, 30 sept. 2021, n° 20/00983 : ***709**.
CA Montpellier, 17 nov. 2021, n° 18/00100 : ***709**.
CA Orléans, 7 déc. 2021, n° 19/01258 : ***753**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 16 déc. 2021, n° 21/00726 et n° 21/02169, *Take Eat Easy* : ***938**, ***939**, ***999**, ***1026**, ***1030**, ***1041**, ***1053**, ***1064**, ***1069**, ***1076**, ***1085**, ***1087**, ***1104**, ***1109**.
CA Versailles, 8 mars 2022, n° 21/01343 : ***2032**.
CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 20 avr. 2022, n° 19/12324, *Voxtur* (*LeCab*) : ***1097**.
CA Limoges, ch. éco. et sociale, 7 déc. 2022, n° 21/01056 : ***2007**.

CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 11 mai 2023, n° 22/08225, n° 22/08217, n° 22/08219, n° 22/08221, n° 22/08228, n° 22/08229, n° 22/08230, n° 22/08231, *Uber* : ***1000**.
CA Paris, 18 mai 2022, n° 19/02933 : ***709**.
CA Paris, 20 avr. 2023, n° 22/17157 : ***249**.
CA Saint-Denis, 4 mai 2023, n° 22/00884. 287 : ***812**.
CA Amiens, 15 juin 2023, n° 22/00474. 287 : ***813**.
CA Paris, Pôle 5, Ch. 4, 4 oct. 2023, n° 21/22383, *UberPop* : ***911**, ***921**.

c. Cour de cassation

Cass. civ., 6 juill. 1931, *Bardou*, D. 1931, 1, 131 : ***998**, ***1561**.
Cass. soc., 27 mai 1968, Bull. civ. V. 213 : ***1669**.
Cass. ass. plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, *Hebdo Presse* : ***1020**, ***1561**.
Cass. soc. 24 févr. 1977, D. 1977, I : ***1669**.
Cass. soc., 21 juin 1978, Bull. civ. V. 369 : ***1669**.
Cass. soc., 9 mai 1979, n° 77-41.406 : ***1006**.
Cass. soc. 29 nov. 1979, JCP, II., 19346 : ***1673**.
Cass. soc., 16 déc. 1980, n° 79.12-978 : ***1006**.
Cass. soc. 23 janv. 1980 : ***1669**.
Cass. 1ère civ., 26 janv. 1982, D. 1982, j. 528 : ***971**.
Cass. soc., 19 janv. 1983, n° 81-16.424 : ***1006**.
Cass. ass. plén., 4 mars 1983, n° 81-11.647, *Barrat* : ***878**, ***976**.
Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.173 : ***1887**.
Cass. soc., 16 janv. 1985, n° 83-40.296 : ***943**.
Cass. ass. plén., 3 juill. 1987, n° 86-14.914 : ***814**.
Cass. soc., 3 juill. 1991, n° 88-40.197 : ***943**.
Cass. soc., 14 nov. 1991, n° 90-44.195 : ***2058**.
Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 88-43.120 : *Néocel c. Spaeter*. ***203**, ***221**.
Cass. soc., 19 févr. 1992, n° 90-43.434 : ***2198**.
Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634 : *Expovit*. ***2215**, ***2224**.
Cass. soc., 18 nov. 1993, n° 91-12.721 : ***811**.
Cass. crim., 30 nov. 1993, n° 93-81-291 : ***559**.
Cass. soc., 9 mars 1995, n° 93-10.918 : ***811**.
Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale* : **345**, ***1007**, **346**, ***1558**.
Cass. soc., 30 sept. 1997, n° 95-40.125 : ***1913**.
Cass. soc., 25 févr. 1998, n° 95-44.096 et 96-40.144 : ***725**.
Cass. crim., 31 mars 1998, n° 97-81.873 : ***946**.
Cass. soc., 4 juin 1998, n° 95-41.263 : ***2204**.
Cass. soc., 26 juin 1986, n° 84-40.085 : ***2098**.
Cass. 1ère civ., 13 oct. 1998, Bull. civ. I, n° 300 : ***1626**.
Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 96-44.109 : ***2224**.
Cass. soc., 28 oct. 1998, n° 96-44.395 : ***2204**.
Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-44.080 : ***626**.
Cass. soc., 20 oct. 1999 n° 98-60.359 : ***1813**.
Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 97-14.995 : ***310**.
Cass. soc., 15 déc. 1999, n° 97-44.431 : ***2075**.
Cass. soc., 15 déc. 1999, n° 07-44.264 : ***248**, ***311**.

Cass. soc., 13 janv. 2000, n° 97-17.766 : ***1021**, ***1023**.
Cass. soc., 14 mars 2000, n° 98-42.090 : ***200**.
Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45.294 : ***2056**.
Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 98-43.485 : ***304**.
Cass. soc., 17 oct. 2000, n° 98-42.581 : ***2100**.
Cass. soc., 30 oct. 2000, n° 98-43.619 : ***2100**.
Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, *Labanne* : ***878**, ***976**.
Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 98-44.290 : ***324**.
Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-44.875 et n° 98-46.345 : ***247**, ***503**.
Cass. 1ère civ., 20 févr. 2001, Bull. Civ. I, n° 40 : ***1626**.
Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-45.818 : ***264**.
Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-42.189 et n° 99-42.190 : ***2220**.
Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603 : ***816**.
Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727, *Abram c/Zürich Assurances* : ***762**.
Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942, *Nikon* : ***218**, ***220**, ***258**.
Cass. soc., 15 nov. 2001, n° 99-21.638 : ***717**.
Cass. soc., 11 déc. 2001, n° 99-43.030 : ***265**.
Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-18.452 : ***504**.
Cass. soc., 23 mai 2002, n° 00-14.154 : ***717**.
Cass. soc., 12 oct. 2002, n° 02-44.666 : ***886**.
Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-42.401 : ***217**.
Cass. soc., 10 déc. 2002, n° 00-44.646 : ***946**, ***1022**.
Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 00-42.948 : ***2079**.
Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343. ***247**.
Cass. 3e civ., 30 avr. 2003, n° 00-46.467 : ***2030**.
Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 01-43.018 : ***1022**.
Cass. soc., 8 juill. 2003, n° 01-40.464 : ***946**.
Cass. 2e civ., 16 déc. 2003, n° 02-30.959 : ***717**.
Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.889 : ***523**.
Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-46.367 : ***507**.
Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-45.227 : ***203**.
Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-40.493 : ***2227**.
Cass. soc., 2 juin 2004, n° 03-45.269 : ***291**.
Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 01-45.456 : ***2079**.
Cass. 2e civ., 2 nov. 2004, n° 02-31.098 : ***717**.
Cass. soc., 25 janv. 2005, n° 02-30.946 : ***1711**.
Cass. soc., 28 janv. 2005, n° 03-41.325 et n° 03-41.465 : ***2079**.
Cass. soc., 13 avr. 2005, n° 02-47.621 : ***752**.
Cass. soc., 19 avril 2005, n° 02-46.295 : ***307**.
Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017, *Cathnet-Science* : ***262**, ***266**.
Cass. soc., 17 mai 2005, n° 04-43.022 : ***2220**.
Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.855 : ***2127**.
Cass 2e civ., 13 déc. 2005, n° 04-18.104 : ***1022**.
Cass. crim., 14 févr. 2006, n° 05-82.287 : ***949**.
Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-46.706 : ***2032**.
Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592 : ***752**.
Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866 : ***205**.
Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-47.400 : ***244**, ***281**.

Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025 : ***243**, ***247**, ***281**.
Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-41.380 : ***2127**.
Cass. soc., 14 févr. 2007, n° 04-45.806 : ***2099**.
Cass. soc., 28 févr. 2007, n° 05-15.228 : ***1758**.
Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-41.044 : ***277**.
Cass. 1ère civ., 13 mars 2007, n° 06-10.229 : ***1626**.
Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-43.455 : ***284**.
Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803 : ***253**.
Cass. soc., 23 mai 2007, n° 05-17.818 : ***259**.
Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209 : ***250**.
Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-43.102 : ***248**.
Cass. crim., 11 sept. 2007, n° 06-82.410 : ***1296**.
Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950 : ***2225**.
Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-43.834 : ***507**.
Cass. soc., 29 nov. 2007, n° 06-43.524 : ***701**.
Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514 : ***1708**, ***1728**.
Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-46.137 : ***1021**.
Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-18.907, *TNS Secodip* : ***1756**, ***1764**.
Cass. soc., 18 mars 2008, n° 06-40.852 : ***215**.
Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-45.741 : ***205**.
Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-19.229 : ***259**.
Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 06-45.800 : ***275**.
Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 07-45.704 : ***2203**.
Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 07-42.068 : ***264**.
Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247 : ***284**, ***286**.
Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981 : ***1006**.
Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-40.722 : ***2075**.
Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, « *du corbeau* » : ***260**.
Cass. soc., 20 oct. 2009, n° 08-42.155 : ***2056**.
Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-44.241 : ***2061**.
Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 07-43.877 : ***271**.
Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-42.097 : ***290**.
Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-44.840 : ***272**.
Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 07-44.264 : ***248**.
Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-42.922 : ***2075**.
Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-45.092 : ***324**.
Cass. soc., 9 févr. 2010, n° 08-45.253 : ***276**.
Cass. 2e civ., 10 févr. 2010, n° 09-40.383 : ***1022**.
Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.096 et n° 09-60.152 : ***1821**.
Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-40.907 : ***2074**.
Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-45.552 : ***2001**.
Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156 : ***726**.
Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à 08-44.869 : ***761**, ***773**.
Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-43.258 : ***290**.
Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257 : ***486**.
Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-40.279 : ***1720**.
Cass. soc., 20 mai 2010, n° 08-21.817 : ***1021**.
Cass. soc., 9 juin 2010, n° 08-44.467 : ***2201**.

Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.335 : ***1811**.
Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 07-45.298 : ***1021**.
Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-43.296 : ***1021**.
Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.174 : ***1888**.
Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 08-42.486 : ***248**.
Cass. ass. plén., 7 janv. 2011, n° 09-14.316 et n° 09-14.667 : ***223**.
Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-66.982 : ***994**.
Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.450 : ***252**.
Cass. soc., 2 févr. 2011, n°10-14.263 : ***204**, ***325**.
Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-65.433 : ***2001**.
Cass. 2e civ. 17 mars 2011, n° 10-30.501 : ***2020**.
Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951 : ***1823**.
Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-17.284 : ***253**, ***290**.
Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-14.869 : ***278**.
Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017 et n° 10-23.247 : ***1715**, ***1721**.
Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-30.053 : ***2075**.
Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 11-60.028 : ***1824**.
Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-25.706 : ***253**.
Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-26.782 : ***248**.
Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.918 : ***1936**, ***1937**, ***1938**.
Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036 : ***327**, ***339**.
Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.482 : ***208**.
Cass. soc., 10 janv. 2012, 10-18.558 : ***1725**.
Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-12.091 : ***2001**.
Cass. soc., 14 mars 2012, n° 11-10.663 : ***332**.
Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 11-10.628 : ***752**.
Cass. 1ère civ., 5 avr. 2012, n° 11-14.177 : ***227**.
Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10.28.585 : ***283**.
Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-13.884 : ***270**.
Cass. soc., 23 mai 2012, n°11-14.930 : ***1722**, ***1727**.
Cass. soc., 23 mai 2012, n° 10-23.521 : ***221**.
Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-13.249 : ***624**.
Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-15.310 : ***263**.
Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12.502 : ***274**.
Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-30.266 : ***200**, ***215**.
Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-28.847 : ***761**.
Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-26.585 : ***726**.
Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-20.502 : ***766**.
Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-23.739 : ***2078**.
Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649 : ***251**.
Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 12-60.279 : ***1860**.
Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-27.372 : ***285**.
Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-16.789, n° 12-14.415 et n° 12-60.175 : ***1884**.
Cass. com., 12 mars 2013, n° 11-19.730 : ***2042**.
Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-22.148 et n° 11-22.190 : ***2067**.
Cass. 1ère civ., 10 avr. 2013, n° 11-19.530 : ***317**, ***1761**.
Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 12-13.369 : ***2220**.
Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255 : ***2226**.

Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-15.064 et n° 12-12.806 : ***1914**.
Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138 et n° 12-12.139 : ***256**.
Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-16.943 : ***288**.
Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-13.965 et n° 12-14.351: ***628**.
Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-21.577 : ***628**.
Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-12.700 : ***2075**.
Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 13-10.519 : ***1871**.
Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-19.667 : ***765**.
Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-17.832 : ***283**.
Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.972 : ***2001**.
Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-60.165 et 13-60.166 : ***1811**.
Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-16.218 : ***204**.
Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-28.898 : ***2206**.
Cass. soc., 12 fév. 2014, n° 12-23.051 : ***752**.
Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-18.914 : ***1826**.
Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-13.876 : ***2220**.
Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.676 : ***2001**.
Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 12-26.932 : ***2075**, ***2076**.
Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-14.991 : ***211**.
Cass. soc., 29 oct. 2014, n° 13-18.173 : ***279**.
Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-23.645 : ***339**.
Cass. soc., 21 janv. 2015, n° 13-22.963 : ***2074**.
Cass. soc., 29 janv. 2015, n° 14-40.048 : ***1818**.
Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779 : ***250**.
Cass. soc., 18 mars. 2015, n° 14-60.484 : ***1844**.
Cass. soc., 12 nov. 2015, n° 15-60.213 : ***1818**.
Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067 : ***1747**.
Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, *Air France* : ***573**.
Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 15-16.491 : ***1885**.
Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-17.227 : ***326**.
Cass. soc., 26 janv. 2016, n° 14-15.360 : ***256**.
Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350 : ***632**.
Cass. 1ère civ., 25 févr. 2016, n° 15-12.403 : ***227**.
Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-19.544 : ***1902**.
Cass. soc., 7 avr. 2016, n° 14-27.949 : ***256**.
Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169 : ***2220**.
Cass. soc. 1er juin 2016, n° 14-19.702 : ***573**.
Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-16.110, *Formacad* : ***1021**, ***1668**.
Cass. soc., 8 sept. 2016, n° 14-26.825 : ***505**.
Cass. soc., 14 sept. 2016 n° 14-21.893 : ***765**.
Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-60.216 : ***1841**.
Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-11.144 : ***765**.
Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-16.775 : ***2074**.
Cass. soc., 2 nov. 2016, n° 15-20.540 : ***205**.
Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574 : ***1822**.
Cass. 1ère civ., 3 nov. 2016, n° 15-22.595 : ***209**.
Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-10.203 : ***224**, ***235**.

Cass. soc., 30 nov. 2016, n° 15-23.905, n° 15-23.906, n° 15-23.907, n° 15-23.908 et n° 15-23.909 : ***2001**.
Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 16-60.123 : ***1718**.
Cass. soc., 2 mars 2017, n° 15-24.185 : ***2076**.
Cass. soc., 23 mars 2017, n° 16-13.159 et n° 16-13.805 : ***1974**.
Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.713 : ***1749**.
Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-12.532 : ***2075**.
Cass. soc., 1er juin 2017, n° 15-23.522 : ***211**.
Cass. 1ère civ., 5 juill. 2017, n° 16-22.183 : ***227**.
Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742 : ***1735**.
Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-14.543 : ***2001**.
Cass. 2e civ., 12 oct. 2017, n° 16-22.481 : ***817**.
Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499 : ***767**, ***772**, ***774**.
Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609 : ***318**.
Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 17-13.131 : ***2001**.
Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.272 : ***1005**.
Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.552 : ***2228**.
Cass. soc., 24 mai 2018, n° 17-16.362 : ***2099**.
Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634 : ***500**.
Cass. soc., 12 juil. 2018, n° 17-13.029 : ***504**.
Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690 : ***319**, ***1761**.
Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-29.022 : ***1887**.
Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-13.089 : ***287**.
Cass. soc., 10 oct. 2018, n° 17-10.066 : ***2079**.
Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-16.959 : ***628**.
Cass soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy* : ***856**, ***1013**, ***1016**, ***1076**, ***1088**, ***1096**, ***1560**, ***1598**.
Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-14.631 : ***338**.
Cass. crim., 19 févr. 2019, n° 18-83.268 : ***801**.
Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 18-12.546 : ***2077**.
Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-21.014 : ***765**.
Cass. crim., 9 avr. 2019, n° 18-80.921 : ***1723**.
Cass. soc., 10 avr. 2019, n° 18-10.614 : ***2001**.
Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948 : ***705**.
Cass. com. 15 mai 2019, n° 18-10.491 : ***227**.
Cass. soc., 22 mai 2019, n° 18-11.350 : ***2001**.
Cass. com., 26 juin 2019, n° 18-14.633 : ***2020**.
Cass. soc., 16 oct. 2019, n° 17-18.447 : ***2007**.
Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 17-28.448 : ***257**.
Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 17-24.179 : ***324**.
Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792 : ***205**, ***306**.
Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-14.177 : ***282**.
Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 19-10.154 : ***215**.
Cass. com., 12 févr. 2020, n° 17-31.614 : ***920**.
Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, *Uber* : ***875**, ***1012**, ***1013**, ***1017**, ***1019**, ***1063**, ***1069**, ***1080**, ***1089**, ***1095**, ***1102**, ***1112**, ***1559**, ***1614**, ***1620**.
Cass. crim., 24 mars 2020, n° 19-82.069 : ***256**.
Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n° 19-11.744 : ***2028**.

Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-17.656 : ***2001**.
Cass. soc., 24 juin 2020, n° 18-26.088, *Take Eat Easy* : ***1013**.
Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 18-20.489 : ***255**.
Cass. 2e civ., 24 sept. 2020, n° 19-17.975 : ***2028**.
Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, *Petit Bateau* : ***224**, ***228**, ***234**.
Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-10.606, *SAS Staffmatch France c/ SAS Brigad* : ***927**.
Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-15.856 : ***324**.
Cass. soc. 25 nov. 2020, n° 17-19.523 : ***209**, ***228**, ***230**, ***235**.
Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-19.296 : ***2206**.
Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533 : ***1829**.
Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-13.783 et 19-13.855 : ***701**.
Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-24.232 : ***332**.
Cass. soc., 10 mars 2021, n° 20-13.265 : ***2001**.
Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063 : ***235**.
Cass. com., 17 mars 2021, n° 19-10.414 : ***920**.
Cass. 2e civ., 18 mars 2021, n° 19-24.117 : ***2027**.
Cass. 2e civ., 12 mai 2021, n° 20-10.584 et n° 20-10.826 : ***2028**.
Cass. crim., 22 juin 2021, n° 20-81.775, *Clic and Walk* : ***984**, ***988**.
Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856 : ***219**, ***331**.
Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-12.263 : ***203**, ***228**, ***230**.
Cass. soc., 17 nov. 2021, n° 19-24.907 : ***483**.
Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 21-81.775, (avis), *Clic and Walk* : ***985**, ***1166**, ***1174**.
Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-17.883 : ***1886**.
Cass. com., 12 janv. 2022, n° 10-11.139, *Chauffeur Privé* : ***908**, ***923**, ***1046**, ***1093**, ***1107**, ***1664**.
Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-17.076 : ***1898**.
Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-21.665 : ***314**.
Cass. crim., 5 avr. 2022, n° 20-81.775, *Clic and Walk* : ***986**.
Cass. crim., 12 avr. 2023, n° 22-83.581 : ***215**.
Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20.14-870, *Voxtur* (LeCab) : ***1097**.
Cass. soc., 21 avr. 2022, n° 20-17.038 : ***1914**.
Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860 : ***1817**.
Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-60.107 et n° 20-21.992 : ***1817**.
Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-23.500 : ***1791**.
Cass. soc., 19 oct. 2022, n° 21-12.370 : ***309**.
Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 20-18.922 : ***255**.
Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 : ***499**.
Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-19.280 : ***310**.
Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.841 : ***2006**, ***2033**.
Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-18.139 : ***715**.
Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, *Uber* : ***1013**, ***1034**, ***1114**, ***1572**, ***1577**.
Cass. soc., 1er févr. 2023, n° 21-13.206 : ***1952**.
Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451 : ***491**.
Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-12.068 : ***499**.
Cass. soc., 8 mars 2023, n° 20-21.848, n° 21-10.798, n° 21-17.802, n° 21-20.797 et n° 21-20.798 : ***239**.
Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316, *Bolt* : ***1013**, ***1018**, ***1031**, ***1051**, ***1053**, ***1055**, ***1064**, ***1066**, ***1067**, ***1069**, ***1080**, ***1113**, ***1114**, ***1572**, ***1573**.
Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-22.852 : ***336**.

Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-24.729 : ***233**, ***336**.
Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472 : ***709**, ***2205**.
Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-11.661 : ***2097**.
Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-14.184 : ***2067**.
Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465 et n° 20-22.465, *TokTokTok* : ***1119**, ***1148**, ***1381**, ***2269**.

3. *Juridictions de l'ordre administratif*

a. Tribunaux administratifs

TA Paris, 3ème section, 2ème ch., 30 nov. 2022, n° 2105773/3-2 : ***1226**.

b. Cours administratives d'appel

CAA Bordeaux, 18 déc. 2017, n° 16BX00818 : ***2063**.
CAA Lyon, 7e ch., 1er oct. 2020, n° 19LY00254, *Le permis libre* : ***848**.

c. Conseil d'État

CE, 12 nov. 1990, n° 94778 : ***268**.
CE, 9 sept. 2010, n° 327250 : ***1940**.
CE, 11 mars 2015, n° 368748 et n° 368819 : ***1835**, ***1837**, ***1840**, ***1880**.
CE, 11 mai 2015, n° 375669 : ***302**.
CE, 18 nov. 2015, n° 371196 : ***331**, ***333**.
CE, 15 déc. 2017, n° 403776 : ***338**.
CE 10 juill. 2019, n° 408644 : ***215**.
CE, 4 févr. 2021, avis n° 401.872, *sur la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail* : ***2105**.

4. *Juridictions européennes*

a. Cour de justice de l'Union européenne (ex-Cour de justice des communautés européennes)

CJCE, 3 juill. 1986, aff. C-66/85, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* : ***1011**, ***1558**.
CJCE, 23 avr. 1991, aff. C-41/90, *Klaus Höfner et Fritz Elser v. Macrotron GmbH*. ***1364**.
CJCE, 16 nov. 1995, aff. C-244/94, *Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie et Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs c. Ministère de l'Agriculture et de la Pêche* : ***1364**.
CJCE, 11 déc. 1997, aff. C-55/96, *Job Centre coop. Arl.* ***1364**.
CJCE, 21 sept. 1999, aff. C-67/96, *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*. ***1362**.
CJCE, 26 juin 2001, aff. n° C-173/99, *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry*, ***508**.
CJCE, 9 sept. 2003, aff. C-151-02, *Jaeger*. ***508**.
CJUE, 13 janv. 2004, aff. C-256/01, *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College*. ***1012**.
CJCE, 11 déc. 2007, aff. C-438/05, *International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti*. ***1362**.
CJCE, 9 juill. 2009, aff. C-319/073, F *v. Commission des Communautés européennes*. ***1362**.
CJUE, 24 nov. 2011, aff. C-70/10 : ***209**.
CJUE, 4 déc. 2014, aff. C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden* : ***1012**, ***1362**, ***1365**.
CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire& Security Corporation Servicios SA* : ***500**.
CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL* : ***857**, ***1515**.
CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16, *Uber France* : ***857**.
CJUE, 6 nov. 2018, aff. C-569/16 et C-570/16, *Stadt Wuppertal v. Maria Elisabeth Bauer* : ***509**.
CJUE, 6 nov. 2018, aff. C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zurFörderung der Wissenschaften eV v. Tetsuji Shimizu* : ***509**.
CJUE 14 mai 2019, aff. C-55/18, *Federación de Servicios de ComisionesObreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* : ***508**.
CJUE, 22 avr. 2020, aff. C-692/19, *B v. Yodel Delivery Network Ltd* : ***1072**, ***1073**, ***1144**, ***1146**, ***1570**.
CJUE, 22 déc. 2022, aff. n° C-392/21, *TJ v. Inspectoratul General pentruImigrări* : ***482**.

b. Cour européenne des droits de l'homme

CEDH, 5 sept. 2017, n° 61496/08, *Barbulescu c. Roumanie* : ***220**, ***226**, ***258**.
CEDH, 28 nov. 2017, n° 70838/13, *Antovic et Mirkovic c. Montenegro* : ***220**.
CEDH, 9 janv. 2018, n° 1874/13 et 8567/13, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne* : ***328**.
CEDH, 22 févr. 2018, n° 88/13, *Libert c. France* : ***245**, ***269**, ***274**.
CEDH, 17 oct. 2019, n° 1874/13 et 8567/13, *Lopez Ribalda et autres c. Espagne* : ***226**.
CEDH, 15 juin 2021, n° 35786/19, *Melike c. Turquie* : ***309**.
CEDH, 13 déc. 2022, n° 26968/16, *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portugal* : ***336**.

5. *Juridictions étrangères*

a. Brésil

Tribunal regional do trabalho da 1ª região, 5ª Turma, 24 août 2022, aff. n° 0100940-76.2020.5.01.0047 (RORSum), Rio de Janeiro : ***1037**.

b. Espagne

Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona, 11 juin 2019 : ***1042**, ***1043**.
Juzgado de lo social n° 19 de Madrid, 22 juill. 2019, *sentencia* n° 188/2019 : ***895**.
Tribunal Supremo, 25 sept. 2020, *Sentencia* n° 805/2020, *Glovo* : 24 juin 2021 : ***1038**, ***1408**.

c. États-Unis

United States District Court, *Northern District of California*, 11 mars 2015, *Douglas O'Connor, et al., v. Uber technologies, Inc., et al.*, n° C-13-3826 EMC : ***864**.
Superior Court of California, *County of San Francisco*, 16 juin 2015, *Uber technologies*, *INC., A Delaware Corporation v. Barbara Berwick*, n° CGC-15-546378 : ***863**.
Supreme Court of California, 30 avr. 2018, *Dynamex Operations W. c. Superior Court*, n° BC332016 : ***1415**.
United States District Court, *Northern District of California*, 29 mars 2019, *O'Connor v. Uber Techs*., *Inc.*, n° 13-cv-03826-EMC : ***1099**.
California 1st District Court of Appeal, 13 mars 2023, *Castellanos v. State of California* : ***1416**.

d. Italie

Cour Suprême de Cassation (section de l'emploi), 18 oct. 2012, n° 17438-12.10.12 : ***492**.
Tribunal d'Ivrea, 11 avr. 2017 : ***492**.
Cour d'appel de Turin, 14 janv. 2020 : ***472**.
Tribunal du travail de Bologne, 30 décembre 2020, *Deliveroo* : ***1402**.
Tribunal du travail de Bologne, 25 février 2021, *Deliveroo* : ***1402**.
Tribunal du travail de Milan, 29 nov. 2022, *Glovo* : ***1402**.

e. Royaume Uni

United Kingdom Supreme Court, 19 févr. 2021, *Uber BV and others v. Aslam and others*, UKSC 2019/0029 : ***822**, ***862**, ***1399**, ***1400**.
Court of Appeal (*Civil Division*), 24 juin 2021, *The Independant Workers Union of Great Britain v. The Central Arbitration committee and Roofoods Ltd t/a Deliveroo*, *Case* n° C1/2018/3104 : ***1400**.

INDEX ALPHABÉTIQUE

Les chiffres renvoient aux numéros de paragraphes.
Les chiffres précédés d'un astérix (*) renvoient aux numéros de notes de bas de page.

A

Abus de droit, 75, 434, 578, 670.

Accord de secteur, *V. plateformes.*

Action de groupe, 321, 383 et s.

Adaptation (obligation), 859 et s. :
- IRP, 865.

Administrateur réseau, 62.

Algorithmes :
- Gestion algorithmique du personnel, 100 et s., 759 et s.
- Opacité, 101, 304, 310, 330, 365, 373, 381, 435, 451.
- Traitement automatisé, 128 et s.
- Transparence algorithmique, 380 et s., 602.

ANI, 223, 246.

Automatisation, 855 et s.

Autonomie, 527, 583 et s :
- Obligation de résultat, 495, 527.

B

Base de données économique sociale et environnementale, 652 et s.

Biométrie, *V. Surveillance (numérique)*.

Blockchain, *V. Chaîne de blocs*.

C

Chaîne de blocs, 7, *31.

Charge de travail, 142 et s., 284.

Code du travail numérique, 683 et s.

Coffre-fort numérique, 716, 782 et s.

Comité économique et social :
- Convocation électronique, 657 et s.
- Information-consultation, 624.
- Moyens informatiques, 648 et s.

Communications syndicales :
- Électroniques :
  - Externe, 662 et s.
  - Intranet, 630 et s.
  - Limites, 641 et s.
  - Messagerie, 636 et s.
- Tracts et publications, 631 et s., 664.

Concurrence déloyale, 61, 63, 319 et s.

Consentement, *379, 116, *396, *403, 127, *414, 130, 236, 263 et s., *1507, 638, 770, 799, 810, 820.

Charte :
- Déconnexion, 186 et s.
- Plateformes, 333 et s., 456 et s.
- Télétravail, 233, 234, 241, 252, 254, 257, 263.
- Valeur, 189, 203.

Cloud computing, *V. Informatique en nuages*.

Contrat de travail :
- Définition, 347.
- Dépendance économique, 342 et s., 516 et s., 532, 536, 601 et s.
- E-sport, 846.
- Électronique, *V. Contrat de travail électronique*.
- Éléments, 339 et s. :
  - Prestation, 340.
  - Rémunération, 341.
- Preuve, 330.
- Principe de réalité, 310, 334 et s., 377 :
  - Appréciation casuistique, 371 et s.
  - Office du juge, 336.
- Requalification, 314 et s., 330, 378, *1013.
- Subordination juridique, 291, 347 et s., *1007, 581 :
  - Contrôle, 349 et s., 355, 359, 362 et s., 600 et s., 617 et s.
  - Définition, 347, *1008.
  - Direction, 264.
  - Faisceau d'indices, 348 et s.
  - Sanction, 367 et s., 596 et s.
  - Service organisé, 348 et s., 360, 614 et s.
- Subordination numérique, 347, *1008, 353, 355, 363 et s., 380, 384, 577 :
  - Direction algorithmique, 586 et s.
  - Dissimulation du pouvoir de direction, 583 et s.
  - Maîtrise de l'interface numérique, 589 et s.
  - Science cognitive et comportementale, 591 et s.
- Subordination organisationnelle, 614, 617 et s.

Contrat de travail électronique, 761 et s. :
- Conservation, *V. Coffre-fort numérique*.
- Formation :
  - CDI, 762.
  - Contrats « formalistes », 763.
- Modification, 792 et s. :
  - Économique, 795.
- Rupture, 796.
- Signature, *V. Signature électronique*.

Covid-19, 72 :
- Dialogue social, 625, 740 et s., 752, 755, *1959, 757.
- Télétravail, 215, 218, *664, 227, 250, 269, 276 et s.

CPA, 761, 882.

Cyberharcèlement, *V. Harcèlement (en ligne)*.

Cybersurveillance, *V. Surveillance (de l'activité numérique)*.

D

Délégué à la protection des données, 113.

Diffamation, 669.

Discrimination algorithmique, 104, *361, 127, *1130, 438.

Dignité, 19, *107, 41, 157, 538.

Données personnelles, (droit des) 313 et s. :
- Accès, 415, 418.
- Accountability, 47, *212.
- Adresse IP, *209, *228.
- Définition, *209.

- Droits et libertés :
    - Pertinence, 109.
    - Transparence, 108.
- Journalisation, 93.
- Licéité, 115 et s.
- Protections renforcées, 119 et s.
    - Analyse d'impact, 124.
    - Données sensibles, 127.
    - Informations, 121 et s.

Droit à la déconnexion, 174 et s. :
- Acceptions, 193 et s.
- Accord collectif, 182 et s.
- Charte, 186 et s.
- « Connexion choisie », 207 et s.
- « Dé-connection », 172.
- Forfait-jour, 176 et s.
- Modalités, 178, 187.
- Plein exercice, 183.
- Portée coercitive, 201 et s.
- Repos numérique, 171, 172.

Droit d'alerte, 110.

Droit de l'activité professionnelle, 526 et s., *1425.

E

E-learning, *V. numérisation (Formation professionnelle)*.

Économie collaborative, 294 et s., 300, 405.

eIDAS, *2009, 769 et s., 775, 797 et s.

Élections professionnelles, *V. vote électronique*.

Emploi,
- Création (d'), 844 et s.
- Évolution, 861.
- Maintien (dans), 849 et s.
- Menace (pour), 29, 31, 834 et s.
- Opportunité (pour), 839 et s.
- Reclassement, 851 et s :
    - Handicap, 219, 854 et s.
    - Télétravail, 235, 270, 852, *2205.
- Recrutement :
    - CVthèque, 849.
    - *Jobboard*, 849.
- Transformation (tâches), 841, 842.

Entreprise éclatée, 536.

Exosquelette, 830, 831, 856.

Exposition aux ondes, 138 et s., 156 et s. :
- Dignité, 157.
- Maladie professionnelle, 160 et s.
- Préjudice d'anxiété, 156 et s.

F

Formation, 867 et s. :
- Continue, 871 et s.
- CPA, 761, 882.
- CPF, 872, 882.
- E-learning, *V. Numérisation (formation)*.
- Initiale, 869.

Full remote, *V. Télétravail (permanent)*.

G

Gammification, 594.

Géolocalisation, *V. surveillance (numérique)*.

GPEC, 861.

Gestion algorithmique du personnel, *V. Algorithmes*.

H

Hameçonnage, *731.

Harcèlement :
- En ligne, 18, 25, 151 et s., 155.
- Moral, 334.

Hyperconnexion, 132, 142 et s.

I

Indépendance :
- Leurre, 291 et s., 300, 306 et s.
- Risques, 312 et s.
- Volonté, 404.

Industrie 4.0, *175, 148.

Informatique en nuage, 6, 58.

Injures, 74 et s., 669.

Intelligence artificielle, *V. Algorithmes*.
- *Deep learning*, 2, 4, *21
- Définition, 4
- Étiqueteur de données, 149.
- *Machine learning*, 2, 4, *20, 101, *363.
- Origines, *18.

Internet, 10, *55.

Intranet, 151, 630 et s., 645 et s.

K

Keylogger, *V. surveillance (de l'activité numérique du salarié)*.

L

Lettre recommandée électronique, 793 et s. :
- Consentement, 799.
- Qualifiée, 798.

M

Modérateur de contenu en ligne, 149.

N

Nudge, 591, *1596.

Numérique (définition), 3.

Numérisation :
- Bulletin de paie, 7, 761, *1979, 782.
- Contrat de travail, *V. Contrat de travail électronique*.
- Déclaration préalable, 761, *1980.
- Dossier médical, 805, 810.
- DUERP, 805.
- Formation professionnelle, 188, 877 et s.
- Norme conventionnelle, 673 et s.
- Procédure de dépôt des conventions et accords, 679 et s.
- Relation de travail, 761 et s.
- Transaction, 800.

O

Open-data, 673 et s.

Objets connectés, 1, *4 :
- De santé, 815 et s. :
  - Aptitude médicale, 818 et s.
  - Prévention, 823 et s.
  - Risques professionnels, 825 et s.

- Puce RFID, *V. surveillance (numérique)*.
- Travailleur augmenté, 831.

P

Plateformes numériques :
- Charte, *V. charte (plateformes)*.
- CJUE, 303 :
  - Elite taxi, *857.
  - Uber, *857.
- Concurrence déloyale, 319 et s., 410.
- Conditions de travail, 349 et s. :
  - Contrôle :
    - Géolocalisation, 363.
    - Monitoring, 364.
    - Notation client, 358, 365, 438 et s.
  - Définition :
    - Clientèle, 358.
    - Interface numérique, 353.
    - Matériel, 352.
    - Période de travail, 359 et s.
    - Prestation, 354 et s.
    - Statut, 350.
    - Tarifs, 356 et s., 437.
- D'emploi, *840.
- De micro-tâches, 340, 409.
- De mise en relation, *839, 302 et s.
- De placement, 410.
- De travail, 298 et s.
- Déconnexion (du travailleur), 367 et s., 418, 433.
- Définition, 296 :
  - Hétérogénéité, 297, 298.
- Dépendance économique, 518.
- Divergence de jurisprudence, 372 et s.
- Droit comparé, *822, 522 et s.
- Leurre de l'indépendance, *V. Indépendance (leurre)*.
- Lobbying, 292.
- Présomption européenne de salariat, 607 et s.
- Protection sociale, 532.
- Requalification (ch. sociale), *1013 :
  - *Bolt*, *1031 (2023).
  - *Take Eat Easy*, *1016 (2018), *1013 (2020).
  - *TokTokTok*, *1119 (2023).
  - *Uber*, *875 (2020), *1034 (2023).
- Responsabilité sociale, 401 et s. :
  - Accès aux données personnelles (droit), 415 et s.
  - Accident du travail (protection), 413, 423.
  - Champ d'application, 402 et s.
  - Formation professionnelle (droit), 414.
  - Insuffisance, 424 et s., 445.
  - Liberté syndicale, 421 et s.
  - Mouvements de refus concertés (droit), 418 et s., 431 et s.
- Risques professionnels, *V. Santé et sécurité (plateformes)*.
- Statut renforcé destiné aux plateformes de mobilité, 446 et s. :
  - Arpe, 462 et s., 473 et s., 505.
  - Charte, 456 et s.
  - Dialogue de secteur, 460 et s. :
    - Accord de secteur :
      - Élaboration, 489 et s.
      - Champ d'application, 502 et s.
      - Homologation, 505.
    - Commission de négociation, 491 et s.
    - Élaboration de l'accord de secteur, 489 et s.
    - Entente sur le marché, 506 et s.
    - Négociations obligatoires, 495.
    - Niveau de négociation, 499 et s.
    - Périmètre, 497 et s.

        - Premières élections, 509, *1337.
    - Exécution de la prestation (liberté), 452 et s.
    - Protections des représentant des travailleurs :
        - Baisse d'activité, 479.
        - Formation, 482 et s.
        - Indemnisation, 485.
        - Insuffisance, 486 et s.
        - Rupture, 473 et s.
    - Refus de la prestation (droit), 451.
    - Représentativité, 463 et s. :
        - Opérateurs, 468 et s.
        - Travailleurs, 464 et s.
- Tiers-employeur, 546 et s. :
    - CAE, 553 et s., 569 et s.
    - Inadaptation, 555 et s.
    - Instrumentalisation, 573 et s.
    - Portage salarial, 548 et s., 557 et s.
- Tiers-statut, 515 et s.
- Travailleurs occasionnels, 407, 408.

Présomption de non-salariat, 327 et s.

Procès équitable, 52.

Q

Qualité de vie au travail, 36, 174, 182, 219.

R

Ransomware, *V. hameçonnage*.

Reclassement, *V. Emploi*.

Référendum électronique, 727 et s.

Réseaux sociaux :
- Dangers, 18
- Liberté d'expression, 74 et s.
- Utilisation par les salariés, 74 et s.
- Utilisation par les syndicats et représentants, 636 et s.

Revenu universel, *178.

Révolution numérique :
- Appréhension juridique, 20 et s.
- Controverse, 9 et s.
- Dangers, 17 et s.
- Définition, 8 et s.
- Impact global, 12 et s.
- Rapidité, 10, 23.

RGPD, *382, *V. Données personnelles*.

Rupture brutale des relations commerciales, 477, 479.

S

Santé et sécurité au travail,
- Accident du travail, 244, 285 et s., 413.
- Maladie professionnelle, 159 et s.
- Obligation de sécurité, 153 et s., 189, 204, 211, 243, 272, 283, 390, 825 et s.
- Plateformes, 312 :
    - Risque routier, *881, *882.
- Santé mentale, 141 et s., 832 :
    - Cyberharcèlement, *V. harcèlement (en ligne)*.
    - RPS, 145 et s., 256, 283.
    - Technostress, 832, *2152.
- Santé physique, 136 et s., 832 :
    - Fatigue visuelle, 137.
    - Sommeil, *60.
    - TMS, 136.
- Télémédecine du travail, 16, 806 et s.
- Télétravail, 242 et s., 255, 256, 272, 274, 281 et s.

Sécurité informatique, 250.

Signature électronique, 765 et s. :
- Avancée, 773, 774.
- Numérisée, 775 et s.
  - Formation du contrat de travail, 778 et s., *2037.
  - Licenciement, 777.
- Qualifiée, 769 et s.
- Simple, 773.
- Valeur, 766.

SIRH, 762.

Surveillance :
- **De l'activité numérique**, 56 et s. :
  - Activité du salarié :
    - Hors temps de travail, 74 et s.
    - Pendant temps de travail, 68 et s.
    - Utilisation abusive des outils numériques, 69 et s.
  - Documents et messages, 57 et s. :
    - Non personnels, 58 et s.
    - Personnels, 59 et s.
    - Secret des correspondances, 61.
  - Keylogger, 72, *298.
  - Plateformes numériques, 364
- Encadrement classique, 43 et s.
- Filature, 50.
- Globale, 19.
- Information préalable :
  - Obligation, 46, *206 et s., 49.
  - Absence, *204.
  - CNIL, 47.
- **Numérique** :
  - Badge, 86.
  - Biométrie, 88, 91 et s.
  - Crédit social, *111.
  - Géolocalisation, 52, 83 et s., 113, 296, 362 et s.
  - Intelligente, 19, 80.
  - Puce RFID et implants NFC, 89.
  - Vidéoprotection, 19, 82.
  - Vidéosurveillance, 19, 82 et s.
- Plateformes, 362 et s.
- Pouvoir (de) : 42 et s.
- Preuve, 53 :
  - Licéité, 44 et s.
  - Recevabilité, 52 et s.
- Procédés clandestins, 45 et s.
- Stratagème, 48.
- Vie privée (atteinte excessive), 50 et s.

T

Télénavigation, *30.

Télétravail, 214 et s. :
- Accidents du travail, 244, 285 et s., 412, 413.
- Accord collectif, 233, 234, 241, 254, 527, 263.
- Atouts, 219.
- Charte, *V. Charte (télétravail)*.
- Consentement, 263, 267.
- Contrat de travail, 232, 246, 257, 259, 263, 267.
- Covid-19, V. Covid-19 (télétravail).
- Définition, 226 et s.
- Droit (au), 233 et s.
- Durée du travail, 241.
- Égalité de traitement, 239 et s.
- Éligibilité, 250.
- Exceptionnel, 227, 232, 264, 269.
- Formalisme, 231 et s.
- Frais professionnels, 245 et s.
  - Titres-restaurant, 247.
- Indemnité d'occupation, 268 et s.
- Informel, 222.
- Lieu, 228 et s., 265 et s.
- Obstacles, 217, 262 et s.
- Occasionnel, 226, 236.

- Origines, 214.
- Permanent, 230, 269, 282 et s.
- Reclassement, *V. Emploi (reclassement)*.
- Réversibilité, 257 et s.
- Risques spécifiques, 253 et s.
- Sécurité des données, 250 et s.
- Surveillance numérique, 81
- Transfrontalier, 229.

Temps de travail :
- Astreinte numérique, 167.
- Immixtion vie professionnelle/vie personnelle, 9, 142 et s., 164 et s., 268, 283, 527.
- Télétravail, 241, 254.
- Temps de connexion, 165 et s.
- Temps de repos, 170 et s., 204.
- Temps de trajet, 166.

Travail à domicile, 852.

Travail dissimulé, 317, 373, 442.

U

UX design, 589 et s., *1586 et s.

V

Vie personnelle, 9, 53, 84, 132 et s., 143, 163, 174, 182 et s., 219, 232, 268, 284, 286, 390, 527, 879.

Vie privée, 18, 19, 50, 53, 58, 61, 64, 73, 75, 81, 89, 113, 267, 268, 272.

Vidéoprotection, *104.

Vidéosurveillance, *V. Surveillance (numérique)*.

Visioconférence :
- Avantages, 734 et s.
  - Circonstances exceptionnelles, 738.
- Entretien préalable au licenciement, 786 et s.
- Risques, 739.
- Réunions des IRP, 742 et s. :
  - Conditions, 746 et s.
  - Vote, 750, 751.
- Télénégociation, 754 et s. :
  - E-opposition, 756.
  - Signature électronique, 756.

Vote électronique, 688 et s. :
- Accord collectif, 693 et s.
- Accord préélectoral, 695.
- Authentification, 714 et s., 721, 750.
- Cahier des charges, 700.
- Cellule d'assistance technique, 720.
- Confidentialité, 712 et s.
- Conservation des fichiers supports, 709.
- Décision unilatérale, 696 et s.
- Dispositif de secours, 725.
- Droit électoral, 690, 710.
- Expertise, 700 et s.
- Identifiants, 715 et s.
- Information des salariés, 703 et s.
- Lieu, 705.
- Sécurité, 720 et s.
- Transparence, 706 et s.

W

World Wide Web, *55, 10.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS ET SIGLES IX

SOMMAIRE VII

INTRODUCTION GÉNÉRALE 1

PREMIÈRE PARTIE - LA RÉSISTANCE DU DROIT DU TRAVAIL AU NUMÉRIQUE 29

TITRE 1 - LA RÉSISTANCE DES DROITS DU SALARIÉ MENACÉ PAR LE NUMÉRIQUE ... 33

CHAPITRE 1 - LA PROTECTION CONTRE L'EXTENSION DES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR 35

Section 1 - La résistance à l'extension des pouvoirs de surveillance de l'employeur 35

I. La mobilisation des principes généraux encadrant le pouvoir de surveillance de l'employeur 36

A) La licéité conditionnée du procédé de surveillance 36

1. L'interdiction des procédés clandestins 36

2. L'interdiction des procédés portant une atteinte excessive à la vie privée du salarié 40

B) L'irrecevabilité de la preuve issue d'un procédé de surveillance illicite 41

II. L'adaptation aux procédés numériques de surveillance 46

A) La surveillance de l'activité numérique 46

1. Contrôle des documents et courriels 46

a. Documents et messages non identifiés comme ayant un caractère personnel 46

b. Documents et messages identifiés comme ayant un caractère personnel 49

α. Régime…….. 49

β. Identification 51

2. Contrôle de l'utilisation abusive de l'outil numérique professionnel 53

a. Pendant le temps de travail 53

b. Hors du temps de travail 58

B) La surveillance numérique de l'activité 61

1. La protection du travailleur 61

a. Les justifications requises 62

b. Les limitations imposées 63

2. La protection de la personne 65

a. La résistance à l'utilisation de la biométrie 67

b. La protection des données collectées 68

Section 2 - La résistance à l'extension des pouvoirs de gestion de l'employeur 69

I. La protection par les règles du droit du travail 70

A) La protection par le principe de non-discrimination 71

B) La protection par le respect des droits et libertés 73

1. Les procédures de mise en place 73

a. Obligation de transparence 73

b. Obligation de pertinence 73

2. Le contenu des données récoltées 74

II. La protection par le droit des données à caractère personnel 75

A) Exigence de licéité 77

1. Finalité…… 77

2. Conservation des données 78

B) Protection renforcée des salariés 78

1. Mesures protectrices préalables au traitement 78

a. Information 78

b. Analyse d'impact 79

2. Mesures protectrices de la personne du salarié 80

a. Données sensibles 80

b. Traitement automatisé 81

CHAPITRE 2 - LA PROTECTION CONTRE LES RISQUES CONCERNANT LA VIE PERSONNELLE ET LA SANTÉ 85

Section 1 - Une prise en compte des risques d'hyperconnexion 85

I. Réponses traditionnelles aux risques nouveaux ... 86
A) Nouveaux risques ... 86
1. Menaces pour la santé physique ... 86
a. Fatigue visuelle ... 86
b. Exposition aux ondes ... 87
2. Menaces pour la santé mentale ... 88
a. Accroissement de la charge de travail ... 88
b. Risques psychosociaux ... 89
c. Cyberharcèlement ... 92
B) « Vieux » remèdes ... 93
1. Mesures préventives ... 93
2. Prise en charge des pathologies professionnelles ... 96
II. Application des règles classiques du droit du temps de travail ... 97
A) Qualification des temps d'activité numérique ... 97
1. Temps de connexion ... 98
2. Temps de disponibilité numérique ... 99
B) Respect des temps de repos ... 100
Section 2 - Une réponse originale, le droit à la déconnexion ... 102
I. Un droit individuel à finalité collective ... 104
A) Un droit obligatoire pour les salariés au forfait jours ... 104
B) Un droit obligatoire pour tout salarié d'une entreprise d'au moins cinquante salariés ... 106
1. Accord collectif d'entreprise ... 106
2. Charte……. ... 108
II. Contenu du droit à la déconnexion ... 111
A) Une acception variable ... 112
1. La faculté à rester injoignable ... 113
2. L'absence de toute sollicitation ... 114
3. L'absence de tout travail ... 115
B) Une portée variable ... 117
1. Une portée coercitive ... 117
2. Un droit à la connexion choisie ... 120
CONCLUSION DU TITRE 1 ... 123
TITRE 2 - LA RÉSISTANCE DU SALARIAT MENACÉ PAR LE NUMÉRIQUE ... 125
CHAPITRE 1 - LA RÉSISTANCE À L'ÉLOIGNEMENT DU TRAVAILLEUR ... 127
Section 1 - La résistance au télétravail surmontée ... 128
I. Le télétravail en question ... 128
A) Les obstacles au recours au télétravail ... 129
B) Les raisons du développement du télétravail ... 131
II. Le télétravail facilité ... 132
A) L'assouplissement des modalités de recours au télétravail ... 133
1. L'assouplissement des formes de télétravail ... 133
a. L'élargissement de la définition du télétravail ... 133
b. Le libre choix du lieu du télétravail ... 134
2. L'assouplissement des conditions de mise en place ... 136
a. Les rigidités de la contractualisation antérieure ... 136
b. La consécration du droit au télétravail ... 137
B) La consolidation du statut du télétravailleur ... 139
1. Le télétravailleur, un salarié de droit commun ... 139
a. Quant aux conditions de travail égales ... 140
α. Durée du travail ... 140
β. Santé et sécurité au travail ... 140
β.1. Prévention des risques professionnels ... 141
β.2. Prise en charge des risques professionnels ... 141
b. Quant à la prise en charge des frais professionnels ... 142
2. Le télétravailleur, un salarié en télétravail ... 144
a. Règles liées à l'éloignement de l'entreprise ... 144
α. Risques pour la sécurité des données ... 144
β. Risques professionnels spécifiques ... 147

b. Droit de décider du retour dans l'entreprise ... 148
Section 2 - La persistance de freins au télétravail ... 150
I. Les entraves directes à la mise en place du télétravail ... 150
A) L'exigence du consentement du salarié ... 150
B) L'utilisation du domicile du salarié ... 151
1. Les conditions de la fixation du lieu de télétravail au domicile du salarié ... 152
a. L'accord préalable du salarié ... 152
b. L'indemnité d'occupation ... 152
2. Les conditions d'exercice du télétravail au domicile du salarié ... 155
II. Les entraves indirectes à la mise en place du télétravail ... 157
A) L'éclatement de la communauté de travail ... 157
1. Le risque d'une fracture au sein du personnel ... 157
2. Le risque d'un désengagement des salariés ... 158
B) La difficile protection de la santé des télétravailleurs ... 159
1. Les risques liés à l'isolement ... 159
2. La prise en charge de l'accident de télétravail ... 161
Chapitre 2 - LA RÉSISTANCE À L'ÉVICTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ... 165
Section 1 - Le leurre de l'indépendance ... 166
I. La neutralité illusoire des plateformes numériques ... 167
A) Le mirage de l'économie collaborative ... 167
1. Le flou de la notion de plateforme numérique ... 168
a. L'absence de définition dans le Code du travail ... 168
b. L'hétérogénéité des plateformes ... 170
2. L'incompatibilité des plateformes de travail avec l'économie collaborative ... 171
B) Le voile de l'intermédiation numérique ... 173
II. L'indépendance illusoire des travailleurs des plateformes ... 176
A) L'affirmation d'une indépendance de façade ... 176
1. L'apparence d'indépendance ... 176
2. Les risques de l'indépendance ... 178
a. Les risques pour les travailleurs ... 178
b. Les risques pour les plateformes ... 179
α. Le risque lié à la requalification du contrat ... 179
β. Le risque lié à la concurrence déloyale ... 183
B) La recherche d'une indépendance protégée ... 188
1. Une présomption de non-salariat faussement sécurisante ... 189
a. Une mise en œuvre aisée ... 189
b. Une efficacité limitée ... 190
2. Le rejet d'une présomption de non-salariat renforcée ... 192
Section 2 - La réalité de la subordination juridique ... 196
Sous-Section 1 - L'identification des éléments du contrat de travail ... 196
I. L'existence d'une prestation de travail rémunérée ... 196
II. Subordination juridique ou dépendance économique ... 199
Sous-Section 2 - L'identification du lien de subordination juridique ... 201
I. Le recours à la méthode classique ... 202
A) La définition des conditions de travail ... 204
1. Un statut imposé…… ... 205
2. Une maîtrise des outils de travail ... 206
a. La maîtrise du matériel physique ... 206
b. La maîtrise de la plateforme numérique ... 207
3. Une prestation guidée ... 208
4. Des tarifs imposés ... 210
5. Une absence de clientèle propre ... 211
6. Une fausse liberté de choix des périodes de travail ... 212
B) Le respect des conditions de travail ... 214
1. Un contrôle numérique permanent ... 214
a. Une géolocalisation permanente ... 215
b. Un *monitoring* permanent ... 216
c. L'évaluation par les clients ... 217
2. L'existence de sanctions ... 218

II. L'insuffisance de la méthode classique 219
A) Une appréciation casuistique source d'insécurité juridique 220
1. Des solutions divergentes 220
2. Des solutions à portée limitée 222
a. Une solution individuelle 222
b. Une solution *a posteriori* 222
B) Les remèdes possibles 223
1. Une obligation de transparence algorithmique 223
2. L'élargissement de l'action de groupe aux demandes de requalification 225
CONCLUSION DU TITRE 2 229

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE 231

SECONDE PARTIE - LA CONSTRUCTION D'UN DROIT DU TRAVAIL DU NUMÉRIQUE 235

TITRE 1 - LA CONSTRUCTION D'UN STATUT DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME NUMÉRIQUE 237

CHAPITRE 1 - L'INDÉPENDANCE RAISONNÉE DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME 239

Section 1 - Un statut de base embryonnaire 239
I. Un dispositif restreint 239
A) Quant à son champ d'application 239
1. Une limite inhérente aux plateformes 239
2. Une limite inhérente aux travailleurs 241
a. Exclusion des travailleurs occasionnels 241
b. Exclusion des travailleurs des plateformes de micro-travail 242
c. L'exclusion des travailleurs des plateformes de mise à disposition de personnel ? 244
B) Quant aux droits garantis aux travailleurs 244
1. Droits individuels 244
a. Protection contre le risque accident du travail 245
b. Droit à la formation 245
c. Droit d'accès aux données personnelles 246
2. Droits collectifs 247
a. Droit aux mouvements de refus concerté 247
b. La reconnaissance de la liberté syndicale 248
II. Un dispositif inachevé 249
A) Des protections lacunaires 249
1. Protections insuffisantes 250
a. Une protection restrictive de la santé 250
b. Une protection inefficace des mouvements de refus concerté 251
2. Protections oubliées 253
a. Une absence de régulation de la détermination des tarifs 253
b. Une absence de régulation de la notation client 254
B) Une sécurisation insuffisante 255
Section 2 - Un statut renforcé 257
I. Un renforcement de la sécurisation des plateformes 258
A) L'autonomie accrue des travailleurs 258
1. Une liberté de refus de la prestation 259
2. Une liberté dans l'exécution de la prestation 259
B) Les chartes 260
II. La construction d'une protection par le dialogue social 262
A) L'organisation d'une représentation collective 262
1. La représentativité 263
a. Représentativité des travailleurs 263
b. Représentativité des plateformes 265
2. Le représentant.... 266
a. Protection…. 267
α. Une rupture encadrée de la relation contractuelle 267
β. Une protection contre la baisse d'activité 270

b. Droits liés à l'exercice du mandat 271
α. Un droit à la formation 271
β. Une compensation financière 272
ɣ. Moyens……. 272
B) L'organisation d'une négociation collective 273
1. L'élaboration de l'accord collectif 273
a. Engagement de la négociation 274
α. Commission de négociation 274
β. Négociation obligatoire et négociation facultative 275
b. Périmètre……. 276
2. Conclusion de l'accord collectif 277
a. Application 277
b. Effets……. 278
α. Concurrence 278
β. Légitimité…. 280
CHAPITRE 2 - L'INDÉPENDANCE QUESTIONNÉE DU TRAVAILLEUR DE PLATEFORME 283
Section 1 - Le dépassement de l'indépendance 283
I. La création d'un tiers statut 283
A) Une solution séduisante 284
B) Une solution rejetée……. 285
II. L'évolution vers un droit de l'activité professionnelle 289
A) Une proposition ancienne renouvelée à l'ère numérique 290
1. Une protection universelle affichée 294
a. Un socle de droits universel(s) 294
α. Une uniformisation de la protection sociale en partie réalisée 294
β. Une uniformisation du droit du travail encore à réaliser. ……. 296
β.1. Un élargissement des droits collectifs au-delà du salariat……. 296
β.2. Un élargissement des droits individuels au-delà du salariat… ……. 298
b. Des protections additionnelles spécifiques 299
2. Une protection réelle en régression 299
Section 2 - Le retour au salariat 300
I. Le recours à un tiers employeur 301
A) Des dispositifs alliant protection du salariat et indépendance 301
1. Le portage salarial 301
2. Le modèle coopératif 304
B) Des dispositifs inadaptés aux relations des plateformes avec leurs prestataires 306
1. Des spécificités sources d'incompatibilité 306
a. L'inadaptation du portage salarial aux plateformes de travail 307
α. Définition inadaptée 307
β. Régime inadapté 307
b. L'inadaptation de la CAE aux plateformes de travail 310
2. Une incompatibilité commune avec la dépendance des travailleurs des plateformes 312
a. Un employeur fictif ? 313
b. Un risque de contagion ? 314
II. L'élargissement du salariat 315
A) L'inadaptation des critères de la subordination juridique 316
1. L'invisibilisation du pouvoir de direction 316
a. L'évitement du pouvoir de direction classique 317
b. Une direction « douce » 319
α. La maîtrise de l'interface numérique 319
β. Le recours aux sciences cognitives et comportementales 321
2. Un pouvoir de sanction discuté 324
B) L'institution d'une présomption de relation de travail salarié 326
1. Une présomption non fondée sur la dépendance économique 326
2. Une présomption fondée sur un « contrôle et une direction [de] l'exécution du travail » 330
a. Les critères retenus 330
b. Un nouveau critère de subordination ? 332
α. Une analyse proche de l'intégration au service organisé 332

β. Une analyse porteuse d'une nouvelle définition de la subordination juridique 333
CONCLUSION DU TITRE I 335
TITRE 2 - LA NUMÉRISATION DE LA RELATION DE TRAVAIL 337
CHAPITRE 1 - L'APPORT DU NUMÉRIQUE AU DIALOGUE SOCIAL 339
Section 1 - La fluidification du dialogue social 340
I. Communication numérique interne 341
A) Le numérique, outil de communication des syndicats et des représentants du personnel 341
1. L'encadrement de la communication syndicale 342
a. Mises à disposition d'informations syndicales sur l'intranet de l'entreprise 342
b. Diffusions syndicales sur messagerie 345
c. Limites communes 346
2. L'utilisation de l'outil numérique par le CSE 348
B) Le numérique, outil de diffusion de l'information par l'employeur 349
1. Mise à disposition de la base de données économiques, sociales et environnementales sur support électronique 349
2. Utilisation de l'outil numérique dans la mise en œuvre des attributions des institutions représentatives 350
II. Communication numérique externe 352
A) Communication à l'extérieur de l'entreprise 353
1. Liberté de création et d'utilisation 353
a. Liberté d'utilisation 353
Liberté de création 354
2. Respect des règles classiques 354
B) L'accessibilité à la norme conventionnelle 356
1. Publication numérique 357
2. Numérisation de la procédure de dépôt 358
3. Diffusion de la norme conventionnelle par le Code du travail numérique 360
Section 2 - L'externalisation du dialogue social 362
I. Le recours au vote électronique 362
A) Vote électronique et élections professionnelles 363
1. L'assouplissement des modalités de recours 365
a. Mise en place 365
α. Accord collectif 365
β. Décision unilatérale 366
b. Organisation matérielle 367
α. Préalables obligatoires 367
β. Transparence 370
2. Le renforcement des exigences de fiabilité 371
a. Confidentialité 372
b. Sécurité 375
B) Vote électronique et négociation collective : le référendum électronique 377
II. Le recours à la visioconférence 379
A) Une pratique aux multiples avantages 379
B) La réception de la visioconférence 381
1. Réunions des instances représentatives en visioconférence 382
a. Une consécration née de la pratique 382
b. Une réglementation souple 384
2. Télénégociation collective 386
CHAPITRE 2 - L'APPORT DU NUMÉRIQUE À LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL 391
Section 1 - La numérisation de la relation contractuelle 391
I. La numérisation de la formation du contrat de travail 392
A) L'identification électronique des parties 394
1. Valeur juridique de la signature électronique 395
a. La fiabilité présumée 396
b. La fiabilité prouvée 397
2. L'efficacité de la signature numérisée ? 397
B) La conservation électronique 401

II. La numérisation de la rupture du contrat de travail 401
A) La numérisation de l'entretien préalable 402
B) La lettre recommandée numérique 404
Section 2 - Le numérique au service de la santé et de l'emploi 408
I. Le numérique au service de la santé des travailleurs 408
A) Le développement de la télémédecine du travail 409
1. Protection du salarié 410
2. La confidentialité des échanges 410
B) L'essor des objets connectés de santé 411
1. Données centrées sur les facteurs individuels de risque 412
a. Appréciation de l'aptitude médicale 412
b. Le développement d'actions de prévention 414
2. Données en lien avec les risques professionnels 415
II. Le numérique au service de l'emploi ? 417
A) La crainte surestimée du chômage technologique 418
1. Le numérique, une opportunité pour l'emploi 420
a. La transformation des tâches existantes 420
b. La création de nouveaux emplois 421
2. Le numérique, outil de maintien dans l'emploi 424
a. Le numérique, au service du reclassement 424
b. Le numérique, au service de l'emploi des travailleurs handicapés 426
B) Le numérique au service de l'employabilité 427
1. L'adaptation des salariés à l'évolution numérique de leur emploi 427
2. Le développement de la formation professionnelle au numérique 430
a. Le numérique, objet de la formation professionnelle 430
α. Formation initiale 430
β. Formation continue 431
b. Le numérique, outil de la formation professionnelle 432
α. La numérisation de la formation 432
β. La numérisation du support des droits à formation 434
CONCLUSION DU TITRE 2 435
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE 439
CONCLUSION GÉNÉRALE 441
ANNEXES 445
ANNEXE 1 447
ANNEXE 2 449
ANNEXE 3 451
ANNEXE 4 453
GLOSSAIRE 455
BIBLIOGRAPHIE 467
I. Ouvrages généraux, traités, manuels 467
II. Ouvrages spécialisés, thèses et monographies 470
III. Articles de revues, chroniques et contributions d'ouvrages 479
IV. Conclusions, commentaires, notes, rapports et observations 518
V. Enquêtes diverses, études, rapports publics et documents officiels 559
1. Domaine juridique 559
2. Autres domaines 565
VI. Articles de presse et publications Internet 570
INDEX ALPHABÉTIQUE 577
INDEX JURISPRUDENTIEL 593
TABLE DES MATIÈRES 603

Le droit du travail à l'épreuve de la révolution numérique

Le XXIe siècle est numérique et la révolution qui l'accompagne n'épargne pas le droit du travail. En permettant un affranchissement des contraintes spatio-temporelles, le numérique a fait voler en éclat la conception fordiste de l'entreprise sur laquelle le droit du travail s'est construit et bouleverse ainsi tous les aspects de ce droit jusqu'à ses fondations les plus profondes : l'emploi et le lien de subordination juridique, menacés par les nouvelles formes d'emploi développées par les plateformes numériques ; le lieu de travail, déplacé hors de l'entreprise par l'essor du télétravail ; les droits et libertés du salarié, menacés par l'extension des pouvoirs de l'employeur décuplés par les nouvelles technologies ; la santé du salarié et sa vie personnelle, exposées au risque de l'hyperconnexion ; le contrat de travail, les élections et les relations avec les représentants du personnel…, dématérialisés. La présente étude analyse les réponses du droit du travail à l'épreuve de la révolution numérique. Celles-ci sont doubles et complémentaires. Lorsque le numérique menace ses fondements et les droits du salarié, le droit du travail oppose en résistance ses principes fondamentaux ; lorsqu'il offre de nouvelles potentialités, le droit du travail innove par la construction d'un nouveau droit du travail du numérique.

Mots clefs : contrat de travail électronique, déconnexion, dialogue social dématérialisé, données personnelles, droit du travail, droits et libertés au travail, équilibre vie personnelle vie professionnelle, plateformes numériques, révolution numérique, salariat, santé et sécurité au travail, subordination, surveillance, télétravail, TIC, visioconférence, vote électronique.

Labour Law Tasted by the Digital Revolution

The digital era defines the 21st century, bringing transformative changes that labor law cannot escape. The digital shift, by transcending spatial and temporal boundaries, has disrupted the traditional Fordist model of businesses, which has been the cornerstone of labour law. This turmoil touches every dimension: from the nature of employment and its legal ties, now challenged by emerging job structures on digital platforms; to the workplace itself, increasingly moving beyond the physical confines of businesses due to telecommuting. Furthermore, the enhanced capabilities given to employers by new technologies pose threats to employees' rights and freedoms. The health and personal lives of workers are at risk in an age of constant connectivity. Even foundational elements like employment contracts and interactions with personnel representatives have been digitalised. This study delves into how labor law is adapting to these digital challenges. The responses are multifaceted and complementary. When the digital age threatens its core principles and the rights of workers, labor law stands firm, upholding its foundational tenets. Yet, when faced with new opportunities, it evolves, paving the way for a redefined digital labor law.

Keywords: digital disconnection, digital platform, digital revolution, digitalised social dialogue, e-voting, electronic employment contract, health and safety at work, ICT, labour law, monitoring, personal data, remote work, rights and freedoms in the workplace, salaried employment, subordination, videoconferencing, work-life balance.