

## Appel à commentaires

# **Païement du salaire minimum sur les plates-formes de travail en ligne**

28 février 2017

**Les plates-formes de travail en ligne devraient-elles avoir des salaires minimums? De quel niveau devraient-ils être? Comment devraient-ils être appliqués? Les travailleurs de la même plate-forme dans différents pays ont-ils des salaires minimums différents? Différents systèmes de salaire minimum sont-ils nécessaires pour les différents types de plates-formes?**

**Le Syndicat allemand des métallurgistes (IG Metall) et l'Institut syndical européen (ETUI) invitent les parties concernées, en particulier les travailleurs, les clients, les opérateurs de plates-formes, les chercheurs, les journalistes, les syndicalistes et les décideurs politiques, à formuler leurs commentaires à propos des salaires minimums sur les plates-formes de travail en ligne. Ces commentaires seront diffusés aux travailleurs, aux clients, aux opérateurs de plates-formes, aux syndicalistes et aux décideurs politiques. L'objectif de ce projet est de développer et diffuser une vision nuancée de l'applicabilité des salaires minimums dans un souci visant à garantir des conditions de travail équitables sur les plates-formes de travail en ligne.**

Les plates-formes de travail en ligne telles que Upwork, Amazon Mechanical Turk, Uber, Deliveroo et 99designs ont gagné en popularité ces dernières années. Elles offrent aux clients plus de facilité et de flexibilité par rapport aux dispositifs antérieurs du marché du travail et, dans certains cas, permettent aussi aux travailleurs une plus grande flexibilité.



**etui.**

Les plates-formes de travail qui peuvent être complétées à distance et livrées en ligne (comme Upwork, Freelancer.com, Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower et 99designs) offrent des opportunités économiques qui autrement ne pourraient pas être accessibles à certains travailleurs. Elles permettent par exemple aux travailleurs ayant des responsabilités qui les empêchent de quitter leur foyer, aux travailleurs des zones rurales, aux travailleurs handicapés et aux travailleurs des pays «en développement», de gagner leur revenu en travaillant en ligne.

Parallèlement, les salaires des plates-formes de travail en ligne sont souvent nettement inférieurs à ceux des marchés du travail existants pour les mêmes services. Cette disparité crée des risques pour les travailleurs qui gagnent leur vie grâce aux marchés existants, notamment une pression à la baisse sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail.

La plupart des plates-formes de travail en ligne exigent que les travailleurs acceptent d'être considérés comme travailleurs indépendants plutôt que comme employés. Par conséquent, les travailleurs des plates-formes ne reçoivent habituellement aucun avantage ou protection sociale accordée aux employés (salaire minimum, protection contre le licenciement, congés payés, heures supplémentaires rémunérées, indemnités en cas de maladie ou d'accident liés au travail ou fonds de retraite). Les travailleurs peuvent également manquer de protection juridique dans leurs efforts collectifs visant à améliorer les conditions de travail, comme la mobilisation syndicale et la négociation collective.

Ainsi, malgré ses avantages pour certains utilisateurs, la croissance du travail sur plate-forme risque de contribuer à la baisse des salaires et au déclin du pouvoir de négociation des travailleurs, peut-être en particulier de ceux du monde «développé». D'autres conséquences de la baisse des salaires et de la diminution du pouvoir de négociation des travailleurs peuvent inclure une précarité croissante et des inégalités économiques, une diminution de la mobilité économique et une polarisation politique croissante.

À la lumière de ces considérations, l'Institut syndical européen (ETUI), en collaboration avec le syndicat allemand des métallurgistes (IG Metall), lancent un appel à commentaires sur le paiement de salaires minimums sur les plates-formes de travail en ligne. Les salaires minimums constituent un mécanisme permettant de limiter la pression à la baisse des salaires et existent dans de nombreux pays et dans différentes juridictions (par exemple, états, villes). Certaines plates-formes de travail en ligne, telles Upwork et Prolific Academic, utilisent déjà des salaires minimums légaux au niveau mondial (3 USD par heure et 5 GBP par heure, respectivement). De plus, un ensemble de lignes directrices rédigées par les travailleurs sur Amazon Mechanical Turk invitent les clients des milieux universitaires (qui utilisent la plate-forme, par exemple, pour recruter des participants rémunérés pour mener des recherches ou des expériences en ligne) à payer pas moins de 6 USD par heure. La mesure dans laquelle ces initiatives ont été fructueuses ainsi que les conséquences inattendues que peuvent avoir ces dernières n'ont pas encore été bien appréhendées.

Des systèmes plus complexes ont également été proposés. Par exemple, le «Document de Francfort sur le travail de plate-forme», publié en décembre 2016 par un réseau international de syndicats et d'autres organisations des travailleurs, appelle les plates-formes à garantir que les travailleurs soient au moins payés le salaire minimum existant dans leur juridiction (pays, état ou ville). Le «Code de conduite volontaire du crowdsourcing» signé par huit plates-formes allemandes propose de se référer aux «normes salariales locales» comme facteurs de fixation des salaires. Cela signifierait vraisemblablement que le salaire minimum d'un travailleur à Lagos, au Nigeria, serait inférieur à celui d'un travailleur travaillant à Londres, en Angleterre. Bien que cette approche soit peut-être pratique, elle risquerait de renforcer les tendances mondiales existantes en matière d'inégalités économiques.

En dernier lieu, comme la plupart des prestations sur les plates-formes de travail en ligne sont payées à la tâche ou par projet plutôt qu'à l'heure, de nombreuses questions subsistent concernant la mise en œuvre d'un salaire horaire minimum. Par exemple, les travailleurs qui travaillent à la maison peuvent parfaitement «intercaler»

d'autres activités dans leur travail, comme la garde ou les soins des personnes à charge. Par conséquent, le temps de travail ne peut pas être calculé en se bornant à noter les heures de début et de fin de tâche. En outre, les clients peuvent «jouer» de mécanismes simples pour mettre en œuvre des politiques de salaire minimum. Prolific Academic, par exemple, applique un salaire horaire minimum de 5 GBP. Lors de l'affichage d'une tâche sur la plate-forme, le client saisit dans un formulaire la rémunération associée à la tâche ainsi que le délai d'exécution prévu. Le formulaire de calcul détermine alors le salaire attendu. Si le salaire est inférieur à 5 GBP par heure, un message s'affiche en ce sens. Le client peut soit augmenter le salaire, soit diminuer le délai d'exécution prévu. Certains travailleurs signalent toutefois que les délais réels d'exécution sont parfois plus élevés que le délai d'exécution prévu affiché par le client dans la description de la tâche, ce qui se traduit par des salaires réels inférieurs au minimum de la plate-forme. Même si des travailleurs rapportent que le management de Prolific Academic est souvent réceptif dans de tels cas aux communications émanant des travailleurs, traiter ces «solutions de rechange» apportées par les clients d'une manière évolutive peut s'avérer complexe.

Nous vous invitons à faire des commentaires sur tous les aspects du sujet «paiement du (des) salaire (s) minimum (s) sur les plates-formes de travail en ligne». Nous sommes particulièrement intéressés par:

- les détails et les impacts des politiques ou initiatives actuelles en matière de salaire minimum (par exemple, sur Upwork, Prolific Academic et Mechanical Turk)
- les avantages et les inconvénients des divers systèmes actuels ou potentiels des salaires minimums au niveau mondial (par exemple, salaire minimum unique au niveau mondial par rapport aux salaires minimums régionaux ou nationaux)
- les propositions de régimes de salaire minimum dans les différents types de plates-formes de travail en ligne (par exemple, des marchés de microtâches tels que Clickworker, des marchés de free-lances tels qu'Upwork et des plates-formes basées sur des concours telles que 99designs)

- les discussions sur les conditions dans lesquelles les systèmes de salaire minimum peuvent ne pas être appropriés sur les plates-formes de travail en ligne
- les détails sur la mise en œuvre technique et organisationnelle, y compris les mesures visant à traiter la «tricherie» par les clients ou les travailleurs

Nous sommes particulièrement intéressés par les politiques du salaire minimum sur les plates-formes qui agissent comme des intermédiaires pour le travail effectué à distance et livré sur internet, mais portons aussi un grand intérêt aux discussions sur les politiques du salaire minimum sur les plates-formes de travail en personne où les salaires ne sont pas facilement réglementés par les gouvernements locaux.

Les commentaires peuvent être soumis dans n'importe quel format raisonnable (courrier électronique, fichier TXT ou ODT, document Microsoft Word, PDF) et doivent être présentés suivant les critères suivants:

- entre 250 et 3000 mots (à l'exclusion des notes de bas de page et des références),
- rédigés en anglais, en français ou en allemand, et
- envoyés par courrier électronique à [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org) avant le 15 juin 2017.

Tous les commentaires sont les bienvenus, en particulier ceux des travailleurs, des opérateurs de plates-formes, des clients, des chercheurs, des journalistes, des syndicalistes et des décideurs politiques. Les commentaires peuvent aborder cette thématique sous n'importe quelle perspective (par exemple technique, organisationnelle, économique, juridique, politique). Aucun style ou ton particulier n'est attendu, mais les auteurs sont invités à faire de leur mieux pour écrire clairement de manière à toucher un large public. Les termes ou processus techniques nécessaires auxquels un lecteur non averti ne pourrait pas être familier devraient être expliqués, dans les notes de bas de page si nécessaire, en fonction des contraintes d'espace.

Les commentaires ne doivent pas citer des travaux publiés précédemment, sauf si cela s'avère approprié. Aucun style de citation particulier n'est requis; toute méthode qui permette aux lecteurs de trouver la référence citée est acceptable.

Les participants qui souhaitent soumettre un commentaire dans une langue autre que l'anglais, le français ou l'allemand sont invités à envoyer un courrier électronique à [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org) à l'avance.

Une sélection de commentaires pourra être collectée et publiée dans un seul document. Un atelier sur le sujet pourra être organisé à la fin 2017 ou début 2018.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à envoyer un courriel à [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org).

#### Organisateurs

Jan Drahekoupil, Institut syndical européen

Sara C. Kingsley, Université du Massachusetts, Amherst

M. Six Silberman, syndicat allemand des métallurgistes (IG Metall)

#### Parrainage

Si votre organisation est intéressée par parrainer des activités futures sur ce sujet, telles que des recherches, des communications publiques ou des événements, veuillez envoyer un courriel à [minwage@platformwork.org](mailto:minwage@platformwork.org) ou à M. Six Silberman, [michael.silberman@igmetall.de](mailto:michael.silberman@igmetall.de).

