

# UNE LECTURE DU RAPPORT SUR LA RÉGULATION DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES DE TRAVAIL

Anne-Marie Nicot et Élisabeth Leblanc  
Anact-CDC

---

Le contexte chaotique, provoqué par l'ubérisation des plateformes numériques depuis leur arrivée, a donné lieu à de nombreuses publications, des procès et d'intenses débats. Suite à la mission qui lui a été confiée par le gouvernement, Jean-Yves Frouin a remis un rapport, fin 2020, sur la régulation des plateformes de travail, dans une indifférence assez générale. La lecture du rapport, de ses propositions et de ses réflexions, dans leur globalité nous semble pourtant ouvrir des perspectives, fort intéressantes, sur la manière d'aborder ces « nouvelles formes de travail ».

## — 1. LE CONTEXTE

Le rapport « *Réguler les plateformes numériques de travail* » a été remis au Premier ministre le 30 novembre 2020. Il s'inscrit dans un contexte d'intenses débats générés depuis le début des années 2010 avec l'arrivée des plateformes numériques de mise en relations commerciales à destination du grand public. Le terme « plateforme numérique » en lui-même amalgame une très grande diversité d'offres et de modèles. Un certain nombre de travaux ont d'abord eu pour objet d'établir des typologies (IGAS, 2016) pour mieux cerner les questions posées par l'arrivée d'une grande variété de nouveaux acteurs économiques (LeBonCoin, AirBnB, UBER, etc.). Parmi ces nouveaux acteurs, certains ont pour objet le travail, c'est-à-dire la mise en relation entre un travailleur et un client pour l'exécution d'une tâche contre rémunération. Les plateformes les plus connues se sont développées dans le secteur du transport public particulier de personnes et celui de la livraison à la demande<sup>1</sup>. C'est sur la régulation de ces plateformes que porte le présent rapport.

La notoriété des plateformes de VTC et de livraison de repas tient en grande partie au caractère pour le moins controversé de leur modèle d'affaires et d'organisation (Brugière & Nicot, 2020). En effet,

<sup>1</sup> Elles sont regroupées sous le terme « plateforme de mobilité ».

les règles contractuelles définies unilatéralement dans les Conditions Générales d'Utilisation (CGU)<sup>2</sup>, imposent à leurs « partenaires » d'être des travailleurs indépendants. Mais la situation de travail de ces « partenaires » est, par beaucoup d'aspects, plus proche de celle des salariés que de la figure habituelle de l'indépendant (artisan, commerçant, profession libérale, etc.). C'est là le cœur du débat autour de « l'ubérisation » du travail.

Depuis plusieurs années, les relations entre les plateformes et les travailleurs sont régulièrement émaillées de conflits collectifs<sup>3</sup> et de recours par des travailleurs pour la requalification de leur contrat en salarié.

Dans son arrêt du 28 novembre 2018, sur un conflit opposant un livreur à vélo à la plateforme *Take It Easy*, la Cour de Cassation a accordé cette requalification au travailleur en raison de son lien de subordination vis-à-vis de la plateforme. La Cour de Cassation a aussi rappelé que l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle.

Le législateur de son côté, tout en écartant formellement la voie de la création d'un troisième statut (entre salarié et travailleur indépendant) a introduit des dispositions spécifiques pour les travailleurs des plateformes dans le droit du travail. Ainsi, l'article 60 de la loi n° 2016-1088 du 8 août (dite « Loi Travail ») introduit la notion de responsabilité sociale des plateformes. En 2019, la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) est venue renforcer la portée des dispositions légales de 2016, en donnant la faculté aux plateformes d'établir une charte déterminant les modalités d'exercice de leur responsabilité sociale. Dans sa version initiale, la loi prévoyait que ces engagements ne puissent pas « caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». Ces dispositions relatives à la présomption de non-subordination ont été censurées par le Conseil constitutionnel.

La LOM habilite, par ailleurs, le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure pour « déterminer les modalités de représentation des travailleurs indépendants (...) recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L-7342-1 » du Code du travail<sup>4</sup>. La préparation de ces ordonnances est à l'origine directe de la mission coordonnée par M. Frouin. La lettre de mission du 13 janvier 2020 lui demande de définir différents scénarios pour :

- construire un cadre de représentation des travailleurs et les prérogatives de celle-ci ;
- formuler des propositions relatives aux modalités pertinentes d'un dialogue social.

Suite à l'arrêt n°374 (dit Uber) de la Cour de cassation du 4 mars 2020<sup>5</sup> requalifiant un chauffeur Uber en salarié, une deuxième lettre de mission datée du 5 juin est venue compléter la première, demandant principalement de « sécuriser juridiquement les relations contractuelles (...) sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant ». Avec cette formulation, la mission est d'emblée placée dans une situation contradictoire. En effet, les plateformes sur lesquelles porte la mission sont celles définies par l'article L-7342-1 du Code du travail, c'est-à-dire celles qui « déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix ». Or, ces dispositions vont à l'exact contre des critères du

<sup>2</sup> Les Conditions Générales d'Utilisation (CGU) sont définies par la plateforme. Pour utiliser une plateforme (et donc travailler par son intermédiaire), il faut les accepter. Ce sont ces CGU qui définissent les conditions de la relation (mode d'affectation des tâches, commission prélevée, etc.).

<sup>3</sup> Principalement liés à la modification de façon unilatérale des CGU par les plateformes.

<sup>4</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000039784489/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784489/)

<sup>5</sup> [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)

travail indépendant, comme le précise la Cour de cassation dans son communiqué sur l'arrêt Uber : « Les critères du travail indépendant tiennent notamment à la possibilité de se constituer sa propre clientèle, la liberté de fixer ses tarifs et la liberté de définir les conditions d'exécution de sa prestation de service ».

## — 2. LE RAPPORT ET SES RECOMMANDATIONS

Le rapport Frouin est organisé en cinq parties dont la cohérence tient à leur articulation, ainsi qu'à celle des treize recommandations.

La première partie du rapport – « Clarifier le statut des travailleurs des plateformes » – aborde directement la question qui porte le plus à controverse. Elle comporte une seule recommandation : écarter l'option d'un tiers statut entre celui de salarié et celui de travailleur indépendant<sup>6</sup>. Cette solution présenterait, pour le rapporteur, le risque d'un nivellement par le bas « en incitant les entreprises à transformer les emplois salariés en emploi sous ce nouveau statut » (p. 39), moins protecteur. Elle serait également source de complexification du droit social en remplaçant « une frontière floue par deux frontières qui le seraient tout autant » (p. 38). Une fois cette option de tiers statut écartée et au regard de la jurisprudence, le rapporteur constate assez logiquement que « la reconnaissance du statut de salarié sous la forme d'une présomption légale de contrat de travail (...) pourrait être la solution la plus simple et qui réglerait tout » (p. 57). Mais cette option est exclue par la lettre de mission qui indique explicitement que la sécurisation juridique doit se faire « sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant ». Le rapporteur conclut donc sur le constat qu'il n'y a aucune solution réellement satisfaisante quant au statut des travailleurs indépendants en relation avec des plateformes relevant de l'article L-7342-1 du Code du travail.

La seconde partie du rapport – « Garantir les droits des travailleurs et sécuriser les relations par le recours à un tiers » –, propose alors de construire une solution pour sortir des impasses quant au statut des travailleurs de plateformes, par le recours à un tiers pour les salariés. La solution retenue consiste à :

*« rendre obligatoire après 6 à 12 mois d'exercice au moins à mi-temps, sur les plateformes tenues à une responsabilité sociale, le recours à un tiers, notamment une entreprise de portage salarial ou une coopérative d'activité et d'emploi »<sup>7</sup>.*

Les deux autres recommandations<sup>8</sup> de cette partie visent à faire en sorte que les travailleurs ne soient pas trop pénalisés financièrement par ce recours à un tiers (frais de gestion, de structure, etc.) en proposant une négociation sur le partage de ces frais entre la plateforme et le travailleur et la création d'un avantage fiscal.

Les commentaires du rapport se sont beaucoup centrés sur cette recommandation d'affiliation obligatoire à un tiers. Cette tentative de « solution » pour pallier les contradictions entre la jurisprudence et la lettre de mission présente de nombreux inconvénients (Daugareilh, 2021 ; Pasquier, 2021). Il s'agit en quelque sorte de combiner une subordination sans salariat (entre le travailleur et la plateforme) avec une forme de salariat sans subordination, ni garantie de travail et de revenu (entre le travailleur

<sup>6</sup> Il est de ce point de vue étonnant que cette voie du tiers statut, formellement exclue dans le corps du rapport, soit indirectement réintroduite dans l'annexe 4 : « Rédaction d'une tentative de sécurisation juridique », avec une définition du travailleur indépendant en retrait par rapport aux critères de la Cour de cassation.

<sup>7</sup> Recommandation n° 2 du rapport (p. 72).

<sup>8</sup> Recommandation n° 3 (p. 73) et 4 du rapport (p. 75).

et le tiers). Et comme le précise Pasquier (p. 22), à la différence du travail temporaire, dans le cas présent :

*« La plateforme n'est responsable de rien puisqu'elle n'est ni employeur de droit ni employeur de fait. (...) La tertiarisation de la figure de l'employeur agit comme un voile qui dissimule un employeur réel sans responsabilité ni obligation ».*

En outre, la proposition que des CAE (Coopérative d'Activité d'Emploi) jouent ce rôle de tiers apparaît aux acteurs du mouvement coopératif comme une « violation des principes généraux de la coopération [...] L'engagement du coopérateur doit être volontaire, ouvert et durable. » (Daugareilh, 2021, p. 17).

La troisième partie, quant à elle, est consacrée à l'objet initial de la mission : « Assurer une régulation collective des plateformes s'appuyant sur des représentants légitimes des travailleurs ». La voie de cette régulation collective est pour le moins étroite, pour plusieurs raisons. Pour une raison juridique d'abord, car le droit de la concurrence européen<sup>9</sup> interdit les ententes anticoncurrentielles auxquelles serait assimilée la négociation collective portant sur les rémunérations de travailleurs. Comme l'indique le rapporteur, « une évolution des règles européennes sur ce point paraît la seule voie possible » (p. 81). Pour des raisons pratiques ensuite, car il y a actuellement entre les plateformes et les travailleurs « une grande impréparation au dialogue, un manque de culture partagée, des visions non compatibles, chacun voulant organiser ce dialogue comme il l'entend » (p. 101). Le rapport rejoint donc ici la proposition du CNNum (2020, p. 176) de commencer par une phase de concertation ou de « *dialogue sur le dialogue* » entre les parties prenantes. Il propose aussi de régler un certain nombre de questions d'ordre public par la loi, détaillées en partie 4 (cf. infra). Cette partie se conclut sur une série de recommandations<sup>10</sup> précisant que « le dialogue social doit emprunter la voie de la négociation collective par secteur, avec des représentants élus des travailleurs, dans 8 domaines » (ceux que la LOM a défini pour les chartes) et prévoit, à défaut d'accord collectif, différentes obligations pour les plateformes. Les deux dernières recommandations portent sur la protection des représentants des travailleurs par l'inversion de la charge de la preuve<sup>11</sup> et l'imposition d'une autorisation préalable à la déconnexion par la plateforme.

La quatrième partie – « Réglementer et contrôler les plateformes numériques de travail » – contient des recommandations<sup>12</sup> essentielles à l'équilibre général du rapport. Car « Si la régulation par les acteurs (le dialogue) est le mode de régulation le plus approprié (...), un certain nombre de questions relèvent de dispositions impératives, donc de l'ordre public » (p. 117). Il s'agit par-là d'empêcher que des avantages compétitifs soient obtenus par la dégradation des conditions de travail. Trois de ces recommandations<sup>13</sup> constituent une forme de transposition partielle des grandes règles de protection propres au salariat<sup>14</sup> :

— « encadrer le temps de conduite des VTC à 60h hebdomadaires dans les zones denses d'Ile-de-France et prévoir un droit au repos » ;

<sup>9</sup> Article 101 – Les règles communes sur la concurrence, la fiscalité et le rapprochement des législations.

<sup>10</sup> Recommandations 5 (p. 107), 6 (p. 109), 7 (p. 114) et 8 (p. 115)

<sup>11</sup> « En cas de baisse d'activité dans une certaine proportion, il appartient à la plateforme d'établir que cette baisse d'activité procède de motifs objectifs étrangers à l'exercice des fonctions de représentant. »

<sup>12</sup> Recommandations : 9 (p. 119), 10 (p. 120), 11 (p. 123), 12 (p. 125), 13 (p. 126)

<sup>13</sup> Recommandations 10, 11 et 12

<sup>14</sup> Encadrement du temps de travail, salaire minimum, notification préalable au licenciement

- « fixer dans la loi le principe d'une rémunération minimale pour les travailleurs des plateformes tenues à une responsabilité sociale, correspondant « approximativement » au SMIC horaire après couverture des frais d'exploitation, dont le niveau sera fixé par décret, sans préjudice de la fixation d'un niveau supérieur par le dialogue social au sein des plateformes » ;
- « introduire une obligation de notification au travailleur et de motivation de toute décision de déconnexion de la plateforme ou de diminution substantielle des commandes ».

Et, pour garantir la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations du rapport, il est proposé de « créer une autorité de régulation des plateformes chargée notamment de la tarification minimum, de la médiation, de l'organisation du dialogue et de l'octroi ou suspension de licence aux plateformes »<sup>15</sup>.

Enfin, la partie 5 du rapport propose une réflexion pour « compléter les fondations d'un « statut commun » pour toutes les formes de travail ». Elle vise à apporter des éclairages quant à « 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 (« statut unique de l'actif »)<sup>16</sup> ». Cette partie ne contient pas de recommandation, mais elle porte une réflexion générale sur les évolutions du travail, quels que soient les types d'activités et les statuts d'emploi ainsi que leurs incidences en termes de conditions de travail et de santé. Reprenant largement les travaux d'Alain Supiot, le rapporteur estime que « toute personne qui travaille, c'est-à-dire qui est obligée en vue d'une œuvre commune, [...], doit bénéficier d'un socle minimum de garanties dans un statut commun des travailleurs » (p. 143). Pour ce statut commun, le rapporteur propose une harmonisation par le haut, en étendant les droits sociaux des salariés à tous les travailleurs.

Cette cinquième partie et les recommandations de la partie 4 donnent une tout autre perspective à l'ensemble du rapport que celle qui se dessine en partie 2. Ici nous retrouvons les analyses d'Alain Supiot sur « la gouvernance par les nombres » et la nécessité d'aller « au-delà de l'emploi ». Ces analyses partent du constat que la révolution informatique peut tout aussi bien se traduire par une déshumanisation accrue du travail pour tous (y compris les cadres ou les professions libérales) que par une sortie par le haut du modèle de l'emploi salarié<sup>17</sup>. Le rapport montre qu'un certain nombre de situations témoignent que la première option (la déshumanisation) est en train de devenir une réalité pour de nombreux travailleurs – les travailleurs des plateformes de mobilité, mais aussi des travailleurs salariés :

*« Le management par objectifs chiffrés, par géolocalisation et par incitations algorithmiques, que l'on observe dans les transformations contemporaines du travail, quels que soient les statuts juridiques, sont une concrétisation de la gouvernance par les nombres, responsable d'une emprise croissante sur le travailleur » (Frouin, 2020 p. 134).*

Une étude indique que le coursier à vélo, pris dans un comptage obsessif, par l'intermédiaire de son *smartphone*, calcule toutes ses performances :

*« J'en suis à ma 10000<sup>e</sup> commande là bientôt; sur 1 mois je fais 500 courses, 50 heures par semaine; je grille en moyenne 4 à 5 feux rouges par kilomètre; ça fait 400 feux rouges*

<sup>15</sup> Recommandation 13

<sup>16</sup> Cf. 2<sup>e</sup> lettre de mission

<sup>17</sup> Le modèle de l'emploi salarié s'appuyant sur la subordination, en contrepartie de la sécurité, le travailleur doit accepter de réaliser le travail qui lui est demandé, de la manière qui lui est demandée.

*par jour de grillés ; si je grille pas les feux, je perds 300 euros par mois, c'est trop » (Leblanc, Cuvillier & Rouat, 2019).*

Il essaye d'atteindre les objectifs fixés, allant jusqu'à pousser son corps à l'extrême : je peux dépasser le nombre d'heures légal ; je fais plus de 50 heures par semaine ; moi je me suis mis direct au max d'activité... donc je fais 7 heures par jour et tous les jours 7 jours sur 7... j'prends pas de repos, je fais strictement rien d'autre que ça quoi ». L'emprise cognitive (voire l'addiction) et la dépossession de soi au travail, sont renforcées par des mécanismes de ludification dans des contextes non ludiques : séquençage des notifications, jauges des gains, etc. Les notifications incitatrices lumineuses ou sonores lui rappellent de respecter la meilleure cadence calculée pour lui (*Ibid*, 2019). Comme l'indique Supiot (2017) :

*« La révolution informatique (...) déplace le centre de gravité du pouvoir. Ce dernier se situe moins dans la propriété matérielle des moyens de production que dans la propriété intellectuelle de systèmes d'information. Et il s'exerce moins par des ordres à exécuter que par des objectifs à atteindre. »*

Cette évolution crée donc de nouvelles formes de subordination, comme pour le cas des travailleurs des plateformes. Cette mutation technique vient se combiner à une autre transformation profonde, qui n'est pas explicitement analysée dans le rapport, mais suggérée par la citation en ouverture de la partie 5 (p. 130) :

*« Le micro-entrepreneur créateur de sa micro-entreprise, paré de son microcrédit et de sa micro-assurance, a de fortes chances de dégager un micro-revenu et de bénéficier d'une micro-protection sociale. La statistique florissante de la création d'entreprises en France ne traduit pas un dynamisme économique, mais bien une précarisation sociale. » (Sangiorgio & Veyer, 2009).*

C'est la tendance à faire du droit<sup>18</sup> « un produit législatif en compétition sur un marché international de normes, où la seule loi qui vaille est la course au moins disant social, fiscal et écologique » (Supiot 2017), avec la multiplication des formes de la précarité sociale que cela implique : sous-emploi, transfert des risques et de la pénibilité à des sous-traitants (qui eux-mêmes travaillent avec des intérimaires)<sup>19</sup>, l'auto-entrepreneuriat imposé par la plateforme (travail indépendant économiquement dépendant). D'une certaine manière, l'ensemble du rapport est construit comme une forme de résistance à cette tendance au moins-disant social pour privilégier au contraire une « égalisation dans le progrès<sup>20</sup> » :

- la première recommandation écarte la voie d'un troisième statut pour cette raison notamment ;
- les recommandations 10, 11, 12 visent à apporter, par la loi, un socle minimum de garanties aux travailleurs sur le temps de travail, la rémunération, la notification avant déconnexion par la voie de dispositions d'ordre public ;
- la cinquième partie propose d'aller vers un statut et des droits communs à toutes les personnes qui travaillent en étendant les droits sociaux des salariés « au-delà de l'emploi », c'est-à-dire à tous les travailleurs. En effet, parce que le travail n'est pas une marchandise, chaque travailleur doit pouvoir bénéficier de droits fondamentaux (repos, santé, sécurité, reconversion, formation, assurance chômage). Et ce, indépendamment de toute considération statutaire, en faisant de la dépendance économique le critère de l'accès aux droits.

<sup>18</sup> Le droit du travail en particulier.

<sup>19</sup> Dans la filière nucléaire, par exemple (cf Thébaud-Mony, 2000, L'industrie nucléaire, sous-traitance et servitude, Inserm).

<sup>20</sup> Pour mémoire, cette notion d'égalisation dans le progrès est inscrite à l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE).

De fait, ces recommandations et propositions vont à l'encontre de l'orientation générale des dispositions prises par le législateur depuis 2016. Car celles-ci ont toujours cherché à sécuriser juridiquement les relations contractuelles sans remettre en cause le statut d'indépendant. Et elles ont relégué la garantie des droits des travailleurs à des dispositifs de « *soft law* » comme les chartes des responsabilités sociales. Cette priorité absolue accordée à la sécurisation juridique de la relation contractuelle s'est même traduite par l'adoption de dispositions prévoyant une présomption de non-subordination, finalement censurée par le Conseil constitutionnel (cf. supra). C'est donc tout à fait logiquement que, dans sa conclusion, le rapporteur écrit :

*« Alors que l'économie voit un monde binaire de co-contractants libres et indépendants, le droit et toujours ternaire : il rappelle qu'aucun système économique ne tient sans la participation active d'un tiers impartial garant des contrats et des droits humains. A la fiction d'ouvriers considérés comme des co-contractants libres et indépendants dans le Code civil, le Code du travail s'est fondé sur la protection de la partie faible au contrat. Deux siècles plus tard, à la faveur d'évolutions technologiques, le monde est présenté comme plat et certains travailleurs sont à nouveau regardés comme des électrons libres » (p. 144).*

## — CONCLUSION

À l'éclairage des arguments de la cinquième partie et de la conclusion, il apparaît que le rapport Frouin vise prioritairement à développer des propositions pour garantir la justice sociale dans un contexte de mutations techniques et politiques : « Si les modalités doivent s'adapter, les principes doivent demeurer et constituer une limite à l'action individuelle » (p. 144). C'est pourquoi les questions soulevées par la situation des travailleurs des plateformes de mobilité portent des enjeux bien plus larges. Et la norme de droit ne peut faire l'objet d'ajustements constants pour répondre aux seuls enjeux des acteurs économiques. Le rapport s'inscrit donc, d'une certaine manière, dans un mouvement inverse de celui porté par les dernières législations dans le domaine du travail (loi Travail notamment) : il propose de garantir les droits fondamentaux par la loi pour éviter que la dégradation des conditions de travail devienne un levier de la concurrence entre entreprises ; il vise à simplifier le code du travail en réduisant le nombre de statuts et de dispositions spécifiques tout en améliorant la protection des travailleurs, etc. Il n'est donc pas étonnant qu'aucune des propositions qu'il contient n'ait été reprise et qu'une « task force » ait été désignée quelques semaines après pour préparer le projet d'ordonnance sur le dialogue social des plateformes relevant de l'article L 7342-1.

## — BIBLIOGRAPHIE

- Brugière, A., Nicot, A-M. (2020), « À la recherche de nouvelles régulations sociales, entre conflit, mobilisations. Le secteur de transport individuel de personnes en milieu urbain à l'épreuve des plateformes numériques », in *Chronique Internationales de l'IREs*, N° 168 (p. 140-154).
- Conseil national du numérique (CNNum) (2020), *Rapport relatif au « travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise.*
- Daugareilh, I. (2021), « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », Controverses 14 : La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers doit-elle être encouragée ? in *Revue de Droit du Travail*, p. 15-19.
- Leblanc, É., Cuvillier, B., Rouat, S. (2019), « Coursier à vélo de l'uberisation : une profession qui souffre en silence », in *La Revue des conditions de travail*, n° 9, p. 44-51.
- IGAS, (2016), *Rapport : Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale.*
- Pasquier, T., (2021), « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité ». Controverses 14 : La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un

tiers doit-elle être encouragée? in *Revue de Droit du Travail*, p. 19-21.

— Supiot, A. (2017), « Et si l'on refondait le droit du travail... », in *Le Monde Diplomatique*, Octobre 2017, <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>