

Pas de loi Uber en Europe ! Alerte au cheval de Troie des sous-statuts de travailleurs de plateformes

Les pratiques hors-la-loi des entreprises high tech, comme l'embauche de faux indépendants, se légalisent peu à peu. Pendant la pandémie, elles ont même accéléré la tendance lourde de régression sociale généralisée qui a cours dans l'UE depuis au moins quatre décennies. Et le pire est à craindre quant au contenu de la future directive européenne...

Les entreprises de plateforme ont acquis une puissance politique considérable ces dernières années. Si bien qu'elles dominent l'économie du 21^e siècle. Aujourd'hui, sur les dix premières entreprises mondiales en termes de capitalisation boursière, plus de la moitié sont des plateformes. On y retrouve les fameuses « GAFAM » américaines (Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft), suivies de près par leurs rivales chinoises des « BAT » (Baidu, Alibaba, Tencent). La crise économique et financière de 2008 a servi de catalyseur à la multiplication de plateformes d'un nouveau type, dont Airbnb, Uber, ou encore Deliveroo, constituent les visages les plus connus. Nous focaliserons dans cet article sur les secteurs des deux

dernières plateformes, dont les travailleurs sont apparus jusqu'à présent comme les fers de lance de la lutte pour défendre les droits de l'ensemble des travailleurs de plateforme.

Uber est né en 2009, Deliveroo en 2013, et Uber Eats en 2014. Leur modèle économique – connu dans les transports routiers, mais qui s'étend à toujours plus de secteurs – repose sur l'**évitement du salariat**. Les coursiers ou chauffeurs de taxi prestent des services le plus souvent en tant qu'indépendants. Ils sont contrôlés par un « management algorithmique » qui fixe les règles du marché (prix, horaire, licenciement, etc.). L'entreprise, cachée derrière l'App, se défait de sa responsabilité d'employeur. Sous le discours de la « nouveauté technologique » et de la « liberté »

synonyme de flexibilité, les plateformes minent les droits sociaux des travailleurs qui n'ont pas accès au statut de salarié : pas de salaire minimum horaire, pas d'accès à la sécurité sociale, pas de vacances ou de congés payés, pas de compensation pour les outils de travail qu'ils doivent fournir eux-mêmes (voiture, moto, vélo-électrique, portable...). On assiste à un **retour au travail à la tâche** et aux pratiques patronales du 19^e siècle.

Cette stratégie de flexibilisation exacerbée du travail et de l'emploi s'inscrit dans un projet de société de long terme, celui de la déconstruction de l'État social en Europe de l'Ouest : alors que les plateformes à la demande ont bien pour objectif principal de parvenir à créer des monopoles internationaux sur certains secteurs (le transport

**No Uber law in Europe!
Platform and precarious
workers united :
Struggle for full rights**

**Solidarity against bogus self-employment
and precarious work**



pour Uber, l'alimentation pour Deliveroo,...), la majorité des gouvernements profitent de

leur modèle économique pour continuer et accentuer le détricotage d'un droit du

travail déjà très dégradé par la vague des «lois travail» en Europe.

Uber écrit sa loi : «l'indépendant digital amélioré» à l'américaine

L'histoire de ce tournant vers une « nouvelle exploitation des travailleurs »¹ commence aux États-Unis. C'est en Californie, berceau des plateformes les plus emblématiques (dont Uber) que la loi sur l'emploi appelée AB5 (Assembly Bill 5) a été signée en septembre 2019, grâce aux syndicats qui ont persuadé l'Assemblée législative californienne de l'adopter. Novatrice, la législation codifiait et élargissait un arrêt de la Cour suprême de l'État datant de 2018² permettant de classer les travailleurs de plateforme comme des

employés plutôt que comme des indépendants.

aspects du code du travail de Californie, y compris l'accès au chômage, aux négociations collectives et à la protection de la loi anti-discrimination.

Le test ABC de la loi AB5 : indépendant ou salarié ?

La loi AB5 identifie des critères de la qualification de la relation de travail dérogés par la jurisprudence. Elle définit le test ABC qui consiste à distinguer quand une relation de travail doit être salariée et quand elle doit être indépendante selon trois critères principaux :

— le travailleur est libre de tout contrôle ou directive

- le service rendu par le travailleur est étranger à l'activité de l'employeur
- le travailleur est établi comme une société, un professionnel, un business qui offre à d'autres clients ce qu'il réalise pour l'employeur.

Ce n'est que si ces trois critères sont remplis simultanément, que la prestation peut être qualifiée d'indépendante

Selon les critères du test ABC de la loi AB5 (voir encadré ci-dessus), les prestataires des plateformes telles que Uber, Lyft ou Deliveroo ne sont pas des indépendants, mais incontestablement des salariés. Ils sont donc censés bénéficier de tous les

Malgré l'entrée en vigueur d'AB5, le 1^{er} janvier 2020, les plateformes ont continué leurs activités sans modifier leurs pratiques, désormais clairement hors-la-loi. En août 2020, quand les tribunaux ont exigé des entreprises de requalifier les chauffeurs comme des employés à plein temps, les plateformes ont menacé de cesser leurs activités dans l'État californien. Pour riposter à la loi AB5, elles ont alors

1 Voir Gomes, Barbara. « La nouvelle exploitation des travailleurs de plateforme » La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », in *Actuel Marx* 2018/1 (n° 63), pages 86 à 96.

2 Cour suprême de Californie, « Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County » <https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>.

décidé d'organiser un référendum³. Grâce à une campagne de lobbying à hauteur de plus de 200 millions de dollars⁴, elles sont parvenues à ce que les Californiens se rallient au «oui à la proposition 22»⁵ à 58% des voix, évinçant ainsi la loi AB5. Avec l'adoption de cette proposition, les chauffeurs sont contraints de rester indépendants, tout en ayant accès à de nouveaux avantages et protections grâce au statut inventé par

Uber d'«indépendant digital amélioré» IC+ (Independent Contractor +).

Malgré les améliorations du statut IC+ mentionné ci-dessus, les travailleurs recevront des prestations sociales bien plus faibles que celles dont ils auraient bénéficié en vertu de la loi AB5, approuvée l'année précédente. Et, point essentiel : sans le statut de salarié, les chauffeurs n'auront pas non

plus le droit de s'organiser ou de négocier collectivement.

Cette victoire politique des entreprises de plateforme est une double défaite démocratique. D'une part, ces sociétés contournent le gouvernement et dépensent de grosses sommes d'argent pour influencer les électeurs, avec des publicités et un marketing direct auprès des clients Uber. Et d'autre part, l'adoption de cette mesure porte un coup

La proposition 22 : l'indépendant digital IC+

Les «avantages» du statut IC+ issu de la proposition 22, adopté le 3 novembre dans l'État de Californie, améliorent le statut d'indépendant sur quatre points principaux :

- En matière de rémunération, le salaire horaire pour le temps passé à conduire⁶ doit être égal à 120 % du salaire minimum local ou national.
- Les conducteurs reçoivent une allocation pour l'achat d'une couverture d'assurance maladie lorsque le temps de conduite moyen

est d'au moins 15 heures par semaine, allocation qui augmente si le temps de conduite moyen passe à 25 heures par semaine. Cette contribution aux soins de santé est conforme aux cotisations moyennes requises en vertu de la loi sur les soins abordables (ACA).

- Les chauffeurs reçoivent aussi une indemnisation de certaines dépenses pour le véhicule et une assurance contre les accidents du travail pour couvrir les blessures sur le lieu de travail.



3 En Californie, les électeurs peuvent déclencher un référendum si l'initiative est soutenue par plus de 5 % de l'électorat actif.

4 Les contributions à la campagne proviennent de cinq plateformes qui soutiennent la mesure : Uber, Lyft, mais aussi DoorDash, Postmates et la société mère d'Instacart.

5 *Los Angeles Times*, « California voters approve Prop. 22, allowing Uber and Lyft drivers to remain independent contractors », 3 novembre 2020.

6 Les heures de travail ne comprennent que le temps passé à conduire, à prendre et à transporter une livraison à une destination, et non le temps d'attente entre deux voyages.

aux puissants syndicats californiens qui avaient influencé AB5. Contre-pouvoirs bafoués, ils n'ont pu résister à la campagne d'Uber du fait de leurs moindres ressources financières (20 millions). Cela rejoint ici la campagne anti-syndicale ultra-violente menée par Amazon en son sein pour éviter toute délégation syndicale⁷.

Le patron d'Uber, Dara Khosrowshahi, souhaite désormais profiter de l'élan de

la victoire pour étendre le modèle d'affaire Uber partout dans le monde : « À l'avenir, vous nous verrez plaider plus vigoureusement en faveur de nouvelles lois comme la Prop 22, qui, selon nous, trouve l'équilibre entre la préservation de la flexibilité que les conducteurs apprécient tant, tout en ajoutant les protections que tous les travailleurs de plateforme méritent, c'est une priorité pour nous de travailler

avec les gouvernements des États-Unis et du monde entier pour que cela devienne une réalité »⁸. Après cette victoire retentissante d'Uber et de sa prop. 22, les plateformes cherchent à propager le modèle hybride de l'IC+ dans le monde, est en particulier en Europe. Quelles conséquences pourrait avoir la victoire d'Uber sur les codes du travail du vieux continent ?

Le projet de directive : un tiers statut à l'européenne ?

Dans ses orientations politiques pour la Commission européenne 2019-2024, Ursula von der Leyen a dit vouloir examiner « **les moyens d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme** ». La Commission avait annoncé la tenue d'un Sommet social sur cette question en 2020⁹. La pandémie de la covid 19 a annulé cet événement pour le remplacer par de multiples consultations desdits « partenaires sociaux » et des autres acteurs concernés. En parallèle, le Parlement européen a

commencé la rédaction d'un rapport d'initiative sur le sujet¹⁰. Mené sous l'impulsion de la République en Marche, le parti du Président français, et à l'initiative de la Commission, ce processus a pour objectif de déboucher rapidement sur un texte potentiellement législatif, **présentant un socle social minimal pour les travailleurs de plateforme**.

En initiant ce processus, la Commission progresse vers une nouvelle sous-catégorie du droit du travail, un tiers statut de « travailleur » spécifique

sous prétexte qu'il est dit « de plateforme ». Après les travailleurs à durée déterminée et les intérimaires des années 1980, les travailleurs « de plateforme » sont bien la nouvelle vague de travailleurs dits « atypiques », à la frontière de l'indépendant et du salariat. Ce « travailleur sous tiers statut » cumulerait ainsi les inconvénients que portent les statuts d'indépendant (l'absence de droits sociaux associés) et de salarié (le lien de subordination), tandis que la « plateforme » qui l'emploie, jusque-là cachée derrière son

7 Robin, M., « Pourquoi les syndicats américains ont perdu face à Amazon ? », *Le Monde diplomatique*, mai 2021, pp. 4-5.

8 California ballot initiative as a model for other states, 11/05/2020. <https://www.politico.com/states/california/story/2020/11/05/uber-ceo-sees-california-ballot-initiative-as-a-model-for-other-states-9424660>.

9 Dans sa communication « Feuille de route pour une Europe sociale », le Commissaire à l'emploi et aux affaires sociales Nicolas Schmit (S&D – Luxembourg), en charge de ce dossier, a été invité au groupe de la GUE-NGL pour débattre de la communication. Leïla Chaïbi en a profité pour l'interpeller sur la question des travailleurs de plateforme : <https://twitter.com/leilachaibi/status/1217508907842723840>

10 Au Parlement Européen, Sylvie Brunet de LREM en sera la rapporteure, suite au lobbying intense de l'Élysée. c'est le groupe S&D qui devrait en avoir la responsabilité.

application, serait reconnue comme employeur, libre de dégrader les droits du travail nationaux.

Certains États ont précédé l'exécutif européen. Des tiers statuts existent déjà officiellement en Europe dans quatre pays (Italie, Espagne, Royaume-Uni et Allemagne). Ces statuts hybrides détricotent les protections liées au droit du travail et bloquent toute demande de requalification du statut d'indépendant en statut

salarié devant les tribunaux. En Belgique, l'affaire est plus pernicieuse. C'est le régime fiscal p2p¹¹, «partenaire de l'économie collaborative», qui fait office de tiers-statut qui ne dit pas son nom. Et ceci, même si le Conseil national du travail (CNT) se radicalement opposé à la mise en place officielle d'un tel statut. En 2018, 1200 coursiers travaillaient à la merci des Uber et Deliveroo, sous ce régime p2p dispensé à la fois

de cotisations sociales et du respect du droit du travail.

Ainsi, on constate que, derrière la proposition européenne de créer un socle spécifique pour les travailleurs «de plateforme» disparaît, en réalité, la possibilité de ré-universaliser les droits sociaux segmentés pour de multiples catégories de travailleurs de plus en plus précaires. Face à cette nouvelle attaque en règle du droit du travail, que faire ?

Une protection pour toutes et tous

La question à poser à cet échelon ne serait-elle pas plutôt celle de fixer l'objectif d'une protection de TOUS les travailleurs face à la digitalisation ? Et pour cela, de repartir d'une stratégie du bas vers le haut, c'est-à-dire des revendications des collectifs de travailleurs qui se battent sur le terrain. Que réclament-ils par leurs grèves et leurs actions médiatiques ? Des salaires plus élevés ! Ville par ville : les coursiers Deliveroo de Gand ont, par exemple, obtenu une augmentation de 30 % de leur tarification en juin

2020, du fait d'un rapport de force satisfaisant¹². Mais, devront-ils recommencer chaque mois de juin à faire grève après que lesdits «tarifs» rechutent de manière arbitraire et selon le bon vouloir des plateformes ? Ou serait-il possible d'obtenir un salaire minimum horaire qui leur soit reconnu de manière pérenne, comme à tous les autres travailleurs et travailleuses ? En Belgique et dans les autres pays ? Cela ne pose-t-il pas directement la question du salaire minimum européen, qui justement fait aussi partie du

programme de la Commission européenne ?

Dès lors, il est intéressant de reposer la question du statut. Car, dans l'éventualité d'un salaire minimum à hauteur de 60 % du salaire médian, ce que revendique la Confédération Européenne des Syndicats (CES), les plateformes se verraient forcées de conclure un contrat de travail, et par là, de reconnaître les coursiers et les riders comme des «workers» au sens du droit européen. Un statut très proche, d'ailleurs,

11 Le régime fiscal p2p s'appliquant aux travailleurs de Deliveroo a été instauré par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016 (dite loi De Croo), après que l'agrément de Deliveroo comme entreprise d'économie collaborative soit entré en vigueur le 18 janvier 2018. Cette loi instaure un taux d'imposition de 10 % (et non plus de 33 % comme cela était le cas jusqu'alors) et une dispense de cotisations sociales sur les premiers 5100 euros annuels (sans limites de plafond mensuel). En matière d'applicabilité du droit du travail, cette loi maintient un vide juridique en ne donnant pas de statut social au travailleur. Pour être protégé, le travailleur dispose alors de trois solutions : être salarié, être indépendant par ailleurs, ou avoir des droits dérivés.

12 Sur la grève de Gand, voir Dufresne, A. Demeester, E. (2020), « Les coursiers en Belgique : d'une grève locale au rassemblement international en passant par la première assemblée nationale », in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, novembre 2020.

de celui de salarié en Belgique ou en France. Pour aller dans ce sens, La France insoumise (LFI) a décidé de proposer une **directive alternative**¹³ avant même la sortie du projet de la Commission, dès septembre 2021. Elle a pour objectif principal de «**garantir la protection des travailleurs des plateformes numériques**, en alignant leurs droits du travail et leurs droits sociaux sur ceux du reste des travailleurs». Si son ambition est bien d'être un outil de communication et d'argumentation pour le long débat qui va avoir lieu à l'automne 2021 autour du projet de loi européenne, elle permet aussi de préciser ce qui juridiquement permettrait d'aboutir à une requalification des travailleurs de plateforme : la présomption de salariat et l'inversion de la charge de la preuve. Les plateformes ne devraient alors plus prouver que les coursiers ou chauffeurs sont salariés, mais plutôt qu'ils sont indépendants. En partant du principe qu'ils sont salariés.

Une question reste posée : Comment faire pour éviter le doux enfer que pourrait nous proposer la Commission européenne ? Un tiers statut européen détricotant le peu de droit du travail national qui

reste dans chacun des pays assorti d'un «*leaving wage*» qui permet aux nouveaux prolétaires, les travailleurs digitaux, de consommer pour vivre, ou survivre en fonction du pourcentage octroyé. Face à ces violentes attaques, que revendiquer après la crise majeure que nous venons de vivre ? Une double revendication intermédiaire pourrait être, d'une part, de **ré-universaliser les droits du travail par la mise en place d'un véritable socle de droit social pour tous les travailleurs européens**, et d'autre part, de fixer un salaire minimum européen qui, si on souhaite qu'il rejoigne la demande belge de 14 euros, correspondrait plutôt à 70 % du salaire médian qu'aux 60 % actuellement réclamé.

Et, au-delà, après la mise en évidence, pendant le confinement, du travail et des travailleurs «essentiels» à la survie de la collectivité, n'est-ce pas plutôt de visions de sortie du salariat par le haut, par une émancipation salvatrice et d'une redéfinition du travail en tant que tel dont nous avons besoin ?

Toutes ces revendications et visions alternatives sont déjà portées par de nombreux

acteurs de la lutte pour les travailleurs de plateforme, en particulier par les coursiers et les chauffeurs, aux différents niveaux : local, national et surtout international. Car, face à des entreprises multinationales hors la loi telles que Uber ou Deliveroo, la lutte se doit d'être internationale. Partant de cette évidence et à la suite d'importantes vagues de mobilisations en Europe en 2017, et en Amérique latine en 2020, se sont élaborés d'importants réseaux à travers le monde¹⁴. Pour lutter contre les risques de sous-statuts et la régression sociale généralisée, l'action internationale des travailleurs de plateforme du 24 février dernier portait, par exemple, sur sa banderole : «Travailleurs de plateformes et précaires de tous les pays, unissez-vous ! Solidarité contre les faux indépendants et le travail précaire». Fin septembre 2021, un nouveau forum international des travailleurs de plateforme aura pour objectif d'alerter sur le processus de la directive qui devrait être adoptée en janvier 2022. Il est encore temps de mener le débat et le combat...

Anne DUFRESNE
Juin 2021

13 Proposition de directive de Mme Leïla Chaibi, Membre de la commission emploi et affaires sociales du PE, 21.09.2020,

14 Pour une analyse de l'état actuel des luttes des travailleurs de plateforme tant en terme d'actions directes que d'actions juridiques, voir Dufresne, A., Leterme, C., «[Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique](#)», Gresea, avril 2021.

Sources et ressources

Articles et livres

ABDELNOUR, S. BERNARD, S. (2019), « Quelles résistances collectives face au capitalisme de plateforme ? » in ABDELNOUR, S., MEDA, D. *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Puf/Vie des idées, pp. 61-74.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2019), *Work in the platform economy: arguments for an employment relationship*, Barcelona, Huygens.

CHERRY, M. « [Uber plébiscité en Californie](#) », *Le grand continent*, 12 novembre 2020, .

DAUGAREILH, I., DEGRYSE, C., POCHET, P. (2019), « The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective », *Working paper*, ETUI.

DEGRYSE, C. (2016), « Digitalisation of the economy and its impact on labour markets », *Working paper*, ETUI.

DORSSEMONT, F., LAMINE, A. (2020), « Quels droits collectifs pour le travailleur de plateformes ? Champs

d'application des droits fondamentaux et obstacles à leurs exercices », in LAMINE, A. WATTECAMPS, C., *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?*, Bruxelles, Arthémis, pp. 299-350.

DUFRESNE, A. (2019), « [Coursiers de tous les pays, Unissez-vous !](#) », et la version anglaise « Riders of the world, unite ! », *Gresea Échos* n°98, Bruxelles, juin 2019 :

DUFRESNE, A. , LETERME, C. (2021), « [Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique](#) », *Gresea*, avril 2021.

GOMES, B. (2017), *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, 21 décembre 2017, OIT.

ILO (2018), « The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker

well-being », *ILO Research Paper Series*, Genève, ILO.

JEHIN, A. (2018), « [Coursiers à vélo et Deliveroo : les enseignements d'un combat social](#) », Ed. en ligne Smart.

LAMINE, A., WATTECAMPS, C. (2020), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Bruxelles, Arthémis.

ROCCA, M. (2020), « Perspectives internationales : les juges face aux plateformes. La liberté d'allumer l'app et celle d'éteindre le droit du travail », in Lamine, A., Wattecamps, C., *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?*, Arthémis, Bruxelles, pp. 85-97.

VANDAELE, K. (2018), « Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers collective voice and representation in Europe », *Working Paper*, ETUI, 2018.05.

Ressources video

Capsules d'A. DUFRESNE sur l'abécédaire « travail et numérique », nosfuturs.net, juin 2021

[Economie de plateforme ubérisation](#)

[déconnexion](#)

Table-ronde « [Travailleurs de plateforme, la lutte pour les droits dans l'économie numérique](#) », organisée par Econosphères, Gresea, Nosfuturs.net et pointculture,

avec A. DUFRESNE, A. SEBBAN, Douglas SEPULCHRE, et M. WILLEMS, le 1er juin 2021,

Documentaire « [Shift](#) » de P. BEUGNIES, avec J. B ROBILLARD, sur la vie d'un coursier à Bruxelles, mai 2021