Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2021

Droits du travail et systèmes nationaux de protection sociale au prisme de la crise sanitaire. Adaptations ou changements profonds ?

L'affaire Uber

Jo Carby-Hall

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2219>

DOI : 10.4000/rdctss.2219

ISSN : 2262-9815

Traduction(s) :

The Uber Case - URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2785> [en]

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2021

Pagination : 212-217

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Jo Carby-Hall, « L'affaire Uber », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2021, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 15 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2219> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2219>

Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

L'AFFAIRE UBER

La nature de l'emploi contemporain¹, organisé par l'intermédiaire de plateformes numériques, pose actuellement des problèmes pour le statut des personnes qui y ont recours. La Cour Suprême du Royaume-Uni² a confirmé les jugements prononcés par l'Employment Tribunal, l'Employment Appeal Tribunal et la majorité de la Cour d'Appel ayant jugé que les chauffeurs de taxi d'Uber³ ont le statut de « travailleur », ce qui leur garantit des droits dans une certaine limite.

Nous proposons ici une brève analyse du raisonnement suivi par la Cour Suprême pour parvenir à cette solution.

La Cour Suprême devait examiner si les tribunaux de première instance et la Cour d'Appel avaient eu raison de décider que les chauffeurs devaient jouir du statut de « travailleur » (*worker*) et avoir ainsi droit aux congés payés, au salaire minimum ainsi qu'à d'autres droits, ou bien si, comme l'affirmait Uber, les chauffeurs de taxi étaient des travailleurs indépendants qui fournissaient un service sous contrat à leurs passagers, Uber n'étant que leur agence de réservation. Uber affirmait que les chauffeurs, étant des travailleurs indépendants, ils ne bénéficiaient d'aucun de ces droits du travail.

Le droit du travail britannique établit une distinction entre trois types de travailleurs :

- les travailleurs indépendants ;
- ceux qui ont un contrat de travail ou d'apprentissage appelés « salariés » ;
- un troisième groupe intermédiaire dénommé « travailleurs » (*workers*), indépendants mais offrant personnellement leurs services pour une profession libérale ou une entreprise.

La définition juridique du terme « *worker* » est la suivante : *worker* désigne une personne qui travaille sous contrat⁴, exprès ou implicite, oral ou écrit, stipulant qu'elle promet de fournir personnellement un travail ou un service à un autre contractant qui n'a pas le statut de client d'une profession ou d'une entreprise de cette personne ».

1 Voir J. Carby-Hall et L. M. Mendez, « Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes », 2020, Routledge.

2 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021 (Affaire jugée les 21 et 22 juillet 2020).

3 Il y en a environ 70 000 au Royaume-Uni.

4 Employment Rights Act 1996 s. 230 (3) (b).

La terminologie alambiquée de cette section de l'Employment Rights Act 1996, connue sous le terme de « *Limb (b)* » requiert trois éléments importants :

- Le premier est un « *contrat* » par lequel un individu promet à un autre un travail ou un service ;
- le second, est un engagement à faire ce travail ou à fournir ces services « *personnellement* » ;
- le troisième, est que l'autre « *ne soit pas client de la profession ou de l'entreprise* » de cette personne.

Le point critique dans cette affaire concerne le premier élément, c'est-à-dire le fait de savoir si les requérants travaillaient avec Uber sur la base d'un contrat au titre duquel ils promettaient de lui fournir des services ou si, comme l'affirmait Uber, ils travaillaient sous contrat passé avec leurs passagers, Uber étant leur agent.

Alors que les « *employees* » - salarié(e)s - jouissent de droits tels que les indemnités de licenciement abusif, etc., la législation n'offre aux « *workers* » que des droits limités.

Dans cette affaire, les requérants réclamaient le bénéfice des droits au titre du *Minimum Wages Act 1998* et des *Regulations* (des droits leur donnant accès au salaire minimum national), ainsi qu'au titre des *Working Time Regulations* de 1998 (droit aux congés payés annuels) et, pour deux requérants, au droit de ne pas être traités défavorablement en raison d'une « *divulgaration privilégiée* » - en l'occurrence une dénonciation.

Lord Legget et les cinq autres juges en accord avec lui, se référant à l'esprit de *Limb (b)*, s'exprima très justement en énonçant⁵ :

« Il s'agit de protéger les travailleurs vulnérables contre des salaires trop bas au regard du travail qu'ils effectuent, contre des horaires de travail excessifs, contre toute forme de traitement injuste telle que la victimisation en cas de dénonciation, ou contre des déductions de salaire illégales et la négation des droits à un régime de retraite. La raison pour laquelle nous pensons que ces travailleurs méritent protection est qu'ils sont totalement et économiquement dépendants du bon vouloir de leur patron ».

Lord Legget ajouta⁶ : « C'est un fait établi que l'employeur dispose souvent de la possibilité de dicter les termes du contrat de travail, alors que la personne qui exécute le travail n'a que peu de capacité à en influencer ces termes. Voilà qui nécessite une protection juridique.

L'efficacité de cette protection serait grandement amoindrie si un employeur pouvait déterminer, sur la seule base de la description de la relation donnée dans le contrat écrit, que son co-contractant est - ou non - considéré comme un *worker* ».

5 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021, p. 20, § 71, *op. cit.*

6 *Ibid.*, p. 23, § 76, *op. cit.*

De longue date, les tribunaux britanniques se sont efforcés de définir les distinctions entre travailleurs dépendants et travailleurs autonomes. Au cours de ces tribulations, ils ont développé une série de tests⁷, dont le « test de contrôle » est prédominant. Trois parties étaient impliquées dans l'affaire Uber : Uber, les chauffeurs de taxi et les clients, le point de mire consistant à déterminer la relation entre Uber et les chauffeurs, les clients étant considérés comme des tiers.

La Cour Suprême a dû prendre en considération le *degré de contrôle* exercé par Uber et par ses chauffeurs sur le service offert aux clients.

Trois critères étaient alors pris en considération :

- qui fixe le prix de la course ? ;
- qui a la responsabilité de définir le service fourni au client ? ;
- dans quelle mesure les accords avec les clients permettaient-ils aux chauffeurs d'offrir leurs propres services et ainsi de développer leur propre entreprise ?

La réponse à ces questions se trouve dans les conclusions de l'Employment Tribunal, qui ont obtenu l'assentiment de la Cour Suprême. Ayant pris en compte la preuve, l'Employment Tribunal avait décidé qu'en dépit du fait que les chauffeurs soient ponctuellement libres de choisir quand et où ils souhaitent travailler, ils le font pour Uber et sous contrat.

La Cour Suprême a mis ainsi l'accent sur cinq des conclusions du tribunal :

- La rémunération versée aux chauffeurs était fixée unilatéralement par Uber.
- Il était impossible aux chauffeurs de négocier leur salaire, bien qu'ils aient le choix du lieu et de l'horaire de travail.
- Le prix de la course était fixé par l'application Uber.
- Les chauffeurs n'avaient pas le droit de faire payer plus. S'ils faisaient payer moins que le montant fixé par l'application, il leur fallait rembourser la différence. Uber fixait également le montant des frais de services à déduire du prix de la course.
- En cas de plainte de la part d'un client, c'est Uber qui décidait seul du remboursement de la course.

L'ensemble de ces éléments démontre bien l'étendue du contrôle exercé par Uber sur la rémunération et les finances des chauffeurs. En outre, les termes du contrat sous lequel travaillaient les chauffeurs, ainsi que les termes réglementant le transport des passagers, étaient établis par un formulaire standardisé par Uber au sujet duquel le chauffeur n'avait aucun droit de discussion.

Par ailleurs, bien que les chauffeurs aient la possibilité de choisir l'heure et le lieu où ils travaillaient, le contrôle d'Uber se manifestait de deux manières une fois qu'ils avaient enregistré sur l'application l'acceptation - ou le refus - d'une course.

7 Par exemple, le test de réalité économique, le test d'intention des parties, le test de réciprocité des obligations, le test d'intégration dans l'organisation et les diverses facettes du test de contrôle. Voir J. Carby-Hall, « New Frontiers of Labour Law - Dependent and Autonomous Workers », in B. Veneziani et U. Carabelli (Eds), *Du Travail Salarié au Travail Indépendant : Permanences et Mutations*, Socrates Programme, Cacucci Editore, 2003, p. 246.

Uber contrôlait l'information transmise au chauffeur qui recevait un rappel de la note moyenne octroyée au client lors de ses trajets précédents, permettant ainsi au chauffeur d'éviter les clients mal notés susceptibles de causer des problèmes.

D'autre part, le chauffeur n'était informé de la destination du client qu'au moment où il le prenait en charge, privant ainsi le chauffeur de l'option de refuser une course pour une certaine destination. Uber exerçait encore son contrôle en surveillant le nombre de courses acceptées ou refusées. Si le niveau fixé n'était pas atteint, il en résultait une série d'avertissements pouvant entraîner une déconnexion de dix minutes⁸. Ceci illustre la subordination du chauffeur à Uber.

Par ailleurs, Uber exerçait son contrôle sur la manière dont le chauffeur fournissait ses services : bien que le chauffeur soit propriétaire de son véhicule, Uber en contrôlait l'usage. La technologie installée dans les véhicules lui appartenant, il exerçait donc un total contrôle sur le chauffeur.

Ainsi, lorsque le chauffeur avait accepté une course, l'application d'Uber lui indiquait le lieu où prendre le client, ainsi que l'itinéraire à emprunter. Le chauffeur n'était pas obligé de suivre cet itinéraire mais, en cas de plainte de la part du client contre le chauffeur, les frais étaient à la charge de ce dernier.

Autre moyen de contrôle : on demandait au client de noter le chauffeur après chaque course. Celui qui n'obtenait pas la note moyenne imposée par Uber recevait un avertissement et, en cas de récidive, Uber rompait le contrat. C'est ainsi qu'Uber utilisait les notes des clients pour évaluer le travail du chauffeur, se basant sur ces notes pour décider de mettre fin au contrat. Comme l'a exprimé Lord Legget⁹ : « C'est un cas classique de subordination caractéristique des relations dans l'emploi ».

D'autre part, Uber limitait à une seule course la possibilité de communication entre client et chauffeur, empêchant celui-ci d'établir un lien avec le client. Lorsqu'un client réservait une course, sa requête était transmise au taxi le plus proche, ce qui enlevait au client tout choix de chauffeur. Uber orchestrait le paiement de la course, la rémunération du chauffeur et les réclamations, afin d'éviter tout contact entre chauffeur et client.

Le document numérique qu'Uber appelait « facture » n'était jamais transmis au client et, bien qu'il fût accessible au chauffeur, il ne mentionnait que le prénom du client. En outre, il était interdit au chauffeur d'échanger des détails personnels ou de contacter un client après une course sauf pour restituer un objet oublié dans le taxi.

Ce sont ces différentes constatations du Tribunal qui poussèrent la Cour Suprême à émettre l'opinion suivante¹⁰ : « Le service de transport fourni aux clients par les chauffeurs de taxi, par l'intermédiaire de l'application Uber, est strictement défini et contrôlé par Uber. D'autre part, le système est établi et organisé de manière

8 Ceci constituait une amende pour le chauffeur, réduisant son salaire et le privant d'un gain pendant toute la durée de déconnexion.

9 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appelants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021, p. 31, § 99, *op.cit.*

10 D'après Lord Legget, p. 31, § 101 de la transcription du jugement, *op. cit.*

à fournir aux clients un service standardisé par des chauffeurs interchangeables et c'est Uber, et non les chauffeurs, qui retire le bénéfice de leurs loyaux services et de leur bonne volonté.

Du point de vue des chauffeurs, les mêmes facteurs, en particulier l'impossibilité d'offrir un service personnalisé et de fixer le prix d'une course, ainsi que le contrôle exercé par Uber sur tous les aspects de leur relation avec le client, les met dans l'impossibilité d'améliorer leur salaire par avancement dans la profession et esprit d'entreprise. La seule manière d'augmenter leurs ressources consiste à travailler davantage sous le régime inflexible d'évaluation de leur performance imposée par Uber ».

Après la considération des faits de cette affaire, la Cour Suprême confirma la décision de l'Employment Tribunal, déclarant que les chauffeurs de taxi étaient bien des « *workers* » qui offraient leurs services à Uber dans le cadre d'un contrat de travail conformément au *Limb (b)* et à la définition retenue par Lord Legget¹¹. « Il s'agissait là, de la seule conclusion à laquelle pouvait parvenir le Tribunal ». En conséquence, l'appel fut rejeté.

Conclusion

Après cinq ans de bataille juridique, cette affaire aura des conséquences d'une portée considérable dans cinq domaines :

- les chauffeurs d'Uber auront droit aux congés payés annuels calculés sur une base de 12,7% de leur salaire versé par quinzaine ;
- ils auront automatiquement droit à une retraite dont les cotisations seront partagées entre Uber et eux-mêmes ;
- les chauffeurs âgés de plus de 25 ans ayant accepté une course auront droit au moins au salaire minimum national¹² et au remboursement des frais encourus ;
- l'accès gratuit à l'assurance médicale et à l'assurance contre les accidents, ainsi que les allocations de maternité et de paternité accordées depuis 2018, seront maintenus ;
- les chauffeurs d'Uber conserveront le droit de choisir où et quand ils travaillent.

Voilà donc une amélioration notoire pour le travail des chauffeurs de taxi britanniques. Néanmoins, Uber refuse toujours de prendre en compte et de rémunérer le temps d'attente entre deux courses. Les chauffeurs sont payés seulement pour le temps écoulé entre l'acceptation d'une course et le moment où ils déposent leur client. Ils n'auront pas droit à des versements compensatoires rétroactifs comme ils le réclamaient. Le jugement ne s'applique pas non plus aux travailleurs d'Uber Eats qui restent travailleurs indépendants.

11 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021, p. 37, § 19, *op. cit.*

12 Actuellement 8,72 livres de l'heure.

Au niveau international, les chauffeurs ont attaqué Uber dans de nombreux pays sur leur statut de « *worker* » ou de travailleur indépendant. Uber a bouleversé le marché du travail à l'échelle mondiale.

Enfin, la troisième sphère est celle de la « *gig economy* », c'est-à-dire l'économie qui repose sur le travail précaire : de nombreuses entreprises « *gig* » vont devoir se poser la question de savoir combien de temps encore ils pourront prétendre que les travailleurs qu'ils emploient ne sont pas des « *workers* » en vertu des dispositions *Limb (b)*.

Il serait imprudent que les employeurs de ces entreprises « *gig* » ne prennent pas ce jugement au sérieux.