

L'uberisation de la relation de travail : que peut le droit ?

Objectifs :

- Comprendre les enjeux du phénomène appelé « Ubérisation ».
- Comprendre les enjeux posés par le type de contrat signé entre les plateformes et les travailleurs.
- Connaître les différences entre les statuts de travailleur indépendant et de salarié.
- Appréhender l'organisation du système judiciaire
- Comprendre comment le droit s'adapte aux évolutions de la société.

Point du programme abordé dans ce cours.

Comment une relation de travail peut-elle se concrétiser au plan juridique ?

Le développement du numérique modifie profondément les modalités de travail qui transforme l'organisation du travail. Parmi ces évolutions le recours à des plateformes numériques peut modifier la nature de la relation de travail : si les relations salariales restent majoritaires, on observe un très fort développement d'externalisation de certaines tâches comme cela est manifesté par l'utilisation du terme « ubérisation » de l'économie.

Prolongement possible – travail à partir d'arrêts, de décisions de justice : **à quelles conditions un contrat de prestation de services peut-il être requalifié en contrat de travail ?**

Avec l'avènement et l'essor d'une économie numérique, les plateformes en ligne redéfinissent les contours du marché du travail. Qu'il s'agisse de services de transport comme Uber ou de livraison comme Deliveroo ces plateformes ont créé un nouveau paradigme dans les relations de travail. Mais cette transformation soulève des questions juridiques complexes, notamment en ce qui concerne le statut des travailleurs de ces plateformes. En effet, l'essor des plateformes numériques a radicalement transformé le marché du travail, en introduisant de nouvelles formes d'emploi qui vont au-delà des modèles traditionnels. Nous allons nous intéresser au statut de celles et ceux qu'on a appelé les travailleurs de plateforme et analyser comment le droit et les évolutions du droit peuvent répondre aux difficultés rencontrées par ces travailleurs et travailleuses en raison de leur statut.

Doc 1 - Qu'est-ce que l'ubérisation ?

Le terme "ubérisation" vient du nom de l'entreprise californienne Uber qui propose des services de transport automobile urbain. Le terme "ubérisation" fait son apparition pour la première fois dans le dictionnaire Le Petit Larousse 2017, qui le définit comme : la "remise en cause du modèle économique d'une entreprise ou d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, le plus souvent via des plates-formes de réservation sur Internet".

Une économie de plate-forme

L'ubérisation est un processus économique qui, grâce aux **nouvelles technologies numériques**, contourne les secteurs classiques de l'économie en créant un nouvel intermédiaire. Cet intermédiaire qui permet de mettre en relation directe les utilisateurs et les prestataires se matérialise sous la forme d'une plateforme numérique (Uber, Airbnb, Leboncoin).

Intervenant dans de multiples domaines (voitures de transport avec chauffeur, tourisme, services à la personne etc.), ces plateformes sont monétisées de diverses manières. [Pour le cas des plateformes telles que Uber ou Deliveroo, ces plateformes génèrent du chiffre d'affaire] en prélevant une commission sur les transactions. L'ubérisation repose sur les utilisateurs volontaires et flexibles la réalisation d'un certain nombre de tâches.

L'idée portée par l'ubérisation est celle du "tous entrepreneurs". La frontière entre travailleurs professionnels et collaborateurs de la plateforme est brouillée, ce qui entraîne une concurrence entre ces derniers.

Enjeux et risques

Les activités "ubérisées" offrent davantage de souplesse, elles peuvent ouvrir des marchés à une nouvelle clientèle qui se voit offrir des biens et services moins coûteux et de meilleure qualité.

L'ubérisation remet en cause le salariat¹ comme norme. Les prestataires effectuent des "missions", ils sont rémunérés à la tâche. On parle de "revenu", de "chiffre d'affaires" et non plus de "salaire".

Les prestataires sont enregistrés sous le statut de l'auto-entrepreneur (ou micro-entrepreneur). Ce statut créé en 2008 propose un régime simplifié de l'entreprise individuelle.

Pour bénéficier du régime d'auto-entrepreneur, un plafond de chiffre d'affaires est fixé à 170 000 euros pour l'achat-vente et à 70 000 pour la prestation de services. De fait, la moitié des inscrits sous ce statut ne déclare aucun chiffre d'affaires, et seulement 5% parviennent à dégager 5 000 euros par trimestre selon l'Insee.

Si le travail indépendant permet davantage de liberté dans l'organisation de son temps de travail, il est aussi vecteur d'incertitudes et d'insécurité. La précarisation des indépendants "ubérisés", qui ne bénéficient pas des protections liées au statut de salarié, est régulièrement dénoncée.

1 / Le salariat est un mode d'organisation du travail basé sur la rémunération de celui qui loue sa force de travail. Le salarié passe un contrat avec son employeur, qui peut être un individu, une association, une entreprise, un Etat... Le contrat se caractérise par un lien de subordination juridique envers l'employeur. En échange du travail effectué, le salarié reçoit une rémunération, mensuelle en général, ainsi que le financement de sa protection sociale.

Les critiques dénoncent également un "**salariat déguisé**" qui accentuerait la sous-traitance et serait un moyen pour les entreprises de se libérer des [cotisations] patronales en employant de la main d'œuvre bon marché. La sociologue Sarah Abdelnour montre dans son étude "Moi, petit entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité" (2017), que ce sont souvent les employeurs qui imposent à leurs (potentiels) salariés l'installation sous le régime d'auto-entrepreneur.

<https://www.vie-publique.fr/>

1. Expliquez avec vos propres mots ce qu'on appelle l'ubérisation.
2. Quels sont les avantages et les inconvénients de ce modèle économique ?

Episode 1 – L'ubérisation ou la transformation de la relation de travail

Doc 2 – Pourquoi parle-t-on d'ubérisation de la société ?

https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-pourquoi-du-comment-economie-social/pourquoi-parle-t-on-d-uberisation-de-la-societe-4723372?at_medium=Adwords&at_campaign=france_culture_search_thematiques&gclid=CjwKCAiAmZGrBhAnEiwAo9qHiRlchX_jz1jTYUxHTkuSxDQDrVf_spnjTz8C0PAumkB9U0JyH8JVoxoCXjgQAvD_BwE

Source – France culture

1. La chronique explique que l'ubérisation aboutit à des contournements de la loi par certaines plateformes numériques. De quoi s'agit-il ?
2. Les plateformes insistent sur le fait qu'elles ne sont qu'un service de mise en relation et non employeuses. Quelle différence cela fait-il pour les plateformes et pour les travailleurs ?
3. Quels sont les secteurs concernés par l'ubérisation ?

L'ubérisation transforme la relation de travail en se positionnant à l'intersection entre la relation de prestation de service et la relation d'employeur/employé. Or, en droit social français il n'existe que deux régimes : celui de travailleur indépendant et celui de salarié lié par un contrat de travail à un employeur.

Doc 3 - Comment distinguer un salarié d'un travailleur indépendant ?

Le travailleur indépendant et le salarié ne sont pas soumis au même régime. Le critère principal qui permet de les distinguer est le lien de subordination juridique.

Travailleur indépendant

Le travailleur indépendant exerce une activité économique en étant à son **propre compte**.

Il est **autonome** dans la gestion de son organisation, dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses prestations. Par ailleurs, il n'est pas lié par un contrat de travail avec l'entreprise ou la personne pour laquelle il exécute sa mission. Il n'existe pas de lien de subordination entre le donneur d'ouvrage et le travailleur indépendant.

La personne qui remplit l'une des conditions suivantes est **présumée être un travailleur indépendant** :

- Être immatriculé au titre de son activité : registre du commerce et des sociétés (RCS), répertoire national des entreprises (RNE), registre des agents commerciaux (RSAC)
- Être dirigeant d'entreprise [...]
- Se fixer soi-même ses conditions de travail, à moins qu'elles ne soient définies par le contrat avec le donneur d'ordre

Attention : Si un lien de subordination (lien par lequel l'employeur exerce son pouvoir de direction sur l'employé : pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de

sanctionner la mauvaise exécution des ordres) est établi entre le travailleur et le donneur d'ordre, le contrat peut être requalifié par le juge en contrat de travail.

Salarié

Le salarié est lié à un employeur par le biais d'un **contrat de travail**. Il perçoit, en échange de son travail, un salaire ou un traitement.

Le salarié et son employeur sont soumis aux règles qui régissent le contrat de travail et aux conventions collectives applicables au secteur professionnel concerné.

L'employeur exerce un lien de subordination sur le salarié : il peut prendre des directives, contrôler l'exécution et sanctionner les manquements à son encontre.

Source : Servicepublic.fr

1. D'après ce document, qu'est-ce qui distingue un salarié d'un travailleur indépendant ?
2. A quelle condition un contrat (de prestation de service par exemple) peut-il être requalifié par un juge en contrat de travail ?

Intermède : 🔍 Qu'est-ce qu'un contrat de travail ? 🔍

En droit français, le contrat est défini par l'article 1101 du code civil :

Article 1101 du code civil :

« Le contrat est un **accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destinées à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations.** »

Plus précisément **le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur)**. Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'**obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.**

Doc 4 - Quelle sont les obligations qui découlent du contrat de travail.

Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de bonne foi.

L'employeur est tenu de :

- Fournir un travail dans le cadre de l'**horaire établi** ;
- Verser le **salaire² correspondant au travail effectué** ;
- Respecter les **autres éléments essentiels du contrat** (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...) ;
- Faire effectuer le travail dans le **respect du Code du travail** et de la **convention collective** applicable à l'entreprise.

Le salarié doit, quant à lui :

- Observer les **horaires de travail** ;
- Réaliser le travail demandé conformément aux **instructions données** ;
- Respecter les **engagements mentionnés dans le contrat de travail** et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur ;
- Ne pas faire de **concurrence déloyale** à son employeur.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques>

2 / Rappelons que le salaire d'un individu est constitué non seulement du salaire net, mais également des cotisations patronales et salariales qui permettent aux travailleurs et travailleuses d'être couverts contre les risques sociaux (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accident du travail, maladie professionnelle, chômage)

1. Quels éléments de la relation de travail des chauffeurs Uber ou des livreurs Deliveroo font d'eux des travailleurs indépendants ?
2. Pourquoi leur statut est-il néanmoins ambigu ?

Au tournant des années 2010, une nouvelle catégorie de travailleurs dits « de plateforme » a vu le jour avec l'émergence des entreprises de high-tech. Selon la sociologue Anne Dufresne³, les travailleurs des plateformes subissent une exploitation spécifique qui repose sur trois éléments : l'extrême dégradation des conditions de travail ; l'exploitation numérique et le « flou juridique » sur le statut d'emploi.

« D'abord, le travail de plateforme est mal rémunéré, avec des horaires longs et instables, une protection sociale faible ou inexistante, une autonomie largement fictive et une individualisation des relations de travail qui mine les possibilités de représentation et de mobilisation collectives. Ensuite, les travailleurs de plateforme subissent de nouvelles formes de dépendance et d'exploitation numériques. Leur travail, largement numérisé, repose sur des formes complexes de management algorithmique qui renforcent l'asymétrie de pouvoir entre les plateformes et leurs travailleurs. Enfin, l'incertitude sur le statut des travailleurs de plateforme est moins liée à la nature de leur travail qu'à la volonté délibérée des plateformes de se soustraire aux obligations légales des employeurs. La majorité de ces travailleurs est ainsi privée des droits, protections et garanties normalement attachées au statut de salarié »⁴

3 / Dufresne Anne, « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme » in *Salariat*, 2022/1, p. 57 à 85

4 / Ibid. p. 58

Episode 2 – Les luttes des travailleurs et travailleuses des plateformes

Doc 5 - Communiqué du CLAP le 4 juillet 2018

Le CLAP est le Collectif des Livreurs Autonomes des Plateformes, dédié à la défense des livreurs « auto-entrepreneurs »

Doc 6 – La grève des coursiers

Les coursiers se voient imposer le statut d'auto-entrepreneurs par les plateformes. Ils ne peuvent donc pas prétendre à un salaire minimum, à des congés payés et moins encore à des arrêts maladie. En mars dernier, Deliveroo avait néanmoins surpris ses coursiers en leur offrant la possibilité de souscrire gratuitement à une assurance auprès d'Axa pour les couvrir en cas de dommage sur un tiers.

Ces entreprises de l'économie dite "collaborative", comme Uber ou Glovo, sont accusées de créer une nouvelle forme de précarité. Celles-ci répliquent en martelant que leur modèle vise à assurer un "complément de revenu" à ses livreurs, et non un "salaire".

Si les plateformes imposent le statut d'auto-entrepreneur, certaines d'entre elles exigent en retour des conditions de travail strictes et impératives : port obligatoire d'une tenue à l'image de l'entreprise, posséder son propre vélo, interdiction de travailler pour une plateforme concurrente sur le même créneau horaire... Autant de conditions imposées qui donnent corps aux accusations de salariat déguisé.[...]

<https://www.latribune.fr/technos-medias/start-up/deliveroo-ubereats-glovo-en-greve-les-coursiers-denoncent-leur-statut-precaire-784531.html>

Doc 7 - Deliveroo, « c'est de l'esclavagisme »

Les cyclistes de Deliveroo, le service de livraison de repas à domicile, manifestaient ce vendredi contre la dégradation de leurs conditions de travail et de leur rémunération.

A 14 heures pétantes, une nuée de cyclistes vêtus de bleu converge vers le centre de la place de la République, à Paris. C'est là que les livreurs Deliveroo se sont donné rendez-vous, [...] à l'initiative du Collectif de livreurs autonomes parisiens (Clap). [Tous] partagent une revendication : que les tarifs appliqués par l'entreprise de livraison de repas soient augmentés.

Alexandre et Pierre sont parmi les premiers arrivés sur la place. Livreurs depuis plus d'un an maintenant, le total des rémunérations obtenues grâce aux livraisons constitue pour eux un apport mensuel complémentaire. « *C'est un travail que je fais en plus de donner des cours* », explique le premier. Il fait défiler son téléphone et pointe du pouce les montants des transactions : 5,13 euros, 4,98 euros, 5,23 euros, 4,87 euros... « *En août, Deliveroo a changé son système de tarification. Maintenant, pour une même course, l'algorithme peut nous payer 10 centimes de moins ou de plus* », explique-t-il. Surtout, selon lui, le tarif minimum a été abaissé à 4,80 euros. « *Ça fait plusieurs fois qu'ils changent la tarification. Et à chaque fois, c'est nous qui sommes perdants : ils nous payent moins* », poursuit le livreur.

A côté de lui, Adil [explique] « *Ça fait deux mois que j'ai commencé. On m'a dit que ça payait bien. Le mois dernier j'ai fait 2 400 euros net pour cinq heures par jour pendant sept jours. Mais maintenant on est payés au lance-pierre. La réalité, c'est qu'il y a trop de travail, c'est de l'esclavagisme moderne* », regrette-t-il. Ajouté à cela l'absence de congés payés, de congé maladie et de chômage qu'impose leur statut. « *Quand tu vois la circulation à Paris, le risque d'accident... Y en a tous les jours en réalité* », regrette Adil. [...]

Leur mobilisation en est à ses débuts, alors ils tentent de s'organiser comme ils le sentent. [...] Au fil des minutes, la place se remplit d'une soixantaine de livreurs, motivés pour obtenir un rendez-vous avec la direction. Paradoxalement, leur situation d'auto-entrepreneur précaire leur permet aussi de se mobiliser plus rapidement. Nul besoin de préavis pour se mettre en grève, ils n'ont qu'à éteindre leur application.

Le cortège de vélos et de scooters prend la direction du siège. Ils font résonner leurs klaxons sous les fenêtres du bâtiment. Un voisin leur donne le code d'accès leur permettant de monter dans les étages. Là, ils trouvent portes closes, mais tirent un constat pas peu fier : « *ils ont encore pris leurs RTT. Sans aller jusqu'à dire qu'on leur fait peur, on voit qu'on les fait au moins transpirer* ».

Un porte-parole de la direction, interrogé par *Libération*, [...] précise : « *Il y a une évolution de la tarification qui a eu lieu en juillet, qui répondait à leur demande. Ils ne faisaient régulièrement savoir qu'ils souhaitaient être payés davantage pour les courses les plus longues. On les a mises en place à partir de fin juin pour les nouveaux livreurs. On a d'abord fait des tables rondes et ensuite on leur a proposé des phases de test. À l'issue de ces trois semaines ils pouvaient revenir à cette tarification* ». Avant d'affirmer : « *Il y a 80% des livreurs qui sont satisfaits de leur collaboration. Les revendications ne sont pas représentatives des livreurs, qui sont très heureux de la flexibilité qu'ils ont. Il faut savoir qu'en France, on travaille constamment avec des nouveaux livreurs, la semaine dernière on a eu 4 000 demandes d'inscription.* » Une façon aussi, pour la direction, de faire passer un message entre les lignes : ceux qui ne sont pas contents peuvent aussi être remplacés.

Présent au rassemblement ce vendredi, Ian Brossat, adjoint à la mairie, en charge du logement assure de son côté réfléchir à un moyen de mieux réguler ce système qui, selon lui, « *fait revenir des personnes à des conditions de travail que l'on voyait des décennies en arrière* ». « *Ce sont des salariés faussement appelés auto-entrepreneurs. Avec Airbnb, on a fini par mettre des règles plus strictes. Ça peut être aussi le cas, là, avec Deliveroo* », précise l'élu. [...]

Source : *Libération.fr*, Gurvan Kristanadjaja, le 19 octobre 2018

1. Pourquoi les livreurs à vélo parlent-ils d' « esclavage moderne » ?
2. Quelles sont leurs revendications auprès de Deliveroo ?
3. Que répond la direction de Deliveroo à ces revendications ?

Episode 3 – Les juges face aux plateformes

L'enjeu est ici de définir la nature de la relation entre les plateformes digitales et les « prestataires » auxquels elles ont recours pour offrir leurs services, comme le transport de personnes ou la livraison de repas. En effet, le droit social et le droit du travail conditionnent la reconnaissance d'un nombre important de droits (salaire minimum, maximum d'heures prestées, régime favorable de sécurité sociale, ...) à l'existence d'un contrat de travail entre ces deux acteurs. Le modèle économique des plateformes repose sur la disponibilité d'un grand nombre de travailleurs payés à la tâche et résignés à n'être pas payés entre les tâches que leur octroie la plateforme. Cette intermittence est une première source de précarité. Par ailleurs, le modèle économique des plateformes ne tient que si ces travailleurs prestent des services en tant qu'indépendants et non dans une relation salariée.

En effet, seul le recours à la prestation indépendante, beaucoup moins coûteuse, leur permet de maintenir les tarifs très bas qui font leur succès auprès d'une large clientèle. Pour lutter contre ce modèle économique, des coursiers ou chauffeurs demandent devant les tribunaux la requalification de leur contrat d'indépendant en contrat salarié et ils ont souvent de solides arguments sur lesquels s'appuyer : la situation des travailleurs de plateformes, géolocalisés, incapables de fixer le prix de leurs prestations, obligés de respecter des contraintes en matière de temps de travail, de porter un équipement déterminé, susceptibles d'être « déconnectés » par les plateformes... ne ressemble pas à celle des vrais indépendants.

Doc 8 - Article L8221-6 du Code du travail

I.- Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire [...] ou de transport à la demande [...];

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II.- L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la **dissimulation d'emploi salarié est établie** si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur [...].

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

Source - Légifrance

Doc 9 - L'arrêt* « Take eat easy » du 28 novembre 2018

"Take Eat Easy" utilise une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le biais de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant.

Un coursier a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Le conseil de prud'hommes** et la cour d'appel s'étaient déclarés incompétents pour connaître de cette demande. [...]

Dans son arrêt du 28 novembre 2018, la Cour de cassation a [affirmé] que « *l'existence d'une relation de travail 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 l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par 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* ». [...]

Dans un arrêt du 20 avril 2017, la cour d'appel de Paris avait rejeté la demande de requalification du contrat aux motifs que le coursier n'était lié à la plate-forme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence et qu'il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler.

Dans son arrêt du 28 novembre 2018, au visa de l'article L. 8221-6 II du code du travail, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel et affirme « *d'une part, 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 et, d'autre part, que la société "Take Eat Easy" disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé* ».

La Cour de cassation renvoie l'affaire devant la Cour d'appel de Paris autrement composée. La Cour de cassation considère que les juges du fond ne pouvaient écarter la qualification de contrat de travail dès lors qu'ils constataient :

▶ d'une part, que l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier ; et

▶ d'autre part, que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation du livreur caractérisant un lien de subordination (cf note explicative de la Cour de cassation).

Frédéric Chhum, avocat

<https://www.village-justice.com/articles/take-eat-easy-livreur-velo-est-salarie-selon-cour-cassation-cass-2018,30125.html>

* Par opposition aux "jugements" qui sont rendus par les juridictions du premier degré (Tribunal de grande instance, Tribunal d'instance, Tribunal de commerce, etc.), le mot "**arrêt**" désigne une décision rendue par les juridictions civiles de degré supérieur, (Cours d'appel, et Cour de Cassation)

En France, le **conseil de prud'hommes est une juridiction de premier degré des litiges individuels nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé, comme le licenciement et la rupture conventionnelle.

1. Pourquoi le Conseil des prud'hommes s'est-il déclaré incompétent ?
2. Expliquez le passage en gras.
3. Expliquez le raisonnement de la Cour de cassation
4. Quelle est la décision de la Cour de cassation ?

Doc 10 – L'arrêt « Uber » du 4 mars 2020

Un chauffeur, après la clôture définitive de son compte par la société Uber BV, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. La cour d'appel [...] a jugé que le contrat de partenariat signé par le chauffeur et la société Uber BV s'analysait en un contrat de travail et a renvoyé l'affaire devant le conseil de prud'hommes afin qu'il statue au fond sur les demandes du chauffeur au titre de rappel d'indemnités, de rappel de salaires, de dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, de travail dissimulé et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon une jurisprudence établie, l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle [...]

[Par ailleurs] la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation [retient] que "le lien de subordination est caractérisé par 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 ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail."

Dans l'arrêt prononcé le 4 mars 2020, la chambre sociale a estimé qu'il n'était pas possible de s'écarter de cette définition [...] La Cour de cassation a approuvé la cour d'appel d'avoir requalifié la relation de travail d'un chauffeur de VTC avec la société Uber BV en contrat de travail.

En effet, le critère du lien de subordination se décompose en trois éléments :

- le pouvoir de donner des instructions
- le pouvoir d'en contrôler l'exécution
- le pouvoir de sanctionner le non-respect des instructions données.

Quant au travail indépendant, il se caractérise par les éléments suivants : la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service.

Or la cour d'appel a notamment constaté :

1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport;

2°) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire;

3°) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non;

4°) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques".

La Cour de cassation a en conséquence approuvé la cour d'appel d'avoir déduit de l'ensemble de ces éléments 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 et d'avoir jugé que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif. [...]

<https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/>

[5fca56cd0a790c1ec36ddc07/141417f0f59c5dcae5b5d7d2ac4a807b](https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/141417f0f59c5dcae5b5d7d2ac4a807b)

1. A quoi la phrase soulignée en gras fait-elle référence ?
2. Montrez le rôle de la jurisprudence ici.
3. Sur quels éléments la Cour d'appel et la Cour de cassation s'appuient-elles pour établir l'existence d'un lien de subordination entre le chauffeur et la plateforme Uber ?
4. Quelles seront les conséquences de la requalification de leur contrat en contrat de travail ?

En novembre 2018, la Cour de cassation, la plus haute juridiction française, s'est prononcée sur les relations contractuelles existant entre des coursiers et la plateforme Take Eat Easy. Elle retient essentiellement deux critères caractérisant le lien de subordination : 1) l'application est dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de la position du coursier et comptabilisant le nombre total de kilomètres parcourus, et donc il n'y a pas qu'une simple mise en relation ; 2) la société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, les retards dans les livraisons entraînant une perte de bonus et pouvant même conduire à la désactivation du compte du coursier au-delà de plusieurs retards.

Ces décisions importantes ouvrent la porte à une série d'autres du même type ainsi qu'à d'autres contentieux sur des plateformes similaires. Dans les trois mois qui suivent cette décision, trois autres jugements se succèdent allant dans le même sens. Les juges mettent là encore en évidence les indices du lien de subordination et prouvent le pouvoir de contrôle et de sanction des plateformes, que ce soit Uber, Take Eat Easy ou Deliveroo.

Dès lors, pour reprendre les mots d'Anne Dufresne, « Si le juge est devenu le premier rempart à la fragilisation de la protection sociale des coursiers et chauffeurs [...] la bataille se joue maintenant au niveau des Etats et de l'UE autour d'une législation qui va devoir encadrer spécifiquement le travail de plateforme ».

Episode 4 – Comment le droit s’adapte-t-il aux évolutions de la société ?

En France... une lente évolution encore peu favorable aux travailleurs et travailleuses

Doc 11 - Deliveroo condamné pour travail dissimulé, un procès historique de l’ubérisation

C’était le premier procès au pénal en France de l’ubérisation. Le tribunal correctionnel de Paris a condamné ce mardi 19 avril [2022] l’entreprise Deliveroo pour avoir fait travailler ses livreurs en tant qu’indépendants, alors qu’ils auraient dû être salariés. La plateforme de livraison écope de l’amende maximale, 375 000 euros, [...]⁵.

La plateforme était responsable d’« *une instrumentalisation et d’un détournement de la régulation du travail* », dans le but d’organiser une « *dissimulation systémique* » d’emplois de livreurs qui auraient dû être salariés et non indépendants, avait argué dans son réquisitoire la procureure Céline Ducournau. La « *fraude* » mise en place avait pour unique but d’employer « *à moindres frais* » ses livreurs [...]

Les deux anciens directeurs généraux de Deliveroo France sont également condamnés, à douze mois de prison avec sursis, 30 000 euros d’amende, et cinq ans avec sursis d’interdiction de diriger une société. Un troisième cadre a été jugé coupable de complicité de travail dissimulé et écope d’une peine de quatre mois de prison avec sursis et 10 000 € d’amende. Deliveroo a été condamné en outre à verser 50 000 euros de dommages et intérêts à chacun des cinq syndicats (CGT, Union Solidaires, Sud commerces et services, Sud commerces et services Ile-de-France et Syndicat des transports légers) qui s’étaient portés parties civiles pour « préjudice moral ». [...]

Le travail des chauffeurs de VTC a lui été encadré après moult manifestations des différentes parties, parfois très violentes. Votée fin 2016, la loi Grandguillaume a finalement durci des règles pour les chauffeurs de VTC. Les compagnies de taxi ont également adapté leurs offres et ont dû se plier par exemple à des forfaits entre Paris et ses aéroports. [...]

La loi "avenir professionnel", adoptée en 2019, invite les plateformes de services, comme Uber et Deliveroo, à établir une "charte". Rien de contraignant car elle reste facultative, mais ce texte permettrait d’établir les droits et obligations à l’égard des travailleurs, et réciproquement. Pour l’instant, chez Uber, une telle charte n’a pas encore été établie. "*Cette disposition va dans le bon sens et nous étudierons dès la rentrée toutes les possibilités qu’elle offre*", se défend la plateforme. La loi El Khomri, d’août 2016, avait déjà instauré une protection contre les accidents du travail et un droit à la formation. Elle avait permis aux travailleurs de ces plateformes de se syndiquer et de faire grève.

Les détracteurs de la loi "avenir professionnel" déplorent que les "avancées" que porte le texte ne créent un troisième statut entre le salariat et le travail indépendant. Mais avec des conditions bien plus précaires. Sans y voir une connotation négative, Grégoire Leclercq, cofondateur de l’Observatoire de l’ubérisation, confirme l’ouverture de ce qu’il appelle une "troisième voie".

Uber tente aussi d’évoluer en amont de la législation. Depuis le 1er juin, la plateforme offre une protection sociale privée à ses chauffeurs (35 000 en France, 150 000 en Europe). [...]

5 / En septembre 2022, Deliveroo a également été condamné par le tribunal de Paris « à verser à l’Urssaf Ile-de-France la somme de 6 431 276 euros au titre des cotisations et contributions sociales, outre la somme de 2 489 570 euros au titre des majorations de redressement complémentaire pour infraction de travail dissimulé, et la somme de 756 033 euros au titre des majorations de retard provisoires »

"La protection sociale offerte par Uber ? Je ne vois pas d'avancée." Ce représentant du syndicat de chauffeurs SCP VTC est dubitatif : "Je pense que cela ne couvrira pas les charges qui tomberont pendant que je suis en arrêt maladie ou en accident." Selon lui, les attentes de ses collègues sont ailleurs. L'important est d'instaurer un salaire minimum. Comme vient de le faire New York. "Ce serait la décision la plus logique et la plus pragmatique pour éviter le Far West dans ce secteur", estime-t-il.

Les coursiers à vélo veulent eux aller plus loin. Ils souhaitent en plus des bonus qui prendraient en compte la pénibilité de leur travail. [...] Ils estiment que lorsqu'ils pédalent avec leur sac plein de nourriture sur le dos sous la pluie, le weekend ou la nuit, ils devraient gagner un petit peu plus. [...]

Libération, le 19 avril 2022

1. Quelle est la différence entre un procès au pénal et un procès aux Prud'hommes ?
2. A votre avis, quelle est l'intention des syndicats en intentant ce procès à l'entreprise Deliveroo ?
3. Repérez dans le texte les évolutions législatives et complétez la chronologie ci-dessous.

2016 : La Loi *El Khomri* prévoit une certaine *protection contre les accidents du travail* (pour les travailleurs réalisant un certain chiffre d'affaires sur la même plateforme), un *droit à la formation professionnelle* et la possibilité de *se syndiquer* et de défendre des revendications professionnelles.

Pour autant, la loi ne prévoit aucune mesure de contrôle des contrats ni de sanction et sa mise en œuvre n'est, selon un rapport du Sénat de janvier 2021, pas documentée.

2016 : *Loi Grandguillaume*, clarifie les règles de transports pour les taxis et les VTC.

2019 : La loi LOM (Loi d'orientation des mobilités) ou Loi avenir professionnel, prévoit qu'il revient à la plateforme d'abonder le compte personnel formation des travailleurs indépendants. Elle prévoit également la mise en place d'une *charte de responsabilité sociale* pour les plateformes sur la base du *volontariat*, qui précise *leurs droits et obligations* ainsi que ceux des travailleurs. Cette disposition ne concerne que les chauffeurs VTC et les livreurs de marchandises équipé d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisés ou non. La charte n'est pas obligatoire et n'a pas été mise en place par les plateformes à ce jour.

2021 : Ordonnance du 21 avril 2021 propose d'organiser le dialogue social entre les plateformes et leurs travailleurs. Est créée une Autorité des relations sociales des plateformes (ARPE) et un vote électronique à tour unique est organisé au printemps 2022 pour permettre aux travailleurs des plateformes d'élire leurs représentants.

4. Ces évolutions répondent-elles aux demandes des travailleurs des plateformes ?

Au final, les évolutions législatives française tendent à aller à l'encontre de la jurisprudence puisqu'elles visent, par le truchement du dialogue social, à maintenir le statut « d'indépendant » pour les travailleurs de plateforme, et non à favoriser la requalification en contrat de travail. On s'approche donc plutôt de la création d'un « tiers statut » évoqué dans l'article de Libération, statut qui ne reconnaît pas de droits sociaux aux travailleurs des plateforme mais la simple possibilité de négocier pour assurer un minimum de protection sociale aux coursiers et chauffeurs.

Un droit européen en cours de négociation

L'ubérisation à l'échelle de l'UE : quelques éléments

Les travailleurs et travailleuses de plateforme représentent une **population active importante** dans l'UE.



2022
28,3
millions de personnes travaillant via des plateformes numériques

+52 %

Et on s'attend à ce que ce nombre **augmente rapidement**.

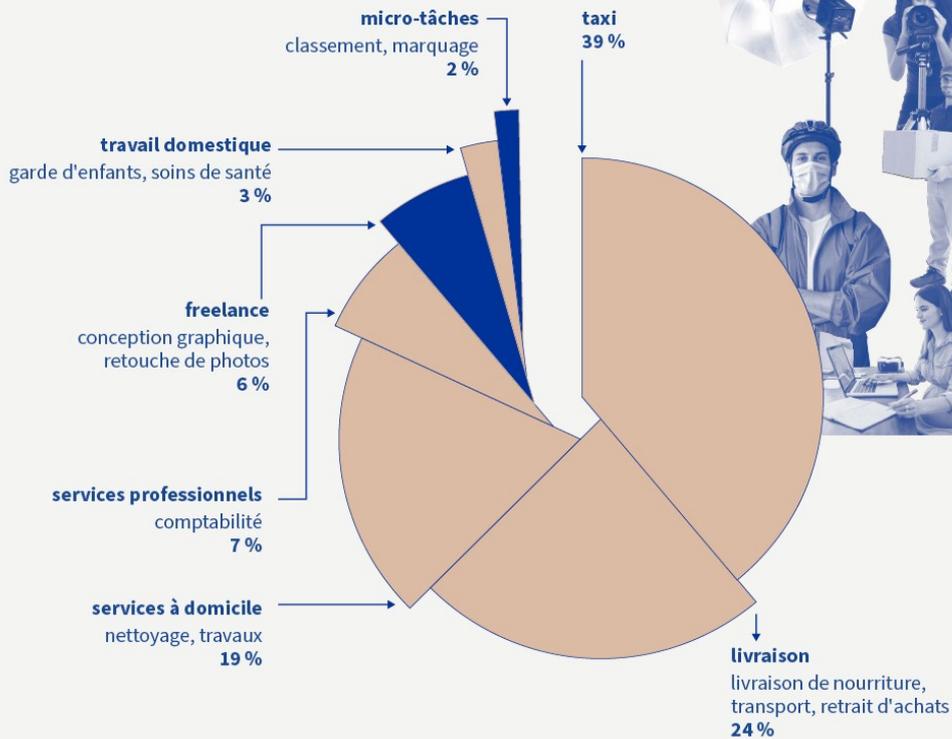
2025
43
millions



Population comparable à celle des personnes travaillant dans l'industrie manufacturière (29 millions)

Rémunération des personnes travaillant via des plateformes par type de services fournis

- Plateformes sur site propre
- Plateformes en ligne



Il est essentiel que les personnes effectuant un travail via une plateforme aient le **statut professionnel correct** pour garantir qu'elles jouissent des **droits sociaux et du travail** auxquels elles ont droit.

55 %

gagnent moins que le salaire minimum horaire net du pays où ils ou elles travaillent, lorsqu'il existe

41 %

de leur **temps de travail n'est pas rémunéré** (par ex. tâches liées à des recherches, attente de tâches, passage en revue d'annonces, etc.)



Cinq questions clés sur les travailleurs



<https://www.consilium.europa.eu/fr/infographics/digital-platform-workers/>

Doc 12 – L'Europe se penche sur le statut des travailleurs et travailleuses de plateformes.

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 ». [...] Ce processus avait pour objectif de déboucher rapidement sur un texte potentiellement législatif, présenté par la Commission, instaurant un socle social minimal pour les travailleurs de plateforme. [...] La Commission [avait] 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 était bien d'être un outil de communication pour le débat autour du projet de loi européenne, elle a lancé le débat sur ce qui, juridiquement, permettrait d'aboutir à une requalification généralisée des travailleurs de plateforme : la présomption de salariat. [...]

Dans son article 4, le projet de directive établit la : « présomption légale de l'existence d'une relation de travail entre la plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via une plateforme, dès lors que la plateforme numérique de travail contrôle certains aspects de l'exécution du travail ». [...] [S]i les plateformes ne souhaitent pas salarier leurs travailleurs, « elles ont l'obligation légale de prouver que le travailleur n'est pas un salarié ». La charge de la preuve est donc inversée et incombera désormais à la plateforme numérique, autrement dit l'employeur. La proposition de directive assortit une liste de critères permettant de déterminer si la plateforme est bien un « employeur » et par conséquent son travailleur, un « salarié ».

Dufresne Anne, « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme » in *Salariat*, 2022/1, p. 57 à 85

Intermède : 🔍 La procédure législative ordinaire dans le cadre européen 🔍

Sur cette page, une vidéo présente les modalités du trilogue pour la procédure législative ordinaire.

<https://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/>

La procédure de codécision a été introduite pour la première fois en 1992. Avec l'adoption du traité de Lisbonne, la codécision a été rebaptisée procédure législative ordinaire et elle est devenue la principale procédure de prise de décision utilisée pour adopter la législation de l'UE.

En bref :

- La Commission européenne présente une proposition au Conseil et au Parlement européen.
- Le Conseil et le Parlement adoptent une proposition législative soit en première lecture, soit en deuxième lecture.
- Si les deux institutions ne parviennent pas à un accord après la deuxième lecture, un comité de conciliation est convoqué.
- Si, en troisième lecture, les deux institutions peuvent accepter le texte arrêté par le comité de conciliation, l'acte législatif est adopté.
- Si une proposition législative est rejetée à un stade quelconque de la procédure, ou si le Parlement et le Conseil ne peuvent parvenir à un compromis, la proposition n'est pas adoptée et la procédure prend fin.

Le 12 juin 2023 le Conseil de l'Union Européenne a rendu sa décision quant à la proposition de la Commission Européenne. Cette proposition, résumée ci-dessous, va à présent être négociée avec les membres du Parlement Européen.

Doc 13 – Droit des travailleurs des plateformes : Le conseil arrête sa proposition.

La proposition de directive vise à faciliter l'accès des personnes travaillant via une **plateforme de travail numérique** au statut professionnel légal correspondant à leurs modalités de travail réelles.

Elle dispose qu'une personne est présumée être un travailleur salarié si **elle satisfait à trois des sept critères énoncés ci-après.**

Les critères prévus dans la proposition de directive sont les suivants :

La plateforme de travail numérique

- détermine les plafonds du niveau de rémunération
- exige de la personne qu'elle respecte certaines règles en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail
- supervise l'exécution du travail, y compris par des moyens électroniques
- restreint la liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence
- restreint la liberté d'accepter ou de refuser des tâches
- restreint la liberté de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants
- restreint la possibilité de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers

L'application de la présomption légale entraîne l'obligation pour la plateforme de travail numérique de prouver, dans le cadre d'une procédure concernant le statut professionnel correct de la personne travaillant pour cette plateforme, qu'il n'y a pas de relation de travail salarié.

Une fois qu'il a été établi, dans le cadre d'une telle procédure, qu'une relation de travail salarié existe, la personne concernée devrait **jouir des droits sociaux et du travail qui découlent de cette relation de travail**. Il s'agit, en fonction des systèmes nationaux :

- du salaire minimum
- des négociations collectives
- du temps de travail et de la protection de la santé
- des congés payés
- de l'amélioration de l'accès à la protection contre les accidents du travail
- des prestations de chômage et de maladie
- des pensions de retraite fondées sur les cotisations

Source : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/>

1. Résumez la proposition du Conseil de l'Union Européenne
2. Cette proposition vous semble-t-elle aller dans le même sens que les évolutions législatives françaises ?
3. Quelles peuvent être les difficultés à faire adopter une telle directive ?

Pas d'épilogue mais un cliffhanger...

Doc 14 - Les conditions de travail des livreurs à vélo et VTC se dégradent

Malgré l'émergence d'un dialogue social encadré par l'Etat entre les plates-formes (Uber, Deliveroo) et les autoentrepreneurs qu'elles font travailler, les conditions de travail empirent. C'est le cas pour les livreurs d'Uber Eats, dont les rémunérations ont baissé ces dernières semaines.

« *La semaine dernière, j'ai travaillé soixante-trois heures pour 143 euros brut, sur vingt-cinq courses.* » Bastien, coursier à vélo pour Uber Eats dans la région lilloise, ne décolère pas. Pour Kylian, qui gagne mieux sa vie dans la région de Lens et Béthune, le constat est similaire. « *La nuit, je gagnais entre 8 et 15 euros de l'heure. Avec les nouvelles règles, on est tombé entre 5 et 9 euros. J'ai totalement changé mon rythme de travail pour limiter la casse, je me lève à 8 heures quand avant je me couchais à 5 heures.* » Fabian Tosolini, délégué national d'Union-Indépendants (affilié à la CFDT), relaie, lui aussi, des chiffres « *indécents* » : « *Les tarifs baissent entre 10 % et 40 % par rapport à 2019. Cela va jusqu'à des courses de trois kilomètres hier à 5,50 euros et aujourd'hui à 3 euros !* »

Depuis le 10 octobre, l'entreprise Uber Eats a progressivement mis en place un nouveau modèle de tarification pour ses 65 000 livreurs, qui s'applique désormais à tout le territoire. Le Nord étant un des premiers territoires concernés, il a vu certains livreurs se mobiliser spontanément après avoir constaté une chute de leur rémunération, comme à Armentières.

Face à cette situation, la CGT-Livreurs avait appelé à se « *mobiliser* » le week-end du 3 au 5 novembre. Son secrétaire, Ludovic Rioux, ne souhaitait pas uniquement appeler à faire grève : « *C'est compliqué à structurer sur la durée, le niveau de précarité étant tellement élevé... Mais beaucoup de villes se sont mobilisées : Epinal, Bordeaux, Mâcon [Saône-et-Loire], une grosse grève à Montpellier dimanche...* »

La colère est palpable car cette mise à jour intervient en parallèle de l'émergence d'un dialogue social, censé améliorer les conditions de travail des travailleurs des plates-formes (livreurs à vélo et chauffeurs de VTC), ces autoentrepreneurs payés à la prestation, réglant eux-mêmes leurs charges, mais dépendants des décisions des plates-formes. Pour régler ces problèmes, l'Autorité des relations sociales des plates-formes d'emploi (ARPE), un établissement public sur mesure, est née en 2021.

Elle a accouché de six accords. En janvier, pour les VTC, un revenu minimum par trajet a été fixé à 7,65 euros net sur toutes les applications. Au printemps, l'Association des plates-formes d'indépendants, seule organisation patronale et la Fédération nationale des autoentrepreneurs (FNAE), la plus importante des quatre organisations représentatives des livreurs à vélo, ont signé un accord promettant un salaire minimum horaire de 11,75 euros brut pour les coursiers, en sachant qu'ils ne sont payés que sur le temps de commande.

Cette garantie ne concerne pas le prix de chaque course, c'est une moyenne calculée à la fin du mois : si un livreur est en dessous, il a théoriquement le droit à un complément. « *Ça fait 19 centimes d'euro la minute de prestation hors taxes, sans compter le temps entre deux commandes. C'est ridicule, car avant ça, on était souvent à une moyenne de 15-16 euros de l'heure* », considère Leila Ouadah, livreuse Deliveroo à Mulhouse, qui siège pour SUD Solidaires à l'ARPE.

Uber assure que la mise en place de cette rémunération minimale, rendue effective en octobre, et le nouvel algorithme, qui concerne tous les coursiers Uber Eats dans le monde, sont deux choses différentes. « *Ce nouveau système de tarification a pour objectif de mieux prendre en compte le temps nécessaire aux différentes étapes du processus de livraison. Il*

tient, par exemple, compte du temps d'attente au restaurant et du temps nécessaire pour s'y rendre, un enjeu fort pour les livreurs », explique un porte-parole d'Uber.

Sans consultation des premiers concernés

« Ils nous ont présenté tout ça comme une avancée, mais on était perplexes : pourquoi Uber déciderait de nous payer plus ? On a eu raison : oui, ils prennent en compte la distance jusqu'au restaurant, mais quand on est devant le resto, le prix a été cassé de 30 % à 50 % », déplore Kylian.

La plupart des syndicats se sentent déçus, voire trahis. Ils voient dans cet épisode l'illustration qu'Uber peut modifier unilatéralement ses méthodes de rémunération, sans consultation des premiers concernés. Ils craignent que le plancher ne se transforme en plafond. Même Grégoire Leclercq, le président de la FNAE, seul signataire de l'accord au printemps, est mitigé. « Dans les tarifs, je constate qu'on descend moins bas qu'avant mais qu'on monte moins haut. Les plus énervés sont ceux qui gagnent le mieux leur vie. Je pense qu'ils vont perdre en revenu. Mais, à côté, il y en avait au moins 20 % qui étaient très en dessous des 11,75 euros, c'est la raison de notre signature. » [...]

Pour les coursiers, cette mise à jour est la goutte d'eau qui fait déborder le vase, alors que leurs conditions de travail se dégradent depuis des années[...]. La baisse des tarifs coïncide avec l'augmentation du nombre de livreurs, qui se partagent moins de commandes. « Depuis le Covid, on a perdu 50 % de nos revenus, je dois travailler plus longtemps et plus loin pour gagner un montant décent, témoigne Leila Ouadah. Avant j'atteignais le smic, le mois dernier j'ai eu 720 euros pour vingt-trois jours d'activité, avant les charges. »

Lundi 6 novembre, une nouvelle négociation a eu lieu entre les syndicats et Deliveroo, Uber Eats ou encore Stuart. Les organisations représentatives des indépendants ont remis sur la table le sujet de la rémunération, qu'ils jugent opaque, faisant planer la menace d'une grève nationale dans les

[Jules Thomas](#), pour *Le Monde*, 6 novembre 2023

https://www.lemonde.fr/economie/article/2023/11/06/livreurs-a-velo-vtc-les-conditions-de-travail-se-degradent_6198582_3234.html

Pour aller plus loin :

- Un épisode de la série *Vivons heureux avant la fin du monde* (un podcast ArteRadio)

https://www.arteradio.com/son/61671782/paresse_business_petits_livreurs_et_gros_profits

- Dufresne Anne, « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme » in *Salariat*, 2022/1, p. 57 à 85

<https://www.cairn.info/revue-salariat-2022-1-page-57.htm>

- Des pistes pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et travailleuses des plateformes :

https://www.liberation.fr/france/2020/01/15/et-si-les-livreurs-des-plateformes-s-organisaient-en-cooperatives_1773175/

- Des ressources sur le site de l'observatoire de l'Ubérisation :

<https://www.uberisation.org/>