

Scholarly Commons @ UNLV Boyd Law

Scholarly Works

Faculty Scholarship

2023

Pandémie et travail de plateforme: réglementation du « lieu de travail » après le Covid-19 aux USA [The Gig and The Platform: Regulating the “Workplace” After the Pandemic]

Ruben J. Garcia

University of Nevada, Las Vegas – William S. Boyd School of Law

Follow this and additional works at: <https://scholars.law.unlv.edu/facpub>



Part of the [Labor and Employment Law Commons](#)

Recommended Citation

Garcia, Ruben J., "Pandémie et travail de plateforme: réglementation du « lieu de travail » après le Covid-19 aux USA [The Gig and The Platform: Regulating the “Workplace” After the Pandemic]" (2023). *Scholarly Works*. 1408.

<https://scholars.law.unlv.edu/facpub/1408>

This Article is brought to you by the Scholarly Commons @ UNLV Boyd Law, an institutional repository administered by the Wiener-Rogers Law Library at the William S. Boyd School of Law. For more information, please contact youngwoo.ban@unlv.edu.



Pandémie et travail de plateforme : réglementation du « lieu de travail » après le Covid-19 aux USA

Ruben J. Garcia



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/5554>

DOI : 10.4000/rdctss.5554

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2023

Pagination : 214-219

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Ruben J. Garcia, « Pandémie et travail de plateforme : réglementation du « lieu de travail » après le Covid-19 aux USA », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2023, mis en ligne le 01 avril 2023, consulté le 14 avril 2023. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/5554> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.5554>



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/>

RUBEN J. GARCIA

UNIVERSITÉ DU NEVADA

PANDÉMIE ET TRAVAIL DE PLATEFORME : RÉGLEMENTATION DU « LIEU DE TRAVAIL » APRÈS LE COVID-19 AUX USA

Depuis le début de la pandémie de Covid-19, de nombreux géants du numérique continuent de dominer leurs secteurs respectifs. Des sociétés comme Uber, Lyft, Handy, TaskRabbit et DoorDash ont façonné la génération pré-pandémique de la *gig economy*, par le biais d'applications Internet complètes, proposant des travailleurs désignés « entrepreneurs indépendants » pour fournir des services à leurs clients. Plusieurs de ces entreprises ont été traînées devant la justice et les autorités de régulation pour ne pas avoir accordé à ces travailleurs les droits légaux dont bénéficient les salariés, tels que le salaire minimum ou les règles en matière prévention et de réparation des risques professionnels. Cet article s'intéresse à l'état de la *gig economy* au second semestre 2022, marqué par une nouvelle phase de la pandémie.

Dans ce contexte, de nombreux travailleurs sont revenus sur les lieux de travail où ils avaient l'habitude de se rendre avant la pandémie. Nous avançons l'idée que la *gig economy* de la pandémie a connu une transformation liée à l'omniprésence de la technologie sur le lieu de travail, devenu en somme la plateforme à laquelle de nombreux travailleurs participent désormais par nécessité et par commodité.

Le terme « plateforme » est utilisé ici pour désigner un lieu de travail virtuel, tout comme le terme « lieu de travail » désigne l'ensemble des relations de travail entre individus dans un espace physique.

Si cet article se concentre principalement sur l'économie des plateformes aux États-Unis et dans l'Union européenne, l'économie du reste du monde évolue également selon trois tendances.

Tout d'abord, on constate un regain d'intérêt des travailleurs de nombreux pays pour l'action collective, les débrayages et la syndicalisation.

Ensuite, les autorités de régulation sont de plus en plus sollicitées, tant par les travailleurs et les syndicats, que par les entités régulées elles-mêmes, afin de formaliser la *gig economy* au sein de l'économie des plateformes.

Enfin, le rapport au lieu de travail, rendu instable et flou depuis la pandémie de Covid-19 (« la Pandémie »), a conduit à un nombre toujours croissant de travailleurs qui n'étaient initialement pas considérés comme faisant partie de la *gig economy* à rejoindre l'économie de plateforme institutionnalisée.

Ces phénomènes sont présents alors même que les gouvernements, à différents niveaux, s'efforcent de réglementer l'économie de plateforme, laquelle concernera un nombre croissant de travailleurs à l'avenir.

I - LES CHANGEMENTS ISSUS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

À l'heure actuelle, la *gig economy* est marquée par une informalité apparue bien avant Internet ou les ordinateurs. Les rassemblements de travailleurs journaliers dans les rues de Las Vegas, Los Angeles et El Paso au Texas, ont remplacé les files d'attente de travailleurs du début de l'ère industrielle.

Aujourd'hui, la *gig economy* est associée à des plateformes technologiques et à un modèle de travail qui esquivent le modèle légal de l'emploi, en faveur d'un compromis réglementaire qui n'assume pas ses responsabilités en matière de salaires, de taxes et de litiges.

Les avancées technologiques sont peut-être inévitables, mais la protection dont bénéficient les salariés sur leur lieu de travail n'est pas garantie. C'est pourquoi l'Union européenne a récemment proposé des solutions exemplaires applicables au travail de plateforme.

De même, aux États-Unis, alors que les gouvernements de plusieurs États ont adopté des approches différentes en matière de réglementation, les agences fédérales s'efforcent depuis peu d'instituer une règle fédérale visant à réduire le nombre de travailleurs victimes de détournement de salaire et de qualifications erronées. Il s'agirait notamment de garantir la responsabilité minimale des entreprises en matière de santé et de sécurité et de salaire minimum.

Mais les batailles autour du modèle traditionnel d'emploi se sont poursuivies. En 2022, un juge d'un tribunal d'État californien a bloqué la Proposition 22 relative à la *gig economy*, considérant qu'elle était susceptible de menacer la séparation des pouvoirs prévue par la Constitution californienne. Ce litige continuera en 2023 jusqu'à ce que la Cour suprême de Californie y mette un terme définitif¹.

II - ÉTATS-UNIS : L'ÉVOLUTION VERS UNE NOUVELLE CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS

Aux États-Unis, une grande partie de l'attention est portée sur la Californie, qui a connu une importante actualité juridique consécutive, notamment, aux décisions de la Cour suprême de l'État, à une initiative populaire de vote et aux litiges qui en ont résulté concernant la constitutionnalité du scrutin de vote.

Certains États considéreront sans doute les résultats obtenus en Californie comme un modèle positif ou négatif, mais ceux-ci auront en définitive peu d'impact sur la manière dont les autres États ou le gouvernement fédéral régleront l'économie parallèle. Au lieu de cela, une grande partie de l'application des lois fédérales américaines sera basée sur les normes adoptées par des agences telles que le Conseil national des relations du travail (*National Labor Relations Board*) et le Département du travail (*Department of Labor*)².

1 J. Cutler, « Gig Workers, Prop., 22 Backers Resume War Over Initiative's Fate », *Bloomberg Law*, 12 décembre 2022.

2 R. Rainey, « Labor Department Moves to Change Independent Contractor Classification Rule », *Bloomberg Law*, 11 octobre 2022.

Ces nouvelles normes feront l'objet de commentaires et de litiges durant l'année à venir, et il faudra patienter quelques années avant que la Cour suprême des États-Unis ne décide de confirmer celles-ci ou non.

Étant donné qu'il n'y aura pas d'évolution législative au niveau fédéral, en raison des divisions politiques actuelles au sein du gouvernement, il n'est pas nécessaire de passer en revue les discussions en cours en la matière. Comme dans de nombreux domaines, l'action se développera principalement au sein de chaque État.

Outre la Californie, le plus important d'entre eux est l'État de Washington, au nord-ouest des États-Unis³. On y trouve un exemple de règles locales qui visent à garantir que les travailleurs seront traités comme des entrepreneurs indépendants, plutôt que comme des salariés⁴. Comme dans le cas de la Proposition 22, les entreprises de plateforme sont toutefois tenues de garantir certaines normes minimales aux travailleurs. Le problème tient aux écarts ou à la marge entre les normes applicables aux salariés « classiques » et celles prévues pour les travailleurs de plateforme.

III - UNION EUROPÉENNE : L'ACCENT MIS SUR LA QUALIFICATION ET LA TRANSPARENCE

La plupart des actions récentes ont été entreprises au niveau international ou au sein des gouvernements des États américains.

Dès le début de la pandémie, l'Organisation internationale du travail a conclu, dans un rapport publié en 2021, que « l'on peut supposer, sans prendre de risque, que le travail à la tâche n'est pas prêt de disparaître », notamment pour les jeunes sur les plateformes de *crowdworking*⁵.

En réponse partielle à ces tendances, la Commission européenne a proposé, en 2021, une directive visant à améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme.

La directive établit qu'une plateforme est présumée être « employeur » si elle remplit au moins deux des cinq critères suivants :

- 1) elle détermine effectivement le niveau de rémunération ou en fixe les plafonds ;
- 2) elle supervise l'exécution du travail par voie électronique ;
- 3) elle limite la liberté de choisir l'horaire de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants ;
- 4) elle fixe des règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail ;

3 *Transportation Network Companies Act of 2022*, H.B. 2076, 67^e législature (2022-2023).

4 *Washington State Passes Contentious Gig Worker Bill Supported by Uber Lyft that Cements Independent Contractor Status*, Business & Human Rights Resource Center, 8 avril, 2022.

5 L. Pinedo Caro *et al.*, « Young People and the Gig Economy », Rapport, Organisation Internationale du Travail, 7 mai 2021, p. 38.

5) elle limite la possibilité de la personne exécutant un travail *via* une plateforme de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers⁶. Les plateformes ont le droit de contester cette présomption.

Après une période de consultation et de négociation, les dirigeants du Parlement européen sont parvenus à un accord qui écarte les cinq critères et privilégie une approche permettant à chaque État membre de l'UE de déterminer ce qui est équitable. Cela semble indiquer que les entreprises de plateforme, fortes de l'expérience d'autres tests multifactoriels, ont réussi à faire en sorte que la situation de nombreux travailleurs sur le terrain échappe aux critères de la directive proposée, qui conduisent le plus souvent à ce que les travailleurs soient considérés comme des salariés.

La Commission a cherché à garantir une classification juste des travailleurs de plateforme, ainsi qu'à améliorer l'application et la transparence des critères définissant les travailleurs de plateforme. Selon les estimations, le nombre de travailleurs concernés par ce règlement de la *gig economy* dans l'Union européenne (environ 28 millions à l'heure actuelle), devrait atteindre les 43 millions d'ici 2025. La Commission européenne estime que le statut de 20% de ces 28 millions de travailleurs pourraient être erroné⁷.

La directive part du principe que la technologie utilisée par les entreprises de plateforme peut être employée pour améliorer le respect des droits du travail. En même temps, elle exige que le contrôle du respect de la directive par les employeurs soit fait par des humains, et non au moyen de l'intelligence artificielle.

Théoriquement, grâce à la transparence totale des données, les erreurs de statut ne devraient plus exister. La directive n'étant pas encore en vigueur, il est encore trop tôt pour savoir si elle aura un impact significatif sur le statut des travailleurs concernés.

IV - TROIS PHÉNOMÈNES MONDIAUX SE PROFILENT

Le mouvement favorable à l'adoption de cette directive européenne et à des changements aux niveaux fédéral et étatique aux États-Unis survient alors que trois phénomènes sont à l'œuvre dans l'ensemble de l'économie mondiale.

Tout d'abord, on observe une tendance croissante à l'augmentation des actions collectives et des grèves dans certains contextes inédits, comme chez Starbucks (Coffee) ou dans les entrepôts d'Amazon. Plusieurs mouvements de grève ont eu lieu au Royaume-Uni en lien avec les préoccupations des travailleurs concernant la hausse du coût de la vie. Ces phénomènes découlent de la frustration de nombreux travailleurs, sur les plateformes et ailleurs, qui n'ont pas obtenu les résultats qu'ils espéraient après la reprise générale de l'économie américaine.

6 Commission européenne, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes (2021).

7 Commission européenne, Fiche d'information, Plan d'action pour le socle européen des droits sociaux.

Ensuite, durant la pandémie, le contrôle exercé par les entreprises sur les travailleurs des plateformes a augmenté de multiples façons. Les entreprises de technologie de surveillance ont rapidement investi l'espace de travail pour contrôler la productivité des travailleurs et le temps de travail.

Ainsi, l'emplacement du « lieu de travail » devient la plateforme, et c'est là que de plus en plus de travailleurs passent l'essentiel de leur temps. Le monde universitaire n'est qu'un exemple parmi d'autres : l'enseignement en ligne, ou Zoom, est devenu la norme pour d'innombrables professeurs, et les conférences et les cours virtuels ont remplacé les réunions traditionnelles en présentiel.

Dorénavant, les travailleurs dans le domaine universitaire sont donc présents sur les plateformes et sont aujourd'hui plus susceptibles de travailler dans le cadre de missions ponctuelles et à distance que de bénéficier de la stabilité d'un salaire régulier et d'avantages sociaux.

Enfin, et en réponse au risque croissant de recours en requalification du statut sous lequel opèrent ces travailleurs, et du manque de protection comme cela a été décrit plus haut, les instances de régulation s'intéressent de nouveau à l'économie des plateformes. Une partie de cette évolution dépend des changements politiques au niveau fédéral et au niveau des États.

Néanmoins, de nombreuses législations semblent avoir pour objectif de créer des structures alternatives moins tributaires du statut du salarié pour bénéficier d'un certain nombre de droits en matière d'emploi. C'est ce qu'a fait la ville de Seattle, par exemple, en adoptant une ordonnance donnant aux travailleurs de plateforme le droit de négocier collectivement sans qu'il soit nécessaire de procéder à une requalification de ces travailleurs en tant que salariés. Sous une forme limitée, l'ordonnance a été confirmée par la Cour d'appel fédérale du neuvième circuit⁸.

Conclusion

Ce qui précède n'est qu'un aperçu de plusieurs des changements intervenus au fil des décennies, mais qui ont évolué encore plus rapidement en raison de la pandémie.

Comme nous l'avons vu, ces changements sont en cours, mais la tendance est à l'augmentation du nombre de travailleurs qui exécutent leur travail via une plateforme pendant une partie de leur vie professionnelle. Comme le montrent la Proposition 22 et la loi de l'État de Washington, il faudra mettre en place un ensemble minimal d'avantages sociaux tels que le salaire minimum, la négociation collective ou la transférabilité des avantages.

8 *Chamber of Commerce v. City of Seattle*, États-Unis, Cour d'appel, neuvième circuit, 11 mai 2018, confirmant l'ordonnance contre une accusation selon laquelle elle était préemptée par la Loi nationale sur les relations de travail (*National Labor Relations Act*).

Le défi pour les travailleurs de plateforme et les syndicats sera de veiller à ce qu'ils jouissent de droits très similaires à ceux des autres travailleurs « hors plateforme », qu'ils soient ou non qualifiés de « salariés ».