

# Royaume-Uni

## Les syndicats et les plateformes

Jacques FREYSSINET<sup>1</sup>

---

**L**e Royaume-Uni a été le lieu de plusieurs conflits menés par les travailleuses et les travailleurs des plateformes qui ont eu un important écho médiatique<sup>2</sup>. Cependant, les syndicats éprouvent de grandes difficultés pour organiser une catégorie professionnelle hétérogène aux contours imprécis et au statut juridique incertain. À ce jour, les revendications ont permis des progrès significatifs mais fragiles dans la reconnaissance des droits individuels. En revanche, les syndicats sont en échec quant à la reconnaissance de droits collectifs, en particulier du droit à la négociation collective.

---

### Une population hétérogène aux contours imprécis

Comment délimiter, parmi la masse des utilisateurs de plateformes, la catégorie des personnes définies comme « travaillant » pour des plateformes. Dans les études britanniques, deux frontières sont adoptées. D'une part, sont exclues les personnes qui utilisent les plateformes pour des opérations d'achat et de vente ou encore de location (par exemple

d'appartements, du type Airbnb) : s'il y a dans ces cas création d'un revenu, ce n'est pas un revenu du travail. D'autre part, sont exclues les personnes qui, à la recherche d'un emploi, utilisent des plateformes qui mettent en relation des offres et des demandes. Dans ce cas, la distinction est plus subtile par rapport à d'autres plateformes qui prétendent n'assurer que la mise en relation d'un client et d'un prestataire de services. Juridiquement, les premières servent à créer une relation d'emploi tandis que les secondes déclarent ne créer qu'une relation de vente de services. Ainsi apparaît l'une des difficultés centrales de l'analyse : selon quel critère identifier les personnes dont on peut dire qu'elles vendent leur force de travail sur ou à une plateforme ?

Les observations empiriques mettent en évidence l'existence de trois groupes principaux de travailleuses et travailleurs des plateformes. En premier lieu, celles et ceux qui offrent aux ménages des services à domicile : *care* (soins à la personne), entretien et réparations, enseignement (par exemple, TaskRabbit). En second lieu, celles et ceux qui offrent

---

1. Chercheur associé à l'Ires.

2. Nous utilisons pour simplifier le seul terme de « plateforme ». Les auteurs britanniques emploient les termes de « *platform economy* », « *gig economy* », « *on-demand economy* » ou « *sharing economy* ».

des services de transport automobile à la demande (par exemple, Uber) ou de livraison de produits (par exemple, Deliveroo). En troisième lieu, celles et ceux qui accomplissent des tâches directement sur un site sans autre contact avec les « clients » (par exemple, Amazon Mechanical Turk). Au sein de ce troisième groupe, on pourrait distinguer entre les services professionnels qualifiés et la fourniture de micro-tâches, mais cette dernière modalité semble peu présente au Royaume-Uni tant la mise en concurrence mondiale sur les prix tend à éliminer les prestataires des pays à niveau de revenu relativement élevé.

Les enquêtes statistiques ou sources administratives générales ne permettent pas d'isoler ces catégories<sup>3</sup>. L'information quantitative repose donc sur de rares enquêtes spécifiques. Pour le Royaume-Uni, ne sont disponibles à ce jour que deux enquêtes de portée générale dont les résultats ont été publiés en 2017. Nous en présentons les principaux résultats en les complétant par ceux d'une troisième enquête portant sur les seuls chauffeurs d'Uber à Londres parce que ces derniers sont à l'origine du conflit le plus spectaculaire.

### **L'enquête de l'Université du Hertfordshire**

Cette enquête a été réalisée en 2016 par une équipe de l'Université du Hertfordshire à la demande conjointe de la Fondation européenne d'études progressistes et de la fédération syndicale

européenne des services, UNI Europa (Huws *et al.*, 2018). L'échantillon est représentatif de toute la population de 16 à 75 ans. Quelques chiffres mettent en évidence l'hétérogénéité des situations objectives et des attitudes. Pour 41 % des personnes, le travail pour des plateformes représente moins de 10 % de leurs revenus tandis que, pour 33 % d'entre elles, il assure au moins 50 % des revenus. Dans la majorité des cas, il s'agit d'une source additionnelle de revenus soit pour la personne elle-même, soit pour le ménage auquel elle appartient. Au total, 9 % des répondants déclarent avoir tiré un revenu d'un travail pour des plateformes, le plus souvent à titre occasionnel (« *some crowdwork* »). Si l'on se limite aux *core crowdworkers*<sup>4</sup>, le pourcentage est de 1,5 % soit, en extrapolant le résultat de l'échantillon, 720 000 personnes. Du point de vue du statut perçu, 52 % se déclarent « employés à plein temps » et seulement 13 % *self-employed* (travailleurs indépendants) alors que c'est ce dernier statut qui leur est attribué par les plateformes. Lors d'entretiens complémentaires en face-à-face, la majorité des personnes se déclarent satisfaites de la flexibilité de leur temps de travail et de la variété des activités proposées. Les insatisfactions portent sur d'autres points, notamment les fréquentes modifications des procédures ou des modes de paiement qui sont imposées par les plateformes, les désactivations sans explications ni recours<sup>5</sup>, l'arbitraire de la

3. L'Office national des statistiques réalise depuis 2016 des travaux exploratoires pour exploiter les sources existantes et pour y tester l'introduction de nouvelles questions. Jusqu'à ce jour, les efforts ont surtout porté sur l'identification des différences entre les caractéristiques des entreprises selon qu'elles appartiennent ou non à la *sharing economy* (Office for National Statistics, 2017).

4. Le « cœur » de la force de travail pour des plateformes est défini par la combinaison de trois critères cumulatifs : en tirer au moins 50 % de ses revenus ; y travailler au moins une fois par semaine ; utiliser une application qui propose des tâches disponibles.

5. Une personne dont l'application est désactivée ne reçoit plus d'offres, provisoirement ou définitivement, ce qui équivaldrait pour un salarié à une mise à pied temporaire ou à un licenciement.

notation par les « clients ». Pour les auteurs de l'enquête, le travail pour des plateformes apparaît dans l'ensemble davantage comme un élément d'une stratégie de combinaison de différentes sources de revenu que comme « le libre choix d'un style de vie <sup>6</sup> ». De ce fait, les personnes qui travaillent pour des plateformes ne constitueraient pas une catégorie sociale isolable.

### **L'enquête du CIPD**

Le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) <sup>7</sup> a réalisé en 2016 une enquête sur un échantillon représentatif de la population de 18 à 70 ans en emploi (CIPD, 2017). Le travail pour des plateformes ne constitue l'emploi principal que pour 25 % des répondants alors que 58 % d'entre eux ont par ailleurs un emploi à plein temps. La rémunération horaire moyenne est faible : entre 6 et 7 livres <sup>8</sup>, mais elle est jugée satisfaisante pour 51 % des répondants (contre 19 % d'insatisfaits) car elle leur fournit un revenu de complément. Quant au degré de contrôle sur leur travail (ou d'autonomie dans leur travail), 38 % l'apprécient positivement et 47 % négativement (16 % de non-réponses) <sup>9</sup>. Cependant, 55 % sont satisfaits de la situation sous cet aspect à cause de l'indépendance

dont ils bénéficient et seulement 10 % sont insatisfaits. Pour toutes les autres questions relatives à la satisfaction ou à l'insatisfaction quant au développement des qualifications, à la sécurité juridique, aux raisons du recours à cette forme de travail ou à l'intérêt porté au travail, les responsables de l'enquête soulignent la grande dispersion des réponses et parfois les contradictions qui s'y manifestent. Elles reflètent l'hétérogénéité des situations objectives et des préférences personnelles.

### **Une enquête sur les chauffeurs d'Uber**

Les deux enquêtes précédentes mettent l'accent sur l'hétérogénéité des populations qui travaillent pour les plateformes. La troisième, réalisée en mars 2018, présente le caractère inverse puisqu'elle ne concerne que les chauffeurs d'Uber dans l'agglomération londonienne <sup>10</sup> (Berger *et al.*, 2018). Elle offre l'intérêt de couvrir une population spécifique qui a été à l'origine de l'un des plus vifs conflits dans l'économie des plateformes (*infra*). Alors que dans les deux enquêtes précédentes la répartition par sexes était équilibrée, l'échantillon ne comprend que 1 % de femmes. Les immigrants de première génération représentent 82 % des enquêtés et les

6. « *A freely-chosen lifestyle choice.* »

7. Le CIPD se présente comme une association professionnelle à but non lucratif pour le développement des ressources humaines avec plus de 140000 membres dans le monde.

8. On peut la comparer au National Living Wage (salaire minimum pour les plus de 25 ans) qui est entré en vigueur en avril 2016 au taux de 7,20 livres.

9. La question posée est de savoir si, dans leur travail, ils se sentent comme leur propre patron (« *feel like their own boss* »).

10. L'enquête porte sur un échantillon de 1001 conducteurs. Elle a été rendue possible grâce aux informations anonymisées fournies par Uber. Les deux premiers auteurs de l'étude sont des universitaires qui ont bénéficié d'un accord d'Uber. Les deux autres appartiennent à Uber Technologies. Les auteurs précisent que l'accord donnait à Uber « le droit de relire le texte uniquement pour confirmer l'absence d'erreurs dans la présentation des informations confidentielles, mais sans influence sur l'analyse ni la possibilité d'en contester les résultats ou les conclusions » (« *the right to review the paper solely to confirm that confidential information is being represented in a non-misleading fashion, but not to influence the analysis or dispute the findings or conclusions of the paper* »).

« White British » 6 %. Les répondants appartiennent à la moitié inférieure de la distribution des revenus avec une rémunération nette moyenne de 11,07 livres par heure de connexion <sup>11</sup>. Les trois quarts d'entre eux ont un revenu hebdomadaire inférieur au revenu médian des travailleurs londoniens. Relativement aux valeurs moyennes dans la population, ils manifestent à la fois un plus fort niveau de bien-être subjectif (*life satisfaction*) et un plus haut niveau d'anxiété. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que 82 % d'entre eux estiment que la liberté du choix des horaires de travail est plus importante que l'absence de droit au salaire minimum et aux congés payés. De manière complémentaire, 81 % préfèrent rester non-salariés (*independent contractors*) plutôt que d'avoir des horaires de travail contraints. La contrepartie est une incertitude sur les revenus qui est génératrice d'anxiété ; celle-ci se concentre dans la minorité qui souhaite accéder au statut de salarié et qui présente un plus faible niveau de *life satisfaction*.

Ainsi, même sur une population aussi fortement ciblée, un diagnostic d'hétérogénéité s'impose quant aux préférences et donc aux souhaits d'amélioration qui sont exprimés. Comme toujours lorsqu'on mesure des préférences dites subjectives, la question se pose du degré d'intériorisation de valeurs imposées par les idéologies dominantes. Il n'en reste pas moins que ces préférences commandent les comportements et qu'elles ne peuvent être ignorées par les syndicats. Une enquête portant sur 12 pays européens a mis en évidence, parmi les travailleuses et travailleurs des plateformes, de forts

contrastes quant aux attitudes à l'égard des syndicats et de l'action collective (Newlands *et al.*, 2018).

### Un statut juridique incertain

Sur le plan juridique, les comparaisons internationales montrent que la revendication dominante des syndicats porte sur la reconnaissance d'un lien de subordination et donc d'un statut salarial au bénéfice des personnes qui travaillent pour des plateformes. Les plateformes seraient alors désignées comme des employeurs. Dans les rares pays où ils ont été confrontés à des expériences de création de statuts spécifiques (travailleurs juridiquement non subordonnés mais économiquement dépendants), les syndicats ont le plus souvent rejeté cette solution.

Au Royaume-Uni, le débat sur la qualification juridique ne se borne pas à la reconnaissance ou non d'un statut salarial. Il se complique du fait de l'existence de trois statuts : *self-employed* (travailleurs indépendants), *workers* et *employees*. Ces deux derniers termes n'ont pas d'équivalent en droit du travail français <sup>12</sup>. Les *employees* sont définis, de manière tautologique, comme les personnes qui bénéficient d'un *contract of employment*. Elles ont seules le droit à toutes les protections inscrites dans la législation du travail et dans les accords collectifs. La difficulté est que cette notion n'est pas définie par la loi mais résulte d'une construction des tribunaux par combinaison d'un ensemble de critères (Deakin, Morris, 2012, Chapter 3 ; Freedland, Prassl, 2017). Les personnes

11. En mars 2018, le National Living Wage est de 7,50 livres tandis que le Living Wage pour Londres, qui est calculé par un organisme indépendant, est de 10,20 livres.

12. Il y aurait un contresens à traduire littéralement par « travailleurs » et « employés ». Nous conservons donc les termes anglais.

placées dans un lien de subordination sans bénéficier d'un *contract of employment* sont qualifiées de *workers*<sup>13</sup> et n'accèdent qu'à un socle réduit de droits (salaire minimum, congés payés, indemnités maladie légales, protection contre les discriminations). Tout l'enjeu des conflits juridiques actuels est de faire qualifier de *workers* les personnes travaillant pour des plateformes alors que ces dernières les considèrent comme des *self-employed*<sup>14</sup>.

En 2016, Theresa May demande à Matthew Taylor de préparer un rapport sur les améliorations qui pourraient être introduites dans la sphère du travail. Parmi les nombreuses questions abordées (Taylor *et al.*, 2017), le rapport met l'accent sur les conséquences négatives de l'incertitude qui règne dans ce domaine. Souvent, la travailleuse ou le travailleur ignore quel est son statut, donc quels sont ses droits, ou encore il se trompe sur ce point. La situation ne peut être clarifiée que par un recours coûteux et incertain devant le tribunal de l'emploi. C'est l'un des rares domaines où le rapport préconise une intervention du législateur pour qu'il définisse avec précision les trois catégories ; sous cette condition, elles seraient maintenues. La loi engendrerait une obligation pour tout utilisateur de main-d'œuvre d'en expliciter par écrit le statut dès le premier jour. De plus, le rapport propose de rebaptiser

les *workers* comme des *dependant contractors* en privilégiant le critère du contrôle auquel ils sont soumis pour les distinguer des *self-employed*. Dans sa réponse, le gouvernement s'est borné à annoncer qu'il engagerait des consultations sur cette proposition tout en s'assurant que soit préservée la flexibilité du marché du travail et que ne soit imposée aucune charge supplémentaire aux employeurs (HM Gouvernement, 2018). Le Trades Union Congress (TUC) a manifesté son désaccord sur ce point en considérant que l'introduction de la notion de *dependant contractor* contribuerait à conforter un statut précaire alors que sa revendication porte sur l'élimination de la catégorie intermédiaire pour se limiter à une différenciation binaire entre les *self-employed* et une catégorie large de *workers* qui bénéficieraient de l'ensemble des droits actuellement réservés aux seuls *employees* (TUC, 2018). Le gouvernement a rendu public le 17 décembre 2018 un projet de réforme de l'emploi qu'il présente comme la réforme la plus importante depuis 20 ans ; rien n'y est changé en ce qui concerne le régime juridique des plateformes<sup>15</sup>. Pour l'instant, l'offensive juridique des syndicats devant les tribunaux reste donc limitée à la reconnaissance de la qualité de *worker*.

13. En toute rigueur juridique, les *employees* constituent l'une des deux catégories de *workers*, mais dans la pratique seule la deuxième catégorie, ceux qui ne sont pas *employees*, est désignée par le terme *workers*. Nous respectons cet usage alors qu'il serait plus précis de parler de « *non-employees workers* » (Freedland, Prassl, 2017:14).

14. Il faut souligner, en comparaison avec les catégories du droit français, que les *workers* ne constituent pas un troisième statut qui serait intermédiaire entre celui de salarié et celui d'indépendant. Lorsqu'ils accordent le statut de *worker* à des personnes qui travaillent pour des plateformes, les tribunaux s'appuient sur la mise en évidence d'un lien de subordination et cette reconnaissance entraîne l'attribution de droits, certes réduits, qui sont ceux d'un salarié : salaire minimum, congés payés, etc.

15. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : May dépoussière le Code du travail, sans toucher aux contrats zéro heure ni à la *gig economy* », *Planet Labor*, 17 décembre 2018, n° 10943.

### Une mobilisation fragmentée des syndicats

Les travaux de comparaison internationale révèlent des répertoires d'action diversifiés des syndicats face au développement du travail organisé par des plateformes (Charhon, 2018 ; Fulton, 2018 ; Johnston, Land-Kazlauskas, 2018 ; Keune, 2013 ; Vandaele, 2018). Ils développent des politiques de *lobbying* auprès des pouvoirs publics accompagnées de campagnes de communication auprès de l'opinion publique (*name and shame*<sup>16</sup>) pour faire adopter une législation protectrice. Ils s'efforcent d'imposer aux plateformes la négociation d'accords collectifs. Ils agissent en justice pour faire reconnaître un statut salarial aux travailleuses et travailleurs. Ils créent des structures pour les syndiquer et les mobiliser, souvent à partir d'une offre de services, parfois en construisant des alliances avec d'autres acteurs de la société civile (mouvements civiques ou communautaires, coopératives...) <sup>17</sup>. Si le Royaume-Uni offre des exemples de telles initiatives (Labour Research Department, 2017), elles mettent en évidence un partage des tâches imprécis et une coordination faible entre trois niveaux : d'abord, celui du TUC ; ensuite, celui des grands syndicats généraux ; enfin, celui de syndicats créés hors du TUC en direction de toutes les formes de travail précaire.

#### Le TUC

En 2007, le TUC met en place une commission de haut niveau dont les travaux sont consacrés à l'emploi vulnérable (*vulnerable employment*). Son minutieux et volumineux rapport de

235 pages ne mentionne pas le travail pour ou sur les plateformes (TUC, 2007), ce qui traduit le fait que le phénomène n'avait encore à l'époque qu'un poids quantitatif négligeable. En 2012 encore, une étude montre les grandes difficultés que rencontrent les syndicats pour intervenir dans ce domaine, hormis quelques réussites locales parfois spectaculaires mais souvent provisoires (Simms, 2012). En 2017, un rapport sur le travail précaire (*insecure work*) consacre un chapitre à la « *gig economy* » (TUC, 2017). Ce rapport décrit les différents mécanismes du contrôle qu'exerce la plateforme sur la réalisation et la rémunération du travail. Les revendications de réforme législative portent principalement sur deux points. En premier lieu, pour lutter contre le faux travail indépendant (*bogus self-employment*), le TUC demande la création d'une présomption de salariat. Ce serait à l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'un travail indépendant librement choisi. En second lieu, le TUC, comme nous l'avons évoqué plus haut à propos du rapport Taylor, demande la suppression de la distinction entre *employees* et *workers* : une catégorie unique de *workers* devrait bénéficier de tous les droits aujourd'hui réservés aux *employees*.

Mentionnons aussi qu'en 2017, le TUC a publié un rapport sur les expériences conjointes entre syndicats et coopératives. Il met l'accent sur le potentiel de développement qu'offre l'économie des plateformes en s'appuyant sur l'exemple des coopératives de chauffeurs de taxis liées aux syndicats qui peuvent développer des applications pour faire face à la concurrence de firmes telles qu'Uber (Conaty *et al.*, 2017). Il n'était à

16. Dénoncer les pratiques des plateformes en les désignant explicitement.

17. Pour des illustrations sur la variété des initiatives, on peut consulter le site du réseau Sharers & Workers auquel participe l'IRES.

cette date possible de citer que quelques amorces locales.

### **Les syndicats généraux : l'exemple de GMB**

À l'égard de ses syndicats membres, le TUC n'a qu'une compétence d'impulsion et de coordination. C'est à eux que reviennent le choix des objectifs et des priorités ainsi que la mise en œuvre des actions. Dans la complexe structuration du syndicalisme britannique, la question des plateformes ne peut guère être traitée que par les grands syndicats généraux (multisectoriels et multiprofessionnels) qui ont traditionnellement été les seuls à assurer une certaine prise en charge de l'emploi précaire<sup>18</sup>. Le plus actif dans le domaine des plateformes a été GMB<sup>19</sup>, qui semble toutefois avoir concentré son action sur les services rendus aux adhérents (informations, conseils) et sur l'action devant les tribunaux pour faire reconnaître la qualité de *workers* aux personnes qui travaillent pour les plateformes (voir *infra*).

### **Independent Worker's Union of Great Britain**

IWGB est un petit syndicat<sup>20</sup> qui veut représenter des salariés précaires à bas salaires, souvent immigrés, notamment dans la sous-traitance et l'économie des plateformes. Il est né de conflits ou

micro-scissions dans les syndicats GMB, Unite<sup>21</sup> ou UNISON<sup>22</sup> à l'occasion de luttes au cours desquelles des groupes d'adhérents ont jugé leur syndicat insuffisamment combatif et trop limité à l'action juridique. IWGB pratique des mobilisations à la base avec des grèves, des occupations de lieux symboliques, des manifestations sur la voie publique et un recours imaginaire aux médias et à l'opinion publique<sup>23</sup>. Dans un premier temps, le syndicat a voulu démontrer la possibilité d'obtenir par ces moyens des gains concrets et immédiats en dehors d'une demande de reconnaissance pour la négociation collective. Dans le domaine des plateformes, son action la plus spectaculaire, parmi de nombreuses autres, a été le soutien à la grève spontanée accompagnée de manifestations qui a été menée au mois d'août 2016 par les livreurs de Deliveroo (Cant, 2017). L'entreprise avait décidé unilatéralement de remplacer une rémunération à l'heure par une rémunération à la course. Deliveroo a dû alors reculer et laisser aux livreurs le choix de leur mode de rémunération. Comme nous le verrons (*infra*), le syndicat a ensuite infléchi sa stratégie pour revendiquer sa reconnaissance au titre de la négociation collective. IWGB est structuré en sept sections qui disposent d'une large autonomie avec, dans

18. Une exception pourrait être constituée par les syndicats des professions du spectacle et des médias qui ont, de longue date, pris en charge les intérêts de travailleuses et de travailleurs qui, quoique qualifiés, occupent des emplois précaires, souvent non salariés. Toutefois, le travail pour des plateformes n'est encore que faiblement présent dans ces activités.

19. GMB est le troisième syndicat britannique avec 617 000 adhérents.

20. Il a déclaré 1 774 adhérents au 31 décembre 2017.

21. Unite, principalement présent dans le secteur privé, est le second syndicat britannique avec 1,3 million d'adhérents.

22. UNISON, principalement présent dans les services publics ou privatisés, est le premier syndicat britannique avec 1,4 million d'adhérents.

23. Voir par exemple « Independent Worker's Union of Great Britain », [https://en.wikipedia.org/wiki/Independent\\_Workers%27\\_Union\\_of\\_Great\\_Britain](https://en.wikipedia.org/wiki/Independent_Workers%27_Union_of_Great_Britain), consulté le 9 février 2019, le site d'IWGB ainsi que les témoignages de deux militants d'IWGB : Guy McClenehan, « We don't hate the gig economy, but it must change » et Max Dewhurst, « We are not entrepreneurs » in Graham, Shaw (2017).

le secteur des plateformes, la section des livreurs « Couriers and Logistics », par exemple pour Deliveroo, et la section des chauffeurs privés « United Private Hire Drivers », par exemple pour Uber <sup>24</sup>.

### Un début de reconnaissance de droits individuels

Nous nous limitons à la présentation détaillée du cas d'Uber qui est celui qui a eu le plus d'impact dans le débat juridique et social avant de mentionner d'autres conflits qui ont donné des résultats convergents.

#### Uber

Le conflit qui a opposé les chauffeurs d'Uber à leur plateforme est à ce jour le plus long, quoiqu'encore inachevé devant les tribunaux <sup>25</sup>. Dès 2015, ces chauffeurs multiplient les protestations et les campagnes d'information à propos du non-respect de leurs droits les plus fondamentaux. En 2016, avec l'appui du syndicat GMB, ils entament une action en justice contre le non-versement du salaire minimum, l'absence de droits aux congés payés et aux indemnités maladie (*sick pay*) ainsi qu'une durée du travail excessive <sup>26</sup>. Ils obtiennent gain de cause, le 28 octobre 2016, devant le tribunal de l'emploi (Employment Tribunal). Le juge se livre à une analyse approfondie des méthodes de gestion d'Uber <sup>27</sup>. L'entreprise qualifie les chauffeurs de « partenaires » (*partners*)

prétendument dotés du statut de travailleurs indépendants et qu'elle se bornerait à mettre en contact avec leurs clients grâce à l'application qu'elle leur propose. Le juge montre qu'elle recrute les chauffeurs après un entretien, qu'elle agréé le véhicule qu'ils utilisent, qu'elle indique un itinéraire optimum pour chaque course, qu'elle perçoit le paiement du client dont elle fixe le montant et sur lequel elle prélève une commission, que les chauffeurs ont l'obligation d'accepter au moins 80 % des propositions qui leur sont faites et peuvent être sanctionnés par une déconnexion s'ils n'atteignent pas un taux suffisant d'appréciations positives de la part des clients, qu'enfin les termes du contrat sont modifiés unilatéralement par une simple information que donne Uber aux chauffeurs. Le juge souligne que, si le contrat passé par Uber avec les chauffeurs utilise un vocabulaire fictif ou « tordu » (*twisted*), c'est la réalité de la relation contractuelle qui doit être prise en compte. Il complète son analyse par une formule appelée à un grand succès : « La notion qu'Uber à Londres est une mosaïque de 30 000 petites entreprises reliées par une plateforme commune est à nos yeux quelque peu ridicule <sup>28</sup>. » Les chauffeurs sont donc des *workers* et non des *self-employed*.

Le syndicat GMB salue une « victoire monumentale » (*a monumental victory*) et les juristes syndicaux considèrent que cette décision doit devenir

24. La section britannique des Industrial Workers of the World, avec un réseau de coursiers (Couriers Network) principalement implanté chez Deliveroo et UberEats, adopte les mêmes cibles de syndicalisation et la même stratégie combattive que le syndicat IWGB, mais diffuse peu d'informations (voir leur site).

25. Pour une présentation complète des aspects juridiques : Prassl (2017).

26. « Uber Facing Legal Action in UK Over its Workers' Rights », *BBC News*, July 29, 2015, <https://www.bbc.com/news/business-33699430>.

27. Employment Tribunals, *Y. Aslam, J. Farrar & others versus Uber*, Case Nos 2202550/2015 & Others, October 28, 2016, <https://goo.gl/oQENXW>.

28. « *The notion that Uber in London is a mosaic of 30 000 small businesses linked by a common platform is to our mind faintly ridiculous* » : Employment Tribunals, *Y. Aslam, J. Farrar & others versus Uber*, Case Nos 2202550/2015 & Others, October 28, 2016, p. 28, <https://goo.gl/oQENXW>.



valable pour toute la *gig economy*. Uber s'étant pourvu devant le tribunal d'appel (Employment Appeal Tribunal), ce dernier confirme le premier jugement en novembre 2017. Toutefois, le système judiciaire britannique autorisant trois degrés d'appel sur les affaires de principe<sup>29</sup>, Uber y a recours et la question vient le 30 octobre 2018 devant la cour d'appel qui confirme la décision en considérant que la rédaction du contrat par Uber, qui s'auto-définit comme un simple intermédiaire et définit les chauffeurs comme *independent contractors*, « ne reflète pas la réalité concrète de la relation<sup>30</sup> ». Cette séance de la cour d'appel a été précédée d'actions des chauffeurs organisées par IWGB. Elles ont d'abord pris la forme d'une « grève » de 24 heures le 9 octobre dans plusieurs villes sous la forme d'une déconnexion simultanée des portables accompagnée de manifestations devant les bureaux d'Uber ; les revendications principales portaient sur l'augmentation du prix des courses, le droit au salaire minimum et aux congés payés<sup>31</sup>. Ensuite, une manifestation devant la cour d'appel a été organisée le 30 octobre à laquelle

étaient appelés à se joindre tous les travailleurs précaires<sup>32</sup>.

### **D'autres résultats convergents**

Le 5 janvier 2017, un tribunal de l'emploi qualifie de *worker* une coursière à bicyclette travaillant pour Citysprint malgré les termes du contrat qu'elle avait signé et qui la qualifiait de *self-employed*. Cette qualification est jugée fictive compte tenu de la subordination où elle était placée à l'égard de son donneur d'ordre<sup>33</sup>.

Le 11 mai 2018, le tribunal d'appel confirme le jugement d'un tribunal de l'emploi<sup>34</sup> ayant qualifié de *workers* les chauffeurs qui travaillent pour Addison Lee, une entreprise ayant le même type d'activités qu'Uber mais qui loue ses voitures aux chauffeurs. Les contrôles et directives auxquels ils sont soumis suffisent à établir leur position subordonnée<sup>35</sup>.

Le 13 juin 2018, la Cour suprême donne une confirmation finale aux décisions prononcées par trois tribunaux de rang inférieur dans l'affaire *Pimlico Plumbers versus Smith*<sup>36</sup>. Monsieur Smith avait travaillé pendant six ans comme plombier pour l'entreprise

29. Une décision de l'Employment Tribunal peut être contestée successivement devant l'Employment Appeal Tribunal, puis devant la Court of Appeal et enfin devant la Supreme Court.

30. « *Do not reflect the practical reality of the relationship* » ; Court of Appeal, *Uber and Aslam, Farrar, Dawson & others*, Case No:A2/2017/3467, December 19, 2018, <https://goo.gl/ZVCNmg>.

31. C. Taylor, « Uber Drivers Strike Across the UK in Protest over Workers' Rights », *CNBC*, October 9, 2018, <https://goo.gl/rp4yXb>.

32. B. Quinn, « Uber Challenges Ruling on Drivers' Rights at Court of Appeal », *The Guardian*, October 30, 2018, <https://goo.gl/B8kBPk> ; J. Croft, « Uber Calls for UK Driver Ruling to be Overturned », *Financial Times*, October 30, 2018, <https://www.ft.com/content/80c59328-dc4b-11e8-8f50-cbae5495d92b>.

33. Employment Tribunals, *Dewhurst versus Citysprint*, Case No:2202512/2016, January 5, 2017, <https://goo.gl/oMyaBq>.

34. R. Booth, « Addison Lee Wrongly Classed Drivers as Self-employed, Tribunal Rules », *The Guardian*, September 25, 2017, <https://goo.gl/Gq5D1H>.

35. Employment Appeal Tribunal, *Addison Lee versus Gascoigne*, Appeal No. UKEAT/0289/17/LA, May 11, 2018, <https://goo.gl/tT867n>.

36. Voir Lokiec (2018) ; P. Lorber, « UK Supreme Court and Gig Economy: Another Step in the Right Direction for Workers », *Regulating for Globalization*, June 18, 2018, <https://goo.gl/t6Xzb4> ; Supreme Court, *Pimlico Plumbers and Another versus Smith*, [2018]UKSC 29, June 13, 2018, <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf>.

Pimlico qui avait mis fin à un contrat qu'elle présentait comme un contrat de prestation de services. Les tribunaux, en utilisant la méthode des faisceaux d'indices ont, comme dans le cas d'Uber, considéré qu'il ne fallait pas se limiter à la qualification juridique donnée par la firme mais analyser le contenu réel de la relation contractuelle. Si le statut d'*employee* n'a pas été reconnu, celui de *worker* a été confirmé par la Cour en s'appuyant sur diverses contraintes pesant sur la personne, en particulier le fait d'être soumis à un système de suivi GPS.

En 2017 et 2018, des décisions analogues ont été prises par divers tribunaux à l'encontre des firmes Hermes (livraison de colis), Excel (coursiers), eCourier (entreprise de coursiers appartenant à Royal Mail). Les contrats inventés par les plateformes semblent donc être systématiquement requalifiés par les tribunaux, mais seulement au titre du statut de *worker* et non d'*employee*. Si pour les personnes concernées, le gain n'est pas négligeable, il reste limité.

### Des droits collectifs encore contestés

En ce qui concerne la reconnaissance des syndicats et de leur droit à négocier des accords collectifs, la situation quoiqu'encore incertaine est aujourd'hui

défavorable<sup>37</sup>. Le cas de Deliveroo est emblématique.

Dans le droit et dans les traditions britanniques, un employeur est libre de reconnaître (ou non) un ou plusieurs syndicats et de déterminer les domaines dans lesquels il accepte de négocier. Historiquement, les solutions ont évolué en fonction des stratégies patronales, des politiques d'implantation des syndicats et du rapport de force qui en résultait. Cependant, en 1999, le gouvernement a créé une procédure légale permettant aux syndicats d'obtenir, selon des modalités restrictives, leur reconnaissance par l'employeur et par là un droit à la négociation collective. Dans ces cas, la décision relève du Central Arbitration Committee (CAC, Comité central d'arbitrage)<sup>38</sup>. Une décision récente de ce comité semble avoir pris, sur un cas précis, le contrepied de l'évolution de la jurisprudence.

En novembre 2016, IWGB demande à Deliveroo d'être reconnu pour la négociation collective dans un secteur géographique de l'agglomération de Londres. Il s'agit pour le syndicat de créer un précédent dans une unité de négociation où il bénéficie d'une position relativement forte. Face au refus de l'entreprise, le syndicat porte l'affaire devant le CAC qui adopte, le 14 novembre 2017, une position négative<sup>39</sup> (Vicente, 2018). Certes, il reconnaît la représentativité d'IWGB dans

37. Il faut souligner la bizarrerie de la situation juridique en matière d'exercice des droits collectifs. Dans la mesure où les personnes travaillant pour les plateformes sont qualifiées par ces dernières de *self-employed*, les syndicats échappent à la législation extrêmement restrictive qui pèse sur le droit de grève des salariés (obligation de vote préalable par correspondance, obligation de préavis, responsabilité sur le comportement des piquets de grève, etc.), d'où la possibilité pour eux de lancer des grèves « sauvages » qui ne peuvent être sanctionnées. En revanche, lorsque leurs revendications portent sur les rémunérations, donc sur les prix des services, ils peuvent être attaqués pour violation des règles européennes de libre concurrence en matière de services.

38. Ce comité est un organisme public indépendant. Ses décisions sont prises par un jury qui, aux côtés d'un représentant des employeurs et d'un représentant des salariés, est présidé par un juge professionnel.

39. CAC, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) and RooFoods Limited T/A Deliveroo*, Case Number TUR1/985(2016), November 14, 2017, <https://goo.gl/gPyfxA>.

l'unité de négociation choisie par ce syndicat. Celui-ci a fait la preuve que le taux de syndicalisation était supérieur à 10 % et, en tenant compte de la vigoureuse campagne hostile menée par Deliveroo, tout indique aux yeux du CAC que la majorité des coursiers appuient la demande. Mais le CAC considère que, sans avoir à tenir compte des autres composantes du contrat imposé unilatéralement par Deliveroo, une seule de ses clauses suffit à retirer aux coursiers la qualité de *worker*. En effet, ayant la liberté d'accepter ou de refuser les missions qui leur sont proposées par l'intermédiaire de l'application, ils peuvent, avant ou après l'avoir acceptée, la déléguer à un remplaçant qu'ils choisissent sous leur seule responsabilité (droit de substitution). Il n'existe donc pas une obligation personnelle d'accomplir la prestation, ce qui constitue l'une des conditions nécessaires pour la reconnaissance de la qualité de *worker*. Le syndicat ne peut demander un droit de négociation collective dès lors qu'il s'agit de travailleurs indépendants.

IWGB fait appel en invoquant l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme selon lequel « toute personne a (...) le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ». Mais, le 5 décembre 2018, l'instance d'appel des décisions du CAC, la High Court, confirme la position du CAC tout en soulignant que les coursiers étaient libres d'adhérer individuellement à un syndicat et que des accords volontaires restaient possibles <sup>40</sup>. IWGB a décidé de faire appel au niveau supérieur de juridiction.

---

### Difficultés et incertitudes de l'action syndicale

Confrontés à une population hétérogène dans ses caractéristiques objectives comme dans ses préférences et ses comportements, les syndicats sont à la peine pour définir et mettre en œuvre un répertoire d'action adapté. La dispersion physique des personnes concernées accroît les obstacles à la mobilisation et à la création d'identités collectives. Pour l'instant, des conflits collectifs ne se sont développés que dans les villes où des effectifs suffisamment importants pouvaient se trouver en contact et connaissaient des conditions de travail analogues (Uber, Deliveroo, par exemple). Si des résultats significatifs ont été parfois obtenus sur le champ, ils n'ont que rarement conduit à la création de structures durables de représentation. La mobilisation *online* par les réseaux s'est révélée utile, mais surtout pour la circulation de l'information. De ce fait, les syndicats britanniques semblent aujourd'hui concentrer leurs efforts sur l'action juridique. Ils y ont obtenu des résultats non négligeables, mais avec le risque que les plateformes modifient unilatéralement le contenu des contrats pour échapper à une jurisprudence complexe et évolutive. L'introduction par elles d'une clause de liberté de substitution pour le prestataire en constitue une bonne illustration. Des progrès décisifs ne seraient possibles que par l'introduction d'une législation qui expliciterait les critères de qualification de la relation individuelle de travail et les modalités d'exercice des droits à l'organisation et à l'action collective. Aujourd'hui, il n'en est plus question.

---

40. S. Butler, « Deliveroo Riders Lose High Court Battle to Gain Union Recognition », *The Guardian*, December 5, 2018, <https://goo.gl/xXWeNS>.

**Sources :**

Berger T., Frey C.B., Levin G., Danda R.S. (2018), *Uber Happy? Work and Well-being in the "Gig Economy"*, Working Paper to be presented at the 68th Panel Meeting of Economic Policy, October, [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/201809\\_Frey\\_Berger\\_UBER.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/201809_Frey_Berger_UBER.pdf).

Cant C. (2017), « Precarious Couriers Are Leading the Struggle Against Platform Capitalism », *Political Critique*, August 3, <https://goo.gl/hdpktN>.

Charhon P. (2018), *Plateformes numériques : mobilisation collective, innovation et responsabilité sociales*, Études et Dossiers, Pour la Solidarité, Up, juin, <https://goo.gl/ZcnK5U>.

CIPD (2017), *To Gig or not to Gig ? Stories from the Modern Economy*, Survey Report, March, London, <https://goo.gl/FUerMS>.

Conaty P., Bird A., Ross C. (2017), *Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies*, A report for the TUC from Co-operatives UK and the Co-operative College, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Co-opReport.pdf>.

Deakin S., Morris G.S. (2012), *Labour Law*, 6th edition, Oxford/Portland, Hart Publishing.

Freedland M., Prassl J. (2017), « Employees, Workers and the "Sharing Economy": Changing Practices and Changing Concepts in The United Kingdom », *Oxford Legal Studies Research Paper*, n° 19/2017, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932757>.

Fulton L. (2018), *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, CES, Bruxelles, <https://goo.gl/qzRH2n>.

Graham M., Shaw J. (2017), *Towards a Fairer Gig Economy*, Meatspace Press, <https://goo.gl/7VFaf17>.

HM Government (2018), *Good Work. A Response to the Taylor Review of Modern Working Practices*, London, February, <https://goo.gl/jPzHAL>.

Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S., Holts K. (2018), *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, Fondation for European Progressive Studies, UNI Europa and University of Hertfordshire, <https://doi.org/10.18745/DS.19911>.

Johnston H., Land-Kazlauskas C. (2018), *Organizing On-Demand: Representation, Voice,*

*and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva, <https://goo.gl/bQQQ3X>.

Keune M. (2013), « Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries », *International Journal of Labour Research*, vol. 5, n° 1, p. 59-78, <http://hdl.handle.net/11245/1.398035>.

Labour Research Department (2017), « Unions Take On Challenges of Organising in Gig Economy », *Labour Research*, September, p. 14-17.

Lokiec P. (2018), « Royaume-Uni. L'économie collaborative (Gig Economy) », *Revue de droit du travail*, n° 10, octobre, p. 701-702.

Newlands G., Lutz C., Fieseler C. (2018), « Collective Action and Provider Classification in the Sharing Economy », *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, n° 3, p. 250-267, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12119>.

Office for National Statistics (2017), *The Feasibility of Measuring the Sharing Economy: November 2017 Progress Update*, <https://goo.gl/ds35HE>

Prassl J. (2017), « Uber devant les tribunaux : le futur du travail ou juste un autre employeur ? », *Revue de droit du travail*, n° 6, juin, p. 439-445.

Simms M. (2012), *Trade Unions Responses to Precarious Work. UK Report*, Report to the Project "Bargaining for Social Rights", University of Warwick, [http://archive.uva-aiaa.net/uploaded\\_files/regular/BARSORIReportUK.pdf](http://archive.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/BARSORIReportUK.pdf).

Taylor M., Marsh G., Nicol D., Broadbent P. (2017), *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, London, <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>.

TUC (2007), *Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment*, London, [http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE\\_full\\_report.pdf](http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf).

TUC (2017), *The Gig is Up. Trade Union Tackling Insecure Work*, London, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/the-gig-is-up.pdf>.

TUC (2018), *Taylor Review: Employment Status, TUC Response to the BEIS/HMT/HMRC Consultation*, London, <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/taylor-review-employment-status>.

## ROYAUME-UNI

Vandaele K. (2018), « Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe », *Working Paper*, n° 2018.05, ETUI, <https://goo.gl/yXsvGQ>.

Vicente M. (2018), « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *Revue de droit du travail*, n° 7, juillet-août, p. 515-518.