

Royaume-Uni

Le rôle central des autorités publiques et des tribunaux dans la régulation des VTC

Zoe ADAMS¹

Cet article analyse le rôle des autorités et des tribunaux britanniques dans la configuration de l'environnement qui a sous-tendu le développement des entreprises de voitures de transport avec chauffeur (VTC²), et dans lequel elles opèrent aujourd'hui au Royaume-Uni. Il avance que s'il est tentant de reprocher aux grandes entreprises comme Uber les mauvaises conditions de travail et les problèmes de sécurité publique qui sont associés aux VTC, les autorités et les tribunaux britanniques ont en réalité largement contribué à favoriser et à encourager les pratiques commerciales à l'origine des critiques formulées à leur rencontre.

La première partie revient sur la genèse de la réglementation des taxis et présente l'état actuel du marché britannique des taxis et des VTC. La deuxième partie s'intéresse au contexte réglementaire

distinct des taxis et des VTC. La troisième explique l'importance et les conséquences des différentes décisions juridiques et politiques prises depuis 2012 en matière de classement et de catégorisation des entreprises comme Uber, et de leurs pratiques commerciales, ainsi que la manière dont ces décisions ont influencé l'évolution du secteur. La quatrième examine l'opposition à laquelle les opérateurs de plateformes de VTC ont été confrontés de la part de divers acteurs du secteur, et la façon dont cela a influencé les campagnes en faveur de réformes. La cinquième examine ces tentatives de réforme en détail. Les parties six et sept se penchent enfin sur les enjeux autour des questions du statut d'emploi et des protections accordées aux travailleurs, ainsi que sur les nouvelles formes d'organisation collective des travailleurs de la *gig economy*.

1. Maîtresse de conférences associée à la faculté de droit de l'université de Cambridge. Cet article a été traduit de l'anglais par Marie-Paule Bonnafous.

2. Le terme de VTC (en anglais, *transportation network company*) n'est pas en usage au Royaume-Uni, où est utilisé celui de Private Hire Vehicle (PHV). Nous employons dans cet article celui de VTC, les deux termes s'équivalant [NdlR].

La genèse des VTC : le « *minicab* »

Lorsque les premiers taxis exerçant sans licence officielle entrent sur le marché britannique des taxis en 1961 (« *minicabs* »), le gouvernement déclare sans ambiguïté : « Nous ne permettrons pas que le privilège de “prendre en charge des clients dans la rue” (“*ply for hire*”), qui est réservé par la loi aux taxis agréés, soit accordé à des véhicules qui ne sont pas soumis à des contrôles appropriés, administrés par une autorité publique et qui sont conduits par des personnes qui ne sont pas non plus soumises à des contrôles appropriés³. » En novembre 1994, cependant, au moins 35 000 *minicabs* exercent leur activité à Londres, offrant ouvertement leurs services dans la rue au mépris flagrant de la réglementation en vigueur sur les taxis. En 2018, le nombre de *minicabs* à Londres, ou « VTC » selon la terminologie officielle, avoisine les 100 000.

Il va sans dire que l'arrivée du *minicab* sur le marché britannique des « taxis » dans les années 1960 provoque une levée de boucliers chez les opérateurs historiques et, à terme, dans le grand public. Ce n'est qu'à la suite de campagnes de longue haleine menées par les chauffeurs de taxi, puissamment organisés depuis la fin du XIX^e siècle, que le gouvernement décide finalement d'intervenir – d'abord en interdisant aux véhicules sans licence de se présenter comme étant « libres à la course » (« *available for hire* ») et ensuite en accordant aux autorités locales le droit de délivrer des licences aux chauffeurs, opérateurs et véhicules VTC – un droit qui n'est cependant octroyé à Londres qu'en 1998.

Aujourd'hui, la principale différence entre le *minicab* et le taxi (ou « Hackney Carriage ») est que seul ce dernier est autorisé par la loi à « offrir ses services dans la rue » (prise en charge de clients dans la rue ou au départ de stations de taxis) et à utiliser un taximètre (dispositif permettant de calculer le prix de la course), en contrepartie de quoi le taxi (propriétaire et chauffeur) est soumis à de rigoureux contrôles qualité. Les VTC, qui exploitent un service de transport de passagers similaire, ne bénéficient pas de ce privilège, doivent être réservés à l'avance (par téléphone, en personne – ou, fort probablement, *via* une « appli »), et sont donc soumis à des contrôles nettement moins stricts.

S'il n'est plus vrai que les VTC échappent à toute régulation, le régime qui leur est applicable est différent de celui auquel sont soumis les taxis et, de nombreux égards, moins strict. Les coûts d'entrée dans le secteur des VTC sont par conséquent nettement inférieurs à ceux du secteur des taxis, ce qui, comme nous le verrons plus loin, s'est révélé particulièrement important pour les « nouvelles » sociétés de transport en réseau (comme Uber) qui cherchent à pénétrer le marché britannique depuis 2012.

Aujourd'hui, l'Angleterre compte plus de 285 000 taxis et VTC agréés. Les taxis représentent un quart de cette flotte. À Londres, le nombre de véhicules agréés frôle les 109 000, les taxis représentant moins d'un cinquième de ce total (Department for Transport, 2018). De plus, sur les quelque 114 000 chauffeurs agréés dans la capitale, Uber en compte 45 000, contre 4 000 seulement pour Addison Lee, son principal concurrent

3. HC Deb 07 June 1961 vol. 641 cc1348-56, 1353 per Mr Dennis Vosper.

avant 2019⁴. Si Uber reste l'acteur dominant aujourd'hui, les choses pourraient peut-être changer : l'estonien Bolt, nouveau venu sur le marché, a recours à 20 000 chauffeurs agréés à Londres, et plusieurs autres entreprises semblent prêtes à lui emboîter le pas⁵.

Le cadre réglementaire distinct des taxis et des *minicabs*

La réglementation britannique sur les taxis repose sur la loi de 1847 relative aux dispositions de la police de ville (Town Police Clauses Act) telle qu'amendée par la loi de 1976 sur les pouvoirs locaux, et dispositions diverses (Local Government (Miscellaneous Provisions) Act). Ces lois habilite les autorités locales à délivrer des licences aux taxis (véhicules) et aux chauffeurs, et confèrent des pouvoirs similaires en ce qui concerne les VTC (véhicules, opérateurs et chauffeurs). Les autorités locales déterminent les conditions d'octroi des licences de taxi, de sorte qu'il existe environ 300 régimes différents en vigueur au Royaume-Uni. Les chauffeurs doivent démontrer aux autorités qu'ils sont des « personnes qualifiées » (« *fit and proper* »), une expression dont chaque *council* est libre de définir le sens. Dans la pratique, les autorités exigent généralement une vérification rigoureuse des antécédents judiciaires, une visite médicale ainsi qu'un examen de « connaissance » topographique (comme le célèbre test « Knowledge of London » obligatoire dans la capitale). La plupart des autorités locales plafonnent en outre le nombre de licences de taxi délivrées

et fixent le tarif maximum de la course (Butcher, 2018).

Depuis 1976, les autorités locales sont également habilitées à délivrer des licences de VTC aux chauffeurs, aux véhicules et aux opérateurs (en charge des « réservations »), et la plupart des autorités font usage de ce pouvoir. Encore une fois, l'autorité doit s'assurer que l'individu est une « personne qualifiée », concept dont l'interprétation est généralement moins stricte pour les VTC que pour les taxis. Les autorités locales n'ont pas le pouvoir de limiter le nombre de licences délivrées aux VTC, ni de réglementer leurs tarifs ; la réglementation relative aux véhicules est moins stricte et les exigences imposées aux chauffeurs en termes de connaissances et de vérification des antécédents beaucoup moins draconiennes que pour les taxis.

À Londres, le système est légèrement différent. Dans la capitale, c'est Transport for London (TfL) qui délivre des licences aux taxis et aux chauffeurs en vertu de la Metropolitan Public Carriage Act 1869 et du London Cab Order 1934 (SI 1934/1346). TfL fixe la grille tarifaire et approuve le prix des licences pour les chauffeurs et les véhicules. Pour être chauffeur de taxi, il faut être âgé d'au moins 21 ans, être médicalement apte à la conduite, avoir un casier judiciaire vierge, justifier de sa situation financière, et avoir réussi le test « Knowledge of London ». De plus, compte tenu de la réputation des *black cabs* londoniens, les spécifications des véhicules sont particulièrement strictes, et doivent répondre aux normes imposées par les conditions d'admissibilité métropolitaines (Metropolitan

4. Addison Lee, « Courier Drivers », 2019, <https://www.addisonlee.com/private-hire-drivers/courier-drivers/>.

5. I. Lunden, « Ola gets a taxi license in London and plans to launch services in September », *TechCrunch*, July 4, 2019, <https://tcrn.ch/2QCmN6Q>.

Conditions of Fitness). Contrairement au reste du Royaume-Uni, TfL ne peut toutefois pas imposer de limites au nombre de licences de taxi accordées, mais elle réglemente les tarifs, comme c'est aussi le cas ailleurs dans le pays.

Les VTC sont restés non réglementés à Londres beaucoup plus longtemps qu'ailleurs, les licences ayant été introduites progressivement à partir de 1998. Depuis 2000, TfL est également responsable de la délivrance des licences de VTC (opérateurs, chauffeurs et véhicules), dont les critères sont similaires à ceux qui s'appliquent aux taxis, à la différence que les spécifications des véhicules sont moins strictes, que les chauffeurs sont dispensés de l'examen « Knowledge of London » et, en pratique, qu'il est moins difficile de prouver que l'on satisfait aux critères de « personne qualifiée ». Les exploitants de VTC doivent également prouver à TfL qu'ils sont « qualifiés » : ils doivent pouvoir démontrer qu'ils respectent les exigences réglementaires relatives à la gestion d'une entreprise, sans que cela les oblige pour autant, à ce jour, à se conformer au droit du travail. Et, bien entendu, les tarifs des VTC ne sont pas réglementés, comme c'est le cas dans le reste du pays.

Bien avant l'apparition des plateformes de réservation de VTC (« *ride-hailing* »), le marché britannique pouvait donc être scindé, du fait du cadre législatif, en deux segments : le marché du « *plying for hire* » (taxi), opérant dans les zones métropolitaines, et celui de la pré-réservation, où taxis et VTC sont en concurrence sur un périmètre plus large, les premiers passant généralement par des réseaux de radio-taxis et les seconds par des « opérateurs » ou des « centrales

de réservation » (« *booking offices* »). Dans chaque cas, la majorité des chauffeurs possèdent (ou louent) leur véhicule et sont affectés (au moins à des fins statistiques) à la catégorie des travailleurs indépendants ; ils paient leurs impôts et leurs cotisations sociales sur cette base.

À l'heure où un nombre croissant de taxis sont réservés à l'avance (par l'intermédiaire d'un service de diffusion d'appels pour les radio-taxi) et où de nombreux VTC sont réservés tout juste avant la prise en charge (*via* une « appli »), le postulat selon lequel les VTC et les taxis opèrent sur des marchés distincts est de moins en moins défendable. Pour autant, le gouvernement britannique se montre réticent à unifier les deux régimes, réticence que des entreprises comme Uber semblent particulièrement promptes à exploiter.

Le « modèle Uber », à savoir des services de transport à la demande intermédiés par des applications, se situe exactement à l'intersection de ces deux segments de marché. On ne sait donc pas clairement si Uber doit être classé comme faisant partie du marché du *plying for hire* ou comme faisant partie du marché « à réserver à l'avance », et donc s'il doit être soumis à la réglementation nettement plus stricte applicable au secteur des taxis. D'une part, « lorsque l'écran d'un *smartphone* affiche 20 véhicules dans un rayon de moins d'un kilomètre et que l'un d'entre eux répond et se dirige directement vers son client, il est vraiment difficile d'affirmer que ces véhicules sont réservés à l'avance conformément à l'esprit de la réglementation d'origine »⁶. D'autre part, cependant, il est également difficile d'affirmer que réserver un Uber équivaut à héler un taxi dans la rue ou à

6. HC Deb 20 October 2015 vol. 765, cc639-656, 643 per Lord Borwick.

se présenter à une station de taxis. Il va sans dire que si Uber devait être considéré comme faisant partie du marché du *plying for hire* au Royaume-Uni, son modèle économique perdrait toute viabilité : il n'aurait pas accès à un aussi grand nombre de chauffeurs (les coûts de licence des taxis étant bien plus élevés), il ne pourrait pas recourir à sa célèbre technique du « *surge pricing* » (les tarifs des taxis étant strictement réglementés), ni forcément compter sur les chauffeurs pour mettre leurs véhicules à disposition, vu l'ampleur des frais liés à l'acquisition et à l'entretien d'un véhicule satisfaisant aux rigoureux critères auxquels sont soumis les taxis agréés. Heureusement pour Uber, les autorités britanniques n'ont pas l'intention de le contraindre à se conformer à une réglementation aussi stricte – et Uber a prouvé qu'il était prêt à lutter pour son droit à ne pas s'y conformer.

La politique de catégorisation : Uber, VTC ou taxi ?

En 2012, lorsqu'Uber entre sur le marché britannique, et en l'absence d'une définition officielle du *plying for hire*, la question est entièrement d'ordre politique : Uber (ainsi que ses véhicules et ses chauffeurs) *doit-il* être soumis aux règles applicables aux taxis, ou bien *doit-il* être considéré comme un opérateur de VTC et ses chauffeurs et leurs véhicules être réglementés en conséquence ? La législation et la jurisprudence n'ont pas clairement tranché cette question, ni dans un sens ni dans l'autre.

Dès le début, les chauffeurs de taxi londoniens s'opposent à la décision d'accorder à Uber une licence d'opérateur de VTC. L'application Uber,

selon eux, fonctionne comme un taximètre et, à ce titre, Uber (ou plutôt ses chauffeurs et leurs véhicules) doit être soumis à la réglementation applicable aux taxis. TfL défend cependant dès le départ Uber contre ces allégations, et quand elle s'adresse à la Haute Cour de justice (High Court of Justice) en 2015, son avis sur cette question est confirmé : « Un taximètre, aux fins de l'article 11 du Private Hire Vehicles Act 1998 (qui érige en infraction le fait pour un "taxi" sans licence de se servir d'un taximètre) ne comporte pas de dispositif qui reçoit des signaux GPS pendant un trajet et transmet les données GPS vers un serveur situé en dehors du véhicule, lequel serveur calcule un tarif partiellement ou totalement déterminé en fonction de la distance parcourue et du temps passé et renvoie les informations tarifaires à l'appareil (...) ; si le *smartphone* utilisant l'application du chauffeur peut jouer un rôle essentiel dans le calcul du tarif, cela n'en fait pas un appareil "destiné" au calcul des tarifs, ce qui reviendrait à enfreindre l'interdiction relative à l'utilisation du taximètre ⁷. »

Le débat ne s'arrête toutefois pas là : non seulement l'application Uber fonctionne de façon similaire à un taximètre, mais elle permet également aux véhicules d'« offrir leurs services dans la rue ». En d'autres termes, en indiquant qu'un véhicule est disponible (et en le localisant) sur le téléphone des clients, l'application elle-même « invite » implicitement les clients à faire appel aux services de ce véhicule, ce qui permet au chauffeur (et au véhicule) d'offrir ses services dans la rue. Il semblerait donc qu'un chauffeur, *simplement en utilisant l'application*, se

7. *Transport for London v Uber London Ltd* [2015] EWHC 2918 (Admin), [49], October 16, 2015.

rende coupable du fait d'offrir ses services dans la rue sans licence.

Toutefois, lorsque la Haute Cour est saisie de cette plainte, elle la rejette : il n'y a pas violation de l'interdiction prévue par la loi d'offrir ses services dans la rue parce qu'il est impossible d'affirmer que le véhicule (ou son chauffeur) offre ses services dans la rue au sens où il invite des clients à faire appel à lui : seule l'appli « cherche » la clientèle – et la législation ne fait (bien évidemment) aucune mention des « applis ».

Comme l'a fait remarquer Gerald Gouriet, QC, expert en droit des licences, l'affaire « ne me semble pas avoir entièrement répondu à la question que j'espérais voir clarifiée une bonne fois pour toutes : peut-on “chercher de la clientèle” par des moyens électroniques, c'est-à-dire en passant par les “applis” du chauffeur et du client, ou faut-il, pour “offrir ses services dans la rue”, qu'il y ait contact visuel avec les passants ? Je répondrais à la première de mes questions par l'affirmative et à la deuxième par la négative, mais, visiblement, la Haute Cour ne semble pas être du même avis que moi⁸. »

Bien entendu, au moment de la promulgation du Town and Police Clauses Act en 1847, il était impossible d'envisager un système de réservation « reposant sur des applications » de même qu'au moment de la rédaction du règlement de VTC initial : sur ce point, la Cour avait tout à fait raison. Mais la Cour aurait pu raisonner par analogie à partir d'affaires établies, et donc s'attaquer à la véritable

question au cœur du problème : comment des entreprises comme Uber, et la technologie sur laquelle repose leur modèle d'affaires, devraient-elles être réglementées/classées (étant donné les principes inscrits dans la loi), aux fins de la régulation des taxis et des VTC ? Or, la Cour s'est abstenue de se prononcer⁹.

Les problèmes persistants d'Uber

Bien qu'il ait été effectivement décidé qu'Uber devait être régulé comme un opérateur de VTC, en 2017, la controverse concernant ses activités commerciales ne s'est pas apaisée. À la suite des pressions exercées par les acteurs traditionnels du secteur, et face aux préoccupations croissantes relatives à la sécurité du public, TfL annonce (de manière discutable) qu'elle ne renouvellera pas l'agrément d'Uber à Londres, car « l'approche et la conduite d'Uber dénotent un manque de responsabilité sociale » concernant, en particulier, le signalement d'infractions graves, l'obtention d'un certificat médical et la vérification des antécédents des chauffeurs. TfL s'inquiète également du fait qu'Uber utilise son logiciel « Greyball » pour éviter à ses chauffeurs de se faire repérer par les autorités dans les zones où ils n'ont pas le droit d'opérer.

Si cette décision est accueillie favorablement par le maire de Londres, Sadiq Kahn, les défenseurs du droit du travail et les *black cabs* londoniens, elle l'est moins par le grand public – et par la Première

8. C.J. McKinney, « Uber wins High Court battle over breach of 1847 taxi law », *Legal Cheek*, February 11, 2019, <http://bit.ly/2KBd25a>.

9. Comparer l'attitude des tribunaux britanniques à celle des tribunaux australiens, qui ont expressément souligné la nécessité d'adapter les notions en vigueur en matière d'emploi à l'évolution des réalités étant donné les questions importantes d'intérêt public qui se posent, « car les nouvelles technologies ont un impact sur l'évolution de la nature du travail », *Klooger v. Foodora* [2018] FWC 6836 [103]-[104], November 16, 2018.

ministre de l'époque, Theresa May. Cette dernière déclare immédiatement que l'interdiction est « disproportionnée », susceptible de « porter atteinte à des millions de personnes » (les clients qui dépendent d'Uber) et de menacer des milliers d'emplois ¹⁰. Même l'Independent Worker's Union of Great Britain (IWGB, Syndicat britannique des travailleurs indépendants), principal représentant des chauffeurs de VTC au Royaume-Uni, critique la position de TfL :

« Le fait de retirer à Uber sa licence après cinq ans de laisser-faire témoigne de failles systémiques chez TfL. Plutôt que d'interdire Uber, TfL aurait dû renforcer sa surveillance réglementaire, arrêter d'accorder des licences à tout-va et protéger les droits des chauffeurs en matière de droit du travail ¹¹. »

Toutefois, les médias et l'opinion publique étant majoritairement de son côté, Uber fait appel de la décision de TfL, non sans avoir préalablement apporté des modifications à son modèle opérationnel et quelques changements notables à sa gestion. Cette stratégie fonctionne bien auprès de la Haute Cour qui accepte, en 2018, de renouveler la licence d'Uber pour 15 mois, sous certaines conditions. Cette décision est contestée, en vain, en 2019, par la London Taxi Drivers Association, dans un recours judiciaire invoquant la partialité de la justice. Mais, en septembre 2019, à la fin de ce délai de 15 mois, TfL inflige un sérieux revers à Uber en ne renouvelant sa licence que pour deux mois dans un premier temps, puis en refusant de lui renouveler en

novembre 2019 pour défaut de sécurité des passagers. Uber va faire appel de cette décision, ce qui lui permettra de continuer d'opérer dans la capitale britannique pendant ce temps.

Au-delà de ses problèmes de licence, Uber se heurte également à une vive opposition de la part des acteurs du secteur. Il y a eu des actions directes (manifestations et grèves des chauffeurs de taxi, des chauffeurs d'Uber et des clients), un *lobbying* actif pour une application plus rigoureuse de la loi (contre Uber) et diverses campagnes pour une réforme réglementaire. On a des preuves que GMB, Private Hire Board et London Private Hire Car Association, par exemple, ont tous fait pression en faveur de l'introduction d'un nouveau test d'anglais, conçu, selon United Private Hire Drivers (une branche d'IWGB), pour « tirer une balle dans le pied d'Uber ». Ils ont cependant rapidement fait machine arrière lorsque toutes les implications de cette proposition sont clairement apparues ¹².

Uber fait également pression sur le gouvernement en faveur d'une réforme, à la fois dans le cadre du processus de consultation des parties prenantes de TfL et en dehors de celui-ci. Par exemple, en début d'année, une conversation privée entre Uber et TfL conduit cette dernière à revenir sur sa décision de limiter le nombre de licences de VTC (soutenue dans plusieurs études et rapports sur le secteur) et d'introduire à la place un nouveau système de péage (« *congestion charge* ») pour les VTC – dont Uber

10. S. Lister, « Theresa May calls Uber's London ban "disproportionate" and says it damages "millions of lives" », *The Independent*, September 28, 2017, <http://bit.ly/2D04a4M>.

11. J. Farrar, IWGB reaction to TfL decision to revoke Uber's license, September 22, 2017, <https://iwgb.org.uk/en/post/5aa706ab9ec6b/iwgb-reaction-to-tfl-decision->

12. UPHD, « Why we will demo against the English language test & for worker rights on December 14 at Mayor's Question Time », December 7, 2016, <http://bit.ly/2pta0IO>.

pourra répercuter le coût sur ses chauffeurs¹³. Uber n'accepte pas non plus passivement les réformes introduites ces dernières années : une seule réforme l'a été sans avoir été directement contestée (généralement en vain) par Uber devant les tribunaux¹⁴.

Une politique de réforme « accommodante »

La présence d'Uber au Royaume-Uni ne provoque pas seulement de vives réactions de la part des opérateurs historiques et de l'opinion publique, elle révèle également un certain nombre de faiblesses du cadre réglementaire – des faiblesses qui existent depuis des décennies. À cet égard, l'observation faite par United Private Hire Drivers (une branche d'IWGB) est prémonitoire : le problème n'est pas seulement Uber, « les chauffeurs de *minicabs* au Royaume-Uni sont exploités par les opérateurs depuis des années... L'arrivée d'Uber sur le marché a [simplement] accéléré le “nivellement par le bas”¹⁵. »

Les campagnes en faveur de la libéralisation du secteur britannique du taxi commencent véritablement dans les années 1980, avec la loi de 1985 sur les transports qui rend plus difficile pour les autorités locales de limiter le nombre de licences de taxi délivrées. Un certain nombre de consultations et d'études sont publiées à l'époque en vue d'explorer les possibilités d'une « dérégulation » plus vaste. Même si rares sont les progrès

réalisés à cet égard avant 2010, la question est réexaminée dans le cadre du « Red Tape Challenge » lancé par le gouvernement de coalition de l'époque.

En 2012, il est demandé à la Commission du droit du Royaume-Uni d'explorer, en termes assez généraux, la possibilité de déréguler le secteur des taxis et celui des VTC (Law Commission, 2014). Bien que loin des intentions du gouvernement, ce processus a pour résultat une disposition non négligeable, incluse dans le *De-regulation Act 2015*, autorisant la soustraction des licences de VTC. Elle rend possible la pratique connue sous le nom de « *cross-border hiring* », c'est-à-dire qu'elle autorise les VTC à opérer dans un district, pour lequel ils n'ont pas reçu de licence, ce qui réduit le contrôle exercé par les autorités locales et les incite à se livrer une concurrence « réglementaire ».

Depuis 2014, la teneur des discussions sur la réforme a quelque peu changé, et on insiste bien davantage sur l'importance de la régulation pour la sécurité publique. L'engagement en faveur de la « concurrence » comme principal mécanisme de protection du consommateur ne disparaît pas pour autant. Ainsi, voici ce que l'on peut lire dans le dernier examen en date de la réglementation relative aux taxis et aux VTC :

« Je tiens à préciser qu'il est dans l'intérêt du public d'autoriser, voire d'encourager, la concurrence des marchés. L'arrivée de nouvelles entreprises et de nouveaux modes de fonctionnement est l'expression saine d'une économie de

13. B. Quinn, « Uber pushed for UK congestion charges that would hit poor hardest », *The Guardian*, December 12, 2018, <http://bit.ly/2NZnJ3E>.

14. Au motif qu'elles seraient discriminatoires et, partant, contraires au droit communautaire : *Uber London Ltd & Ors, R (on the application of) v Transport for London [2017] EWHC 435* (Admin) (maîtrise de l'anglais) [2018] EWCA Civ 1213 (contact vocal).

15. UPHD, « Frank Field MP report: Uber labour is sweated labour », December 10, 2016, <https://www.uphd.org/frank-field-mp-report-uber-labour-is-sweated-labour/>.

marché. (...) Les conditions d'octroi des licences devraient, sans doute, être plus exigeantes qu'elles ne le sont actuellement, mais elles ne devraient pas, dans la pratique, empêcher de nouvelles entreprises de pénétrer le marché » (Task and Finish Group, 2018:4).

Reprenant un certain nombre de propositions présentées par une commission parlementaire en 2017, le Task and Finish Group recommande, en particulier, d'introduire un cadre national de normes minimales, d'appliquer plus efficacement les règles, de créer une base nationale des chauffeurs et opérateurs, de plafonner les licences de VTC, de supprimer la pratique du « *cross-border hiring* », d'installer des caméras embarquées à bord des véhicules, de définir officiellement le « *plying for hire* » et la « *pré-réservation* », de limiter le temps de service des chauffeurs et, surtout, d'obliger les autorités qui délivrent les licences à tenir compte du droit du travail lorsqu'elles déterminent le caractère « *fit and proper* » d'un opérateur.

Le gouvernement répond à ce rapport en indiquant son intention de mettre en œuvre un certain nombre de propositions, notamment des normes minimales nationales. Il rejette toutefois avec force la proposition de plafonner le nombre de licences de VTC (étant donné, semble-t-il, l'importance de promouvoir la concurrence) et a une attitude tout aussi ambivalente concernant l'obligation de faire du respect du droit du travail une condition de la « *fit and proper person* » – qui ne peut être établie, fait-il observer, que par un tribunal (Department for Transport, 2019).

Bien que ces réformes, si elles sont adoptées et une fois qu'elles seront adoptées, contribueront dans une certaine mesure à corriger certaines faiblesses du cadre actuel, les objectifs de promotion de la concurrence et de protection de la sécurité publique continuent de l'emporter sur les préoccupations relatives à l'exploitation des travailleurs. Comme l'a souligné l'UPHD, bon nombre des réformes proposées ne feront qu'augmenter les frais pour les *chauffeurs*, les obligeant à travailler encore plus, à moins que TfL n'intervienne pour exiger que certains coûts soient supportés par les opérateurs. Mais ce n'est pas dans les intentions de TfL :

« La législation actuelle ne prévoit pas que Transport for London réglemente la rémunération et les conditions de travail des chauffeurs. Les chauffeurs choisissent pour quel(s) opérateur(s) ils travaillent, ainsi que les conditions de travail qu'ils sont tenus d'accepter. Il n'est pas du ressort de TfL de donner des conseils sur les accords entre les chauffeurs et leurs employeurs ¹⁶. »

Sous couvert d'impuissance à réguler des conditions de travail qui sont considérées comme étant dictées par le « marché », cette attitude trouve également un écho dans les tribunaux : « Même s'il était possible pour les tribunaux d'établir une base de *common law* en vue de protéger les chauffeurs d'Uber et autres, je resterais prudent avant de m'engager sur cette voie. La question de savoir s'il convient d'adapter les protections existantes prévues par le droit du travail au développement de ce que l'on appelle la « *gig economy* », et en particulier à l'utilisation de plateformes de prestation de

16. Transport for London, « TfL-Mayors-response-to-letter-from-UPHD-July-23.pdf », July 23, 2018, <http://bit.ly/2Ou7eM7>.

services comme Uber, fait actuellement l'objet d'un examen approfondi par le gouvernement ¹⁷. »

Cette abdication de responsabilité s'agissant d'adapter la loi à des réalités nouvelles, de protéger les travailleurs contre l'exploitation, met donc le gouvernement sous le feu des projecteurs concernant l'amélioration des conditions de travail. Comme nous le verrons, cependant, le gouvernement se montre tout aussi réticent à assumer sérieusement son propre rôle pour empêcher des entreprises, comme Uber, de profiter de cette situation, au détriment *direct* des personnes qu'elle fait travailler.

Les enjeux autour du statut d'emploi et des protections accordées aux travailleurs

En général, les préoccupations relatives aux conditions de travail des chauffeurs sont mises de côté dans les discussions sur la réforme du secteur, séparées de la question de la délivrance des licences, et devant être réglées, indirectement, dans le cadre du débat général qui a lieu au Royaume-Uni sur la *gig economy* et la manière de « réguler » des formes de travail nouvelles et plus flexibles.

Commandé en 2017 par le gouvernement conservateur, le rapport Taylor (« Taylor Review ») qui examine les nouvelles pratiques de travail, constitue la discussion la plus importante sur ces questions. Axé principalement sur la question du statut au regard de l'emploi et de la faiblesse des rémunérations, ce rapport n'aborde pas les défis auxquels

sont confrontés les individus dans la *gig economy* et présente peu de propositions concrètes concernant les droits fondamentaux et/ou leur mise en application. En effet, en mettant l'accent sur la préservation des avantages que confèrent une « productivité » et une « flexibilité » accrues dans le cadre de la *gig economy*, et en se référant constamment aux conceptions néolibérales du « choix », le rapport semble davantage préconiser le maintien du *statu quo* que le renforcement de la portée et du contenu d'une réglementation protectrice vis-à-vis du travailleur :

« Le rapport ne s'intéresse pas à la croissance fulgurante du travail indépendant forcé, qui s'est accélérée sous l'effet du programme d'austérité du gouvernement. Dans notre pays, un travailleur sur six se trouve dans cette catégorie et est privé d'indemnités maladie, de congés payés, de ses droits fondamentaux et de pension de retraite. Le rapport ne traite pas non plus du faux travail indépendant et du recours inacceptable aux contrats "zéro heure" et au travail intérimaire qui privent l'individu d'un emploi permanent à temps plein... Au lieu du programme sérieux dont le Royaume-Uni a besoin de toute urgence pour faire en sorte qu'il soit rémunérateur de travailler dans ce pays, le rapport Taylor nous donne le sentiment décourageant que l'insécurité est la nouvelle norme inéluctable. Nous ne pouvons pas l'accepter » (Len McClusky, porte-parole de Unite the Union) ¹⁸.

Alors que le rapport Taylor semble avoir des conséquences minimales, les travailleurs et les syndicats focalisent leur attention sur l'appareil judiciaire, contestant directement les tentatives des

17. *Aslam v Uber BV* [2018] EWCA Civ 2748, December 19, 2018 ; [2019] I.R.L.R. 257 (CA), per Underhill J at [166].

18. B. Chapman, « Matthew Taylor review: Unions slam gig economy report for "spectacular failure" to deliver on promises », *The Independent*, July 11, 2017, <http://bit.ly/2KzPDkL>.

entreprises d'échapper à la réglementation du travail en vigueur en classant à tort les personnes qu'elles emploient dans la catégorie des « travailleurs indépendants ». Bien sûr, il se peut qu'au sein de la *gig economy*, certains travailleurs soient de véritables travailleurs indépendants, mais, s'agissant d'entreprises comme Uber et Addison Lee, il semble que les plateformes utilisent un discours sur les innovations technologiques (et un habile travail rédactionnel) pour masquer la persistance d'un environnement de travail substantiellement, si ce n'est officiellement, traditionnel et d'un modèle « hiérarchique » de l'emploi.

Au Royaume-Uni, il existe trois grandes catégories d'emploi : les salariés ou « *employees* » (employés en vertu d'un contrat de travail ou de service), les travailleurs indépendants ou « *independent contractors* » (exerçant une profession ou une activité commerciale pour leur propre compte et en vertu de contrats passés avec des clients) et les « *workers* » ou, plus communément, les « *limb (b) workers* ». Bien que la question de savoir si les *workers* doivent être considérés comme une sous-catégorie des travailleurs salariés (par opposition aux travailleurs indépendants) fasse débat, les tribunaux estiment que les *limb (b) workers* constituent une sous-catégorie des travailleurs indépendants, des individus qui travaillent pour le compte d'un tiers ¹⁹.

Alors que les *employees* bénéficient de toutes les protections prévues par le droit du travail et que les *independent contractors* jouissent de très peu de droits, les *limb (b) workers* disposent quant à eux d'une gamme de protections « intermédiaire » (droits syndicaux, salaire minimum, congés et durée de travail, et protection contre la discrimination). Ils ne bénéficient cependant pas des congés maladie, des allocations de maternité/paternité prévues par la loi, du droit de porter plainte pour licenciement abusif et du droit de préavis en cas de cessation d'emploi, qui restent réservés aux *employees*.

Au Royaume-Uni, même si le droit fiscal et le droit du travail ne sont pas complètement alignés, les critères appliqués dans chaque domaine sont similaires. La principale différence, toutefois, est qu'au regard de l'impôt, il n'existe que deux catégories : les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. En tant que sous-catégorie des travailleurs indépendants, les *workers* seront donc (généralement) traités comme des travailleurs indépendants au regard de la fiscalité et de la protection sociale, même s'ils bénéficient de certains droits du travail fondamentaux en tant que *workers*. Ainsi, l'« employeur » d'un *worker* ne paie pas de cotisations sociales pour ce dernier. Par conséquent, le fait d'établir juridiquement qu'un chauffeur d'Uber est un *worker*, et non un *independent contractor*, n'a pas d'incidence préjudiciable sur la position d'Uber aux fins du versement des

19. *Clyde & Co LLP v Bates van Winkelhof* [2014] UKSC 32, May 21, 2014. Le Employment Rights Act 1996 inclut dans la définition de « *worker* » les personnes qui ont conclu ou travaillent en vertu : 1) d'un contrat de travail ou 2) de tout autre contrat, explicite ou implicite et (s'il est explicite) oral ou écrit, par lequel la personne s'engage à effectuer personnellement tout travail ou service pour une autre partie au contrat dont le statut n'est pas, en vertu dudit contrat, celui de client de toute profession ou entreprise exercée par l'individu, et toute référence au contrat du travailleur doit s'interpréter en conséquence. Dans ce document, le terme « *worker* » désigne les « *limb (b) workers* » (et exclut donc les personnes embauchées en vertu d'un contrat de travail). Alors qu'en *common law*, les *workers* sont considérés comme une sous-catégorie des travailleurs indépendants, ils ne sont pas considérés en droit comme des travailleurs indépendants et ne sont donc (normalement) pas concernés par les restrictions imposées par le droit de la concurrence sur la syndicalisation, etc.

cotisations sociales – alors que ce ne serait pas le cas s’il était considéré comme *employee*. Concrètement, s’il est « mieux » pour Uber que ses chauffeurs soient classés par un tribunal dans la catégorie des *independent contractors* (afin d’éviter les obligations en matière de salaire minimum, etc.), à condition que le tribunal ne les considère pas comme *employees*, Uber peut encore réaliser des économies substantielles, non seulement au regard du droit du travail, mais aussi de la fiscalité et des cotisations sociales.

Il existe cependant une autre raison pour laquelle Uber pourrait être particulièrement soucieux de maintenir le statut de travailleurs indépendants de ses chauffeurs. L’entreprise ne se considère pas comme un prestataire de services de transport, mais comme un « simple agent » ou intermédiaire. Si c’est le cas, comme le soutient Uber, l’entreprise ne serait pas assujettie à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et pourrait continuer à proposer des tarifs inférieurs de 20 % à ceux de ses concurrents, qui sont, eux, assujettis à la TVA. Et si Uber n’est qu’un simple agent, les sommes que reçoivent les chauffeurs ne doivent pas être comptabilisées dans les recettes de l’entreprise et donc n’ont pas non plus à être soumises à l’impôt sur les sociétés. Cette position semble, de plus en plus, intenable (on comprend pourquoi Uber continue de s’opposer à accorder le statut de *worker* à ses chauffeurs). Si Uber est qualifié de prestataire de services de transport, ses obligations au titre de la TVA et de l’impôt sur les sociétés se verraient sensiblement

augmenter, ce qui pourrait affaiblir son avantage concurrentiel²⁰.

Étant donné que les *workers* sont des travailleurs indépendants, ils seront également (mais pas nécessairement) soumis aux règles plus favorables concernant l’impôt sur le revenu applicable aux travailleurs indépendants – une situation qui décourage activement les *workers* de se présenter comme des *employees* (et donc de réclamer le statut de salarié devant un tribunal) (Adams *et al.*, 2018). C’est ce traitement fiscal préférentiel qui a conduit IWGB (et, dans une certaine mesure, le syndicat GMB) à faire en sorte que ses membres soient reconnus comme *workers* plutôt que comme *employees*, faisant valoir que le gouvernement devrait étendre aux *workers* certains droits (comme les indemnités journalières de maladie et de maternité) dont disposent actuellement les salariés²¹.

Logiquement, les juridictions du travail ont tendance à critiquer les entreprises qui cherchent à « dissimuler » la réalité de la relation de travail en recourant à une formulation contractuelle formelle, à ne pas tenir compte des clauses écrites « formelles » sans toutefois aller jusqu’à accorder à ces travailleurs un contrat de travail en bonne et due forme accompagné de l’ensemble des droits prévus par un tel contrat. Au lieu de cela, ces travailleurs se voient officiellement accorder le statut de *worker*²². Et ces affaires ne portent pas sur les raisons de politique publique qui pourraient justifier de sous-entendre l’existence d’un contrat de travail (statut d’*employee* donné

20. Un résultat étayé par une décision de la Cour de justice de l’Union européenne : C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, 20 décembre 2017.

21. J. Farrar, IWGB reaction to TFL decision to revoke Uber’s license, September 22, 2017, <https://iwgb.org.uk/en/post/5aa706ab9ec6b/iwgb-reaction-to-tfl-decision->

22. Quelques affaires célèbres : *Dewhurst v. CitySprint UK Ltd* (ET case 2202512/2016, January 5, 2017) ; *Boxer v. ExcelGroup Services Ltd* (ET case 3200365/2016, March 23, 2017) ; *IWGB v. Rooffoods Ltd T/A Deliveroo* [2018] EWHC 3342 ; *Aslam v. Uber BV* [2018] EWCA Civ 2748 ; [2019] I.R.L.R. 257 (CA) ; *Addison Lee v. Gascoigne* [2019] I.C.R. 637.

indépendamment des intentions des parties), mais simplement sur la question étroite de savoir jusqu'où les tribunaux peuvent aller en faisant fi de la formulation formelle des dispositions du contrat lorsque celle-ci est incompatible avec ce dont les parties ont effectivement convenu dans la pratique. C'est la question au cœur de l'affaire *Uber v. Aslam*, où le statut des chauffeurs d'Uber au regard de l'emploi est directement en cause.

Dans cette affaire, la question clé est de savoir si, au regard de la réglementation sur le salaire minimum et le temps de travail, les chauffeurs d'Uber sont des *workers* ou, comme indiqué dans la documentation contractuelle, des *independent contractors*, pour qui Uber agit en qualité d'agent. Comme il est désormais courant dans les affaires relatives aux *workers*, les juridictions du travail procèdent alors à l'interprétation de la définition statutaire du *worker* à la lumière des principes établis dans l'affaire *Autoclenz v. Belcher* de 2011. Ainsi, la question fondamentale n'est pas de savoir ce que dit le contrat écrit, mais de déterminer « quel est le véritable accord entre les parties », en tenant compte de leur pouvoir de négociation relatif en vue de déterminer ce qu'elles ont réellement convenu²³. Pour l'Employment Tribunal, l'Employment Appeal Tribunal et la majorité de la cour d'appel, les chauffeurs sont des *workers*. La documentation contractuelle est en réalité très artificielle, les chauffeurs travaillent « pour » Uber et non l'inverse, contrairement à ce que la documentation contractuelle laisse supposer. En témoignent, par exemple, le degré d'intégration des activités d'Uber, les sanctions encourues par les individus s'ils refusent d'accepter une course et le

niveau de contrôle exercé par Uber sur le travail des chauffeurs. Pour Lord Justice Underhill, cependant, cette conclusion n'est pas recevable : les modalités écrites ne sont pas totalement artificielles ou irréalistes ; l'affaire *Autoclenz* empêche le tribunal de « réécrire toute disposition contractuelle défavorable résultant du déséquilibre dans le rapport de force entre le (prétendu) employeur et le (prétendu) *worker* »²⁴.

L'affaire, actuellement en appel devant la Haute Cour, est susceptible de porter sur la question étroite des conséquences de l'affaire *Autoclenz* dans les dossiers relatifs aux *workers*. Par conséquent, on s'intéressera peu à la question plus large de savoir si le tribunal peut aller jusqu'à supposer un contrat de travail qui accorde aux individus certains des droits fondamentaux du droit du travail qui ne sont actuellement octroyés qu'aux *employees*.

Une partie du problème réside ici dans la notion même de système de classement ternaire : la présence d'un statut « intermédiaire » entre celui d'*independent contractor* et celui d'*employee*. Bien que l'« intention » qui sous-tend le concept statutaire de *worker*, introduit dans les années 1970 et élargi dans les années 1990, ait été de faire bénéficier de certains droits du travail des personnes qui, croyait-on, risquaient de se trouver complètement exclues du champ du droit du travail, l'effet a été très différent. En fait, le statut légal de *worker* empêche, bien souvent plus qu'il ne permet, d'accéder aux droits en matière d'emploi : il n'incite pas les tribunaux à adapter les critères traditionnels du statut au regard de l'emploi afin de mieux refléter la réalité des pratiques de travail modernes, et leur offre une solution pratique face à cette tâche difficile

23. *Autoclenz Ltd v. Belcher* [2011] UKSC 41 ; [2011] 4 All E.R. 745, at [29].

24. *Aslam v. Uber BV* [2018] EWCA Civ 2748, at [164].

et susceptible de prêter à controverse. La notion statutaire de *worker* empêche donc effectivement les tribunaux d'aborder une importante question normative, celle de savoir si les droits en matière d'emploi devraient être étendus à ces « nouvelles » formes de travail. Et la pertinence pratique d'un droit à un salaire minimum dans un contexte où il n'existe pas de « droit » au travail régulier est insignifiante – en particulier lorsque rien n'empêche les opérateurs de répercuter sur leurs chauffeurs certaines dépenses obligatoires (et en augmentation), qui ont pour effet de réduire leur rémunération nette : frais de maintenance, d'assurance et d'accès pour les fauteuils roulants, ou encore de péage urbain.

Alors que les tribunaux britanniques se sont montrés disposés à ne pas se limiter aux termes écrits du contrat, mais à établir la nature de l'accord « réel » à partir d'un examen général des faits, ils continuent cependant à s'abstenir de s'intéresser à la véritable pression économique qui s'exerce sur les *workers*, indiquant que « le travail effectué par les chauffeurs ne résulte pas simplement de la pression des forces du marché ou d'impératifs commerciaux, même si [...] ils existent »²⁵.

En présence d'un cadre réglementaire qui, en réalité, empêche les chauffeurs de travailler *autrement* que par l'intermédiaire d'un opérateur de VTC ou d'une application, une telle approche est extrêmement problématique. À moins qu'un chauffeur de VTC ne soit un chauffeur de taxi agréé, il est entièrement tributaire de l'opérateur de VTC (l'application Uber), un aspect dont des entreprises comme Uber peuvent tirer profit. Même si Uber peut craindre la concurrence d'autres plateformes, l'entreprise sait que les

chauffeurs n'ont pas d'autre choix que de recourir à une technologie de réservation – et, de façon réaliste, à la plus populaire auprès des clients – afin d'obtenir du travail. Elle peut ainsi exploiter cette information dans ses relations avec ses chauffeurs. Ignorer ces pressions économiques bien réelles, vécues de manière inégale par les chauffeurs et les opérateurs, et qui sont en tout cas en partie le produit de *l'environnement réglementaire lui-même*, revient à renforcer le contrôle que des entreprises comme Uber peuvent exercer sur les conditions de travail des chauffeurs, et de le faire peut-être de manière plus déshumanisante encore en raison de la nature abstraite et impersonnelle du contrôle « algorithmique ».

Les nouvelles modalités de recours à l'action collective

Étant donné que ni les tribunaux ni le gouvernement ne semblent disposés à adapter la loi à l'évolution des conditions, il n'est pas surprenant que les *workers* se soient tournés vers des formes d'action directe afin de mieux défendre leurs intérêts. Cela ne veut pas dire, cependant, que les modes d'organisation traditionnels ne sont pas complexes d'un point de vue logistique ou juridique. Le remplacement du lieu de travail physique (ou « base ») par les réseaux numériques, et des relations personnelles par des algorithmes et des données, remet en question les modèles conventionnels de négociation collective, tandis que l'absence de sécurité de l'emploi, l'irrégularité des horaires et la nature dispersée du travail rendent difficile la coordination entre les travailleurs, en matière d'organisation (Prassl, 2018).

25. *Addison Lee v. Gascoigne* [2019] I.C.R. 637 at [66].

Encadré

IWGB et son action en faveur des travailleurs de la *gig economy*

Créé en 2012, IWGB se présente comme le syndicat de fait des travailleurs de la *gig economy* (ou « économie à la demande ») au Royaume-Uni. Il recrute principalement chez les travailleurs migrants, non traditionnels, et à bas salaires – dont beaucoup de chauffeurs travaillant pour des entreprises comme Uber et Addison Lee – et opérant, en grande partie, en dehors des structures traditionnelles de représentation. En plus des réunions en face-à-face et des piquets de grève « à l'ancienne », des organisations comme IWGB utilisent la technologie même à la source de l'« insécurité » et de la « précarisation » : elles organisent des manifestations et des grèves, par le biais des réseaux sociaux et financent leurs activités par du *crowd-funding*.

IWGB a joué un rôle déterminant dans un certain nombre d'affaires majeures de la *gig economy*, y compris les célèbres affaires de statut au regard de l'emploi contre Uber et Addison Lee. En outre, en particulier depuis 2014, il a réussi à coordonner et à participer à un certain nombre de grèves locales, nationales et internationales, dont beaucoup étaient spécifiquement dirigées contre des entreprises comme Uber. Bien que l'impact économique de ces grèves soit assez limité, les effets sur la réputation de l'entreprise et, par conséquent, sur sa valorisation, pourraient se révéler plus tenaces. De plus, en « prenant en otage » l'annonce de l'entrée en bourse d'Uber, les *workers* se sont servi de cette grève pour s'adresser à l'opinion publique, et aux législateurs, ce qui pourrait faire pression pour une réforme plus ambitieuse.

Certes, IWGB est une organisation minuscule par rapport à certains syndicats « traditionnels » (comme UNISON), mais son influence au cours des dernières années s'est avérée largement supérieure à sa taille ¹. Fonctionnant sans les protections accordées aux représentants syndicaux traditionnels, elle peut se vanter d'avoir réussi à recruter dans des secteurs traditionnellement considérés comme difficiles à syndiquer en passant par des voies non conventionnelles, comme les campagnes sur les réseaux sociaux, les manifestations et autres formes d'action directe, tout en défendant les intérêts de ses membres devant les tribunaux. En outre, la branche United Private Hire Drivers (UPHD) s'est montrée particulièrement mobilisée pour soutenir les mouvements de grève de ses membres, faisant activement pression sur TfL et le gouvernement en faveur de réformes.

Mais l'action collective dans le cadre de ces « nouveaux » syndicats n'est pas exempte de problèmes (Prassl, 2018). Même si aucune action en justice n'a à ce jour été intentée contre IWGB, il est clair que les grèves récentes, bien qu'appuyées par le syndicat, ne sont pas conformes aux exigences complexes du droit britannique en matière de vote obligatoire. Le syndicat et ses membres s'exposent ainsi non seulement à des procédures judiciaires coûteuses, mais ils risquent également des sanctions disciplinaires/être « désactivés » de l'appli ².

1. G. Gall, « The new, radical independent unions – Is small necessarily beautiful? », *HuffPost UK*, November 13, 2017, <http://bit.ly/2KGxSjD>.

2. J. Owen, « Uber driver "threatened" by senior manager after establishing union », *The Independent*, November 3, 2015, <http://bit.ly/2OA6PaL>.

Plusieurs initiatives ont toutefois été couronnées de succès ces dernières années. Si certains des plus grands syndicats, tels que GMB et Unite, ont également été actifs dans ce domaine, il convient de souligner les efforts déployés en particulier par des syndicats de style nouveau, tels qu'IWGB, particulièrement dynamiques dans la promotion de la syndicalisation des travailleurs britanniques les plus vulnérables, en particulier les « travailleurs indépendants » (encadré).

Malgré ces succès limités, des obstacles importants se dressent lorsqu'il s'agit de faire entendre la voix des *workers*. Il est particulièrement difficile d'obtenir la reconnaissance aux fins de la négociation collective, même si ce n'est pas propre à l'économie à la demande, car le droit britannique encourage les entreprises à recourir à des tactiques subversives pour éviter les demandes en reconnaissance. La syndicalisation des *independent contractors* risque aussi de ne pas être conforme au droit de la concurrence : en effet, seuls les *workers* et les *employees* ont le droit de s'organiser en syndicats en vue d'augmenter les salaires/prix. Ainsi, la reconnaissance du statut d'*independent contractor* peut s'avérer fatale s'agissant de tentatives de syndicalisation.

En outre, pour les chauffeurs de VTC, tels que ceux travaillant pour Uber, une simple représentation sur le lieu de travail ne suffit pas : il faut aussi une

représentation correspondante dans le processus de participation de TfL²⁶. Non seulement TfL a constamment exclu les représentants des chauffeurs de VTC, mais il n'existe pas non plus d'accord formel régissant l'engagement des parties prenantes de la location privée – une situation qui contraste fortement avec celle qui régit le secteur des taxis. Et comme le souligne le panel pro-employeurs du rapport Taylor, même les discussions sur la réforme du droit du travail ont tendance à marginaliser la voix des travailleurs très vulnérables qui ont grand besoin d'une réforme de leur protection. Non seulement le cadre juridique favorise les intérêts des opérateurs, mais le processus législatif et politique est également fortement biaisé en faveur des plus puissants.

Conclusion

Lorsqu'il y a des protestations au sujet de la sécurité du public, ou de l'exploitation des travailleurs, la tentation est grande de rejeter la faute sur les géants technologiques « immoraux » tels qu'Uber ou Addison Lee. Cette brève histoire du droit fiscal et du droit du travail britanniques révèle cependant le rôle non négligeable des autorités et des tribunaux britanniques dans la mise en place et l'*encouragement* des pratiques commerciales pour lesquelles ces entreprises sont (à juste titre) critiquées.

26. « Mayor-Khan-campaign-letter.pdf », UPHD, July, 19, 2018, <http://www.uphd.org/wp-content/uploads/2018/07/Mayor-Khan-campaign-letter.pdf> ; « UPHD-letter-to-the-Mayor-July-27-.pdf », UPHD, July, 27, 2018, <http://www.uphd.org/wp-content/uploads/2018/07/UPHD-letter-to-the-Mayor-July-27-.pdf>. Alors que TfL reconnaît le syndicat GMB, qui a pour but d'assurer la représentation conjointe des chauffeurs de taxi et de voiture de location privée et des opérateurs commerciaux agréés, TfL ne reconnaît aucune organisation qui représente exclusivement les chauffeurs de *minicab*. Par exemple, en refusant de reconnaître United Private Hire Car Drivers, une branche d'IWGB, TfL empêche la reconnaissance syndicale d'environ 115 000 chauffeurs, essentiellement noirs et issus de minorités ethniques, selon le site web d'UPHD (<https://www.uphd.org/minicab-driver-protest-to-highlight-blight-of-discrimination-at-tfl/>).

Alors que les choses se sont calmées et que les véritables coûts sociaux des VTC se font sentir, il semble que l'attitude du public change ; un certain nombre d'entreprises nouvelles sont entrées sur le marché britannique des VTC²⁷, se présentant comme des opérateurs plus éthiques, plus respectueux des clients et des travailleurs qu'Uber. Dans le même temps, les discussions sur la réforme ont commencé à prendre au sérieux la nécessité d'une réglementation plus standardisée, donnant la priorité à la sécurité publique sur l'apparente « valeur » de la concurrence. Toutefois, tous ces débats sur la réforme ont tendance à laisser les droits des travailleurs de côté.

Il est donc temps de rééquilibrer la balance, de faire respecter rigoureusement la réglementation existante, d'élargir les droits auxquels *tous* les travailleurs ont accès, afin de s'assurer que les gains qu'apporte « l'innovation » ne soient pas réduits à néant par le coût social pour tous les autres (McGaughey, 2019). Pour la première fois dans l'histoire de la réglementation britannique des taxis, cela signifie peut-être élever les intérêts des *êtres humains* (consommateurs et travailleurs) au-dessus de ceux des entreprises et du profit. Mais cela ne sera possible que si les tribunaux, les décideurs politiques et les autorités publiques sont prêts à participer.

Achevé de rédiger le 25 novembre 2019.

Sources :

Adams A., Freedman J., Prassl J. (2018), « Rethinking legal taxonomies for the gig economy », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 34, n° 3, p. 475-494, <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry006>.

Butcher L. (2018), « Taxi and private hire vehicle licensing in England », *Commons Briefing Papers*, n° SN02005, December, <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN02005>.

Department for Transport (2018), *Taxi and Private Hire Vehicle Statistics: England 2018*, Statistical Release, October 25, <http://bit.ly/2quiv6U>.

Department for Transport (2019), *Government Response to Report of the Task and Finish Group on Taxi and Private Hire Vehicle Licensing « Moving Britain Ahead »*, February, <http://bit.ly/2QCSnBI>.

Law Commission (2014), « Taxi and private hire services », *Law Com*, n° 347, May, <http://bit.ly/2r2CoC5>.

McGaughey E. (2019), « Uber, the Taylor Review, mutuality and the duty not to misrepresent employment status », *Industrial Law Journal*, vol. 48, n° 2, p. 180-198, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy014>.

Prassl J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, New York, Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>.

Task and Finish Group (2018), *Taxi and Private Hire Vehicle Licensing: Steps Towards a Safer and more Robust System*, <http://bit.ly/2CYxj0h>.

27. Par exemple, Uber doit désormais faire face à la concurrence de l'estonien Bolt (ex-Taxify), de l'indien Ola (lancement prévu à Londres en 2019) et du français Kapten (ex-Chauffeur Privé).