

# États-Unis

## À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs

*Donna KESSELMAN et Cássio Luís CASAGRANDE*<sup>1</sup>

---

Lorsque Uber Cab démarre son activité en 2009 à San Francisco, le secteur du transport individuel de personnes de la ville connaît une de ces crises déstabilisantes du système de régulation dont elle est coutumière depuis la fin du siècle dernier. Profitant de ces dysfonctionnements, tout en enfreignant la réglementation, l'entreprise entre discrètement sur le marché. Ce n'est qu'un an plus tard qu'elle lance son application, change de nom pour s'appeler Uber Technologies (Uber dans la suite du texte), affirmant ainsi son identité et son modèle d'affaires dans l'interaction avec ses concurrents (Lyft et Sidecar). L'industrie traditionnelle du taxi et les autorités publiques prennent alors conscience de l'ampleur des bouleversements en cours, entraînant dans leur sillage des parties prenantes de plus en plus nombreuses.

Le cas de la Californie, l'État le plus peuplé des États-Unis, est emblématique à plus d'un titre : c'est non seulement l'État d'origine des entreprises de la « nouvelle économie » et le berceau

du secteur émergent des plateformes de VTC mais c'est aussi celui qui est à l'avant-garde du processus de sa régulation visant à en corriger les effets les plus dévastateurs. On y trouve à la fois les protagonistes les plus virulents et le mouvement de résistance le plus poussé, au point d'avoir incité à la promulgation d'une loi qui s'attaque au problème des salariés déguisés, dépassant les seuls intérêts des chauffeurs de VTC. C'est cependant dans la ville de New York que les avancées en matière de protection des chauffeurs de VTC, de leur statut et de leurs droits syndicaux ont été les plus notables.

Avant de revenir de façon approfondie sur ces deux cas, nous examinons les conditions d'entrée des principaux opérateurs dans ce nouveau secteur, qui cherchent à conquérir le marché des grandes métropoles à travers le pays, selon des dynamiques propres.

Dans le cadre du fédéralisme étasunien, où la régulation du transport de

---

1. Professeure à l'Université Paris-Est Créteil ; Professeur de droit constitutionnel à l'université fédérale Fluminense-UFF à Rio de Janeiro et Procureur au tribunal du travail de Rio de Janeiro.

personnes en milieu urbain s'effectue à l'échelle locale, dans une interaction entre les villes et les États, l'entrée des nouveaux acteurs met à l'épreuve les trois niveaux de pouvoir, à des degrés différents, ainsi que le système de régulation publique, toujours en manque de moyens.

La société Uber et l'application qu'elle a lancée s'inscrivent d'emblée dans un projet qui vise à modifier les habitudes de consommation du transport en milieu urbain. L'entreprise a pour objectif, en déréglementant le secteur, de devenir acteur d'un écosystème de transports partagés. Pour ce faire, elle n'hésite pas à faire éclater l'ancien cadre de régulation du secteur, et à contourner les règles qui gouvernent le contrat de travail.

---

### Les dysfonctionnements de la régulation traditionnelle

La régulation du secteur des taxis aux États-Unis se met en place à l'échelle municipale lors de la grande dépression. L'attribution d'une licence (*medallion*) permet aux autorités locales de gérer le nombre de véhicules autorisés pour veiller à l'équilibre entre l'offre et la demande (en prenant en considération l'objectif que les chauffeurs perçoivent un revenu décent) et d'imposer leur contrôle, de vérifier les antécédents judiciaires des chauffeurs et leur formation, selon des règles plus ou moins strictes. La licence autorise le taxi jaune à prendre des passagers, à être hélé dans la rue ou charger des clients à partir des files d'attente qui lui sont réservées dans les gares et aéroports, ce qui le distingue des voitures « noires », limousines de luxe et autres types de véhicules soumis à l'obligation de réservation préalable.

La particularité du système des licences dans les grandes villes est leur mise en vente. Le nombre concédé s'avérant largement en dessous du niveau de la demande, leur coût augmente régulièrement et influe sur la structuration du secteur. Le chauffeur individuel, qui exerce cette activité sous le statut de travailleur indépendant, s'endette pour acquérir une licence, mais la perçoit comme un investissement, face à la montée constante de sa valeur. Après avoir aboli ce système en 1978, la ville de San Francisco réintroduit la vente des licences en 2010 en vue de renflouer ses finances. Les gestionnaires de parc ou des courtiers louent des voitures ou des licences à la journée ou à la semaine à des chauffeurs. C'est dans la ville de New York que le statut de chauffeurs-salariés des parcs a perduré le plus longtemps, jusqu'au début des années 1980, grâce à une forte tradition de syndicalisation et de négociations collectives.

Le récit mythique de l'origine d'Uber, on le sait, la fait remonter à un salon technologique à Paris en 2008 où sont présents les fondateurs de l'entreprise, notamment son ancien P-DG, Travis Kalanick. Ceux-ci ont du mal à trouver des taxis pour se déplacer, comme à San Francisco. Lancée en 2010, l'application met en relation des passagers et des chauffeurs de voitures noires disposant d'une licence, faisant office de réservation. La société réagit à l'injonction de la California Public Utilities Commission (CPUC) en charge de la régulation des voitures à réservation préalable de cesser ses activités illégales en changeant de nom tout en refusant de s'y conformer : Uber déclare en effet que la réglementation publique ne s'applique pas à sa technologie de transport de pointe. Son modèle d'affaires se peaufine

par rapport à ses concurrents – Lyft<sup>2</sup> et Sidecar – qui ont développé leur activité à l'origine en faisant fournir leurs services par des chauffeurs sans licence utilisant leur voiture individuelle, au nom de la société du partage, et en dehors de tout cadre de régulation. Malgré les protestations des chauffeurs dont le niveau de vie s'effondre<sup>3</sup> et des entreprises de taxis, la Californie est, en 2013, le premier État à autoriser l'existence d'un nouveau secteur presque entièrement déréglementé et qui provoque la disruption du secteur traditionnel des taxis (Dubal, 2017).

Pour la CPUC, ces compagnies proposent un transport par réservation préalable à travers une technologie qui met en relation des clients et des chauffeurs, qui relève d'un nouveau modèle d'affaires, les entreprises de transport à réseaux (*transportation network companies*), soit l'équivalent en France des opérateurs de plateformes de VTC. L'agence de régulation déclare ne pas vouloir « étouffer l'innovation » par l'application des mêmes règles que celles qui régissent l'activité des taxis. L'obtention d'une licence par ces entreprises s'accompagne de contrôles *a minima* de leur activité (sécurité des usagers – antécédents judiciaires, formation, consommation de drogue ou d'alcool des chauffeurs, assurance des véhicules), laissés à leur propre appréciation. Elles sont libres de décider du nombre de voitures en usage et d'établir le prix des courses<sup>4</sup>.

Le modèle d'affaires d'Uber, qui finira par devenir un standard pour le secteur des opérateurs de plateformes de VTC, s'appuie sur l'externalisation des coûts de l'activité. La responsabilité légale et fiscale, la possession de la voiture, les coûts d'essence, d'entretien, sont reportés sur les chauffeurs, désignés comme « partenaires », qui sont de fait déclarés comme des « *independent contractors* », des travailleurs indépendants, et n'ont pas besoin de permis. Les économies réalisées par les opérateurs de plateformes de VTC en recrutant des *independent contractors* plutôt que des « *employees* », des salariés, sont estimées à environ 30 %, à cause du non-paiement des cotisations salariales dues dans le second cas. Le système permet à ces entreprises d'avoir recours à une force de travail massive sans employer un seul chauffeur. Uber est l'archétype de ces sociétés de travail par l'intermédiaire des plateformes numériques, et occupe jusqu'à deux tiers du marché en 2014 (Hall, Krueger, 2018). En 2019, Uber et Lyft emploient près de 98 % des chauffeurs et représentent près de 98 % (respectivement 70 % et 28 %) des dépenses totales de passagers empruntant des VTC, ne laissant qu'une part marginale du marché aux autres entreprises comme Juno, Gett et Via, et aux entreprises locales indépendantes (Gessner, 2019).

2. Si Lyft a été créé en 2012, l'entreprise a en réalité précédé Uber en commençant son activité dès 2007 sous le nom de Zimride en utilisant l'application Facebook pour faciliter le covoiturage d'étudiants sur des trajets longue distance.

3. Les chauffeurs de taxi qui se sont endettés pour acheter des licences font défaut, entraînant des pertes pour la San Francisco Federal Credit Union, la banque mutualiste partenaire de l'agence municipale de transport de San Francisco (SFMTA).

4. Il n'existe pas d'informations disponibles pour vérifier si les opérateurs de plateformes de VTC appliquent les régulations de la CPUC. San Francisco County Transport Authority (2017, « The TNC Regulatory Landscape. An Overview of Current TNC Regulation in California and Across the Country »). Cal. Pub. Util. Comm'n, Order Instituting Rulemaking, <http://docs.cpuc.ca.gov/PublishedDocs/Published/G000/M036/K204/36204017.PDF>.

---

### L'entrée des nouveaux acteurs

L'entrée en force d'Uber sur le marché du transport individuel dans les grandes agglomérations urbaines a lieu au mépris de la réglementation du transport et de la fiscalité, en malmenant la concurrence par le financement de campagnes d'influence que seules les *start-up* financées par le capital à risque peuvent se permettre. En 2016, Uber compte 370 lobbyistes dans 44 États, « soit bien plus que certaines des plus grandes entreprises technologiques <sup>5</sup> » (Wyman, 2017).

Les autorités locales réagissent diversement. Certaines municipalités se montrent hostiles à l'arrivée du nouvel acteur qui, échappant à la réglementation imposée aux taxis, provoque une concurrence déloyale. À la suite de son entrée sans autorisation dans la ville de Portland, Oregon, en 2014, les autorités municipales interdisent à Uber d'y poursuivre ses activités. L'entreprise se tourne vers les usagers et recueille plus de 11 000 signatures en sa faveur, en tenant des centaines de réunions publiques et en mobilisant un tiers de l'activité lobbyiste de la ville. Les autorités l'accusent également d'essayer de leur échapper grâce à la technologie « Greyball » qui brouille les pistes de suivi des parcours des chauffeurs, pratique à laquelle la société mettra fin. La ville retire sa plainte lorsque Uber arrête cette pratique, mais continue à lui imposer des amendes, ainsi qu'à son concurrent Lyft, qui s'élèvent à plus de 100 000 dollars entre 2015 et 2016, et portent sur d'autres activités illégales (non-déclaration de chauffeurs, de l'identité d'un *lobby* politique, etc.).

Autre exemple : la ville d'Austin, au Texas, repousse elle aussi l'offensive des deux plus grands opérateurs de plateformes de VTC aux États-Unis, Uber et Lyft. Refusant d'appliquer la loi contraignant les opérateurs à engager un contrôle strict de l'identité des chauffeurs (empreintes digitales), elles organisent un référendum lors des élections de 2016, dépensant 8 millions de dollars (soit plus de 7 millions d'euros) en faveur de la campagne pour l'abrogation de la mesure. Face au refus de la population, Uber et Lyft décident de quitter la ville. Des entreprises locales, dont une coopérative, apparaissent alors pour occuper le marché, mais elles ne parviennent pas à s'imposer.

Reprenant à leur compte une pratique adoptée par des *lobbies* conservateurs comme l'association nationale de défense des armes, les opérateurs de plateformes de VTC parviennent à faire promulguer dans 41 États des lois de droit de préemption qui interdisent aux municipalités de statuer en matière de régulation du secteur <sup>6</sup>. En 2017, c'est le cas au Texas, dont la loi peu contraignante ouvre la porte au retour d'Uber et de Lyft à Austin.

D'autres villes, y voyant au contraire l'occasion de pallier les insuffisances du système de transports ou de réduire leurs dépenses publiques, passent des partenariats avec les opérateurs de plateformes de VTC. C'est le cas de plusieurs municipalités en Floride qui subventionnent des courses pour les usagers ou bien de celle de Dublin en Californie, proche de San Francisco. À la place du système public de bus pour assurer le transport d'une partie de la population de leur domicile à

---

5. O. Solon, « How Uber conquers a city in seven steps », *The Guardian*, April 12, 2017, <https://www.theguardian.com/technology/2017/apr/12/why-everyone-hates-uber-seven-step-playbook>.

6. Seul le secteur de l'armement a obtenu plus de lois de droit de préemption, au total dans 43 États (Borkholder *et al.*, 2018).

la station du BART (le RER local), l'autorité locale de transport préfère subventionner des voyages effectués par Uber ou Lyft. Ceci ne se passe pas sans heurts. À Dublin, le syndicat local du transport municipal s'indigne de « l'utilisation de l'argent public en faveur d'entreprises ayant mauvaise réputation ».

### Le sort des chauffeurs de VTC

Le développement de ce modèle d'affaires s'accompagne d'un discours prônant l'individualisme entrepreneurial qui met notamment en valeur la liberté de choisir ses horaires de travail et d'augmenter les revenus familiaux. Le contexte de la grande récession fournit une masse de travailleurs volontaires. En 2014 et 2015, la moitié des chauffeurs d'Uber disposent d'un diplôme universitaire, travaillent moins de 15 heures par semaine et les deux tiers arrêtent leur activité au bout de six mois (Hall, Krueger, 2018). En même temps, la rentabilité des opérateurs de plateformes de VTC repose sur leur recours aux travailleurs à plein temps, lesquels représentent environ un tiers de leurs effectifs au plan national et souvent plus de 50 % dans les grandes villes. Le nombre de chauffeurs de VTC s'accroît de manière accélérée en quelques années, atteignant, en août 2019, 1 à 1,5 million pour les deux *leaders* du secteur. Pourtant, à l'échelle du marché du travail, ces effectifs restent faibles <sup>7</sup>.

L'irruption de ces nouveaux opérateurs entraîne une dérégulation du secteur des taxis et la précarisation du métier. Les chauffeurs de VTC assument l'ensemble des coûts de l'activité, rétrocèdent 25 % du prix de la course aux plateformes sous forme de commission ; environ 40 % de leur temps, ces chauffeurs sont dans l'attente d'un client... ce qui exige de leur part de longues heures de travail pour être en mesure de gagner leur vie. Le tarif des courses est soumis à la loi de l'offre et la demande, avec des augmentations aux heures de grande affluence pour attirer des chauffeurs (*surge pricing*).

Ces contraintes restreignent la flexibilité dans le choix des heures qu'ont théoriquement les chauffeurs, pourtant présentée comme l'atout majeur du modèle. De fait, ces contraintes constituent une nouvelle forme de subordination. C'est la thèse que promeuvent certains détracteurs des opérateurs de plateformes de VTC (Mishel, McNicholas, 2019), qui les accusent d'avoir recours à des salariés déguisés (encadré 1), les critères du travail indépendant ne s'appliquant pas. Ne pouvant négocier les prix ou autres conditions du service rendu avec les clients, les chauffeurs ne sont en effet pas selon eux des travailleurs indépendants. Ils sont surveillés par le système algorithmique qui trace le taux d'acceptation des courses, leur durée et leur vitesse ; et surtout, ils sont évalués par les clients *via* un système de notation, et sont susceptibles d'être désactivés par la plateforme – *i.e.* être licenciés – dans des conditions

7. Les emplois par l'intermédiaire des plateformes numériques constituent une proportion marginale du marché du travail, estimée à environ 0,5 % en 2015, ainsi que de la population des travailleurs indépendants. De surcroît, la catégorie regroupe les travailleurs à plein temps de même que ceux travaillant à temps partiel pour obtenir un supplément de revenus. Si le taux des travailleurs intermédiés par les plateformes numériques est plus élevé dans certaines villes de Californie, il n'atteindrait qu'environ 1 % de la population active (Leberstein, Ruckelshaus, 2016 ; Katz, Krueger, 2018).

## Encadré 1

**Le problème des salariés déguisés aux États-Unis**

Le phénomène se propage aux États-Unis et fait l'objet d'une campagne importante des associations de défense des droits au travail <sup>1</sup> en relation avec les élus progressistes. Elles intentent des procès collectifs pour requalifier les salariés déguisés en *employees*, portent des actions collectives auprès des agences de l'État et cherchent, dans une moindre mesure, à influencer la législation.

Avoir recours à des travailleurs indépendants permet à une entreprise d'éviter de payer des cotisations salariales et d'éviter que les travailleurs s'organisent collectivement.

Le travailleur se voit privé des quelques garanties attribuées par le droit fédéral – salaire minimum, paiement des heures supplémentaires –, dans un contexte où la majeure partie des droits est liée à la relation salariale à l'échelle de l'entreprise. Ce statut représente en soi une source de précarité et d'inquiétude (Esbenshade, Shifrin, 2019) <sup>2</sup>.

La classification abusive d'*independent contractor* par les employeurs frappe les travailleurs qualifiés – traducteurs, informaticiens, graphistes – tout autant que les moins qualifiés comme les gardiens d'immeubles, les travailleurs du *care*, les camionneurs du port de Long Beach, en Californie, qui mènent une lutte pour la requalification salariale de longue date, en relation avec les écologistes car les camions peu entretenus sont sources de pollution extrême. Après des années de procès, les livreurs de Fed Ex obtiennent la reconnaissance salariale – ils portent l'uniforme de l'entreprise, conduisent leur camion, sont soumis au *planning*... L'entreprise externalise désormais l'activité de livraison à des sociétés qui salarient les livreurs. Certains livreurs de chez Amazon ont engagé les mêmes démarches. Il s'agit de secteurs intensifs en main-d'œuvre où l'avantage compétitif repose sur la baisse du coût du travail.

Il est estimé qu'entre 10 et 30 % des *independent contractors* sont en fait des salariés déguisés (Leberstein, 2015) et qu'entre 10 à 30 % des employeurs y font appel selon les États, le pourcentage en Californie étant plus élevé que la moyenne. Le non-paiement des cotisations sociales pèse sur les comptes publics : dans des États comme New York ou la Californie, le manque à gagner se compte en milliards de dollars tous les ans.

Le Département du Travail collabore avec les agences des impôts dans plus de la moitié des États pour mieux documenter le phénomène et faire appliquer la réglementation.

1. Le National Employment Law Project, notamment, est à l'avant-garde de cette campagne.

2. On estime à 12,9 % la proportion d'*independent contractors* dans la population active, dont 8,5 % à plein temps ; ce pourcentage est plus élevé en Californie (Government Accounting Office 2015). L'impact de la *gig economy* n'est pas facile à évaluer car ce pourcentage reste assez stable dans le temps. La proportion de travailleurs utilisant ce statut pour assurer un supplément de revenu est en augmentation (Leberstein, Ruckelshaus, 2016 ; Esbenshade, Shifrin, 2019).

Sources : Bernhardt, Thomason (2017) ; Leberstein, Ruckelshaus (2016) ; Bensman (2009).

opaques et non négociables : ils sont de fait sous le contrôle étroit des plateformes de VTC. Les chauffeurs se trouvent au cœur de l'activité de ces entreprises, qui sont en conséquence bien des entreprises de transport, et non pas simplement des sociétés de technologie.

La défense du statut d'*employee* et des droits syndicaux des chauffeurs de VTC, directement en rapport avec la régulation du nouvel entrant dans le secteur des transports, a lieu dans la ville de Seattle. En 2015, la ville adopte une ordonnance qui attribue aux chauffeurs de taxi et de VTC le droit à la syndicalisation et à la négociation collective. Selon cette ordonnance, un syndicat doit être désigné comme représentatif dans les négociations collectives.

Le syndicat des Teamsters (chauffeurs routiers) mène une vive campagne de syndicalisation alors que les plateformes de VTC déclenchent une campagne anti-syndicale agressive. Appuyées par la Chambre de Commerce nationale, elles attaquent la décision en justice, invoquant le droit fédéral du travail selon lequel, les chauffeurs n'ayant pas le statut d'*employee*, ils ne disposent d'aucun droit syndical. En conséquence, la revendication des associations de chauffeurs d'un tarif unique par course est susceptible de violer la loi fédérale anti-trust<sup>8</sup>.

En 2017, le tribunal fédéral de première instance de Seattle (District Court) rend une décision en faveur de la municipalité, se référant à la législation de l'État de Washington qui autorise les

villes à assurer la régulation du transport local. Mais, en mai 2018, la cour d'appel (9<sup>th</sup> Circuit Court) renverse cette décision, jugeant que la loi n'autorise la ville qu'à réglementer le tarif d'une course mais pas la rémunération des chauffeurs. La ville décide alors d'introduire de nouvelles mesures favorables aux chauffeurs, comme l'établissement d'un tarif minimal pour les courses.

---

### La campagne en faveur des droits syndicaux des chauffeurs à New York

C'est dans la ville de New York que la campagne pour la reconnaissance des droits salariaux des chauffeurs et la réglementation du secteur des VTC à l'échelle municipale est menée le plus loin, en relation avec l'action syndicale.

Cette ville illustre les difficultés auxquelles doivent faire face les chauffeurs de VTC mais aussi les taxis, médiatisées par le suicide de huit d'entre eux en 2018. Confrontés à la chute de leurs revenus (entre 10 et 30 % selon les estimations) et à celle de la valeur de leurs licences achetées en s'endettant<sup>9</sup>, ils sont de moins en moins en capacité de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles<sup>10</sup>. L'autorité locale de régulation, la New York City Taxi and Limousine Commission (TLC), consciente de cette pression à la baisse des rémunérations des chauffeurs due à la croissance du nombre de véhicules travaillant pour les plateformes et de chauffeurs de VTC, entend contrer cette tendance en fixant un salaire minimum

---

8. La loi anti-trust (ou Sherman Act) interdit aux entreprises de s'accorder sur les prix et de contourner les principes de libre concurrence en constituant des ententes. Si les chauffeurs de VTC sont considérés comme des entrepreneurs, ils pourraient donc relever de cette loi.

9. Valant plus d'un million de dollars en 2014, elle n'atteint plus que moins de 200 000 dollars en 2018.

10. L'un des chauffeurs de taxi a laissé une lettre dans laquelle il disait effectuer 120 heures de travail par semaine.

horaire pour ces chauffeurs, établi à 17,22 dollars (15,65 euros). À cette occasion, elle commande en 2018 une étude à des chercheurs de la New School et de l'université de Berkeley (Parrott, Reich, 2018), chargés d'évaluer l'impact d'une telle proposition sur les chauffeurs de même que sur les opérateurs de plateformes de VTC concernés. Cette étude est la première du genre à documenter dans le détail les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre et les conditions de travail dans le secteur et chez Uber tout particulièrement. Elle révèle que plus de 60 % des chauffeurs de VTC à New York travaillent à plein temps, que 85 % d'entre eux ne gagnent pas ce salaire minimum de 17,22 dollars, que 40 % d'entre eux sont éligibles à Medicaid, l'assurance médicale pour les pauvres et 18 % à Snap, le programme d'aide alimentaire pour les pauvres. L'étude analyse aussi dans le détail le modèle d'affaires des plateformes de VTC présentes à New York, et souligne la structure oligopolistique du marché, avec quatre entreprises (Uber, Lyft, Via et Juno) se partageant 87 % de ce marché en 2017, dont 66,5 % pour Uber.

C'est dans ce contexte que la New York Taxi Workers Alliance (NYTWA, Association des taxis new-yorkais), affiliée à l'American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO, Fédération américaine du travail)<sup>11</sup>, avec sa dirigeante charismatique, Bhairavi Desai, membre du comité exécutif de la centrale, œuvre pour la requalification des chauffeurs de VTC en *employees*. Fondée en 1998, l'association fait campagne pour rétablir l'accès des chauffeurs à la négociation collective et mettre au jour leur situation de salariés déguisés, avant de

réussir à réunir leur combat avec celui des chauffeurs de VTC, qui comptent pour un tiers de ses 23 000 membres. La NYTWA organise des dizaines de manifestations devant la mairie, des grèves dans les aéroports et des recours collectifs en justice pour la requalification des chauffeurs (encadré 2). Elle établit la « Charte des droits des chauffeurs » et ces actions et revendications entraînent un soutien syndical et populaire très large. À la suite d'un litige, et dans la foulée d'une décision similaire en Californie, elle obtient le droit à l'assurance chômage pour quelques chauffeurs, ce qui revient à une reconnaissance de leur statut d'*employee*, mais qui jusqu'à présent n'a pas été étendu à tous les chauffeurs. Constituée d'une majorité d'immigrés, l'association organise les protestations les plus importantes dans le pays, dont les grèves et manifestations contre l'interdiction de séjour introduite aux États-Unis en 2017 (*travel ban*) qui a frappé plusieurs pays musulmans, rejointes en solidarité par des milliers de clients. Les tactiques d'Uber visant à manipuler le prix des courses dans le but d'empêcher les VTC de manifester déclenchent la colère de la population et la campagne #DeleteUber sur les réseaux sociaux, où des clients sont filmés en train de supprimer l'application de leur téléphone (Mathew, 2015).

Cette situation et la mobilisation qu'elle engendre se combinent avec d'autres problèmes pour la ville. La croissance incontrôlée du nombre de voitures a abouti à une congestion de la circulation, à une réduction de la vitesse moyenne des véhicules, à une augmentation de la pollution ainsi qu'à une baisse de la fréquentation des transports publics. La ville de New York est le premier marché

11. À ce titre, l'association des *independent contractors* ne peut s'engager, contrairement à un syndicat, dans des négociations collectives, selon le droit fédéral du travail.



d'Uber, le nombre total de VTC y est passé de 12 600 en 2015 à environ 80 000 en 2018. En comparaison, le nombre de licences de taxis jaunes est plafonné par la municipalité à 13 587. Dans l'hypothèse où les chauffeurs de VTC deviendraient des *employees*, Uber serait alors le premier employeur de la ville (Parrott, Reich, 2018).

En 2018, le conseil municipal de New York promulgue les lois de régulation des entreprises de VTC les plus strictes du pays. Elles introduisent une limitation du nombre de permis de chauffeurs autorisés et imposent un tarif minimal pour chaque course. Pour la première fois aux États-Unis, les entreprises de VTC doivent rémunérer les chauffeurs au taux de 17,22 dollars de l'heure, soit, pour un *independent contractor* payant des cotisations, l'équivalent d'un salaire minimum horaire de 15 dollars (13,54 euros). C'est 5 dollars (4,50 euros) de plus que la moyenne située en 2018 à 11,90 dollars (10,74 euros). À l'instar des villes de Chicago, de Philadelphie et de Washington DC, New York introduit une taxe sur chaque course en VTC ou en taxi pour financer les transports publics. D'autres projets de loi, s'agissant de l'attribution de droits sociaux, sont à l'étude. En 2019, Uber engage des recours en justice contre la ville, visant à revenir sur la limitation du nombre de permis de chauffeurs.

### Les divergences de stratégies syndicales

Face aux défis que représente la *gig economy* pour les syndicats, des stratégies divergentes pour organiser les chauffeurs

de VTC se mettent en place à New York. L'Independent Drivers Guild, qui compte 70 000 chauffeurs de VTC travaillant pour Uber, Lyft, Juno et Via, est affilié au syndicat des métallos de l'AFL-CIO (IAM). Il fonde cette « association de travailleurs » en vue de passer un accord négocié avec Uber en 2016 pour une durée de cinq ans. Des gains importants sont obtenus à cette occasion (tarif minimum, droit à des pourboires sur l'application, procédure d'appel contre la désactivation, forum de dialogue régulier avec l'association) en échange du renoncement à réclamer le statut d'*employee* et à faire grève<sup>12</sup>. Inquiet des coûts des procès éventuels pour la syndicalisation des *independent contractors*, en violation de la législation anti-trust, le syndicat se lance dans cette nouvelle forme de représentation mieux adaptée à la *gig economy* (Sachs, 2019).

S'ensuit un dilemme quant au statut des chauffeurs de VTC, en relation avec la question du renouveau syndical aux États-Unis (Kesselman, Sauviat, 2017). Comment aborder l'organisation des travailleurs indépendants qui n'ont pas accès à la syndicalisation ou aux négociations collectives selon le droit fédéral du travail ?

D'autres syndicats et associations, comme la NYTWA, aux côtés de la confédération AFL-CIO qui soutient l'ensemble des initiatives allant en ce sens, considèrent que la voie la plus porteuse pour combattre la précarité des chauffeurs et le modèle d'affaires des opérateurs de plateformes de VTC est de se mobiliser pour la requalification des chauffeurs en *employees* auprès des tribunaux, et pour leurs droits syndicaux sur le terrain, selon la procédure traditionnelle. À l'instar de la stratégie

12. N. Scheiber, M. Isaac, « Uber Recognizes New York Drivers' Group, Short of a Union », *New York Times*, May 10, 2016, <https://www.nytimes.com/2016/05/11/technology/uber-agrees-to-union-deal-in-new-york.html>.

poursuivie par les Teamsters à Seattle en 2015 ou bien encore de celle de la coalition syndicale en Californie, qui a pesé pour faire adopter en septembre 2019 une loi visant à faciliter la reclassification des travailleurs indépendants sur la base d'un test fondé sur la présomption d'*employee* qui inverse la charge de la preuve (voir *infra*) (Dubal, 2019).

Alors que les deux stratégies s'opposent, la manière de poser la question de la précarité des travailleurs indépendants et des chauffeurs sur plateformes numériques prend une ampleur nationale, comme le montrent le sommet tenu par le Président Obama sur « La voix des travailleurs » en 2015<sup>13</sup> et le projet de loi déposé par le sénateur Bernie Sanders pour les droits ouvriers (Workplace Democracy Plan), soutenu par l'aile gauche du Parti démocrate. Pour autant et jusqu'à présent, peu de perspectives politiques se dégagent à l'échelle fédérale en vue d'une action législative (Leberstein, Ruckelshaus, 2016).

---

### La Californie, fer de lance de la requalification des faux indépendants

La question du statut des chauffeurs d'Uber en Californie se pose dès 2013 dans les recours collectifs engagés devant les tribunaux en faveur de leur requalification en *employees*, afin de leur permettre de bénéficier du salaire minimum, des prestations sociales afférentes et des droits syndicaux (encadré 2). Les opérateurs de plateformes de VTC réussissent à contourner cette menace par l'introduction, dans le contrat avec les chauffeurs, d'une clause d'arbitrage obligatoire en

cas de litige – erreurs de paiement, etc. –, sous prétexte que les litiges à titre individuel seraient moins onéreux et que peu de chauffeurs y auraient recours.

L'entrée en bourse d'Uber, le 10 mai 2019, révèle le climat de contestation chez les chauffeurs. L'association RideShare Drivers United, « les chauffeurs associés », qui compte environ 7000 adhérents (dont 5000 en Californie), appelle à la première journée internationale de protestation contre Uber. Elle est suivie dans de nombreuses villes aux États-Unis et à l'étranger et une manifestation a lieu à l'aéroport de Los Angeles, soutenue par les syndicats en Californie. L'association organise également une grève des courses chez Lyft en mars 2019, au moment de son introduction en bourse, qui a précédé celle d'Uber : elle demande alors aux chauffeurs de ne pas utiliser l'application Lyft pendant 24 heures. Pour surmonter l'obstacle de la dispersion, l'association communique *via* sa propre application, s'appropriant à son avantage les outils de la *gig economy*. Le discours marque les esprits : il oppose les revendications pour des conditions de rémunération et de travail décentes des chauffeurs de VTC aux dizaines de milliards de dollars dépensés par les « investisseurs » pour une société qui maltraite ses travailleurs. L'association envoie également à ses membres un lien sur Internet pour qu'ils refusent de signer la clause contractuelle d'arbitrage obligatoire.

C'est dans ce contexte qu'est déposé le projet de loi AB5 (Assembly Bill n° 5) au Congrès de Californie, qui vise à faciliter la requalification des chauffeurs de VTC en *employees* en procédant à un nouveau test connu sous le nom de test ABC et utilisé au Massachusetts et dans le New Jersey. Soutenu par les plus

---

13. Remarks by the President at the White House Summit on Worker Voices, The White House, October 7, 2015, <http://bit.ly/2O8DR2J>.

Encadré 2

**Procès pour requalification des chauffeurs de VTC en *employees***

C'est le National Labor Relations Board (NLRB), l'agence fédérale chargée de l'application du National Labor Relations Act de 1935 (loi Wagner), qui a compétence pour déterminer qui est *employee* au regard des droits syndicaux. Son conseil est composé de juges administratifs nommés par les présidents américains. Sa majorité actuelle, après les nominations de Donald Trump, est en faveur des employeurs et a récemment adopté une interprétation plus étroite du statut d'*employee*, excluant expressément les travailleurs des opérateurs des plateformes de VTC, et rendant leur syndicalisation d'autant plus difficile.

Les opérateurs des plateformes de VTC recrutent leurs chauffeurs sous le statut de travailleur indépendant pour éviter d'apparaître comme leurs employeurs. Les recours devant les tribunaux pour requalification en tant qu'*employee* accusent les entreprises de procéder à une classification erronée (ou abusive) des chauffeurs comme *independent contractors*. Dans le système juridique des États-Unis, les recours relatifs au travail et au statut d'emploi devant les tribunaux sont généralement collectifs (*class action*) : un plaignant est alors autorisé à représenter tous les autres plaignants dans la même situation. Ces derniers pouvant se compter en dizaines de milliers, les accords scellés dans ce cadre peuvent coûter des millions de dollars aux entreprises concernées.

La juriste Shannon Liss-Riordan introduit en 2013 le premier recours collectif contre Uber, *O'Connor v. Uber*, au nom de ses chauffeurs dans le Massachusetts et en Californie. Cette procédure vise la requalification des chauffeurs, de sorte qu'ils soient en mesure de percevoir le salaire horaire minimum en vigueur dans ces deux États, le paiement des heures supplémentaires effectuées et qu'ils soient défrayés des dépenses occasionnées par l'utilisation de leur véhicule. Cette plainte enjoint Uber d'embaucher ses chauffeurs en activité et ses futurs chauffeurs sous le statut d'*employees*.

Uber invoque la clause d'arbitrage signée par les chauffeurs qui, d'après la société, invalide leur droit de poursuite judiciaire dans le cadre d'un recours collectif. Après une longue bataille juridique, Uber gagne en appel et en 2019, l'entreprise accepte de débours 20 millions de dollars (18 millions d'euros) pour mettre fin à ce recours. Cette somme n'est censée dédommager financièrement que 13 600 chauffeurs sur les 385 000 à l'origine du recours collectif en 2013, soit les moins de 3,5 % d'entre eux n'étant pas liés par une clause d'arbitrage.

Les avocats de la cause syndicale affirment que ces clauses d'arbitrage sont une violation des droits de travailleurs à rejoindre les actions collectives. Mais en 2018, la Cour suprême des États-Unis en décide autrement. Le jugement qu'elle émet sur le cas *Epic Systems v. Lewis* confirme le droit des entreprises à inclure des clauses d'arbitrage dans les contrats de travail.

Uber oblige tous ses chauffeurs à signer de telles clauses. Les juristes du travail cherchent des stratégies permettant de contourner cet obstacle. Maintenant, il semblerait qu'Uber s'inquiète du coût potentiel des milliers de procédures d'arbitrage qui pourraient être lancées à titre individuel par les chauffeurs qui ne peuvent engager de recours collectifs.

grandes organisations syndicales localement <sup>14</sup>, il suscite de vives réactions. Dans une lettre ouverte publiée dans le *San Francisco Chronicle*, les P-DG des deux grands concurrents Uber et Lyft, s'alliant pour la cause, déclarent : « On n'a jamais caché le fait que tout changement de la classification des chauffeurs de VTC mettrait notre modèle d'affaires en péril ». Le non-dit, comme pour toutes les sociétés de la Silicon Valley, est l'anti-syndicalisme ambiant. Le cofondateur d'Intel, Robert Noyce, n'a-t-il pas déclaré haut et fort : « Rester non syndiqué est essentiel pour la survie de la plupart de nos entreprises » <sup>15</sup> ? Dans le même temps, le NLRB prend position en faveur des plateformes de VTC en déclarant que leurs chauffeurs sont des *independent contractors* et non des *employees*. Cette décision, qui s'appuie sur celle prise par une cour d'appel en 2018, prend à rebours l'approche offensive adoptée par l'administration Obama <sup>16</sup> et rend en conséquence très difficile la possibilité pour les chauffeurs de former un syndicat.

À la veille du vote de la loi AB5, les chauffeurs manifestent pour l'adoption de la loi devant le capitole de Sacramento. Ils sont mobilisés par les syndicats et les associations de chauffeurs, et reçoivent le soutien de plusieurs candidats à l'investiture pour la présidence du Parti démocrate. Dans une lettre ouverte, 75 universitaires spécialistes du travail,

dont plusieurs anciens membres de gouvernements démocrates, s'adressent au gouverneur et aux parlementaires en faveur de la loi et dénoncent les formes de salariat déguisé particulièrement présentes dans la *gig economy*.

Promulguée par le gouverneur de l'État le 18 septembre 2019, la loi AB5 contraint à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 les entreprises à avoir recours à une grille de lecture simplifiée des catégories *employee vs independent contractor*, entérinant un jugement de 2018 de la Cour suprême de Californie <sup>17</sup>. Elle soumet ainsi les opérateurs de plateformes de VTC au test dit ABC. Ce faisant, elle introduit dans la relation d'emploi la présomption de salariat et inverse la charge de la preuve : il incombe désormais à l'entreprise de démontrer que le travailleur est indépendant et non pas subordonné, selon trois critères simples et exigeants. Un travailleur est effectivement indépendant si : A) l'entreprise ou le donneur d'ordre n'a pas de contrôle sur la tâche qu'il réalise ; B) son travail ne fait pas partie du cœur de métier de l'entreprise ou du donneur d'ordre ; C) il exerce une activité indépendante, c'est-à-dire qu'il effectue des tâches similaires pour des entreprises autres que celle en position de donneur d'ordre. Et pour éclairer cette règle, la Cour donne des exemples : le plombier qui répare une fuite dans un magasin est un travailleur indépendant. En revanche,

14. L'AFL-CIO de Californie, qui représente 2,1 millions de travailleurs, et des syndicats non affiliés (Service Employees International Union (SEIU), Teamsters (chauffeurs routiers), et United Food and Commercial Workers (UFCW)).

15. J. Tveten, « Silicon Valley's techno-capitalists have a low-wage worker revolt on their hands », *In These Times*, August 15, 2017, <http://bit.ly/2R0KNAQ>.

16. En 2016 en effet, le NLRB avait émis une plainte contre Postmates, une entreprise qui délivre des services *via* une application, pour avoir interféré avec la capacité des travailleurs d'exercer leurs droits du travail.

17. Il s'agit du cas *Dynamex v. Superior Court of LA*. Les chauffeurs de cette entreprise de livraison de documents, Dynamex Operations West, revendiquaient depuis 2008 un statut d'*employee*, dans la mesure où ils étaient obligés de porter l'uniforme ou d'arborer le logo de l'entreprise s'ils utilisaient leur propre véhicule, et où ils supportaient les coûts associés à la livraison.

la petite couturière à domicile travaillant pour un fabricant, avec des tissus et des modèles fournis par l'entreprise est une *employee*. Si ces trois conditions ne sont pas réunies, ces travailleurs doivent être déclarés comme des *employees*. Ces critères sont beaucoup plus clairs que ceux requis par les lois fédérales et utilisées jusqu'à maintenant.

À la différence de la décision de la Cour suprême, la loi permet des dérogations. La menace de l'adoption de cette loi avait d'ailleurs amené la Chambre de commerce de l'État et de nombreuses organisations professionnelles à exercer une pression sur l'Assemblée de l'État pour en être exemptées (médecins, dentistes, avocats, architectes, agents d'assurance, comptables, ingénieurs, conseillers financiers, *designers* graphiques, agents immobiliers, coiffeurs, etc.). Il s'agit de professions indépendantes qui sont à même de négocier leurs conditions de rémunération et de travail et qui gagnent au moins deux fois le salaire minimum. Autrement dit, la loi vise la requalification des salariés déguisés dans les métiers les moins qualifiés qui peuvent concerner, en Californie, jusqu'à 1 million de travailleurs<sup>18</sup>.

En cas de violation, les agences de l'État sont autorisées à solliciter le recours aux tribunaux, rendant l'entreprise passible de sanctions. Il est toujours possible de faire appel, ce qui peut rallonger la procédure. Compte tenu de la charge potentielle que ces recours représentent

pour le système judiciaire californien, certains s'interrogent sur l'efficacité des moyens pour faire appliquer la loi AB5.

La riposte des grands opérateurs de plateformes de VTC à cette loi ne s'est pas fait attendre. D'une part, Uber et Lyft ont des rencontres régulières avec le gouverneur de l'État et les syndicats, notamment avec le Service Employees International Union (SEIU), entre l'adoption de la loi par l'Assemblée de l'État et son vote au Sénat pour leur demander de soutenir un amendement par lequel les plateformes de VTC seraient placées hors du périmètre de la loi. D'autre part, Uber précise immédiatement que cette nouvelle législation, outre qu'elle impliquerait moins de flexibilité pour les chauffeurs, ainsi que des surcoûts et des délais d'attente accrus pour les clients, n'oblige en rien les plateformes de VTC à reclasser leurs chauffeurs comme *employees*. Elle les contraint seulement à appliquer un test plus strict pour déterminer leur statut<sup>19</sup>. Avec deux autres entreprises, l'une de VTC (Lyft) et l'autre de livraison de plats cuisinés (DoorDash), Uber prend aussi l'initiative de constituer un fonds commun doté de 90 millions de dollars (82 millions d'euros). Ce fonds est destiné à soutenir ce qui serait l'une des campagnes référendaires les plus chères de l'histoire étasunienne, dans l'intention de recueillir suffisamment de signatures pour provoquer la tenue d'un référendum lors des élections de novembre 2020, avec pour objectif d'exempter ces entreprises

18. L'élu démocrate de la chambre de Californie en charge de la rédaction de cette loi, Lorena Gonzalez, en prévoit une nouvelle permettant aux salariés ainsi qualifiés et syndiqués de pouvoir s'engager dans des négociations collectives en conformité avec le droit du travail fédéral.

19. Beaucoup d'États utilisent une version de ce test mais pour déterminer si quelqu'un a droit à l'indemnisation du chômage. Seuls le New Jersey, le Vermont et le Massachusetts utilisent ce standard pour faire appliquer toutes les lois du travail. Au niveau fédéral il n'y a pas de standard clair. Les cours de justice fédérales ou le ministère du Travail en décident en considérant de multiples facteurs, y compris le degré de contrôle de l'entreprise sur ses travailleurs et le degré de proximité de l'activité avec le cœur de métier de l'entreprise.

de la loi ABC <sup>20</sup>. De son côté, Lyft brandit la menace de la suppression de centaines de milliers d'emplois, devant le risque potentiel de requalification de ses chauffeurs, tous n'y étant pas par ailleurs favorables.

Finalement et pour sortir de l'impasse, les opérateurs de plateformes de VTC font une proposition inédite : la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs pour les chauffeurs de VTC et les livreurs, celle de « chauffeurs en réseaux » (*network drivers*). Sous statut de travailleur indépendant, ils bénéficieraient de certaines garanties : une rémunération équivalente au moins au salaire minimum, hors prise en compte du temps d'attente, un défraiement par kilomètre parcouru, et certaines protections de base, telles que l'assurance pour accident de travail et d'autres qui restent à préciser. Serait mis en place un comité de dialogue (Driver Advocate Program) permettant aux chauffeurs d'adresser leurs plaintes aux entreprises par l'intermédiaire de représentants élus. Les chauffeurs seraient libres de s'organiser dans le cadre d'une association de travailleurs. Pour le porte-parole d'Uber, il s'agit d'un « nouveau cadre de travail progressiste ». Cette réflexion sur la perspective d'une troisième catégorie d'emploi ou de contrat de travail comme réponse aux défis que pose le travail sur plateforme s'inscrit dans un débat qui a lieu dans le milieu académique, et au-delà (Harris, Krueger, 2015).

---

### Conclusion

Avec cette dernière proposition de création d'une troisième catégorie de travailleurs, distincte des deux figures canoniques de l'*employee* et de l'*independent contractor*, Uber, quel que soit son avenir – la viabilité de son modèle est de plus en plus mise en question (Sauviat, dans ce numéro) –, aura été un facteur de disruption du système de régulation du transport urbain ainsi que des normes régissant le marché de travail.

Une des meilleures illustrations du caractère disruptif d'Uber réside dans les divergences que l'arrivée du chauffeur de VTC a provoquées au sein du mouvement syndical. La stratégie la mieux à même d'affronter les défis posés par les plateformes numériques se trouve au cœur du débat en cours en matière de renouveau syndical (Vallas, 2019). Pour les uns, les associations de travailleurs sonnent le retour des syndicats maisons sous l'influence des employeurs, qui avaient été bannis par la loi Wagner (ou NLRA) sur les relations professionnelles de 1935 et la reconnaissance des syndicats représentatifs dans le cadre des négociations collectives. En conséquence, les syndicats réellement indépendants sont indispensables pour s'opposer au pouvoir patronal dans les entreprises et assurer aux travailleurs une influence politique suffisante pour acquérir des droits. Pour d'autres, de telles associations sont mieux adaptées aux besoins de la *gig economy*, prenant l'exemple

---

20. La Californie fait partie des 38 États qui autorisent une forme de démocratie directe, et des 24 États (plus Washington DC) pour lesquels un référendum (*ballot initiative*) peut proposer ou révoquer une loi de l'État (Kesselman, 2011). Cette campagne signifierait, si elle devait devenir effective, la mobilisation d'une dizaine de millions de dollars par les syndicats pour la contrer, ce qui met la pression pour aboutir à un compromis et modifier la loi en conséquence. Le danger est réel car ces plateformes de VTC ont directement accès à l'électorat californien, *via* les adresses email et les numéros de téléphone de leurs clients.

de l'Independent Drivers Guild de New York qui a permis l'instauration d'un dialogue permanent avec Uber et est parvenu à obtenir des améliorations significatives des conditions de travail des chauffeurs, sans toutefois s'attaquer, au moins pour l'instant, à la question du statut des chauffeurs. Elles pourraient servir de tremplin pour le renouveau syndical.

L'activité militante visant à organiser la résistance au travail uberisé, et qui nourrit ce débat, rejoint la remontée du nombre de grèves au plus haut niveau depuis une décennie. L'ensemble s'inscrit dans le processus qui a abouti à l'action législative de grande ampleur menée en Californie qui vise à repousser l'offensive contre la relation salariale. Cette offensive est bien évidemment observée de près par d'autres États, comme ceux de New York ou de Washington, susceptibles d'emboîter le pas à la Californie. C'est ainsi que le travail, les travailleurs et les droits liés au rapport salarial retrouvent une place aux États-Unis au centre du paysage politique.

*Achévé de rédiger le 15 janvier 2020.*

### Sources :

Bensman D. (2009), *Port Trucking Down the Low Road: A Sad Story of Deregulation*, Démos, January, <http://bit.ly/2OWCA11>.

Bernhardt A., Thomason S. (2017), *What Do We Know About Gig Work in California? An Analysis of Independent Contracting*, UC Berkeley Center for Labor Research and Education, June, <http://laborcenter.berkeley.edu/what-do-we-know-about-gig-work-in-california/>.

Borkholder J., Montgomery M., Chen M.S., Smith R. (2018), *Uber State Interference: How Transportation Network Companies Buy, Bully, and Bamboozle Their Way To Deregulation*, National Employment Law Project, January, <http://bit.ly/35IFgZG>.

Dubal V.B. (2017), « The drive to precarity: A political history of work, regulation, & labor

advocacy in San Francisco's taxi & Uber economies », *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, vol. 38, n° 1, p. 73-135, <http://bit.ly/2r9BVOH>.

Dubal V.B. (2019), « Solidarity unionism v. company unionism in the gig economy », *Law and Political Economy*, June 18, <https://lpeblog.org/2019/06/18/solidarity-unionism-v-company-unionism-in-the-gig-economy/>.

Esbenshade J., Shifrin E. (2019), « The leased among us: Precarious work, local regulation, and the taxi industry », *Labor Studies Journal*, vol. 44, n° 3, p. 193-213, <https://doi.org/10.1177/0160449X18768047>.

Gessner K. (2019), « Uber vs. Lyft: Who's tops in the battle of US rideshare companies », *Second Measure*, November 19, <https://secondmeasure.com/datapoints/rideshare-industry-overview/>.

Hall J.V., Krueger A.B. (2018), « An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States », *ILR Review*, vol. 71, n° 3, p. 705-732, <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>.

Harris S.D., Krueger A.B. (2015), « A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The "independent worker" », *Discussion Paper*, n° 2015-10, The Hamilton Project, December, <http://bit.ly/348zSjf>.

Katz L.F., Krueger A.B. (2018), « The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015 », *ILR Review*, vol. 72, n° 2, p. 382-416, <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>.

Kesselman D. (2011), « Direct democracy on election day: Ballot measures as measures of American democracy », *Transatlantica*, n° 1, <http://journals.openedition.org/transatlantica/5279>.

Kesselman D., Sauviat C. (2017), « États-Unis : les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 19-37, <https://goo.gl/hJmzt6>.

Leberstein S. (2015), « Independent contractor misclassification imposes huge costs on workers and federal and state treasuries », *Fact Sheet*, National Employment Law Project, July 22, <http://bit.ly/3369bng>.

Leberstein S., Ruckelshaus C. (2016), « Independent contractor vs. employee: Why

## ÉTATS-UNIS

independent contractor missclassification matters and what we can do to stop it », *Policy Brief*, National Employment Law Project, May, <http://bit.ly/37pEeOa>

Mathew B. (2015), « The neoliberal firm and nested subsumption: Labour process transformations in the NYC taxi industry », *Urban Studies*, vol. 52, n° 11, p. 2051-2071, <https://doi.org/10.1177/0042098013519830>.

Mishel L., McNicholas C. (2019), *Uber drivers Are Not Entrepreneurs: NLRB General Counsel Ignores the Realities of Driving for Uber*, Economic Policy Institute, September, <https://www.epi.org/files/pdf/176202.pdf>.

Parrott J.A., Reich M. (2018), *An Earnings Standard for New York City's App-based Drivers: Economic Analysis and Policy*

*Assessment*, Report for the New York City Taxi and Limousine Commission, July, <http://bit.ly/2XDUyqa>.

Sachs B. (2019), « The Uber/Lyft "workers' association" debate: A response to Dubal », *Law and Political Economy*, June 20, <https://lpeblog.org/2019/06/20/the-uber-lyft-workers-association-debate-a-response-to-dubal/>.

Vallas S.P. (2019), « Platform capitalism : what's at stake for workers? », *New Labor Forum*, vol. 28, n° 1, p. 48-59, <https://doi.org/10.1177/1095796018817059>.

Wyman K.M. (2017), « Taxi regulation in the age of Uber », *New York University Journal of Legislation and Public Policy*, vol. 20, n° 1, <http://bit.ly/2rduRM>.