

Uber : l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020, coup... d'arrêt ?



« L'indépendance » voilà le maître mot d'Uber, Deliveroo et des nouvelles start-ups qui rentrent et se déploient sur le marché français depuis maintenant plus de 10 ans, en 2016, un peu plus de 860 000 micro-entreprises ont été créées en France. Les travailleurs évoluent dans le temps, le salariat est par exemple un des modes de vie le moins recherché face au travail indépendant. Les employés cherchent donc de plus en plus à ressentir cette liberté qu'ils retrouvent très simplement avec les plates-formes numériques.

Malheureusement pour les travailleurs d'Uber, après que le recrutement ait été fait, la véritable idée de l'entreprise fut dévoilée, et les contrats de travail « qui promettaient » de l'autonomie ont été vus comme une véritable imposture : la Cour de cassation a en effet, le 4 mars 2020, requalifié en contrat de travail la relation entre Uber et ses chauffeurs.

En effet les chauffeurs Uber sont mis en relation avec des clients via la plate-forme numérique et effectuent les tâches demandées en recevant à la fin de chaque trajet un paiement réglé par le client. Mais, à l'inverse de ce qui avait été expliqué, le chauffeur ne se trouve pas à ce moment-là en pleine autonomie, mais, en fait, salarié. Pourquoi ? Parce que durant toute cette course les tâches choisies ainsi que le montant du paiement ont été décidés par la plate-forme de l'employeur. Le chauffeur se retrouve donc sous les ordres de son patron. Il ne peut pas se créer sa clientèle propre ni choisir le tarif de sa course.

Cette nouvelle choqua de nombreuses personnes telles que le président de l'Union des auto-entrepreneurs, François Hurel qui, a proposé (tribune publiée par *Le Monde* le 11 mars 2020) de faire appliquer un arrêt de la cour de cassation dans le but de créer un dispositif d'assurance sociale. Face à cette idée, l'union des auto-entrepreneurs a remis au goût du jour

le dispositif Madelin qui avait été créé en 1944 et qui se nomme « l'assurance de groupe », le but étant d'aider le travailleur face au risque de la vie humaine. Par exemple face à l'incapacité d'aller au travail, une maternité ou encore la retraite, le chômage... Ce contrat se fait « en groupe » car il faut une adhésion de l'assureur, de l'entreprise qui devra prendre en charge la moitié du processus en augmentant la rémunération, et de l'adhérent, l'autre moitié étant prise en charge par la plateforme.

Par rapport au salarié, les indépendants trouvent que très difficilement de l'aide de l'Etat comme par exemple pour les conducteurs de VTC, à l'inverse d'un salarié qui se voit « offert » son outil de travail, l'indépendant se devra de payer lui-même son véhicule. Pour la protection sociale, la protection de leur rémunération est équivalente au smic, ils ne peuvent que très difficilement contester face aux prud'hommes et aucun encadrement n'est mis en place face à leurs heures de travail.

Depuis toutes ces années, le discours d'Uber promettait aux travailleurs de fuir cette idée de stress d'entreprise et avait su émerveiller les économistes, les clients et les dirigeants politiques. Face à cette idée aucun d'entre eux ne s'était opposé et l'entreprise est née avec derrière elle plus de 91 millions d'utilisateurs et comptant à son effectif près de 3 millions de chauffeurs présents dans plus de 65 pays soit 600 villes (chiffres de 2016). Mais, les idées changent et maintenant, les plateformes sont de moins en moins bien vues, remettant en question toutes leurs décisions et la question de savoir si les plateformes doivent elles oui ou non rester en marche ?

Face à tout ça, Elsa Lederlin (avocate en droit sociale) et Fanny Lederlin (essayiste) ont expliqué dans une tribune publiée le 14 mars 2020 par *Le Monde* qu'une indépendance et un accès émancipateur du travail doit se faire ressentir et que le droit doit permettre des « alternatives salariales ». Elles essayent à travers cela de faire en sorte que les travailleurs et leur chef aient autant de pouvoir pour permettre à chacun de travailler en pleine indépendance tout en gardant une idée de solidarité. L'idée étant de réussir à procurer une expérience de travail émancipatrice tout en proposant aux salariés des travaux alternatifs qui protègent les travailleurs indépendants, tout cela sans créer de nouveaux statuts et sans changer la loi des dogmes de la nouvelle économie.

Début janvier 2019, les premiers changements se sont mis en place avec la cour de cassation, en créant un contrat de travail entre Uber et un chauffeur qui se plaignait de la façon de faire de l'entreprise. Il perdait peu à peu ses droits sociaux et se sentait presque vu comme « une machine » cherchant juste à faire ce qu'on lui dictait. La Cour de cassation avait alors décidé de requalifier le conducteur de VTC en salarié indépendant via la plateforme UBER.

Une loi a entre autres été mise en place « la loi d'orientation de mobilité » qui permet « d'améliorer concrètement la mobilité au quotidien de tous les Français et dans tous les territoires. » cette loi cherchait à mettre en place des chartes pour offrir des garanties en matière de conditions de travail et de protection sociale. Car la décision du 10 janvier 2019 n'était en aucun cas une possibilité pouvant être mise en place pour tous, même si cela était déjà arrivé auparavant en novembre 2018 pour un salarié de Take Eat Easy et un travailleur de Deliveroo en février 2020.

Aucune requalification généralisée n'a été pour le moment décidée car de nombreux points positifs ont aussi pu être trouvés à cela, cette activité a su augmenter l'économie des pays et le

consommateur adhère simplement à cette façon de faire. Les VTC par exemple ont aidé au contournement du monopole des taxis et donc à rationaliser le transport urbain.

Enfin cela a aussi énormément aidé face au taux de chômage et à la revue de la façon de faire face au travailleur indépendant

Mais ce n'est pas tout, car Jacques Barthélémy (Avocat-conseil honoraire en droit social) et Gilbert Cette (Professeur associé à l'université d'Aix-Marseille) ont aussi rappelé, dans une tribune publiée le 11 mars 2020 par *Le Monde*, que la loi sur la mobilité de décembre 2019 « *les conditions et les modalités d'exercice de sa responsabilité sociale [...] définissant pour ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation* » n'était pas assez issue du processus de négociation collective et qu'elle devrait donc être revue.

Leur deuxième idée était aussi de construire un nouveau droit social qui protégerait l'activité professionnelle et donc l'ouvrier. Pour eux, le degré d'autonomie et d'activité du travail devrait servir à définir la norme protectrice et, ces normes seraient supplétives aux normes conventionnelles. Tout cela serait plus adapté aux réalités économiques et aux attentes des travailleurs. Permettant finalement à la réduction des inégalités en protégeant le travailleur.

La Cour de cassation a au bout du compte décidé d'interdire la mise en place de nouvelles plateformes qui ne répondraient pas aux recherches de leur travailleur, les employés sont donc maintenant mis en première ligne ainsi que leurs idéaux. Leur protection est devenue capitale comme le fait de les respecter et en leur mettant des aides sûres, comme des arrêts-maladies. Entre autres, en mars 2020 Deliveroo s'était vu se faire saisir plus de 3 millions € pour non-paiement de cotisations sociales qui aurait dû être fait en 2015/2016.

Uber a donc du faire face à de nombreux questionnements et, même si des solutions ont été apportées, encore trop peu d'indépendants en ressentent les bienfaits.

Héloïse COMBE (1^{ère} 8), le 10 mai 2020