

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Ubérisation, qualification et libération du travail

Partie I : Comment l'Ubérisation du travail, du point de vue du droit, impacte-t-elle la qualification des relations de travail ?

Partie II : Comment l'Ubérisation du travail, du point de vue philosophique, impacte-t-elle la libération du travail ?

Auteur : Michaël CAMPAGNOLO
Promoteur I : Filip DORSSEMONT
Promoteur II : Mark HUNYADI
Année académique 2018-2019
Master 60 en sciences du travail

Table des matières

Partie 1 : Comment l'Ubérisation du travail, du point de vue du droit, impacte-t-elle la qualification des relations de travail ?	1
1. L'application de l'Art.337/1, 3°, de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006	3
2. L'Article 337/2 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006.....	6
2.1. Le risque financier ou économique	6
2.2. Les moyens financiers	7
2.3. La politique d'achat.....	8
2.4. La politique de prix	9
2.5. L'obligation de résultats	12
2.6. La garantie de paiement.....	12
2.7. L'engagement de personnel.....	12
2.8. La dépendance économique	13
2.9. Les locaux et le matériel.....	15
2.10. Synthèse des 9 critères.....	15
2.11. Le manque de nuance et de pondération	16
3. L'Article 333 §1er de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006.....	16
3.1. La volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention.....	17
3.2. La liberté d'organisation du temps de travail	17
3.3. La liberté d'organisation du travail	18
3.4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique	20
3.5. Les indices habituellement retenus.....	21
3.6. Qualification de la relation de travail	22
4. L'Arrêté Royal du 29 octobre 2013.....	23
5. Avis de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (Chambre francophone) du 23 février 2018	23
5.1. Contexte.....	23
5.2. Avis rendu	24
5.3. Conclusion de l'avis	27
5.4. Le parallèle avec Uber.....	27
6. Jurisprudence étrangère	29
6.1. Berwick v. Uber Technologies, Inc.	29
6.2. O'Conner v. Uber Technologies, Inc.....	29
6.3. Aslam, Farrar v. Uber	30
7. Réflexions complémentaires	32

7.1. L'asymétrie de la relation de travail	32
7.2. Contrat Vs réalité.....	32
7.3. L'algorithme au service de l'opacité	33
8. Conclusion.....	34
Partie 2 : Comment l'Ubérisation du travail, du point de vue philosophique, impacte-t-elle la libération du travail ?.....	35
1. Karl Marx & l'aliénation au travail	37
2. Bernard Friot & le salaire à vie	39
3. André Gorz & la sphère autonome	42
4. Dominique Méda & l'histoire du travail	45
5. Antonio A. Casilli & la surveillance du travail 2.0	50
6. Frédéric Lordon & le devenir orthogonal.....	52
7. Conclusion.....	56
Partie 3 : Note d'articulation.....	57
1. De quelle plateforme parle-t-on ?.....	57
2. De quel travail parle-t-on ?.....	59
3. De quelle subordination parle-t-on ?	60
4. Quel avenir ?	61
Bibliographie.....	63

Partie 1 : Comment l'Ubérisation du travail, du point de vue du droit, impacte-t-elle la qualification des relations de travail ?

Dans son « Focus Report » d'octobre 2017, le secrétariat social Securex analysait l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2015. L'un des points de cette enquête portait sur la dépendance économique parmi les travailleurs indépendants en Belgique. La dépendance économique est ici définie comme la situation d'un travailleur indépendant pour qui 75 % des revenus proviennent d'un seul client. On peut y observer que, s'ils étaient 13.4 % en situation de dépendance économique en 2010, cette proportion passe à 29.2 % en 2015.

Il me semblait intéressant de partir de ce constat pour planter le décor d'une évolution actuelle des situations de travail : l'ubérisation. En effet, les travailleurs d'Uber et d'autres sociétés composant l'« économie de plateformes » sont souvent dans cette situation de dépendance économique. Par choix ou par obligation.

L'indépendant économiquement dépendant est souvent associé au « faux indépendant ». Il peut en effet s'agir de contourner la législation sur les contrats de travail, et de travailler avec des indépendants qui n'auront qu'un seul et unique client. Mais si les faux indépendants sont économiquement dépendants, tous les indépendants économiquement dépendants ne sont pas pour autant de faux indépendants.

L'objectif de ce *paper* sera d'étudier la position des travailleurs collaborant avec Uber entre vrais et faux indépendants.

D'entrée de jeu, il faut préciser que Uber ne simplifie pas les recherches à son sujet.

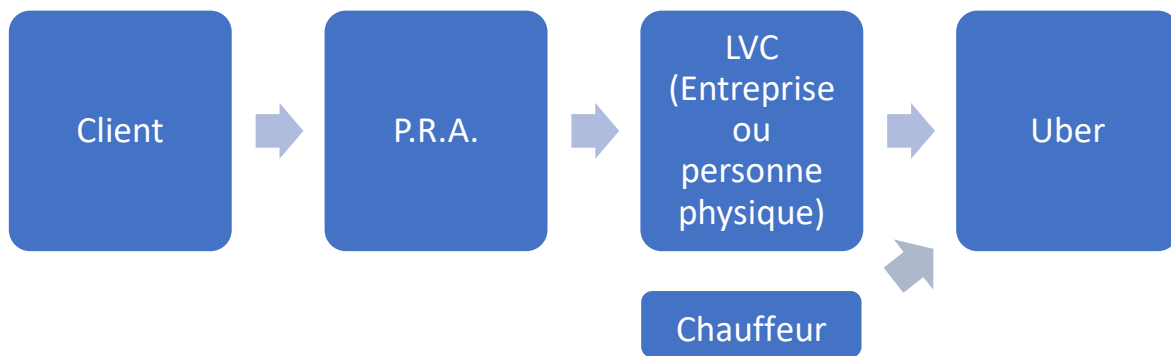
J'ai pu recueillir un modèle de contrat pour chauffeur Uber, en vigueur début 2015. Lesdits chauffeurs contractaient alors en réalité avec une société du nom de Rasier Operations B.V. (« Rasier »), société basée à Amsterdam. Le contrat précise que « l'activité de Rasier consiste à proposer des demandes d'acte de transport à des conducteurs utilisant l'application mobile d'Uber B.V. »¹.

Depuis lors, le jugement prononcé le 16 janvier 2019 par le Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a pu exposer plus en détail le fonctionnement du service UberX². Les chauffeurs, en tant qu'entreprise ou personne physique, doivent disposer d'une licence de

¹ Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015, p. 1.

² Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, partie 2. « Contexte du litige », points 5 et 6

Location de Voiture avec Chauffeur (« L.V.C. »). Le chauffeur indépendant, ou l'entreprise, signe un contrat de prestation de service avec UBER. Le chauffeur, individuellement, signe avec Uber une « Annexe de chauffeur au contrat de prestation de service ». Le client final, souhaitant bénéficier du service de L.V.C., doit s'inscrire en tant que membre de la Platform Rider Association (« P.R.A. »). Enfin, un contrat de location de voiture avec chauffeur est signé entre le chauffeur indépendant, ou l'entreprise, et la Platform Rider Association.



L'absence de référence à la L.V.C. ou à la P.R.A. dans le contrat de 2015 évoqué plus haut, et au contraire la mention de « services de transport P2P » (Peer to Peer) dans ce même contrat, laissent à penser qu'il s'agissait là d'un contrat signé dans le cadre du service UberPop. Ce dernier consistait à mettre en relation le client final désirant être véhiculé, avec des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule. UberPop a suspendu ce service en Belgique depuis le 15 octobre 2015 à la suite du jugement du 23 septembre 2015 rendu par le Tribunal de Commerce néerlandophone de Bruxelles et interdisant ce service.

Ce *paper* rassemblera donc un maximum d'informations disponibles, et ce en regard du Titre XIII, Art. 328 à 343 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui entend clarifier la nature de la relation de travail.

Dans son Chapitre V/1, ladite loi traite de la présomption concernant la nature de la relation de travail. L'Art. 337/1 énumère les différentes relations de travail pour lesquelles les articles suivants fixeront des présomptions, et les conditions de celles-ci. Parmi ces relations de travail, l'une d'entre elles semble s'appliquer à Uber : « 3° le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers ».

Commençons par voir si le recours à Uber tombe ou non sous le coup de cet Article 337/1.

1. L'application de l'Art.337/1, 3°, de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Uber est une société qui, via ses filiales et une application, met en relation des chauffeurs, disposant de leur propre véhicule, et des passagers, désireux d'être transportés d'un point A vers un point B.

Au premier abord, elle pourrait être considérée comme un simple relais. Il y aurait donc ici potentiellement une relation différente de celle qui existe entre un chauffeur de taxi et la société de taxis pour laquelle il travaille.

Dans son arrêt du 20 décembre 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne devait trancher sur la qualification juridique d'Uber, et plus précisément de son service UberPop : « [...] il conviendrait de déterminer si les services fournis par cette société doivent être regardés comme étant des services de transport, des services propres à la société de l'information ou une combinaison de ces deux types de services »³.

La Cour commence par mettre en évidence que, « [...] un service d'intermédiation consistant à mettre en relation un chauffeur non professionnel utilisant son propre véhicule et une personne qui souhaite effectuer un déplacement urbain constitue, en principe, un service distinct du service de transport qui consiste en l'acte physique de déplacement de personnes ou de biens d'un endroit à un autre au moyen d'un véhicule »⁴. Elle continue : « Ainsi, un service d'intermédiation qui permet la transmission au moyen d'une application pour téléphone intelligent des informations relatives à la réservation du service de transport entre le passager et le chauffeur non professionnel utilisant son propre véhicule qui effectuera le transport répond, en principe, aux critères pour être qualifié de « service de la société de l'information » »⁵.

Mais immédiatement, la Cour tempère : « Il convient toutefois de relever qu'un service tel que celui en cause au principal ne se résume pas à un service d'intermédiation consistant à mettre en relation, au moyen d'une application pour téléphone intelligent, un chauffeur non professionnel utilisant son propre véhicule et une personne qui souhaite effectuer un déplacement urbain. En effet, [...] le fournisseur de ce service d'intermédiation crée en même temps une offre de services de transport urbain, qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques, tels que l'application en cause au principal, et dont il organise le fonctionnement général »⁶, en faveur des utilisateurs du service de transport. Plus encore, « [...] il ressort des

³ Arrêt ECLI:EU:C:2017:981 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 décembre 2017, point 15

⁴ Ibidem, point 34

⁵ Ibidem, point 35

⁶ Ibidem, points 37 et 38

informations dont la Cour dispose que le service d'intermédiation d'Uber repose sur la sélection de chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule auxquels cette société fournit une application sans laquelle, d'une part, ces chauffeurs ne seraient pas amenés à fournir des services de transport et, d'autre part, les personnes désireuses d'effectuer un déplacement urbain n'auraient pas recours aux services desdits chauffeurs. De surcroît, Uber exerce une influence décisive sur les conditions de la prestation de tels chauffeurs. Sur ce dernier point, il apparaît notamment qu'Uber établit, au moyen de l'application éponyme, à tout le moins le prix maximum de la course, que cette société collecte ce prix auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur non professionnel du véhicule, et qu'elle exerce un certain contrôle sur la qualité des véhicules et de leurs chauffeurs ainsi que sur le comportement de ces derniers, pouvant entraîner, le cas échéant, leur exclusion. »⁷.

Et la Cour de conclure finalement : « Ce service d'intermédiation doit donc être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport et, partant, comme répondant à la qualification non pas de « service de la société de l'information » [...] mais de « service dans le domaine des transports » »⁸.

Dans son analyse du jugement repris ci-avant, le Professeur Pieter Van Cleynenbreugel (Chargé de cours à l'ULiège) fait le lien entre ce jugement qui concerne UberPop, et le service UberX. « Bien que l'arrêt se prononce uniquement sur l'application *UberPOP*, il nous semble que ce même raisonnement vaudra également pour d'autres services « de transport » offerts par cette entreprises [sic] qui ont également donné naissance à une nouvelle offre et sur lesquels *Uber* exerce une influence décisive (comme le service *UberX*, mettant en relation des chauffeurs professionnels indépendants et des individus privés). »⁹ Il complète en pointant une plateforme qui, elle, n'exerce pas d'influence décisive : « La plateforme Blablacar nous semble un bon exemple d'une plateforme purement intermédiaire. En effet, cette plateforme ne crée pas de nouvelle offre, mais garantit uniquement la mise en relation des chauffeurs et des passagers d'un trajet prédéterminé par le chauffeur. Les activités d'une telle plateforme relèvent dès lors de la définition d'un service de la société de l'information »¹⁰.

Le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, déjà évoqué, ne dit pas le contraire.

⁷ Ibidem, point 39

⁸ Ibidem, point 40

⁹ Van Cleynenbreugel, P. (2018), « Le droit de l'Union européenne ne se prête-t-il pas (encore) à l'ubérisation des services », *Revue de la Faculté de droit de l'Université de Liège*, 2018/I, p. 114

¹⁰ Ibidem, p. 115.

Uber B.V. tentait alors d'argumenter en se basant sur l'Arrêt ECLI:EU:C:2017:981 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 décembre 2017, confirmé ensuite par l'Arrêt ECLI:EU:C:2018:221 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 10 avril 2018, qui fixerait que la « condition *sine qua non* pour qu'un service de la société de l'information soit qualifié de service dans le domaine des transports serait que le service en cause contribue à créer une offre de transport urbain qui n'existait pas précédemment »¹¹. Son argument étant que, puisque les chauffeurs sous licence L.V.C. peuvent offrir leurs services en dehors du système UberX, les arrêts précités ne s'appliqueraient pas.

Le juge des cessations écartera cet argument, se basant sur le fait que l'arrêt ECLI:EU:C:2017:981 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 décembre 2017 précise deux autres critères qui doivent être pris en compte : le fait que sans l'application le service ne pourrait être reçu, et le fait que Uber exerce une influence décisive sur les conditions de la prestation¹².

Toutefois, le juge tempérera en précisant que, si UberX n'est pas un service de la société de l'information, le fait qu'aucun véhicule n'appartienne à Uber B.V. doit permettre de qualifier le service UberX comme service dans le domaine des transports, et non comme service de transport à part entière¹³. Et donc d'en conclure que la société Uber B.V. ne relève pas du champ d'application de la réglementation bruxelloise relative au transport de personnes.

Plus loin dans son jugement (page 36), le juge des cessations se prononce sur l'application de l'Arrêté Royal du 29 octobre 2013, pris en exécution de l'Article 337/2 §3 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Cet arrêté royal évoque la relation entre le travailleur (le chauffeur) et l'entreprise par rapport à laquelle il convient de définir la relation de travail. Il définit l'entreprise comme « l'entreprise titulaire d'une licence d'exploitation d'un service de taxis, d'un service de taxis collectifs ou d'un service de location avec chauffeur délivrée par l'autorité compétente sous couvert de laquelle le transport est effectué. ». Se basant sur le fait que son jugement a établi que Uber B.V. ne dispose d'aucune licence, et réalise non pas un service de transport mais bien un service d'intermédiation dans le secteur des transports, le juge des cessations conclut que cet Arrêté Royal n'est pas applicable à Uber B.V.

On peut dès lors se demander s'il y a lieu ou pas d'appliquer l'Article 337/2 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 pour qualifier la relation de travail qui existe entre Uber

¹¹ Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, p. 16.

¹² Ibidem, p. 17.

¹³ Ibidem, p. 18.

et les chauffeurs auxquels elle fournit des missions de transport de personnes. Pour appliquer ce dernier, il faut que le chauffeur exerce une activité de « transport [...] de personnes pour le compte de tiers »¹⁴. Cette notion semble coller au fonctionnement d'Uber (un chauffeur réalise le transport de personnes pour le compte d'Uber, le tiers), mais les jugements rendus n'appuient pas cela.

Nous allons malgré tout commencer par analyser la relation de travail sur base de la grille de lecture proposée par l'Article 337/2 précité, et nous verrons ensuite si l'utilisation des critères présentés par ses Articles 333 et suivants impacte l'analyse.

2. L'Article 337/2 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Cet article fixe 9 critères. Chaque relation de travail, visée à l'Article précédent (337/1), doit être examinée au regard de ces 9 critères. Si elle répond au moins à 5 de ceux-ci, la relation de travail est présumée être exécutée dans les liens d'un contrat de travail. Précisons toutefois que cette présomption est réfragable.

Analysons ces 9 critères un par un.

2.1. Le risque financier ou économique

« défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :

- à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
- à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise »¹⁵

Ce premier point ne laisse pas beaucoup de place au doute : il existe bel et bien, dans le(s) modèle(s) Uber, un risque financier pour le chauffeur.

Ainsi, dès la page 2 du contrat liant le chauffeur et Rasier Operations B.V., les choses sont précisées : « Aucun élément du présent Contrat ne saurait être interprété comme la garantie que vous recevrez un nombre particulier de Demandes pendant une période de temps donnée »¹⁶. Absence de garantie d'un nombre de demandes, dans l'univers Uber, signifie absence de garantie de revenu pour le chauffeur.

¹⁴ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/1, 3°

¹⁵ Ibidem, Art. 337/2, a)

¹⁶ Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015

C'est d'ailleurs un point qui me semble crucial, en fil conducteur de l'analyse des points qui suivent : Uber et ses satellites n'ont finalement aucune obligation de fournir des prestations aux chauffeurs.

Partant de là, la société peut inscrire noir sur blanc dans ses contrats les critères les plus respectueux de l'Article 337/2 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, tout en décidant de ne pas communiquer de demande à un chauffeur pour une raison qui n'y figure pas.

La quasi-totalité du matériel utilisé pour le transport de personnes sera la propriété du conducteur ou de son entreprise (mais nous reviendrons davantage sur ceci au point 3). Il y a donc bien un risque financier pour le chauffeur.

De plus, les points « Indemnisation » (page 8) et « Réclamation en matière de dommage ou de préjudice » (page 9) du contrat laissent peu de place à l'imagination quant à la responsabilité financière du chauffeur. Tout dommage découlant de son action (ou omission fautive) sera assumé juridiquement et financièrement par lui, même si c'est Rasier Operations B.V. qui est visée par la réclamation ou l'éventuelle action en justice.

Ce premier critère ne semble donc pas rempli.

2.2. Les moyens financiers

« défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise [...] »¹⁷

A priori, pas trop de doute ici non plus. Page 4 du Contrat Rasier Operations B.V. analysé, on peut lire « vous [...] exercerez votre discrétion et votre jugement en tant qu'entreprise indépendante pour déterminer les moyens et les méthodes » de la réalisation du contrat.

Ce point me semble directement lié au point 3 qui traite de la politique d'achat, puisque les moyens financiers de l'entreprise se concentreront principalement dans le véhicule utilisé pour les transports de clients Uber. Et à ce niveau, Rasier reste suffisamment vague dans son contrat pour laisser au chauffeur le choix d'un budget à consacrer à ce véhicule.

Je propose de considérer ce point comme non rempli, nous reviendrons sur une réflexion plus globale à ce sujet dans le point 3.

¹⁷ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/2, b)

2.3. La politique d'achat

« défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise »¹⁸

Commençons tout d'abord par ce qui figure au Contrat Rasier :

« La société n'aura pas le droit de vous demander d'afficher le nom, le logo ou les couleurs de Rasier sur votre ou vos véhicule(s) ni de demander que votre ou vos chauffeur(s) ne porte(nt) un uniforme ou tout autre vêtement arborant le nom, le logo et les couleurs de Rasier »¹⁹.

« Vous acceptez de conserver un véhicule qui soit un modèle approuvé par la Société. Les modèles de véhicule n'auront pas plus de dix (10) ans, et seront en bon état de marche. Avant la signature du présent Contrat, vous fournirez à la Société une description de chaque véhicule et une copie de l'immatriculation de chaque véhicule que vous avez l'intention d'utiliser pour fournir le service au titre du présent Contrat. Vous acceptez de notifier la Société de tout changement dans votre flotte »²⁰.

« Vous n'êtes pas tenu d'acheter ou de louer des produits, équipement ou services de la Société comme condition au présent Contrat. »²¹.

Si on s'en tient *stricto sensu* au contrat liant Rasier et son cocontractant, le critère n'est pas rempli. On peut tout au plus souligner le critère d'âge du véhicule qui est imposé.

Toutefois, la consultation du site web d'Uber indiquant les conditions relatives au choix du véhicule²² semble laisser penser que cette liberté quant à la politique d'achat a évolué. En effet, le site précise quelques critères supplémentaires : le véhicule doit avoir maximum 7 ans, avoir 4 ou 5 portes, et être en parfaite condition. 3 photos seront d'ailleurs exigées pour permettre à Uber d'en juger. Plus loin sur la même page, Uber fixe des critères de modèles (liste exhaustive), de couleurs (neutres dans un cas, noire dans un autre), ou encore d'équipement intérieur (air conditionné pour UberX, siège en cuir pour UberBLACK).

Dans le cas de Rasier, ce qui compte bien sûr c'est le contrat. Mais comme évoqué au point 1, il n'y a aucune obligation pour Uber/Rasier de fournir des demandes au chauffeur. Plus encore, ces renseignements au sujet du véhicule doivent être fournis avant même d'en arriver à l'étape

¹⁸ Ibidem, Art. 337/2, c)

¹⁹ Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015, p. 2.

²⁰ Ibidem, p. 4.

²¹ Ibidem, p. 4.

²² <https://www.uber.com/fr-BE/drive/resources/vehicle-requirements/>, consulté le 15 octobre 2018

de signature du Contrat de Service. J'ai pu moi-même en faire l'expérience en tentant de devenir chauffeur Uber. Et si les informations demandées ne sont pas transmises, il n'y a pas de contrat à la clé.

On voit ici qu'Uber a, peut-être pas contractuellement mais dans les faits, un poids considérable sur le choix du véhicule, et donc sur ce qui constitue le cœur de la politique d'achat du chauffeur. Ce poids semble même amplifier avec le temps, et le passage du modèle UberPop (Rasier) au modèle UberX.

Selon moi, ce point est au moins partiellement rempli.

2.4. La politique de prix

« défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés »²³

A nouveau, commençons par le Contrat de Service :

« En échange de l'acceptation et de la pleine réalisation d'une Demande, vous recevrez les Frais de service convenus au titre de la réalisation de ladite Demande. À moins que cela ne soit autrement négocié au moment où vous recevez la Demande, les Parties conviennent que vous recevrez les Frais de service au taux convenu pour chaque Demande réalisée qui sera établi dans la Grille tarifaire des frais de service. »²⁴

« [...] vous et la société aurez toujours le droit de négocier des Frais de service différents des frais convenus. Les Frais de service convenus ont pour seul objectif de représenter des frais par défaut dans le cas où aucune des parties ne négocierait un montant différent. [...] La Société vous versera électroniquement les Frais de service en conformité avec les pratiques de paiement de la Société relatives aux conducteurs, conformément à la Grille tarifaire des frais de service. »²⁵

« En échange de votre accès et de votre utilisation du Logiciel et du Service, y compris le droit de recevoir des Demandes, vous acceptez de payer à la Société un droit pour chaque Demande acceptée tel qu'indiqué dans la Grille tarifaire des frais de service. »²⁶

On le voit, Rasier Operations BV laisse ouvertement la possibilité de négocier des frais de service librement consentis entre les parties. La grille tarifaire proposée ne serait utilisée qu'en

²³ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/2, d)

²⁴ Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015, p. 4.

²⁵ Ibidem, p. 5.

²⁶ Ibidem, p. 5.

l'absence d'autres tarifs convenus. Rasier ne laisse par contre pas de choix concernant le droit payé à celle-ci par le chauffeur pour chaque demande acceptée.

Le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019 apporte également l'avis du juge des cessations à ce sujet. Face à l'argument selon lequel Uber imposerait sa politique de prix aux chauffeurs, le juge retient que « Cette affirmation paraît contredite par l'article 4.1 du contrat de prestation de service; le contrat prévoit un tarif de base, un tarif au kilomètre et un tarif à la minute écoulée dans le véhicule ; le contrat précise qu'il s'agit d'un tarif indicatif et que l'entreprise LVC peut négocier d'autres tarifs, à la hausse ou à la baisse »²⁷.

Reprenons le fonctionnement Uber/Rasier dans son ensemble.

Uber fixe un tarif pour les utilisateurs. Si on en croit le site web d'Uber, il existe deux types de tarifs : un prix dit « garanti », fixé avant le début de la course, et un prix « post-course » (applicable dans « certaines villes »), non garanti, qui peut se baser sur « la durée et la distance de la course, y compris le prix de base, les frais de réservation, les suppléments, les péages et tout autre élément pertinent, comme les tarifs dynamiques lorsque la demande de courses est élevée dans la zone de la ville où vous commandez votre course. »²⁸.

On le voit, les tarifs Uber envers les clients (passagers) peuvent varier en fonction de beaucoup de critères pratiques (péages) ou circonstanciels (demande élevée à un moment déterminé). Rien n'indique une variation liée à un tarif spécifique négocié par le chauffeur qui réalisera, in fine, la course.

C'est donc une enveloppe fermée, dont la taille est fixée par Uber, qui sera répartie ensuite entre les différentes parties.

Par analogie à un article paru le 23 octobre 2017 sur le site latribune.fr²⁹, analysant une enquête du magazine américain Fortune, le prix de la course perçu par UBER BELGIUM serait intégralement versé par cette dernière à Uber BV (ou Uber Management BV, administrateur unique d'UBER BELGIUM selon les comptes annuels 2017 de l'entreprise). Uber Management BV en rétrocéderait ensuite 80 % au chauffeur via la société Rasier Operations BV. Cette part

²⁷ Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, p. 32.

²⁸ <https://help.uber.com/riders/article/comment-sont-calcul%C3%A9s-les-prix-des-courses%C2%A0?nodeId=d2d43bbc-f4bb-4882-b8bb-4bd8acf03a9d>, consulté le 22 mars 2019

²⁹ <https://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/transport-logistique/ou-va-l-argent-d-uber-516391.html>, consulté le 02 novembre 2018

de 20 % retenue sur le prix de la course est confirmée par Travis Kalanick, fondateur d'Uber, lors de la « Code Conference » qui s'est tenue le 8 juin 2014.

On peut alors se demander quel est le pouvoir de négociation du chauffeur face au tarif de la course déterminé par UBER BELGIUM, à la concurrence entre chauffeurs pour accepter une course proposée par l'application, à la complexité de sortir du cadre tarifaire prévu, et surtout comme pour les points précédents, à l'absence pour Uber d'obligation de proposer des courses à ses co-contractants.

Le simple fait qu'Uber puisse unilatéralement fixer le prix de la course pour l'utilisateur, et donc l'enveloppe fermée dans laquelle aurait potentiellement lieu la négociation avec le chauffeur, restreint de facto la possibilité de négociation. C'est également ce qui ressort d'une interview réalisée par le magazine « Tout Compte Fait » de France 2. Dans un reportage intitulé « Le transport selon Uber », diffusé pour la première fois le 15 octobre 2016, plusieurs chauffeurs relatent la diminution unilatérale de 20 % imposée par Uber aux chauffeurs UberX en octobre 2015.

Si Uber laisse bien contractuellement la possibilité de négocier un tarif différent de sa grille tarifaire, dans les faits, l'asymétrie de la relation de travail semble peu convaincre les chauffeurs d'entamer de telles négociations.

Enfin, l'Arrêt ECLI:EU:C:2017:981 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 décembre 2017, dont nous avons déjà parlé au début de ce *paper*, précise que la Cour retient comme argument en la défaveur d'Uber le fait que ce dernier fixe à tout le moins le prix maximal de la course.

Ce point est donc assez flou, et on voit bien que la version officielle (chauffeurs L.V.C. pouvant négocier librement un tarif différent de la grille tarifaire de base) perd à tout le moins un peu de sa superbe lorsqu'il s'agit réellement de fixer le montant de la prestation qui reviendra au chauffeur.

Je pense que nous pouvons considérer ce critère au minimum partiellement rempli.

2.5. L'obligation de résultats

« défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu »³⁰

En page 2 du Contrat Rasier Operations B.V. en vigueur en janvier 2015, on peut lire « Vous n'aurez aucune obligation envers la Société concernant l'acceptation des Demandes. Cependant, à la suite de l'acceptation d'une Demande, vous devrez satisfaire ladite Demande conformément aux spécifications du Client. Le manquement à fournir les services promis lors de l'acceptation d'une Demande constituera une violation substantielle du présent Contrat et pourra vous exposer à des dommages. ».

S'il n'y a donc pas d'obligation, du moins dans le contrat, d'accepter les missions proposées, il y a certainement une obligation nette de résultat une fois le travail convenu accepté.

Cette obligation de résultat est encore renforcée par le système de notation mis en place via l'application Uber. Ainsi, « La Société utilise le système de classement pour déterminer les meilleurs conducteurs, disponibles lorsqu'elle transmet les Demandes. Les conducteurs dont les résultats sont faibles pourront voir leur droit d'accepter des Demandes limité »³¹.

Ce critère n'est clairement pas rempli.

2.6. La garantie de paiement

« la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux »³²

Sur ce point, les choses sont relativement limpides. Comme nous l'avons vu plus haut, le simple fait que Uber ne garantisse à aucun moment la proposition de courses, et le fait que le paiement soit lié à l'acceptation et la réalisation de cette dernière, démontrent l'absence de garantie de paiement.

Ce critère n'est donc pas rempli.

2.7. L'engagement de personnel

« ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu »³³

³⁰ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/2, e)

³¹ Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015, p. 5.

³² Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/2, f)

³³ Ibidem, Art. 337/2, g)

Le Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. » analysé ne laisse pas de doute sur ce sujet. En page 6, le point « Personnel du conducteur » reprend explicitement la possibilité pour le chauffeur d'engager son propre personnel. Tout au plus, on notera le paradoxe qui veut que le chauffeur soit seul responsable de son personnel, mais que ses « employés, agents ou sous-traitants ne pourront PAS avoir accès au Service sans avoir préalablement conclu un contrat écrit avec Rasier ».

Dans le cadre du service UberX, l'« Annexe de chauffeur au contrat de prestation de service » systématiquement signée entre le chauffeur (personne physique) réalisant la course et Uber conserve cette même volonté d'Uber de fixer des règles avec le personnel potentiellement engagé par son sous-traitant.

Il ressort également du Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, page 30, que la possibilité d'engager son propre personnel est effective, l'une des entreprises L.V.C. citée ayant elle-même engagé des personnes physiques en tant que chauffeurs. Le jugement ne précise pas, du reste, s'il s'agit de chauffeurs réalisant des missions pour Uber en sous-traitance de l'entreprise L.V.C. (quel en serait l'intérêt pour le chauffeur ?), ou si ces missions sont réalisées dans le cadre d'autres collaborations.

Ce critère n'est pas rempli.

2.8. La dépendance économique

« ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant »³⁴

Tant le contrat Rasier (« Rien dans le présent contrat [...] ne saurait vous empêcher de conclure des contrats similaires au présent Contrat avec d'autres fournisseurs de demandes d'actes de transport »³⁵), que le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019 (« [...] les entreprises LVC sont libres de conclure des contrats de location avec d'autres clients ; elles ne concèdent à UBER B.V. ou à la PRA aucune exclusivité » - page 32), tendent à démontrer que ce critère n'est pas rempli. D'ailleurs, à la suite du texte qui précède, le juge des cessations précise que « plusieurs parties défenderesses ont déclaré à l'audience qu'elles fournissaient également des services de location de voitures avec chauffeur à d'autres clients et non exclusivement via la plateforme UberX ».

³⁴ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/2, h)

³⁵ Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015, p. 3.

Arrêtons-nous toutefois sur un extrait du contrat Rasier : « Cependant, pendant le temps où vous êtes activement enregistré dans le Logiciel, vous ne pourrez réaliser des services de transport que pour satisfaire les Demandes que vous aurez reçues via le Logiciel »³⁶.

Il me semble intéressant de faire le lien avec l'arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010 (S.10.0023.N) qui stipule que « La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, dès qu'il accepte le travail, l'employeur dispose de sa main-d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat. Le simple fait que le travailleur a toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail de son employeur n'implique donc pas qu'il soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée. Le critère de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en matière de liberté dans l'organisation du temps de travail ne peut être contrôlé qu'au moment où la relation de travail prend effet entre les parties, en l'espèce au moment où les collaborateurs concernés donnent suite à l'offre de travail de la défenderesse, et est étranger à la question si l'on est libre ou non d'accepter une offre de travail ».

Par analogie, on pourrait donc se dire qu'il faut juger de la liberté du chauffeur Uber à travailler pour d'autres cocontractants, non pas sur base de sa faculté à travailler pour d'autres de dehors de ses missions pour Uber, mais bien sur sa faculté à accepter des missions pour d'autres alors même qu'il a accepté une mission pour UberX. Ce qui, au moins selon le contrat Rasier, est interdit.

Puisque cette jurisprudence a été retenue pour caractériser la relation de travail qui existait entre un livreur à vélo et Deliveroo³⁷, dont le modèle est proche de celui d'Uber sans être identique pour autant, je propose d'en tenir compte par analogie pour considérer le critère au moins partiellement rempli.

³⁶ Ibidem, p. 3.

³⁷ Demande de qualification de la relation de travail (dossier 116-FR-20180209), avis rendu par la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (Chambre francophone) le 23 février 2018.

2.9. Les locaux et le matériel

« travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant »³⁸

Les chauffeurs utilisent leur propre véhicule et travaillent sur la voie publique. Il n'y pas vraiment, dans la relation de travail avec Uber, de grand doute en ce qui concerne ce critère.

Seul point d'interrogation : l'application Uber qui permet aux chauffeurs de recevoir leurs missions. Il s'agit d'un logiciel, il faudrait donc commencer par relier cela à la notion de « matériel » évoquée dans la loi. Mais ce logiciel, essentiel au travail, est mis à disposition, financé et garanti par le cocontractant.

Ce dernier point ne me semble néanmoins pas suffisant pour considérer ce critère autrement que non rempli.

2.10. Synthèse des 9 critères

CRITERE	UBER
1. Risque financier ou économique	Non rempli
2. Moyens financiers	Non rempli
3. Politique d'achat	Partiellement rempli
4. Politique de prix	Partiellement rempli
5. Obligation de résultats	Non rempli
6. Garantie de paiement	Non rempli
7. Engagement de personnel	Non rempli
8. Dépendance économique	Partiellement rempli
9. Locaux et matériel	Non rempli

Sur base de cette analyse, et même en tenant compte des critères partiellement remplis, le doute n'est pas permis : la relation de travail entre Uber et les chauffeurs L.V.C. n'est pas une relation de travail salarié.

³⁸ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Art. 337/2, i)

2.11. Le manque de nuance et de pondération

Il semble assez évident, au moment de confronter la réalité de terrain à ces 9 critères, que leur évaluation manque parfois de nuance, laissant place le cas échéant à une appréciation relativement binaire du juge : un critère est rempli ou ne l'est pas, et il appartient au juge de déterminer à partir de quand les éléments exposés font basculer le curseur d'un côté ou de l'autre.

Mais il me semble également important de constater l'absence de pondération des différents critères repris, chaque critère pesant finalement le même poids dans la décision « mathématique » finale.

3. L'Article 333 §1er de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Puisque se posait, au début de ce *paper*, la question de l'application des critères spécifiques exposés ci-avant, reprenons maintenant l'analyse sur base des critères généraux établis dans la loi-programme. Il s'agit ici d'établir l'existence ou non d'un lien de subordination sur base de ces critères.

Une partie des éléments précités viendra répondre également à ces quatre critères. Le cas échéant, nous les reprendrons de manière plus superficielle pour tenter de cibler les éléments nouveaux.

Dans son texte « Les faux indépendants et le droit du travail [...] »³⁹, François Lagasse, Avocat au Barreau de Bruxelles, dresse un état des lieux de la doctrine et de la jurisprudence que nous utiliserons pour enrichir la présente analyse.

Le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019 écarte sur base de la jurisprudence en vigueur la possibilité d'établir un lien de subordination entre deux personnes morales⁴⁰, laissant ainsi la question posée uniquement quant au rapport entre Uber et des personnes physiques, des chauffeurs L.V.C. sous statut indépendant.

Le juge des cessations écartera la possibilité pour les travailleurs concernés d'être soumis à l'autorité d'Uber, et ce sur base du fait que les quatre personnes physiques impliquées disposent toutes d'un contrat de travail à temps plein, et travaillent comme chauffeur Uber en complément

³⁹ Lagasse, F., (2007), « Les faux indépendants et le droit du travail : les frontières du lien de subordination : le point sur l'évolution de la loi, de la doctrine et de la jurisprudence », Communication à l'U.H.P.C., Mons

⁴⁰ Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, pp. 29-30.

de ce contrat de travail (indépendant complémentaire)⁴¹. On ne peut de ce fait rien en conclure pour un chauffeur Uber qui aurait choisi d'en faire son occupation unique.

3.1. La volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention

« Abstraction faite du cas où une présomption légale trouve à s'appliquer, le premier indice que doit examiner le praticien appelé à qualifier les relations entre parties est la qualification que les parties ont donné [sic] à leur convention. »⁴²

Pas de doute sur ce point : les parties exposent dans le contrat la volonté de travailler dans le cadre d'une relation « donneur d'ordre – chauffeur indépendant ».

Dans le Jugement précité rendu par le Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, le juge des cessations constate (page 30) qu'aucune personne physique ne conteste d'ailleurs la qualification du contrat de travail.

François Lagasse ajoute sur ce point : « Le fait que les mêmes prestations ont auparavant été fournies dans le cadre d'un contrat de travail et le sont désormais en tant qu'indépendant, est un indice relevant. »⁴³ Cette information n'est pas pertinente dans le cas Uber, mais l'est déjà nettement plus dans le cas de Deliveroo où les coursiers à vélo exerçaient précédemment une activité salariée pour SMART (intermédiaire entre le coursier et Deliveroo), et exercent désormais la même activité comme indépendant au service direct de Deliveroo. Nous examinerons avec davantage de détails le cas Deliveroo plus loin dans ce travail.

3.2. La liberté d'organisation du temps de travail

En théorie, ce critère est facilement balayé : les chauffeurs L.V.C. se connectent quand ils le souhaitent pour commencer à travailler, et se déconnectent quand ils ne souhaitent plus recevoir de courses. Ils sont donc parfaitement libres d'organiser comme ils l'entendent leur temps de travail.

En pratique, on peut noter quelques bémols à cette affirmation.

La liberté de choisir quand on souhaite ou non travailler doit-elle se juger sur la liberté de se connecter ou non à l'application Uber, ou doit-elle prendre également en considération la liberté laissée une fois « actif » ? Par exemple, la liberté d'accepter ou non les missions proposées sans pour autant se déconnecter de l'application ?

⁴¹ Ibidem, p. 30.

⁴² Lagasse, F., op. cit., p. 12.

⁴³ Ibidem, p. 18.

Le magazine Tout Compte Fait, dans le cadre de son reportage sur l'Uberisation⁴⁴, teste l'application en compagnie d'un chauffeur. Celui-ci refuse consécutivement trois courses proposées. Il est alors déconnecté du réseau pour les deux minutes qui suivent, et dans l'impossibilité totale de recevoir d'autres propositions.

Comme déjà évoqué plus haut, l'arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010 (S.10.0023.N) précise qu'il faut juger de la liberté d'organiser son temps de travail en fonction de la liberté d'accepter ou non le travail, mais aussi de la liberté laissée durant ce travail.

Enfin, en utilisant un coefficient multiplicateur sur le prix de vente, et donc sur le montant reversé au chauffeur, en fonction du moment auquel la course sera réalisée (forte demande), Uber tente à tout le moins d'influencer les moments choisis par ces derniers pour travailler.

Ce critère n'est donc pas si tranché qu'il pourrait initialement paraître.

3.3. La liberté d'organisation du travail

Le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019 (pages 32 et 33) nous apporte pas mal d'éléments sur ce point. L'analyse du juge des cessations prend en compte les éléments suivants mis au dossier par les parties demanderesse : la manière dont les courses sont attribuées aux différents chauffeurs, la détermination du trajet à emprunter, la détermination de la politique de prix, ainsi que la liberté pour les entreprises L.V.C. de contracter avec d'autres clients.

Les deux derniers points ayant déjà été abordés plus haut, nous nous concentrerons sur les deux premiers.

3.3.1. *L'attribution des courses*

Concernant l'attribution des courses, Uber avance que cette dernière dépend uniquement de la géolocalisation des chauffeurs disponibles. Uber n'exercerait dès lors aucune influence notable sur la répartition des courses entre les chauffeurs, et ne pourrait pas en privilégier certains au détriment d'autres. Le juge retiendra cet argument.

On peut néanmoins se poser des questions sur cette justification : en quoi la géolocalisation, attribuant la course au chauffeur le plus proche, donne-t-elle à ce dernier la liberté d'organiser son travail ? Une réelle liberté à ce niveau ne permettrait-elle pas au chauffeur de proposer ses services pour une course même s'il n'est pas le plus proche géographiquement ? Puisque Uber

⁴⁴ Reportage du Magazine de France 2 « Tout Compte Fait », intitulé « Le transport selon Uber », diffusé pour la première fois sur France 2 le 15 octobre 2016

met en avant dans ses contrats la possibilité pour les entreprises L.V.C. de négocier des tarifs plus bas que ceux proposés par défaut, n'y a-t-il pas là une opportunité manquée de proposer des tarifs plus attractifs aux clients ? Non pas que cette manière d'accroître encore la concurrence soit forcément positive, mais cette situation aurait, me semble-t-il, le mérite d'augmenter la liberté d'organisation du travail dans le chef des différents chauffeurs. Et si elle peut être augmentée, elle n'est donc peut-être pas totalement effective.

3.3.2. La détermination du trajet à emprunter

Le jugement précité balaye également ce point : l'itinéraire proposé par la plateforme UberX n'est pas imposé au chauffeur, il lui est fourni à titre indicatif. Rien n'impose au chauffeur, toujours selon ce jugement, de suivre l'itinéraire proposé.

Il me semble toutefois utile de rappeler ici les deux différentes manières dont peut être fixé le prix de la course⁴⁵ :

- Prix garanti : le prix est fixé avant même la commande
- Prix post-course : le prix est variable selon plusieurs paramètres, et notamment la durée de la course ou la distance parcourue.

Lors d'un prix post-course, le chauffeur pourrait emprunter un itinéraire différent, éventuellement plus long, de manière justifiée (éviter un embouteillage) ou non (gonfler la note). Ceci reste valable aussi pour un chauffeur de taxi traditionnel, à la différence près que Uber annonce un prix approximatif à l'utilisateur alors que le taxi « fait tourner le compteur » et fixe le prix de la course en roulant.

En revanche, lorsque le prix est garanti et donc fixé avant même le début de la course, on peut raisonnablement imaginer que ce dernier tient compte d'un certain nombre de kilomètres à parcourir, et donc d'un parcours imaginé en amont par Uber. Quelle est alors la marge de manœuvre laissée au chauffeur pour emprunter un autre itinéraire ? Sauf s'il trouve réellement un itinéraire plus court ou lui permettant de consommer moins de carburant, chaque déviation par rapport au trajet « proposé » ne fera que diminuer son revenu.

⁴⁵ <https://help.uber.com/riders/article/comment-sont-calcul%C3%A9s-les-prix-des-courses%C2%A0?nodeId=d2d43bbc-f4bb-4882-b8bb-4bd8acf03a9d>, consulté le 22 mars 2019

3.4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

Le juge des cessations du Tribunal de l'entreprise francophone, dans son jugement précédemment évoqué, répond un à un aux arguments des parties demanderesses⁴⁶.

Uber réclamerait tout d'abord aux entreprises L.V.C. différents documents : enregistrement à la TVA et à la BCE, permis de conduire, ou encore documents d'assurance. Le juge a considéré que ces demandes « ne sont pas l'indice d'un contrôle hiérarchique », Uber s'assurant simplement que l'entreprise respecte ses obligations légales, et que sa réputation soit préservée.

Uber dispenserait des formations aux chauffeurs. Le juge rappelle que le contrat fait uniquement allusion à des séances d'explications sur le fonctionnement de l'application pour chauffeur, et que « les instructions générales et les lignes directrices qui sont nécessaires à la réalisation de la mission ne doivent pas être considérées comme des instructions caractéristiques de l'autorité de l'employeur »⁴⁷, reprenant ici les motifs de la loi sur les relations de travail.

Uber imposerait aux chauffeurs d'attendre dix minutes l'arrivée du client final. Le juge indique que le contrat ne pointe cette pratique que comme une recommandation.

Uber utiliserait la géolocalisation pour contrôler les chauffeurs. Le juge pointe que cette géolocalisation est essentielle au bon fonctionnement du système.

Enfin, les demanderesses indiquent que le système d'évaluation mis en place permettrait à Uber de sanctionner, voire d'exclure les chauffeurs les moins bien notés. Le juge retiendra qu'il n'est pas démontré comment Uber pourrait procéder de la sorte.

Arrêtons-nous toutefois sur ce dernier point. Dans le reportage du magazine « Tout Compte Fait »⁴⁸ déjà évoqué, le journaliste nous permet d'avoir une meilleure idée de la manière dont procéderait Uber : « En dessous de 4.5 de moyenne, le chauffeur risque d'être convoqué par Uber pour une mise au point ». 4.5 de moyenne sur 5 suffirait donc à être convoqué chez Uber pour être recadré. Le journaliste ne précise pas si le chauffeur conserve son accès à l'application entre la convocation et l'entretien proprement dit.

Uber serait même encore plus exigeant : sur son site internet suisse⁴⁹, Uber détaille son système de notation et sa manière de voir les choses. Pour une qualité de service excellent, il faut obtenir

⁴⁶ Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, pages 33 et suivantes

⁴⁷ Doc. Parl, Ch. Représ. Sess. Ord. 2006-2007, Doc 51-2273/001, p.2016-217

⁴⁸ Reportage du Magazine de France 2 « Tout Compte Fait », intitulé « Le transport selon Uber », diffusé pour la première fois sur France 2 le 15 octobre 2016

⁴⁹ <https://www.uber.com/fr-CH/drive/resources/qualite-service/>, consulté le 22 mars 2019

une moyenne de 4.7/5. Entre 4.5 et 4.7 : « vous pouvez encore faire un effort », et d'inviter le chauffeur à suivre quelques conseils. En dessous de 4.5 de moyenne, par contre : « vous n'êtes malheureusement pas au niveau des standards de qualité qu'attendent les utilisateurs d'Uber : il y a suffisamment de clients qui n'ont pas été complètement satisfaits par votre service pour que cela pose problème. ». Le site ne précise pas davantage ce que Uber entend par « pour que cela pose problème ».

3.5. Les indices habituellement retenus

Dans son analyse déjà évoquée, François Lagasse nous livre quelques éléments généralement retenus pour considérer qu'il existe un lien de subordination. En voici quelques-uns, choisis pour compléter les réflexions déjà entamées ci-avant.

« Le fait d'être tenu à une obligation de moyens est généralement considéré comme un indice de subordination. »⁵⁰ Par opposition, l'absence de lien de subordination se caractérisera par une obligation de résultats.

« Le fait que l'activité exercée le soit “ généralement ” ou "naturellement" dans le cadre d'un lien de subordination est également parfois considéré comme révélateur d'un statut de salarié. »⁵¹ C'est notamment le cas des chauffeurs de taxi, métier habituellement pratiqué sous statut salarié. Mais l'auteur tempère immédiatement : « Cet élément relève, pensons-nous, de la pétition de principe dans la mesure où le contenu de certaines fonctions évolue avec le temps. »⁵²

« L'absence de toute liberté de gestion et d'organisation de son temps, l'obligation de se conformer à un horaire précis et contraignant, l'obligation de justifier de ses absences, de prévenir en cas d'absence, de travailler un nombre d'heures minimum par semaine ou par mois révèlent l'existence d'un lien de subordination. Il existe une très abondante jurisprudence en la matière, ce critère figurant parmi les plus importants. »⁵³ Au premier abord, rien qui ne s'applique à Uber. Mais l'évolution technologique pourrait bien mettre à mal une interprétation trop restrictive de ces points. En effet, plutôt que de manier le bâton en obligeant, par exemple, le respect d'horaires, Uber manie plutôt la carotte en incitant les chauffeurs à se connecter à certains moments bien précis. Les notes attribuées aux chauffeurs, ou les coefficients multiplicateurs selon le lieu et le temps, constituent me semble-t-il les indices d'une

⁵⁰ Lagasse, F., op. cit., p. 17.

⁵¹ Ibidem, p. 17.

⁵² Ibidem, p. 17.

⁵³ Ibidem, p. 18.

modification dans le style de management (renforcement de comportements souhaités plutôt que punition des comportements non désirés), qu'il serait peut-être bon à l'avenir de prendre en compte dans l'établissement de l'existence ou non d'un lien de subordination.

Enfin, François Lagasse confirme également que « L'obligation de respecter des prix unilatéralement imposés par le cocontractant est parfois considéré [sic] comme révélatrice d'un lien de subordination [...] L'absence de facturation par le prestataire de services et l'établissement de factures par son commettant a parfois été considéré [sic] comme révélateur d'un lien de subordination. »⁵⁴ Deux indices s'appliquant parfaitement aux cas Uber comme Deliveroo.

3.6. Qualification de la relation de travail

Sur base des éléments qui précèdent, et en se basant principalement sur les différents contrats en vigueur, le doute subsiste mais n'est pas suffisant : il n'y a pas lieu de requalifier la relation de travail autrement que ce qui a été exprimé par les parties dans leur convention de collaboration. Le juge des cessations du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, dans son jugement précité, abonde d'ailleurs dans ce sens en déboutant les demanderesses quant à leurs demandes à ce sujet.

Tant sur base de l'Article 333 §1er de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, que sur base de l'Article 337/2 de la même loi, il semble difficile de démontrer que la collaboration d'Uber avec des chauffeurs sous statut indépendant, ou avec des entreprises L.V.C., pourrait mener à une requalification de leur relation en contrat de travail. Il n'en reste pas moins que cette relation pose questions, et flirte avec certaines limites législatives.

⁵⁴ Ibidem, p. 21.

4. L'Arrêté Royal du 29 octobre 2013

Dans le cadre de l'analyse du Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, nous nous sommes demandés s'il y avait lieu d'appliquer ici l'Arrêté Royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour les taxis et de la commission paritaire du transport et de la logistique, uniquement pour les activités de location de voitures avec chauffeur et de taxis collectifs.

Cet Arrêté Royal reprend des critères propres aux services de transport de personnes, mais n'apporte en réalité pas grand-chose de plus qu'une précision sur le fait que, dans le neuvième critère (propriété du matériel), le matériel en question se trouve être le véhicule. Ce dernier doit appartenir à l'entreprise (le chauffeur indépendant) ou être pris en leasing par ce dernier. Son analyse n'apporterait donc pas d'élément neuf.

5. Avis de la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (Chambre francophone) du 23 février 2018

Dans le cadre de la demande de qualification de la relation de travail citée ci-dessus, et déjà évoquée plus tôt dans ce *paper*, la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (Chambre Francophone) était amenée à se prononcer sur une éventuelle requalification de la relation de travail d'un livreur à vélo travaillant pour la société Deliveroo. Nous allons ici examiner l'avis rendu dans un contexte proche de celui d'Uber afin de voir si celui-ci confirme ou infirme les interprétations faites ci-avant.

5.1. Contexte

La société Deliveroo joue les intermédiaires entre des personnes souhaitant se voir livrer un repas, des restaurateurs préparant ces repas, et des livreurs transportant ces repas à vélo.

Jusqu'en janvier 2018, les livreurs étaient des salariés d'une société intermédiaire du nom de SMART. Depuis lors, les livreurs travaillent sous statut indépendant et facturent leurs prestations en direct à Deliveroo.

Le requérant désire ici, au-delà de la fin de la collaboration avec SMART, poursuivre son travail pour Deliveroo mais en faisant reconnaître sa relation de travail comme une relation salariée.

5.2. Avis rendu

La Commission commence par juger la demande recevable. Ensuite, a lieu l'examen du fond.

Il y a lieu d'appliquer ici les critères définis en application de l'Arrêté Royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'Article 337/2, §3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Celle-ci concerne en effet les « activités qui ressortent du champ d'application de la « sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers » »⁵⁵.

Sur base des éléments à sa disposition, la Commission constate :

« - l'absence de risque financier ou économique pris par Monsieur [X] au sein de DELIVEROO, (*critère a*) ;

- l'absence de responsabilité et de pouvoir de décision de Monsieur [X] concernant les moyens financiers de DELIVEROO, en tant que livreur (exécutant des travaux non titulaire d'un certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009), (*critère b*) ;

- l'absence de pouvoir de décision de Monsieur [X] dans la politique d'achat de DELIVEROO, (*critère c*) ;

- l'absence de pouvoir de décision de Monsieur [X] en tant que livreur (exécutant des travaux), concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, le prix de la course étant fixé par DELIVEROO qui s'engage uniquement à confirmer le montant du *Delivery Fee* à l'avance et par écrit, et qui se charge de préparer la facture (*critère d*) ;

- le défaut d'obligation de résultat découlant du défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route [...] (*critère e*) ;

- le fait de ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par

⁵⁵ Demande de qualification de la relation de travail (dossier 116-FR-20180209), avis rendu par la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (Chambre francophone) le 23 février 2018, p. 5.

route, et comme c'est également le cas, du fait que les livreurs utilisent une veste à l'enseigne DELIVEROO (*critère g*). »⁵⁶

Le juge précise qu'il y a lieu de discuter uniquement deux des huit critères : la possibilité d'engager du personnel, et le fait de travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition.

Il enchaîne ensuite sur les critères fixés par l'Article 337/2 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Quant à la volonté des parties : « La volonté des parties est incertaine dans la mesure où par le passé, Monsieur [X] était occupé dans les liens d'un contrat de travail ; en soi, le fait que la nouvelle relation de travail soit envisagée sans l'intervention de la SMART en qualité d'employeur, ne suffit pas à démontrer la volonté commune des parties (et non de la seule société DELIVEROO) de se situer en-dehors d'une relation de travail salarié. Monsieur [X] n'a du reste pas marqué son accord sur une qualification de travailleur indépendant. »⁵⁷

Quant à la liberté d'organisation du temps de travail : « Il apparaît [...] que dans le système proposé par DELIVEROO, Monsieur [X] serait contraint de réserver, et de soumettre à l'accord de DELIVEROO, plus d'une semaine à l'avance, les plages horaires pendant lesquelles il devrait être à disposition de la « plateforme » (sans pour autant avoir la garantie de disposer effectivement de commandes à exécuter pendant ces périodes). Il courrait le risque de perdre une éventuelle priorité dans le choix des sessions ultérieures en cas de non-connexion pendant les plages choisies de même qu'en cas de réservation de plages horaires ne correspondant pas aux périodes les plus favorables à l'activité de DELIVEROO (les « pics » des soirs de week-ends). Enfin, la réservation des plages n'est possible qu'une semaine à l'avance ce qui restreint les possibilités de planification à plus long terme. [...] Les contraintes qui doivent être acceptées pour garder un bon *ranking* sur la plateforme et ainsi conserver des possibilités effectives de travail, sont incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail caractéristique du travail indépendant. »⁵⁸

Quant à la liberté d'organisation du travail, et à la possibilité d'un contrôle hiérarchique : « En ce qui concerne l'organisation du travail, il est exact que le projet de convention proposé par DELIVEROO prévoit « un droit de faire appel à un remplaçant ». Il apparaît toutefois qu'en

⁵⁶ Ibidem, p. 6.

⁵⁷ Ibidem, p. 7.

⁵⁸ Ibidem, pp. 7-8.

pratique, la réception de la commande et son exécution ne sont possibles que par une personne en possession du smartphone du livreur lui-même. Il apparaît en outre que DELIVEROO prévoit diverses restrictions [...] DELIVEROO se réserve donc un droit de regard sur la personne de l'éventuel remplaçant.

Par ailleurs, la Commission relève plusieurs possibilités d'instructions et/ou de contrôle incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant :

- Si la relation de travail proposée se concrétisait de manière effective, la liberté d'organisation du travail de Monsieur [X] serait particulièrement limitée dès lors que la prestation de travail ne laisse place qu'à une très faible liberté d'organisation ; cette prestation est, en effet, définie comme « le retrait de plats chauds/froids et/ou de boissons [...] auprès des restaurants ou autres partenaires [...] dont l'identité ... aura été communiquée par le biais de la *DELIVEROO rider app* [...], ainsi que la livraison à vélo de ces articles commandés aux clients de DELIVEROO à l'adresse qui vous aura été communiquée par l'App » [...] ;
- Monsieur [X] serait tenu par les standards de sécurité communiqués et « mis à jour de temps à autre » par DELIVEROO [...] ;
- Monsieur [X] serait tenu par des instructions précises quant à la manière de prendre livraison des « articles commandés » (voy., par exemple, capture d'écran « aller au restaurant » Tom Yam : « *entrer par la porte Take Away (sur la gauche) et non par la porte du restaurant. Vous pouvez y déposer votre vélo* ») ;
- DELIVEROO disposerait de la faculté de « mettre fin à la Convention à tout moment pour n'importe quel motif moyennant le respect d'un préavis minimum d'une semaine notifié par écrit, remis de la main à la main contre accusé de réception ou envoyé par courrier recommandé » [...] ;
- Enfin, Monsieur [X] devrait faire en sorte que « DELIVEROO puisse, au moyen de la technologie GPS, suivre la progression de la commande... » [...].

La Commission rappelle que le « lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne » [...] Or, l'utilisation de la technologie GPS dont question ci-dessus démontre à suffisance que DELIVEROO se réserve des possibilités de contrôle exorbitantes dont l'importance est renforcée par une faculté de résiliation dans un délai très court. [...] En

conséquence, les modalités d'organisation de la prestation de travail et les facultés de contrôle sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant. »⁵⁹

5.3. Conclusion de l'avis

L'avis rendu est limpide : « Tant au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers, qu'au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant. »⁶⁰

5.4. Le parallèle avec Uber

La première chose que j'aimerais souligner ici, c'est l'interprétation qui est faite par la Commission des critères fixés par l'Arrêté royal du 27 décembre 2006⁶¹, plus particulièrement dans les critères « a » (absence de risque financier), « b » (absence de responsabilité et de pouvoir de décision), et « c » (absence de pouvoir de décision concernant la politique d'achat). Il me semble en effet que la Commission applique ces critères au regard d'une absence de risque, de responsabilité, ou de pouvoir de décision du requérant au sein de la société Deliveroo. Or, l'Arrêté Royal précité pointe ces absences au sein de l'« entreprise », et définit dans son Article 1^{er} l'entreprise comme « l'entreprise qui exécute les travaux ». Donc dans ce cas-ci, il me semble que l'entreprise fait davantage référence à l'indépendant.

C'est en tout cas dans ce sens que j'ai interprété les critères comparables dans le cas d'Uber. Par exemple, l'absence de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise était, selon moi, l'absence (ou non) de pouvoir de décision du chauffeur Uber dans la politique d'achat par celui-ci du véhicule qu'il va utiliser. Si j'interprète ce critère de la même manière que ladite Commission, alors il semble certain qu'à aucun moment le chauffeur Uber n'a de pouvoir de décision concernant la politique d'achat d'Uber. Il ne pourra par exemple pas intervenir quant au choix du fournisseur des serveurs informatiques hébergeant les services d'Uber. Mais est-ce bien là un critère pertinent pour déterminer la nature de la relation de travail ?

Ensuite, selon l'avis rendu par la Commission, il semble que Deliveroo prenne moins de précautions qu'Uber pour parer à toute requalification du contrat de travail. Deliveroo semble

⁵⁹ Ibidem, pp. 8-9.

⁶⁰ Ibidem, p. 9.

⁶¹ Arrêté royal pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers

en effet fermer la porte à toute possibilité de fixer un tarif différent de celui décidé par elle, impose l'utilisation par les livreurs de vestes à son effigie, et surtout, demande à ses livreurs de déterminer une semaine à l'avance le choix de leurs moments de travail. Nonobstant ce qui a été dit dans la partie de ce *paper* qui la concerne, Uber quant à elle prévoit "a minima" des clauses permettant de déroger aux tarifs établis, n'impose pas le port de l'uniforme, et laisse la liberté à ses chauffeurs de se connecter quand ils le souhaitent sans s'annoncer au préalable.

Toutefois, le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019 nous apprend que l'avis de la Commission concernant Deliveroo a non seulement fait l'objet d'un recours, mais aussi qu'il a été rendu sans entendre Deliveroo⁶².

Le Juge des cessations reprend d'ailleurs ensuite les raisons qui font que, selon lui, l'avis rendu pour Deliveroo ne peut être simplement transposé à Uber.

« En effet, tout d'abord, à la différence des défenderesses qui disposent toutes d'une licence LVC, les coursiers Deliveroo ne peuvent, selon cet avis, se présenter comme une véritable entreprise et ne peuvent travailler comme coursier à vélo que pour maximum deux clients (p. 6 de l'avis) ; au contraire, les entreprises LVC ne souscrivent aucune exclusivité en recourant à la plate-forme UberX ; plusieurs défenderesses démontrent qu'elles fournissent également des services de location de voiture avec chauffeur en-dehors de tout recours à la plate-forme UberX ;

De plus, contrairement au cas de Deliveroo, dans lequel la seule justification fournie à l'utilisation de la technologie GPS serait de permettre au client de suivre l'arrivée de son repas, il a été démontré par les défenderesses que dans le système UberX, le recours à la géolocalisation est indispensable pour le fonctionnement-même du service ;

Dans le système UberX, non seulement le véhicule de l'entreprise LVC est localisé par GPS, mais l'utilisateur l'est également ; en effet, le fonctionnement du système UberX exige que l'utilisateur soit géolocalisé par le système pour que ce dernier puisse déterminer quelle entreprise LVC se trouve la plus proche de l'utilisateur et donc la plus à même de fournir le service de transport demandé, puisque les locations de véhicules ne peuvent être attribuées aux entreprises LVC que par la détermination de leur situation géographique, ce qui ne paraît pas être le cas du système Deliveroo »⁶³

⁶² Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019, p. 34.

⁶³ Ibidem, pp. 34-35.

6. Jurisprudence étrangère

Les avocat Chris Van Olmen et Nicolas Simon, dans leur Chronique de Droit Social, reprennent différentes jurisprudences qui peuvent nous apporter des éléments complémentaires.

6.1. *Berwick v. Uber Technologies, Inc.*⁶⁴

« [...] sur la base de la jurisprudence *Borello* et *Yellow Cab*, l'inspection sociale va retenir les critères suivants, qui ont également leur importance en droit belge :

1. En cas d'évaluation négative par les usagers (moins de 4,6 « étoiles » sur 5), Uber met fin au contrat du chauffeur ;
2. Uber fournit l'application informatique indispensable pour exécuter le travail ;
3. Uber détermine un prix non négociable pour la course ;
4. Le travail des chauffeurs n'implique aucune compétence managériale pouvant affecter les gains ou pertes de l'entreprise.

En conséquence, l'inspection du travail considère que Mme Berwick est une travailleuse salariée d'Uber. »⁶⁵

6.2. *O'Conner v. Uber Technologies, Inc.*⁶⁶

« A nouveau, l'argument principal d'Uber est qu'elle n'est pas une « société de transport » mais bien une « société purement technologique » qui transmet des demandes de transport via son application informatique. A cet égard, le tribunal répond ce qui suit : Uber a certes créé un programme informatique, mais ce qu'elle vend ce sont des courses et non son programme informatique. [...] les revenus d'Uber ne proviennent d'ailleurs pas de ses programmes informatiques, mais des trajets effectués par ses chauffeurs.

[...] Le tribunal constate ensuite que certains éléments sont incompatibles avec le statut de travailleur indépendant, lesquels ont également leur intérêt en droit belge :

- Uber exerce un contrôle significatif sur le montant des revenus qu'elle perçoit. Uber détermine unilatéralement le montant des redevances à payer par les chauffeurs. Elle ne se contente pas

⁶⁴ *Berwick v. Uber Technologies, Inc.*, Labor Commissioner of the State of California, 3 juin 2015

⁶⁵ Van Olmen, C., Simon, N.. (2016), « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *Chroniques de droit social / Sociaalrechtelijke kronieken (Wolters Kluwer)*, 2016, 07, p. 275.

⁶⁶ *O'Connor et al. V. Uber Technologies, Inc.*, Order denying defendant Uber Technologies, Inc.'s Motion for Summary Judgment, United States District Court, Northern District of California, 11 mars 2015

d'être un intermédiaire passif entre chauffeurs et passagers, mais interdit notamment aux chauffeurs de convenir des trajets en dehors de l'application informatique ;

- Uber exerce également un contrôle significatif sur la qualification et la sélection de ses chauffeurs, lesquels sont soumis à une procédure de recrutement, comprenant une vérification des antécédents (« *background checks* »), un examen de connaissance de la ville, une inspection du véhicule et un entretien personnel ;

- De plus, Uber « déconnecte » les comptes des chauffeurs qui ne rencontrent plus ses standards de qualité ;

- Uber ne se contente pas de collecter les redevances pour les courses, mais fixe aussi le prix des trajets sans possibilité de négociation pour les chauffeurs. »⁶⁷

6.3. *Aslam, Farrar v. Uber*⁶⁸

« L'argument principal d'Uber est que les chauffeurs n'ont jamais l'obligation de brancher l'application ou, même s'ils sont connectés, d'accepter les missions qui leur sont proposées. [...] Aux yeux du Tribunal, il est exact de considérer que quand l'application n'est pas allumée, il ne peut y avoir d'obligation contractuelle de fournir des services de transport. Par contre, lorsque l'application est branchée, l'analyse juridique doit être différente. Selon le Tribunal, lorsque (i) l'application est allumée, (ii) le chauffeur se situe dans la zone où il est autorisé à travailler et (iii) est apte et prêt à accepter les missions, il exerce alors des prestations pour Uber en tant que « *worker* » et ce, tant que les trois conditions précitées sont réunies. Le Tribunal fonde son raisonnement sur divers éléments, dont les suivants sont également pertinents en droit belge :

1. L'activité principale d'Uber est celle d'un fournisseur de services de transport et le marketing d'Uber est réalisé dans son propre intérêt et non au bénéfice des chauffeurs individuels ;
2. Le raisonnement d'Uber est artificiel : le chauffeur conclurait un contrat avec un passager dont il ignore l'identité, pour effectuer un trajet dont il ignore la destination (jusqu'à ce que le passager entre dans sa voiture), en devant suivre un itinéraire prescrit par un tiers, itinéraire dont il ne peut se départir (à tout le moins pas sans risque), pour un prix qui est fixé par un tiers, lequel n'est pas connu du passager, qui doit néanmoins

⁶⁷ Van Olmen, C., Simon, N.. (2016), op. cit., pp. 275-276.

⁶⁸ *Aslam, Farrar & Others v. Uber B. v., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd*, Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties, Employment Tribunal, London, 28 octobre 2016

payer un montant total au tiers, calculé par ce dernier. L'existence d'un contrat entre le passager et le chauffeur relève donc d'une fiction.

3. Il ressort des constatations factuelles que le contrat entre les parties relève du domaine des relations de travail dépendantes. Les chauffeurs ne se présentent d'ailleurs pas sur le marché en général, mais sont recrutés par Uber pour travailler en tant que partie intégrante de son organisation ;
4. Les termes contractuels auxquels Uber fait référence ne correspondent pas à la réalité de la relation entre l'organisation et les chauffeurs. Uber impose d'ailleurs des clauses dans un langage juridique dense alors que la plupart des travailleurs ne parlent pas l'anglais comme première langue ;
5. Le juge ne doute pas qu'Uber a voulu concevoir un modèle d'entreprise lui permettant de ne pas employer des chauffeurs salariés, mais le modèle existant ne permet pas d'atteindre cet objectif.

[...] Contrairement à ce qu'invoque Uber, le travail ne se limite pas au temps passé à transporter les passagers. En effet, une telle interprétation participe d'une confusion entre le service attendu par le passager et le travail demandé par Uber à ses chauffeurs pour permettre de réaliser ce service. En effet, il est essentiel pour l'activité d'Uber d'avoir un *pool* de chauffeurs qui peuvent être appelés en cas de demande de course. Être disponible est donc un élément essentiel du service rendu par les chauffeurs à Uber. »⁶⁹

⁶⁹ Van Olmen, C., Simon, N.. (2016), op. cit., pp. 276-277.

7. Réflexions complémentaires

7.1. L'asymétrie de la relation de travail

La relation de travail contractuelle est profondément asymétrique, en ceci qu'elle donne un pouvoir considérable à l'employeur et, en l'absence de tout élément venant rééquilibrer la relation, un pouvoir très faible pour ne pas dire inexistant au travailleur. L'essentiel des textes de loi concernant le travail cherche précisément à compenser cette asymétrie.

A l'inverse, le contrat commercial entre deux entreprises est réputé beaucoup moins asymétrique. Chaque partie reste maître de sa politique commerciale, des moyens de production affectés au contrat, du prix proposé, etc.

Ce que l'on peut observer dans le cadre de la collaboration d'Uber avec les chauffeurs, c'est l'émergence d'une troisième voie. Une voie qui surfe sur les limites des lois actuelles pour n'être ni vraiment un contrat de travail, ni vraiment un contrat commercial.

A défaut de législation autour de cette troisième voie, les moyens de rétablir une vague symétrie dans la relation risquent de manquer.

7.2. Contrat Vs réalité

Dans le même ordre d'idée que ce qui précède, je reviens sur un point qui me semble essentiel : Uber n'a pas d'obligation de proposer des courses aux chauffeurs.

Pour transposer le fonctionnement d'Uber dans un autre contexte, imaginons une entreprise A qui sous-traite le nettoyage de ses locaux.

Hors du modèle Uber, et sans doute après avoir reçu plusieurs offres, elle signerait un contrat commercial avec une entreprise de nettoyage B. Ledit contrat prévoirait un prix, une fréquence, et toute autre modalité pratique utile. Il sera le résultat d'une négociation entre les deux parties pour arriver à une collaboration qui convienne à chacune. Les deux parties s'engageront à travailler ensemble, et si l'une fait défaut, l'autre pourra faire valoir ses droits et réclamer des indemnités.

Dans le modèle Uber, l'entreprise A proposerait le nettoyage de ses locaux à diverses entreprises, dont B. Elle imposerait des règles à défaut d'accord spécifique entre les parties, et elle prévoirait noir sur blanc dans son contrat de collaboration la possibilité de négocier de tels accords. Elle accepterait même de négocier avec les entreprises D G et H un accord plus favorable à ces dernières. Mais elle ne prévoira pas dans son contrat l'obligation pour elle de travailler avec telle ou telle entreprise. Ensuite, lorsque ses couloirs seront suffisamment sales,

elle gardera la faculté d'activer le contrat qui la lie à l'entreprise de son choix. Pourquoi dès lors ferait-elle appel à D G ou H, alors que sa collaboration avec B est plus intéressante pour elle ?

En se focalisant sur le contrat bien davantage que sur la manière dont il est appliqué au quotidien, le Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019 me semble passer au moins en partie à côté de la question centrale : le chauffeur vit-il au quotidien une relation de travail indépendante ou contractuelle ?

7.3. L'algorithme au service de l'opacité

Dans mon analogie du point précédent, il ne serait pas compliqué lors d'une enquête extérieure d'obtenir les éléments qui permettent à un être humain de privilégier telle ou telle société de nettoyage. On peut même raisonnablement imaginer que ce dernier n'en change pas jour après jour.

Dans le cas d'Uber, ce sont des algorithmes toujours plus perfectionnés qui permettent de prendre ce genre de décision. Toujours plus vite, intégrant toujours davantage de paramètres et dans une boîte noire à laquelle seule Uber a accès.

8. Conclusion

Au vu de ce qui précède, ainsi que de l'état actuel de la législation, les chauffeurs L.V.C. peuvent difficilement voir leur relation de travail avec Uber requalifiée en contrat de travail. Pourtant, Uber flirte souvent avec les limites du système actuel.

Pour conclure ce *paper*, j'aimerais donc prendre la réflexion par l'autre bout, et imaginer une version d'Uber qui ne pose pas tant de questions et de problèmes au législateur.

Imaginons... Uber, une plateforme révolutionnaire qui met en relation des passagers souhaitant se déplacer d'un point A à un point B et des chauffeurs disposés à les véhiculer.

Les chauffeurs sont tous indépendants, et lorsqu'ils se connectent pour la première fois à l'application, ils répondent à toute une série de questions sur leur véhicule : âge, couleur, équipements, etc. Ils uploadent même plusieurs photos de leur véhicule dans l'application, photos qui pourront ensuite être vues par le futur client potentiel. Enfin, ils indiquent à l'application quel est leur prix, au kilomètre par exemple.

Les clients, eux, indiquent leur destination. L'application Uber leur propose différentes solutions : plusieurs choix de véhicules, le délai d'attente pour chacun d'eux, la note attribuée aux chauffeurs proposés par les utilisateurs précédents, et finalement le prix de la course. Le client fait son choix, attend son chauffeur, et se laisse transporter.

Une fois arrivé à bon port, le client n'a rien à payer, tout se fait directement dans l'application Uber. L'argent ainsi perçu est versé directement et dans son intégralité au chauffeur. Une fois par mois, Uber envoie une facture au chauffeur en échange de son service : mettre en relation chauffeurs et clients.

Enfin, le client note la qualité de la prestation sur base de plusieurs critères préétablis.

Il me semble qu'il y aurait là un modèle plus équilibré, sans nécessiter de grands bouleversements. On peut même se demander, au vu du peu de changements nécessaires, si ces derniers justifient vraiment à eux seuls que l'on s'attaque à la création de cette « troisième voie ».

Partie 2 : Comment l'Ubérisation du travail, du point de vue philosophique, impacte-t-elle la libération du travail ?

Voici ce que l'on peut lire sur le site web d'Uber Belgique :

« Gérez votre emploi du temps - Vous êtes votre propre patron. L'application Uber vous permet de travailler de jour comme de nuit. Adaptez vos horaires à votre vie, et non le contraire. »⁷⁰. Ou encore, ailleurs sur le site : « Ne prenez la route que lorsque cela vous arrange. Pas de bureau, pas de patron. Cela signifie que vous pouvez commencer et arrêter de travailler quand vous le souhaitez. Uber vous donne le pouvoir. »⁷¹.

Une promesse qui n'a certes rien de contractuelle, mais qui vend aux futurs chauffeurs tentés par l'aventure Uber l'idée d'un travail libre, libéré de ce qui est jugé ici comme des contraintes du travail « non libre » : une hiérarchie et des horaires de travail imposés.

Devenir chauffeur pour Uber serait-il le moyen de connaître un travail libéré ?

Voyons maintenant ce qui est mis en avant par un autre site surfant sur l'uberisation du travail : Deliveroo.

« Choisis quand tu veux rouler »⁷². Et un témoignage vient apporter du crédit au site : « C'est le meilleur boulot que j'ai jamais eu ! [sic] Tu fais du vélo, tu rencontres des gens, tu restes en forme. Et en plus, tu gagnes de l'argent ! », nous explique Damian Davila. Pour peu, on pourrait croire qu'il ne s'agit pas d'un travail, mais plutôt d'un loisir qui offre l'avantage d'une rémunération.

Et ça continue une fois les démarches d'inscription comme livreur démarrées. Sur la première page qui est affichée, avant de commencer à compléter en détail les informations personnelles, on peut lire ceci : « Bienvenue chez Deliveroo ! Tu souhaites rouler à vélo et profiter d'un salaire attractif ? Tu es au bon endroit ! Ici, tu es ton propre patron, tu décides quand et où rouler. Grâce au statut P2P, on t'évite toute contrainte administrative. [...] En rejoignant Deliveroo, tu rentres dans une communauté où on prendra soin de toi ! Des assurances gratuites, des concours, du matériel 100% gratuit et une rémunération attractive couplée de bonus très intéressants t'attendent. Prêt pour l'expérience ? Rejoins-nous dès maintenant en répondant attentivement

⁷⁰ <https://www.uber.com/fr-BE/drive/>, consulté le 22 mars 2019

⁷¹ <https://www.uber.com/a/join-new/>, consulté le 22 mars 2019

⁷² <https://deliveroo.be/fr/apply?utm-campaign=ridewithus&utm-medium=organic&utm-source=landingpage>, consulté le 22 mars 2019

aux questions ci-dessous ! En plus dès que tu auras finalisé l'inscription, tu pourras profiter du bonus d'activation ! €20 après la 1ère commande et €50 après les 20 premières ! Bonne route à nos côtés ! ».

Deliveroo annonce fièrement un « salaire attractif ». S'agit-il de salariat ?

Pas une seule fois le mot travail ou emploi n'est cité. Il s'agit d'une expérience !

Pas une seule fois le mot livraison, il s'agit de rouler à vélo ! Seul le mot commande apparaît, uniquement pour parler d'un bonus si on les accumule.

Deliveroo aurait-il trouvé la clé permettant de se libérer du travail ?

Pour pouvoir répondre correctement à ces questions, il me semble essentiel de définir ce qu'est ou n'est pas un travail libre ou libéré. Pour cela, je vais me baser sur la vision de différents auteurs et tenter de constater si, oui ou non, l'ubérisation correspond à ce que ces auteurs identifient comme un travail libéré.

1. Karl Marx & l'aliénation au travail

Lorsqu'il s'agit de penser le travail, et plus précisément de le caractériser dans ce qu'il a ou non de « libre », la notion d'aliénation développée par Karl Marx me semble être un point de départ classique mais néanmoins essentiel. Dans les « Manuscrits de 1844 », Marx explique ce qu'il met derrière cette notion d'aliénation.

Selon lui, l'aliénation vient du fait que « le travail est extérieur à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son essence, que donc, dans son travail, l'ouvrier ne s'affirme pas, mais se nie, ne se sent pas à l'aise, mais malheureux ; il n'y déploie pas une libre activité physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit. En conséquence, l'ouvrier ne se sent lui-même qu'en dehors du travail et dans le travail il se sent extérieur à lui-même »⁷³. Le travail n'est alors plus « la satisfaction d'un besoin, mais seulement le moyen de satisfaire des besoins en dehors du travail »⁷⁴.

Le Professeur Hunyadi, dans son cours de Philosophie du Travail à l'Université Catholique de Louvain, reprend de Marx les notions de travail concret et de travail abstrait. Le travail concret est le travail vécu comme réalité subjective par le travailleur, l'effort qu'il met en œuvre pour réaliser ce travail. Le travail abstrait, lui, est le travail observable par l'autre. Observable, mais aussi mesurable. Et dans le système capitaliste, c'est ce travail abstrait qui prendra toute son importance. Mais le caractère abstrait du travail reflète bien son externalité par rapport au travailleur. Il est séparé de lui, il lui est aliéné.

Le système économique capitaliste capte ce travail abstrait, le mesure (temps de travail), et lui donne un prix : celui qui permet au travailleur de revenir à son poste de travail le lendemain, celui du renouvellement de sa force de travail. Dès lors que le système économique tout entier tourne autour de la mesure du travail abstrait, et que ce système s'impose comme essentiel à la survie biologique du travailleur, son aliénation ne fait que s'amplifier.

Dans le cadre qui nous préoccupe, c'est-à-dire celui de l'Uberisation du travail, il me semble intéressant de nous arrêter sur l'une des formes particulières que peut prendre la division du travail : sa forme industrielle. Cette forme de division du travail, qui place la machine aux commandes et l'homme à son service, semble poussée très loin dans le cadre de l'Uberisation. En effet, le travail est dicté par l'application qui dit quoi faire, où aller, par où passer, etc. Le travailleur est comme « piloté » par la machine, par l'application qu'il a installée sur son

⁷³ Marx K. traduit par Gougeon J.-P. (1996), *Manuscrits de 1844*, Paris : Flammarion, p. 112.

⁷⁴ Idem

smartphone (il n'est d'ailleurs pas anodin de constater qu'Uber investit actuellement beaucoup d'argent dans le développement de voitures sans pilote, poussant à son paroxysme le pilotage du trajet par Uber). Le travail concret de ce travailleur, celui qu'il vit à l'intérieur de lui-même, est totalement déconnecté de son travail abstrait, dirigé par l'application, mesuré par elle, et finalement rémunéré par elle.

Karl Marx nous expose également dans « Le Capital – Livre I »⁷⁵ l'aliénation par le capital de la valeur produite par le travailleur. Dans la Deuxième Section, Chapitre VI de son ouvrage, il nous expose que la formule capitaliste « Argent (A) => Marchandise (M) => Argent' (A') », dans laquelle A' est supérieur à A, ne saurait tenir la route qu'au moyen d'une marchandise qui ne s'épuise pas immédiatement une fois consommée : le travail.

Dans le modèle capitaliste, il y a captation par le capital de la valeur créée par le travail, et donc aliénation de la valeur créée par le travailleur.

Dans l'entreprise Ubérisée, la valeur créée par les chauffeurs ou coursiers est doublement aliénée : tout d'abord, l'entreprise qui fixe à tout le moins un prix maximal de la course limite la possibilité pour le travailleur de déterminer la valeur qu'il crée, et ensuite, l'entreprise prélève sur cette valeur créée un pourcentage fixe qu'elle impose.

Un travailleur libre serait un travailleur non aliéné, et en cela l'uberisation ne libère pas le travailleur, elle augmenterait même au contraire son aliénation.

⁷⁵ Marx K. (1968), *Le Capital Livre I* (édition établie et annotée par Rubel M.), Paris : Gallimard

2. Bernard Friot & le salaire à vie

Bernard Friot, sociologue, économiste, et professeur émérite à l'Université Paris-Nanterre a mené de nombreuses recherches sur le salariat.

Pour faire le lien avec ce qui précède, c'est-à-dire l'aliénation du travail consistant pour le détenteur du capital à capter la valeur créée par le travailleur, Bernard Friot nous livre sa vision du travail indépendant et de son exploitation par le capital dans une conférence du 15 février 2018 intitulée « En finir avec les luttes défensives » (Maison des associations du 3^{ème}, Paris) :

« La définition du [travail] productif dans le capitalisme est extrêmement précise : est productive toute activité qui met en valeur du capital. C'est [sic] deux types donc de situations : d'une part le travail indépendant, et d'autre part le travail dans l'emploi. Le travail indépendant c'est certainement celui qui est considéré comme le plus productif dans le capitalisme parce que c'est celui qui met le plus en valeur le capital. Un travailleur indépendant c'est le plus exploité des travailleurs. [...] L'exploitation c'est le fait qu'une partie de la valeur que l'on produit, la valeur économique, est ponctionnée par le capital. [...] Les travailleurs les plus exploités c'est [sic] évidemment les indépendants, puisqu'ils ne se sont pas organisés pour limiter l'exploitation comme l'ont fait les salariés. Un indépendant travaille essentiellement pour le capital. [...] Prenez un agriculteur, prenez un boulanger, prenez n'importe quel travailleur indépendant, ce sont de très loin les plus exploités des travailleurs, parce qu'ils doivent emprunter pour constituer leur outil de travail. Si vous prenez un agriculteur FNSEA⁷⁶, à 30 ans il a 300 000 € de dettes sur le dos. Et le Crédit Agricole a calculé ses dettes de sorte qu'elles soient remboursées lorsqu'il prend sa retraite. Il ne va donc travailler que pour alimenter le profit du Crédit Agricole. Mais il va également alimenter le profit de Monsanto, parce qu'il a des fournisseurs qui veillent à ce que, par exemple, la semence ne soit pas reproductible. Il y aura du phytosanitaire, il y aura toute une série de fournisseurs qui, par leur politique de prix, vont ponctionner la valeur qu'il va créer bien sûr. Et puis il va y avoir la centrale d'achat de Leclerc, de Auchan, de Carrefour qui va, là encore, par le prix pratiqué, ponctionner très largement la valeur qu'il a produite. Au bout du compte, il ne lui reste rien. Il travaille, énormément, et il est énormément exploité. Et donc, la bourgeoisie capitaliste va dire : un travailleur indépendant, ça travaille ! »

Le parallèle avec un chauffeur Uber est simple à réaliser. Un chauffeur Uber s'endette auprès d'une banque ou d'une société de leasing pour acheter un véhicule qui corresponde aux critères

⁷⁶ Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (France)

fixés par Uber. Il va ensuite travailler, énormément, pour vendre à des clients des courses dont le prix est fixé et capté par Uber, avant de lui en reverser une partie. Dans un reportage réalisé par le magazine de France 2 « Tout Compte fait »⁷⁷, on peut entendre, dans les interviews de différents chauffeurs, à la fois l'impact d'Uber sur le prix des courses (baisse de 20 % des tarifs imposée par Uber en octobre 2015, par exemple), mais aussi le nombre astronomique d'heures et de courses à réaliser par jour pour recevoir une rétribution correcte.

Si on juge, comme le propose Bernard Friot, le degré d'exploitation d'un travailleur par la partie de la valeur créée par lui qui est captée par le capital, on voit aisément que le « modèle Uber » est loin de sa promesse de libération du travail. Car en effet, il est difficile d'imaginer un travail à la fois libéré et exploité. Bernard Friot, plus loin dans la conférence précitée, nous livre également sa vision à ce sujet : « Les deux formes de travail qu'adore la bourgeoisie, c'est l'emploi et le travail indépendant. Plutôt le travail indépendant que l'emploi d'ailleurs. C'est pour ça que vous avez une telle exaltation autour de l'autoentreprise, des startups, etc. Uber c'est tout sauf moderne, c'est le capitalisme du 19^{ème} siècle. ».

Alors, comment libérer le travail selon lui ?

Dès l'entrée de son ouvrage « Emanciper le travail », Bernard Friot donne le ton : « Nous donner le projet d'émanciper le travail, c'est sortir du statut de victime, c'est nous poser en candidat à la succession de la bourgeoisie dans la maîtrise de l'économie. »⁷⁸.

Pour lui, il est impératif pour libérer le travail de sortir du marché du travail et du chantage à l'emploi. Tant qu'il y aura chantage à l'emploi, il n'y aura pas de travail libre. « Le cœur du capitalisme, c'est qu'il y a des propriétaires lucratifs de l'outil de travail et que les non-propriétaires sont réduits à se présenter sur un marché du travail comme demandeurs d'emploi. [...] La perversion qu'introduit le marché du travail est absolue. Nous seuls produisons la valeur économique, les propriétaires ne produisent rien, et pourtant le capitalisme nous transforme en demandeurs soumis à leur chantage. Les travailleurs, terme actif, deviennent des employés, terme passif. »⁷⁹.

Et pour sortir de cet étau, le sociologue français propose deux solutions complémentaires : la propriété d'usage des moyens de production, et le salaire à vie.

⁷⁷ Reportage du Magazine de France 2 « Tout Compte Fait », intitulé « Le transport selon Uber », diffusé pour la première fois sur France 2 le 15 octobre 2016

⁷⁸ Friot B. (2014), *Emanciper le travail*, Paris : La Dispute, pp. 9-10

⁷⁹ Ibidem, pp. 23-24

La propriété d'usage des moyens de production remplacerait leur propriété privée par le capital. Le travailleur serait propriétaire de la machine ou des outils qu'il utilise. Il ne devrait donc plus transmettre une partie de la valeur qu'il crée au propriétaire de ceux-ci. « L'expropriation des producteurs est au cœur du capitalisme. Nous sommes étrangers dans notre propre maison, nous n'avons aucune maîtrise sur la valeur que nous produisons. Les produits de notre travail nous surplombent et se retournent contre nous. Exproprier les expropriateurs est donc le b.a.-ba de l'émancipation du travail »⁸⁰.

Le salaire à vie quant à lui, pour Bernard Friot, c'est la reconnaissance par un salaire du fait que nous sommes tous productifs. C'est sortir de la définition capitaliste de l'emploi où celui qui est productif met en valeur du capital, et reconnaître la valeur d'usage que crée tout travail. Reconnaître que les parents qui élèvent leur enfant travaillent. Reconnaître que la femme, qui entretient la maison et prépare le repas pour son mari, travaille. Reconnaître que les pensionnés qui gardent leurs petits-enfants, ou font des travaux chez leurs enfants travaillent. Et le reconnaître par un salaire à vie, lié à la personne et non à un emploi.

Bernard Friot propose un salaire lié à la qualification personnelle, à partir de 18 ans. Une qualification de base serait attribuée à tous les citoyens. Ensuite, ces derniers pourraient faire reconnaître une qualification plus élevée, et donc obtenir un salaire plus élevé, en passant des concours. La qualification, et donc le salaire qui y est lié, sont acquis définitivement.

Le salaire à vie, c'est quelque part aussi reprendre possession de notre travail abstrait. Puisque le salaire n'est plus lié à ce travail abstrait, mais reconnaît universellement le travail concret vécu par le travailleur, il n'est plus capté par un autre et le travailleur peut se le réapproprier.

Enfin, le salaire à vie, c'est sortir du chantage à l'emploi et reprendre la main sur la valeur économique que nous produisons. S'il n'y a plus de marché de l'emploi, il n'y a plus de chômage. Et puisque le salaire à vie permet une vie décente sans craindre le chômage, il permet au travailleur de s'émanciper et de travailler comme il l'entend, de faire ce qui lui plaît, de produire ce qu'il désire produire.

Tant le salaire à vie que la propriété lucrative des moyens de production nécessitent un changement politique. Dans cette approche, ce n'est donc pas au niveau de l'entreprise, Uber ou une autre, que le travail pourra être libéré, mais au niveau du système économique tout entier.

⁸⁰ Ibidem, p. 68.

3. André Gorz & la sphère autonome

L'aliénation fait également partie du vocabulaire d'André Gorz. Dans son ouvrage *André Gorz – Travail, économie et liberté*⁸¹, Adeline Barbin reprend la définition que donne celui-ci de l'aliénation : « l'impossibilité de dépasser le donné vers des fins qui donnent un sens à votre existence, ou, pis encore, [...] la nécessité de renoncer, pour survivre, à tout autre but que de se maintenir en vie ». Et Adeline Barbin d'ajouter, « L'être aliéné est celui qui n'a pas la possibilité de poursuivre ses propres fins, ni d'appliquer ses valeurs »⁸²

André Gorz va développer une partie de son raisonnement autour du temps disponible pour autre chose que le travail. L'être humain, pour se libérer, doit s'affranchir de ces activités qui n'ont pour autre but que de le maintenir en vie. Les nombreux gains de productivité qu'a connu l'humanité auraient dû servir à libérer le temps nécessaire à cet affranchissement, mais l'histoire ne s'est pas vraiment déroulée de cette manière.

Dans *Métamorphoses du travail*, il reprend tout d'abord Marx, qui « prévoyait que, par la domination scientifique de la nature, les individus développeraient *dans* leur travail une « totalité de capacités ». Et que, grâce à ce « développement le plus riche de l'individu », « le libre épanouissement de l'individualité » de chacun deviendrait un besoin qui chercherait et trouverait à se satisfaire hors du travail grâce à la « réduction à un minimum du temps de travail nécessaire » »⁸³

Et d'enchaîner, « Cette réduction à un minimum est en cours : les sociétés industrialisées produisent des quantités croissantes de richesses avec des quantités de travail décroissantes. Mais elles n'ont pas produit une culture du travail qui, en développant « pleinement » les capacités individuelles, permette aux individus de s'épanouir « librement », durant leur temps disponible [...] Il n'y a pas de « sujet social » capable culturellement et politiquement d'imposer une redistribution du travail telle que tous et toutes puissent gagner leur vie en travaillant, mais en travaillant de moins en moins et en recevant sous forme de revenus croissants, leur part de la richesse croissante qui est socialement produite. Pareille redistribution est pourtant seule capable de donner un sens à la décroissance du volume de travail socialement nécessaire. Elle est seule capable d'empêcher la désintégration de la société et la division des salariés eux-mêmes en élites professionnelles, d'une part, masses de chômeurs et de précaires, d'autre part, et, entre les deux, toujours majoritaires, les travailleurs indéfiniment

⁸¹ Barbin A. (2013), *André Gorz – Travail, économie et liberté*, Futuroscope Cedex : CNDP, p. 7.

⁸² Ibidem

⁸³ Gorz A. (1988), *Métamorphoses du travail – Critique de la raison économique*, Paris : Gallimard, p. 150.

interchangeables et remplaçables de l'industrie et, surtout, des services industrialisés et informatisés. »⁸⁴

Adeline Barbin nous explique également que « Le monde moderne est incapable de répondre aux aspirations des individus. Il suit un processus dont le terme ne peut jamais être atteint, ce qui conduit à des gains de temps dont on ne sait quoi faire, à des gains de richesses qui ne nous rendent pas plus heureux et qui, tout en ne proposant pas assez d'emplois, imposent à chacun d'en chercher un. »⁸⁵

Enfin, André Gorz de conclure que « L'utopie industrialiste nous promettait que le développement des forces productives et l'expansion de la sphère économique allaient libérer l'humanité de la rareté, de l'injustice et du mal-être ; qu'ils allaient lui donner, avec le pouvoir souverain de dominer la nature, le pouvoir souverain de se déterminer elle-même ; et qu'ils allaient faire du travail l'activité à la fois démiurge et auto poétique en laquelle l'accomplissement incomparablement singulier de chacun est reconnu – à la fois droit et devoir – comme servant à l'émancipation de tous. De cette utopie, il ne reste rien »⁸⁶

Voilà pour les constats, plutôt pessimistes. Mais André Gorz, repris une nouvelle fois ici par Adeline Barbin, mène également sa réflexion du côté des pistes de solution, et développe une grille de lecture opposant sphère hétéronome et sphère autonome.

« L'extension de la rationalité économique et des rapports marchands nous conduit, explique André Gorz, à une société hétéronome, c'est-à-dire à une société dans laquelle le champ des domaines où les individus peuvent décider librement de la conduite à suivre est de plus en plus réduit [...] l'enjeu est désormais de réussir à soustraire des espaces à la rationalité économique. L'objectif est de constituer une sphère hétéronome la plus restreinte possible, dans laquelle s'effectuerait la production des biens de base nécessaires à la vie humaine et dont la délimitation serait à déterminer démocratiquement. Les espaces d'activité et le temps ainsi dégagés seraient alors disponibles pour ce que Gorz nomme « la sphère autonome », une sphère dans laquelle les individus auraient à leur disposition les machines et outils leur permettant de produire le superflu, seuls ou à plusieurs, dans tous les cas de manière autogérée. »⁸⁷

On peut ici faire le lien avec Bernard Friot pour qui, comme nous l'avons vu ci-avant, il est important de reprendre la maîtrise de l'économie, mais également dans sa proposition de

⁸⁴ Ibidem, pp. 150-151.

⁸⁵ Barbin A. (2013), op. cit., p. 17.

⁸⁶ Gorz A. (1988), op. cit., p. 25.

⁸⁷ Barbin A. (2013), op. cit., pp. 60-61.

propriété d'usage des moyens de production qui se rapproche finalement de la proposition d'André Gorz de mise à disposition collective de ces derniers.

André Gorz appelle autonomes « ces activités qui sont à elles-mêmes leur propre fin. Elles valent par et pour elles-mêmes non pas parce qu'elles n'ont pas de but autre que la satisfaction ou le plaisir qu'elles procurent mais parce que *la réalisation du but autant que l'action qui le réalise* sont source de satisfaction : la fin se reflète dans les moyens et inversement »⁸⁸. Et Adeline Barbin de nous préciser que la sphère autonome est « la sphère qui échappe aux logiques marchandes ou étatiques. Une activité autonome est [...] une activité qui est à elle-même sa propre fin, à la différence d'une activité marchande dont la motivation est l'appât d'un gain monétaire. [...] les activités de la sphère autonome sont l'expression du règne de la liberté parce que ce qui les caractérise est leur caractère facultatif. »⁸⁹

Libérer le travail par le biais de l'ubérisation reviendrait donc, dans la logique d'André Gorz, à faire entrer le travail ainsi ubérisé dans la sphère autonome. Même si la conduite d'un véhicule, ou le fait de faire du vélo peuvent répondre, en dehors de toute autre considération, à la définition d'une activité qui est source de satisfaction, le contexte dans lequel ces activités se produisent ne les rend absolument pas facultatives. Le temps de travail nécessaire, pour obtenir un salaire suffisant pour vivre, exclut les activités ubérisées de l'approche autonome pour les faire entrer pleinement dans la sphère hétéronome. Le temps important sacrifié par un travailleur pour Uber, ou Deliveroo, est à jamais rendu indisponible pour exercer une activité libérée, une activité autonome.

⁸⁸ Gorz A. (1988), op. cit., p. 267.

⁸⁹ Ibidem, p. 61.

4. Dominique Méda & l'histoire du travail

Dominique Méda, professeure de sociologie à l'Université Paris-Dauphine et Directrice de l'Institut de Recherches Interdisciplinaires en Sciences Sociales (IRISSO), nous propose dans son ouvrage intitulé « Le Travail »⁹⁰ un regard philosophico-historique sur son objet d'étude. Je vais tenter d'en reprendre les idées majeures, le tout sous l'angle qui nous préoccupe dans ce *paper* : l'évolution de la notion de liberté pour et par le travail, au travers du temps.

L'ouvrage débute en s'intéressant à la Grèce antique, celle de Platon et d'Aristote. « Les activités qu'on appellerait aujourd'hui laborieuses [...] ne sont pas méprisées en elles-mêmes mais surtout en raison de la servitude à autrui qu'elles entraînent. Platon et Aristote ne feront que confirmer cette vision : l'idéal individuel et social qu'ils décrivent consiste à se libérer de la nécessité pour se consacrer aux activités libres (activité morale, activité politique, qui sont caractérisées par le fait qu'elles sont soustraites à la nécessité, ne visent pas à autre chose qu'elles-mêmes, ont en elles-mêmes leur propre fin). »⁹¹ D'une certaine manière, cette Grèce-là vivait déjà une recherche profonde de ce qu'André Gorz nommera environ 23 siècles plus tard la « sphère autonome ». Pour Aristote, « esclaves et artisans sont soumis à la nécessité de vie et surtout à autrui et donc ne disposent pas de la liberté nécessaire pour participer à la détermination du bien-être de la cité. L'artisan, qui sera souvent considéré, plus tard, comme le prototype du travailleur libre, n'est jamais considéré comme un producteur qui arracherait à la nature un nouvel objet, exerçant par là même un pouvoir transformateur. »⁹² Difficile donc, à l'époque, de parler de travail libéré, la notion même de travail libre semblant contradictoire.

Lentement, au fil de nombreux siècles, le travail va évoluer, muer. Il va se transformer et devenir, dans le courant du XVIII^e siècle, un facteur de production.

Pour Adam Smith, « le travail est précisément avant tout une unité de mesure, [...] son essence c'est le temps. »⁹³ Dominique Méda rapporte également les propos de Robert-Joseph Pothier, juriste contemporain d'Adam Smith : « décrivant la catégorie des choses qui peuvent être louées, [Pothier] cite « les maisons, les fonds de terre, les meubles, les droits incorporels, et les services d'un homme libre ». »⁹⁴ Le travail est donc une marchandise comme une autre, un facteur de production que l'on mesure et que l'on loue. Et une marchandise, ça ne se libère pas.

⁹⁰ Méda D. (2004), *Le Travail*, Paris : Presses Universitaires de France

⁹¹ Méda D. (2004), op. cit., p. 10.

⁹² Ibidem

⁹³ Ibidem, p. 15.

⁹⁴ Ibidem

Pour imaginer libérer le travail, il faut commencer par le voir comme une expérience vécue par ce « facteur de production ».

Toutefois, Dominique Méda nuance en revenant sur cette division entre travail vécu comme expérience, que Marx identifiera plus tard comme « travail concret » (cf supra), et ce travail comme unité de mesure, « travail abstrait » pour Marx. Bien ancrée dans son époque, cette division n'aurait pas que des effets négatifs sur la liberté des travailleurs. « La double dimension de ce travail qui s'invente ne doit pas être négligée : détachable, abstrait et marchand, le travail devient en même temps la clef de l'autonomie des individus. Par mon travail, non seulement je peux obtenir les moyens de vivre, mais mon travail, ma faculté d'améliorer l'existant est le fondement de ma capacité à m'approprier celle-ci [...] Cette capacité à sortir de l'état naturel, à améliorer, cette capacité appartenant à chacun d'entre nous et qui s'exerce sur autre chose, qui peut s'exercer spontanément ou être échangée contre un salaire, fonde la possibilité pour les individus de sortir de la relation de servage, d'exister par eux-mêmes. »⁹⁵

Au début du XIX^e siècle, les choses évoluent encore : « tous les textes, notamment allemands et français, politiques et philosophiques, se font au même moment, dans les années 1800-1820, l'écho d'une même transformation : le travail n'est plus seulement une peine, un sacrifice, une dépense, une « désutilité », mais d'abord une « liberté créatrice », celle par laquelle l'homme peut transformer le monde, l'aménager, le domestiquer, le rendre habitable tout en y imprimant sa marque. »⁹⁶

Le XIX^e siècle, c'est justement celui qui vit Karl Marx décortiquer le travail. « Marx fait la synthèse de l'économie politique anglaise et de la philosophie allemande de l'expression, et s'inscrit dans une philosophie de l'humanisation : ce n'est plus seulement l'abondance matérielle que poursuit l'humanité, mais l'humanisation, la civilisation du monde, et cela s'opère principalement par le travail. Dès lors, on peut sans doute soutenir que, sur la sphère de la production, se sont désormais fixées toutes les attentes et toutes les énergies utopiques : d'elle viendra non seulement l'amélioration des conditions de vie matérielles mais aussi la pleine réalisation de soi et de la société. Cependant, Marx sait fort bien que le travail n'est pas encore cette liberté créatrice ou du moins qu'il ne l'est encore qu'en soi. Il ne deviendra tel, « premier besoin vital », que lorsque nous produirons librement, c'est-à-dire lorsque le salariat aura été aboli et l'abondance atteinte. Alors le travail ne sera plus peine, souffrance ou sacrifice, mais

⁹⁵ Ibidem, pp. 15-16.

⁹⁶ Ibidem, p. 18.

pure réalisation de soi, pleine puissance d'expression ; alors seulement, il n'y aura plus de différence entre travail et loisir. »⁹⁷

A ce moment de l'histoire du travail, le libérer reviendrait donc à sortir du salariat et à atteindre l'abondance. Mais il me semblerait présomptueux de faire ici un parallèle entre l'ubérisation en tant que travail indépendant, ou en tant que 3^{ème} voie à côté du salariat et du travail indépendant, et une sortie du salariat au sens où l'entend Marx. Tout d'abord, parce-que la capacité d'Uber ou Deliveroo à imposer son propre modèle de production à ses collaborateurs et à tout contrôler semble bien éloignée d'une réelle sortie du salariat sans peine, souffrance ou sacrifice. Ensuite, parce que la seconde partie de la « vision » de Karl Marx induit une abondance qui est difficilement compatible avec les profits tirés vers le bas par ces mêmes entreprises pour leurs collaborateurs.

A la fin du XIX^e siècle, en Allemagne, la social-démocratie viendra prendre le contre-pied de la volonté de Marx d'une sortie du salariat. « Au lieu de supprimer le rapport salarial, le discours et la pratique social-démocrates vont au contraire faire du salaire le canal par lequel se répandront les richesses et par le biais duquel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif (les « producteurs associés ») se mettra progressivement en place. Dès lors, l'État se voit confier une double tâche : être le garant de la croissance et promouvoir le plein-emploi, c'est-à-dire donner la possibilité à tous d'avoir accès aux richesses ainsi continûment produites. Mais la contradiction par rapport à la pensée de Marx est complète car le discours social-démocrate soutient que le travail va devenir épanouissant alors même que le salariat n'est pas aboli et que c'est d'abord par le biais de l'augmentation des salaires et de la consommation qu'il devient central. »⁹⁸

Et toute cette évolution conduit le travail à la place que nous lui connaissons aujourd'hui. « Nous vivons aujourd'hui avec un concept du travail qui est le produit de la juxtaposition et de l'assemblage non repensés de ces différentes dimensions : le travail comme facteur de production, comme essence de l'homme et comme système de distribution des revenus, des droits et des protections, support d'intégration sociale. Les contradictions entre ces trois définitions sont légion : notamment, si le travail est facteur de production et vaut donc d'abord par le fait qu'il est source de richesse, son contenu importe peu, il n'est qu'un moyen en vue d'une fin, autre que lui-même, c'est son efficacité qui prime et il faut viser à produire toujours plus avec toujours moins de travail, ce qui est en totale contradiction avec l'idée d'un travail-

⁹⁷ Ibidem, p. 20.

⁹⁸ Ibidem, p. 21.

œuvre dont l'objet serait avant tout de permettre aux hommes d'exprimer leur singularité ainsi que de faire œuvre commune et qui serait à lui-même sa propre fin. »⁹⁹

Cette juxtaposition de dimensions va rendre de plus en plus flous les contours du concept même de travail, et de sa place dans nos vies. « La distinction, encore assez claire au XIX^e siècle, entre travail aliéné et travail libéré va peu à peu s'estomper ainsi que les conditions strictes qui avaient été annoncées pour que puisse s'opérer le passage de l'un à l'autre. »¹⁰⁰ Et c'est là que le sens donné aux mots prend toute son importance. Le même mot, le mot « travail », est devenu à la fois cet idéal d'épanouissement dans une activité de transformation des plus purement humaine, et cette activité qui prend place contre un salaire dont le contenu importe peu. Libérer le travail, oui, mais lequel ?

A défaut de libérer le travail, libérons la société par le biais du travail : « le plein-emploi constitue l'un des piliers essentiels d'une société libre »¹⁰¹, nous dit Dominique Méda en citant William Beveridge. Il est pourtant aisé de constater que cette recherche du plein-emploi, si elle agite toujours les débats politiques, est finalement peu de choses par rapport au précarariat durablement installé dans nos sociétés contemporaines. Dans « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarariat »¹⁰², Robert Castel s'intéresse à l'évolution actuelle du salariat vers le précarariat, en partant de deux constats : le chômage qui affecte depuis plusieurs décennies une part importante de la population, d'une part, et le recours de plus en plus important aux formes atypiques d'emploi que sont les contrats à durée déterminée, l'intérim, et le temps partiel, d'autre part. Il explique ensuite qu'il y aurait un « non-emploi ». Ce concept de non-emploi trouve son sens dans l'opposition à celui du chômage, en partant du principe qu'il existe des demandeurs d'emploi, ou chômeurs dans le vocabulaire courant, qui ne sont pas susceptibles de trouver un emploi faute d'offre suffisante face à la demande. La réponse politique apportée à cette situation semble passer par ces contrats atypiques, sous toutes les formes qu'ils peuvent prendre, comme les stages non rémunérés détournés de leur but premier. Cette précarité qui devient un « registre propre de l'organisation du travail »¹⁰³, Robert Castel propose de l'appeler « le précarariat ». Tant que le chômage institutionnel, et donc le précarariat, seront la norme dans nos sociétés, le pilier d'une société libre avancé par William Beveridge sera au mieux fragile, au pire inexistant. Plus encore, dans son cours d'Introduction

⁹⁹ Ibidem, p. 23

¹⁰⁰ Ibidem, p. 25.

¹⁰¹ Ibidem, p. 52.

¹⁰² Castel R. (2011), « 20. Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarariat », *Repenser la solidarité*, Paris : Presses universitaires de France

¹⁰³ Castel R. (2011), op. cit., p. 417.

aux Sciences du Travail (UCLouvain ; 2016-2017), la Professeure Laura Merla nous rappelle que le chômage institutionnalisé a permis depuis les années 1980 à la fois de contenir l'inflation en limitant les revendications salariales des travailleurs, mais également d'imposer la flexibilité à ces derniers. Le plein-emploi, et la libération de la société, risquent donc bien de ne pas venir rapidement.

Et ce n'est pas l'ubérisation du travail et les situations précaires qu'elle crée qui viendront changer la donne. « Sont externalisées les fonctions les moins stratégiques et donc la main-d'œuvre qui l'est également jugée le moins : les travailleurs âgés, jeunes, peu qualifiés. On a assisté parallèlement à une augmentation de la fausse sous-traitance et des faux indépendants, caractérisés par le fait qu'ils ne dépendent que d'un donneur d'ordre et se trouvent *de facto* sous la dépendance complète de celui-ci. Le recours à la « fausse » sous-traitance ou au faux indépendant permet de contourner les règles du salariat et de passer d'un contrat de travail, avec toutes les protections qu'il suppose, à un simple contrat commercial entre deux entités échangeant une prestation de service, avec le risque d'un retour au marchandage ou au tâcheronnage qui préexistait au salariat. »¹⁰⁴

Aujourd'hui, les attentes relatives au travail sont de plus en plus importantes. « Ce n'est en effet plus seulement un revenu, un moyen de s'insérer que l'on attend du travail, mais un moyen de se réaliser, de développer ses capacités, d'exprimer sa singularité, d'appartenir à un collectif »¹⁰⁵. L'ubérisation permet sans doute au travailleur de développer le sentiment d'appartenir à un collectif, que cela lui paraisse satisfaisant ou non, mais on aura bien du mal à identifier quelles capacités peuvent se développer, ou quelle singularité peut s'exprimer, dans un modèle cadenassé et imposé comme celui de l'ubérisation.

¹⁰⁴ Méda D. (2004), op. cit., p. 64

¹⁰⁵ Ibidem, p. 41.

5. Antonio A. Casilli & la surveillance du travail 2.0

Sociologue, enseignant et chercheur, Antonio A. Casilli nous livre dans son ouvrage « En attendant les robots » son analyse du travail de plateforme, du « *Digital Labor* ». Le *Digital Labor* peut-il libérer le travail ?

« Telle semble être l'hypothèse défendue par certains. Patrice Flichy insiste en particulier sur les opportunités d'accomplissement personnel qu'offrirait la révolution numérique, en donnant les moyens à chacun de rapprocher son travail et ses passions, d'instaurer de nouveaux rapports au travail et d'inventer des formes d'activité à travers lesquelles l'individu puisse se définir. L'instabilité de l'emploi n'apparaît ainsi plus comme un risque, mais comme une chance ; elle ne fragiliserait pas l'identité, mais favoriserait au contraire l'épanouissement personnel. Ce renversement de perspective repose toutefois sur une définition très restrictive du travail que le sociologue adopte en envisageant seulement les activités « qui ont du sens » aux yeux d'individus engagés dans la réalisation d'un projet professionnel qui est aussi existentiel. [...] Cette approche passe donc sous silence les perdants de la transformation numérique : ceux dont l'extrême flexibilité n'est pas un choix de vie et dont le digital labor à la chaîne peut difficilement être considéré comme un vecteur de réalisation de soi. »¹⁰⁶

Le *Digital Labor* peut donc être une opportunité pour les uns de vivre un travail plus libre, mais il en va tout autrement lorsqu'il est subi plutôt que choisi. Le succès rencontré par Uber au sein de populations précarisées en recherche chronique d'emploi tend à positionner les travailleurs de l'entreprise plutôt dans la seconde catégorie.

« La vision du travail comme asservissement traverse, comme un fil rouge, l'histoire de nos sociétés, et le salariat n'échappe pas à cette critique. Au Moyen Âge, l'« indigne salariat » désignait le travail des vagabonds, des bagnards et des détenus. À l'aube de la révolution industrielle, l'infériorité statutaire des personnes encadrées par un « contrat de travail » renvoyait à la servitude des laquais ou des valets. Avec la fin du marchandage, la subordination juridique des salariés s'est accompagnée d'une conception disciplinaire du travail dans laquelle l'employeur dispose d'un pouvoir de « sanction » et de la possibilité de licencier les travailleurs désobéissants ou récalcitrants pour « insubordination ». Si la vision hédoniste des plateformes présente le digital labor comme une rupture avec les rapports de domination antérieurs, leurs

¹⁰⁶ Casilli A.A. (2019), *En attendant les robots (enquête sur le travail du clic)*, Paris : Editions du seuil, pp. 242-243.

détracteurs soulignent plutôt l'exploitation de travailleurs sans droits à laquelle elles se livrent [...] La surveillance qu'exercent les plateformes sur leurs usagers conduit [...] à remettre en cause la « liberté » qu'elles affirment leur garantir. L'application Xora, par exemple, organise l'emploi du temps et les trajets des « travailleurs mobiles » qui l'utilisent. Mais elle enregistre aussi leurs déplacements et habitudes à tout moment de la journée, à tel point qu'elle a pu être comparée à un bracelet électronique. »¹⁰⁷

Et il y a bien, avec le *Digital Labor*, un risque de débordement de la surveillance au travail, surveillance difficilement compatible avec une forme quelconque de liberté pour celui-ci. « Le digital labor s'inscrit alors dans l'histoire longue de la surveillance au travail, mais s'en démarque par ailleurs parce qu'il ne présuppose pas un endroit circonscrit où l'assiduité à la tâche pourrait être contrôlée. Le « suivi des employés » en entreprise était strictement lié à la division du travail établie au sein des usines pour assurer la qualité du produit de chacun, mais aussi le respect des heures dues. Empêcher le « vol de temps » s'était imposé comme une priorité pour les employeurs, et les employés pouvaient être sanctionnés et poursuivis en justice pour avoir manqué à leurs obligations contractuelles. Dans le contexte des plateformes, en revanche, la surveillance naît principalement du besoin de coordonner les efforts d'effectifs non réunis dans un lieu fixe et susceptibles de se connecter à tout moment. Elle en devient *omniprésente*, très fine et plus intense. Certains commentateurs s'en inquiètent et mettent en garde contre les dangers d'une subordination à la seconde près. »¹⁰⁸

Mais le *Digital Labor* fait entrer la surveillance dans un niveau encore supérieur, puisque la collecte des données servira, certes, à surveiller le travailleur, mais générera également un gain financier pour la plateforme. « Alors que, dans les entreprises traditionnelles, la vigilance exercée par la pointeuse, le contremaître et le manager était un moyen de contrôler la productivité et l'assiduité des travailleurs, le traçage systématique de l'activité des usagers constitue le cœur de métier des plateformes numériques. La surveillance qu'elles exercent n'est pas seulement pour elles une façon d'assurer le maintien ou l'accélération des flux ; les données collectées s'inscrivent elles-mêmes dans le processus de création de la valeur. »¹⁰⁹

Enfin, ce n'est pas tout : si la surveillance peut être monétisée, elle peut également être déléguée... aux travailleurs eux-mêmes !

¹⁰⁷ Ibidem, pp. 257-259.

¹⁰⁸ Ibidem, pp. 259-260.

¹⁰⁹ Ibidem, pp. 261-262.

« Dans la mesure où la surveillance se confond avec la production, les travailleurs endossent la charge des deux fonctions [...] Le coût du management est reporté sur l'utilisateur-travailleur, qui doit s'autosurveiller et surveiller les autres. Ce contrôle ne se présente toutefois pas comme tel, mais, en phase avec l'esprit du digital labor, comme une participation basée sur le dévoilement réciproque. On peut dès lors le qualifier de « surveillance participative ». [...] Loin de libérer le travail, le digital labor s'impose en définitive comme un « bénévolat forcé » ou un « servitude volontaire ». »¹¹⁰

6. Frédéric Lordon & le devenir orthogonal

Sociologue, philosophe, et économiste français, Frédéric Lordon s'est intéressé de près au travail. Dans son ouvrage *Capitalisme, désir et servitude*¹¹¹, il analyse la manière dont l'entreprise, ou le « patronat », tente d'enrôler les désirs des différents individus afin de les aligner sur le sien.

« Spinoza nomme « conatus » l'effort par lequel « chaque chose, autant qu'il est en elle, s'efforce de persévérer dans son être ». [...] [L]a liberté d'entreprendre, au sens du conatus, n'est pas autre chose que la liberté de désirer et de s'élancer à la poursuite de son désir. [...] « J'ai un désir conforme à la division du travail et on m'empêche de le poursuivre » proteste l'entrepreneur qui, invoquant la liberté d'entreprendre, ne parle pas d'autre chose que des élans de son conatus. Et il est vrai que, rapportée à la constitution ontologiquement désirante et active de chaque être, [...] cette liberté-là est irréfragable. C'est la liberté d'embarquer d'autres puissances dans la poursuite de son désir à soi qui ne l'est pas *a priori*. »¹¹²

Frédéric Lordon prend donc pour acquise la liberté d'entreprendre, mais s'interroge sur la liberté d'emmener avec soi d'autres personnes : des travailleurs qui, en apportant leur main d'œuvre, viendront supporter le désir de l'entrepreneur, celui du patron. Et il ne s'agit pas uniquement pour Lordon de questionner l'occurrence ou non de cela, mais bien de s'intéresser à la manière dont le patronat y parvient, et à quel point il y parvient.

« C'est ici que naît le rapport salarial. Le rapport salarial est l'ensemble des données structurelles [...] qui rendent possible à certains individus d'en impliquer d'autres dans la réalisation de leur propre *entreprise*. Il est un rapport d'*enrôlement*. Faire entrer des puissances d'agir tierces dans la poursuite de son désir industriel à soi, voilà l'essence du rapport salarial.

¹¹⁰ Ibidem, pp.262-263.

¹¹¹ Lordon F. (2010), *Capitalisme, désir et servitude*, Paris : La Fabrique éditions

¹¹² Ibidem, pp. 17-19.

Or, en tant qu'elle est un désir, l'entreprise en général, et l'entreprise productive-capitaliste en particulier, ne se conçoivent légitimement qu'en première personne et se doivent d'être assumées en première personne. En son fond, l'exclamation de l'entrepreneur se ramène à un « j'ai envie de faire quelque chose ». Fort bien, qu'il le fasse. Mais qu'il le fasse lui-même – s'il le peut. S'il ne le peut pas, le problème change du tout au tout, et la légitimité de son « envie de faire » ne s'étend pas à une envie de faire faire. »¹¹³

Frédéric Lordon s'applique donc à déterminer ce qui pousse les individus, les travailleurs, à venir adjoindre leur force de travail à celle de l'entrepreneur. Et il identifie l'argent comme le moteur de cette force.

« La mise en mouvement des corps salariés « au service de » tire son énergie de la fixation du désir-conatus sur l'objet argent dont les structures capitalistes ont établi les employeurs comme seuls pourvoyeurs. Si le premier sens de la domination consiste en la nécessité pour un agent d'en passer par un autre pour accéder à son objet de désir, alors à l'évidence le rapport salarial est un rapport de domination. [...] Ce sont les structures sociales, celles des rapports de production capitalistes dans le cas salarial, qui configurent les désirs et prédéterminent les stratégies pour les atteindre : dans les structures de l'hétéronomie matérielle radicale, le désir de persévérer matériellement-biologiquement est déterminé comme désir d'argent qui est déterminé comme désir d'emploi salarié. »¹¹⁴

C'est donc l'argent, en tant que représentation du moyen pour les travailleurs de survivre, mais aussi de consommer au-delà de ce qui est nécessaire à leur survie, qui les pousse à mettre leur puissance d'agir au service de l'entreprise. Et Frédéric Lordon d'insister sur le rapport de domination qui se joue dans ce contexte : « l'employeur occupant dans la structure sociale du capitalisme la position du pourvoyeur d'argent, il détient la clé du désir basal, hiérarchiquement supérieur, condition de tous les autres – survivre – et, par définition, les tient dans sa dépendance. On objectera que la situation stratégique de dépendance est bien plus symétrique puisque l'employeur vise lui aussi un certain objet de désir dont l'employé est détenteur : de la force de travail. [...] Lequel des deux peut différer le plus longtemps l'obtention de son objet de désir détermine celui qui passera sous la domination de l'autre. Or, comme l'attestent indirectement la rareté et la précarité des rébellions salariales, c'est le capital qui a le temps d'attendre. La force de travail individuelle, elle, doit se reproduire tous les jours. La fermeture

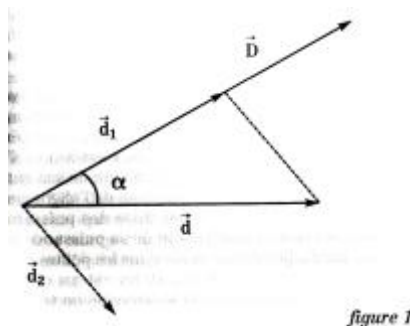
¹¹³ Ibidem, p. 19.

¹¹⁴ Ibidem, pp. 30-32.

de son accès à l'argent lui est très rapidement fatale et ne peut être combattue que par l'organisation de formes ou d'autres de solidarité salariale. »¹¹⁵

Tant que l'entreprise constituera le passage obligé du travailleur vers l'argent, la domination de l'employeur sur le travail perdurera. C'est notamment sur base de ce constat que les concepts d'« allocation universelle » (pour autant qu'elle suffise à vivre dignement, ce qui n'est pas forcément le cas dans tous les concepts d'allocations universelles qui existent), et surtout de « salaire à vie » (ou salaire à la qualification personnelle) prôné par Bernard Friot (Cf supra) prennent tout leur sens. Détacher le salaire de l'emploi, voilà tout l'enjeu de tels concepts. Alors seulement, le travail qui sera réalisé pourra être libéré du rapport de domination de l'entreprise sur ses travailleurs. Et ce n'est pas l'ubérisation, officiellement recours à la sous-traitance dans une économie de plateforme, qui va venir y changer grand-chose.

« La violence des rapports de domination qui passent par les relations de sous-traitance ne le cède en rien à celle des autres rapports économiques, comme le savent de connaissance pratique les dirigeants des firmes de second rang ne vivant que de se trouver dans l'orbite d'un ou quelques grands donneurs d'ordre. Rapport marchand pur (à la différence du rapport salarial dont le droit spécifique s'est précisément construit en rupture avec le droit commun des contrats), le rapport de sous-traitance, mis sous tension concurrentielle, jette les organisations les unes contre les autres avec une violence qui est le reflet des enjeux vitaux que revêtent pour elles la conservation de leurs grands contrats. »¹¹⁶



L'enrôlement des puissances d'agir par le désir maître, celui de l'entrepreneur, est une chose. L'ampleur de cet enrôlement en est une autre.

En effet, le travailleur peut mettre sa force de travail au service de l'entreprise uniquement pour le salaire que cela lui procure, et faire ainsi dans son travail le strict minimum de la contrepartie de ce salaire, mais il peut également embrasser le désir de l'entreprise et calquer le sien sur ce dernier. Frédéric Lordon propose de mesurer ce degré d'enrôlement par l'angle α ¹¹⁷.

L'idée (simplifiée) est la suivante : nous avons tous un désir qui nous est propre, un conatus bien à nous. Lorsque nous mettons notre puissance d'agir au service d'une entreprise, nous

¹¹⁵ Ibidem, pp. 36-37.

¹¹⁶ Ibidem, p. 46.

¹¹⁷ Ibidem, pp. 54-55.

confrontons notre conatus au désir maître, celui de l'entrepreneur qui a créé son entreprise et entend la mener dans une certaine direction. Si l'on représente ces deux désirs, le nôtre et celui de l'entreprise, sous forme de deux vecteurs sur un graphique, ils créeront un angle entre eux : l'angle alpha. Dans la figure reprise ci-contre, et tirée du livre de Frédéric Lordon déjà cité, « d » est le désir maître et « d₁ » est le désir du travailleur. On voit alors que plus l'angle alpha est grand, plus notre conatus diffère de celui de l'entreprise. Le rêve pour l'entreprise est d'avoir uniquement des travailleurs dont l'angle alpha est le plus faible possible, c'est-à-dire des puissances d'agir le plus possible alignées sur son désir maître. Elle peut le faire en recrutant des gens qui correspondent à ce qu'elle recherche, mais elle peut aussi le faire en réduisant cet angle au fur et à mesure de la collaboration. Le « bonheur au travail », ce n'est finalement rien d'autre que réduire l'écart entre le désir de l'entreprise et celui du travailleur, bref, réduire l'angle alpha.

A l'inverse, dans ce concept de Frédéric Lordon, le devenir orthogonal correspond à la possibilité pour le travailleur d'ouvrir au maximum cet angle alpha en s'imposant dans son travail tel qu'il est et non tel que l'entreprise voudrait qu'il soit. Le travail ne sera alors libéré que lorsque le travailleur pourra s'exprimer pleinement, c'est-à-dire avoir un angle alpha le plus ouvert possible.

L'idée générale vendue par Uber ou Deliveroo s'approche, du moins en apparence, de ce devenir orthogonal : travaillez quand vous le voulez, comme vous le voulez, en vous amusant. Mais tant que la domination de l'entreprise sur le travailleur existera par l'argent, et tant que ces plateformes pourront déconnecter les travailleurs qui ne répondent pas à différents standards (en cas, par exemple, d'évaluations inférieures à la moyenne régionale laissées par les clients, de refus successifs de courses, etc.), elles continueront à vouloir des travailleurs qui ont l'angle alpha le plus petit possible, et empêcheront de se libérer grâce à elles.

7. Conclusion

Il semble relativement évident, en me basant sur les différents auteurs évoqués ici, que l'ubérisation du travail n'a rien de la libération promise. Au contraire, certains y voient même un retour en arrière vers l'exploitation combattue ces dernières années. Mais une nouvelle forme d'organisation du travail peut-elle, potentiellement, libérer celui-ci ?

Un Uber libérateur serait, sur base de ce qui a été exposé ici, un Uber qui laisserait réellement une liberté totale et effective (pas juste contractuelle) aux chauffeurs. Liberté de travailler quand et comme ils l'entendent, liberté de fixer leurs tarifs et de déterminer leurs trajets, liberté de capter la totalité de la valeur qu'ils produisent, etc.

Non seulement nous sommes loin de ce modèle, mais il semble également évident qu'une part non négligeable de la libération du travail ne peut venir de l'organisation du travail au sein d'une entreprise, plateforme, ou structure quelle qu'elle soit, mais doit inévitablement provenir en parallèle d'une évolution de l'organisation économique de nos sociétés. En effet, même si Uber poussait à son paroxysme les libertés évoquées ci-avant, tant que le choix de devenir chauffeur pourra être subi par soumission au marché du travail, le travail ne sera que partiellement libéré.

C'est par l'évolution de nos modes de production de valeur que nous pourrions obtenir le temps « pour soi » nécessaire à notre liberté. Choisir un travail qui nous corresponde, produire de la valeur au travers de nos aspirations, privilégier le travail-œuvre plutôt que le travail efficace et productif dont la nature importe peu. Tout cela semble impossible sans une refonte en profondeur de notre organisation économique.

Dans une organisation économique au sein de laquelle la production de valeur et l'emploi sont le centre de toutes les préoccupations, celui qui détient la clé de la production de valeur détient la clé de nos sociétés. Il semble dès lors impossible de libérer le travail sans remettre cette clé à ceux qui le réalisent, et faire alors repasser la production de valeur à l'intérieur du champ de la démocratie.

Partie 3 : Note d'articulation

Dans ce travail de fin d'études portant sur l'ubérisation du travail, nous tentions d'observer comment cette dernière impacte la nature des relations de travail. Sous l'angle du droit, nous avons tenté de voir si l'ubérisation impacte la qualification de la relation de travail, et si cette dernière correspond bien à un travail indépendant. Sous l'angle de la philosophie, nous avons essayé de voir si l'entreprise ubérisée libère le travail et les travailleurs, comme elle le prétend, et de manière plus générale nous avons essayé de dresser les contours du concept de « travail libéré ».

Ces deux approches de l'ubérisation, et de l'économie de plateforme, laissent plusieurs questions en suspens.

1. De quelle plateforme parle-t-on ?

Dans les deux cas, nous sommes partis quasi exclusivement de l'entreprise qui a donné son nom à cette tendance : Uber. A ce stade, il me semble donc important de préciser qu'il y a lieu, selon moi, de distinguer économie de plateforme et ubérisation.

« L'appellation d'économie « collaborative » ou « du partage » (en anglais *sharing economy*) est ambiguë. Elle renvoie généralement à une diversité de pratiques telles que la recirculation de biens, la production décentralisée de biens ou de services, ou l'optimisation de l'utilisation des biens. Ces pratiques ne sont en elles-mêmes pas forcément nouvelles (par exemple, le covoiturage existe depuis longtemps) mais, du fait qu'elles sont coordonnées par les plateformes numériques, elles acquièrent une ampleur inouïe jusqu'ici. »¹¹⁸.

Voilà une définition de l'économie de plateforme proposée par Maxime Lambrecht¹¹⁹. L'économie du partage, poussée à son paroxysme par l'utilisation de plateformes numériques, devient l'économie de plateforme. Mais dans l'économie de plateforme, la plateforme est un outil, un support, le fait qu'elle dicte les règles ne va pas de soi.

Dans mon esprit, renforcé par la rédaction de ces deux *papers*, l'ubérisation correspond davantage à l'exploitation des mécanismes propres à l'économie de plateforme dans le but principal de placer au centre de la relation celui qui détient la plateforme. Cette pratique,

¹¹⁸ LAMBRECHT, Maxime, « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2311-2312, no. 26, 2016, p. 5.

¹¹⁹ Docteur en droit, chercheur en éthique et en droit d'Internet à la Chaire Hoover d'éthique économique et sociale / Professeur invité à l'UCL

popularisée par Uber (qui a laissé son nom dans ce néologisme), a également été appliquée par de nombreuses autres plateformes comme Deliveroo, AirBnB, etc.

L'utilisation d'une plateforme semble donner à Uber une possibilité qui n'existait pas auparavant de prendre de la distance par rapport à la relation de travail. Il n'est pas l'intermédiaire dans une relation tripartite client-intermédiaire-fournisseur, il est le créateur de l'intermédiaire (la plateforme), se fait rémunérer pour cela et surtout fixe au travers de sa plateforme les règles du jeu et de ses gains financiers. C'est sur ce dernier point que la différence semble se marquer avec l'économie de plateforme « basique ».

Les différentes analyses que j'ai pu lire en préparation de ce mémoire me laissent une impression prégnante : l'ubérisation me semble être aux charges patronales ce que l'optimisation fiscale est à l'impôt des sociétés, c'est-à-dire l'exploitation des rouages législatifs pour contourner ce qui est considéré comme un frein par l'entreprise ubérisée : le salariat. L'ubérisation du travail semble bel et bien libérer, mais l'entreprise plutôt que le travail.

« D'un point de vue général, on peut dire qu'une des principales problématiques posées par l'économie des plateformes porte sur le contournement de la législation existante : les services de l'économie des plateformes se trouvent souvent dans une zone grise juridique, échappant dès lors assez largement aux réglementations en vigueur, qu'il s'agisse du droit du travail, du droit fiscal, du droit de la protection du consommateur, des réglementations sectorielles, ou encore du droit de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire [...]. Une explication à ce rapport difficile avec les réglementations en vigueur peut résider dans le caractère significativement innovant des modèles rendus possibles par l'économie des plateformes, qui se trouvent inévitablement en rupture avec une législation conçue pour des modèles économiques traditionnels dans lesquels opèrent des entreprises ou des professionnels. Une autre explication, moins charitable, soutient que le modèle économique de l'économie des plateformes repose précisément sur ce contournement législatif, et que le fonctionnement du service est donc conçu sciemment à cette fin »¹²⁰.

Mais sans s'attarder trop sur les motifs, bien qu'il serait intéressant de les analyser, il semble assez évident que l'économie de plateforme, qu'elle soit ubérisée ou non, modifie les règles du jeu en matière de travail. Faut-il créer une troisième voie, à côté du salariat et du travail indépendant ?

¹²⁰ LAMBRECHT, Maxime, op. cit., p. 18.

2. De quel travail parle-t-on ?

Dans son ouvrage « En attendant les robots » déjà évoqué, Antonio A. Casilli nous aide à apercevoir l'impact de l'économie de plateforme sur l'évolution du travail.

« Comme le montre une analyse sur la période 2014-2015 des échanges sur cinq forums internet pour le partage de conseils et d'astuces entre chauffeurs Uber, le quotidien de ces derniers est fait avant tout de tâches informatiques qui se déroulent sur l'écran de leur smartphone. Parfois, leur travail numérique consiste à s'assurer que leur emploi du temps soit bien renseigné sur une période déterminée (normalement, une semaine). À d'autres moments, ils doivent évaluer leurs prestations par rapport à la moyenne de celles des autres, ou bien par rapport à leur propre historique. Régulièrement, l'application lance des alertes pour les inciter à se rendre à un endroit à faible densité de véhicules. De ce fait, les chauffeurs doivent départager les notifications significatives pour leurs activités de celles qui ne sont que des ruses de l'interface pour les pousser à accepter des courses. »¹²¹

En dehors du travail dans sa conception classique, qui consisterait dans ce cas-ci à véhiculer les passagers d'un point A à un point B, on touche ici à une évolution apportée par l'ubérisation : est-ce que le chauffeur, obligé de remplir une série impressionnante de tâches en dehors de la conduite du véhicule, est alors en train de travailler ? Et puisque seule la course lui est rémunérée, est-il en train de travailler gratuitement pour Uber ?

« Avant d'être un exercice de conduite au volant, le travail pour Uber est donc d'abord une suite structurée de clics sur une application mobile. Or le temps passé sur l'application à rechercher de nouveaux passagers ou à se rapprocher des zones de forte densité de commandes n'est pas rémunéré par la plateforme. C'est la raison pour laquelle les conducteurs appellent ce temps de prospection des « kilomètres morts » (*dead miles*) et cherchent à le minimiser. Il peut néanmoins occuper jusqu'à deux tiers de leur journée. »¹²²

A la différence des chauffeurs, Uber de son côté tire profit non seulement des courses, mais également de ces temps/kilomètres morts. Toutes les données récoltées par l'application, tant l'application utilisée par les chauffeurs que, d'ailleurs, celle utilisée par les passagers, constituent une source de gain financier pour l'entreprise.

Dès lors que nous nous trouvons face à des données produites par d'autres mais dont le profit est tiré par Uber, ces « autres » ne sont-ils pas en train de travailler (gratuitement) ?

¹²¹ CASILLI, Antonio A., op. cit., p. 107.

¹²² Ibidem, pp. 108-109.

« [...] malgré les incantations célébrant la liberté, la flexibilité et l'autodétermination dont jouiraient autant les passagers que les conducteurs, c'est bien [...] [un] algorithme qui fixe le prix des courses, standardise les conduites et alloue les tâches productives. Son fonctionnement révèle la conception de la valeur captée par la plateforme et le rôle non négligeable des passagers en tant que producteurs et non pas simples consommateurs »¹²³.

Toute évolution législative autour de cette « troisième voie » qu'ouvre l'ubérisation, et l'économie de plateforme au sens large, devra me semble-t-il s'attarder sur une nouvelle définition à donner au travail et donc à ce que couvre réellement cette troisième voie (travail pour l'application, travail dans l'application, fourniture de données à l'application, travail du client, etc.).

3. De quelle subordination parle-t-on ?

« Les plateformes numériques [...] ont accentué les tendances à l'œuvre, l'essor de l'automation et l'accélération des flux de production contribuant à engendrer chez les travailleurs des formes paradoxales d'engagement, à la fois contraintes et libres. Lorsque Deliveroo stipule à tout aspirant coursier, par un tutoiement amical et parfaitement horizontal, que « tu es libre de rouler quand tu le souhaites et selon tes besoins » ou quand Mechanical Turk présente le microtravail qu'il propose de confier aux internautes comme des « tâches à compléter quand cela vous convient », c'est pour attirer les usagers, tout en les enserrant dans un dispositif technique qui structure et détermine formellement leur activité par un système d'incitations et de règles. Le digital labor procède bien d'une subordination spécifique. À la différence des protections dont bénéficient en contrepartie les salariés, cette subordination ne garantit ni la stabilité d'un emploi, ni la responsabilité sociale d'un chef d'entreprise, ni la couverture de frais engendrés par certains risques professionnels. »¹²⁴

On peut donc voir, comme déjà évoqué dans la première partie de ce *paper*, que l'ubérisation redéfinit la substance même du lien de subordination. La plateforme obtient ce qu'elle désire de son travailleur, mais manie simplement davantage la récompense que la punition. Cette approche est même susceptible de se montrer plus efficace que la simple obligation tant les avancées technologiques, combinées aux avancées des recherches en neurosciences, peuvent obtenir de plus en plus ce qu'elles désirent d'un être humain.¹²⁵

¹²³ Ibidem, p. 110.

¹²⁴ Ibidem, p. 254.

¹²⁵ Voir à ce sujet : « How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons », <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>

4. Quel avenir ?

Antonio A. Casilli, toujours dans le même ouvrage, nous livre une proposition pour une "autre plateformisation".

« La rhétorique mise au point par les concepteurs et les propriétaires des plateformes numériques pour inscrire le digital labor dans un récit émancipateur illustre au plus haut point la capacité du capitalisme à s'approprier la critique du travail et à la convertir en profit. En exploitant l'aspiration à l'autonomie des individus pour extraire la valeur produite par leur libre contribution, l'économie numérique est même emblématique de ce processus. Est-il toutefois possible, par un mouvement inverse, de retourner la plateformisation contre elle-même ? [...] [Cela] nous ramène à la généalogie de la notion de plateforme [...] dont les sources philosophiques remontent au *commonwealth* révolutionnaire anglais. Pour les révolutionnaires du XVII^e siècle, un programme politique « fait plateforme » se donnait pour objectif l'abolition du travail dépendant, le rejet de la propriété privée et une gouvernance partagée des communs. La volonté de renouer avec la philosophie politique primitive des plateformes que leurs avatars numériques ont détournée a été formulée à partir de 2014 par le mouvement du « coopérativisme de plateforme ». Cette fédération internationale d'acteurs sociaux défend la propriété collective des moyens numériques de production et aspire à une économie coopérative, plutôt que collaborative, libérée des monopoles, de l'exploitation et de la surveillance. »¹²⁶

Antonio A. Casilli va plus loin dans sa vision de l'avenir possible des plateformes : « Les plateformes coopératives doivent assurer à leurs membres des rémunérations décentes et la sécurité du travail, un encadrement légal protecteur, la portabilité des garanties en matière de santé et de prévoyance, et le droit à la déconnection. À ces principes d'ajoutent la propriété collective des plateformes entre les mains « des personnes qui génèrent la majorité de la valeur » et l'implication des travailleurs dans leur programmation et dans la gestion de leurs flux de production, pour instaurer un régime de « travail co-déterminé ». »¹²⁷

Il tempère toutefois par la suite l'enthousiasme qu'une telle proposition peut susciter : « Puisque l'alternative coopérative se développe parallèlement à l'essor planétaire des plateformes capitalistes, le risque est qu'elle se limite à introduire un peu de diversité dans le paysage du digital labor, sans pour autant renverser le système actuellement en place. Face à l'approche conquérante de ses adversaires, le mouvement pourrait bien demeurer un phénomène de niche,

¹²⁶ CASILLI, Antonio A., op. cit., p. 310.

¹²⁷ Ibidem, p. 311.

voire se faire récupérer par les GAFAM qui vont, dans certains cas, jusqu'à financer directement les plateformes coopératives. »¹²⁸

Le *digital labor*, la numérisation du travail, l'économie de plateforme, et tous les autres outils modernes mis à notre disposition peuvent constituer autant d'opportunités de revoir en profondeur l'organisation de notre production de valeur jusqu'à, pourquoi pas, en arriver à libérer le travail. Mais cette évolution devra inévitablement s'accompagner d'un cadre législatif adapté, sans quoi ces nouvelles organisations risquent bien de manquer de place dans les anciens cadres législatifs.

Enfin, si la plateformisation du travail nous occupe actuellement, il semble important de réagir rapidement afin d'être prêts pour gérer correctement les évolutions suivantes. Compte tenu de l'ampleur que prend un réseau social comme Facebook, qui aura bientôt sa propre monnaie, l'avenir du travail sera-t-il toujours lié à un Etat et à ses lois, ou la plateforme transcendera-t-elle l'Etat ? Travaillerons-nous un jour pour Facebook, rémunérés en Libras (la cryptomonnaie de Facebook dont le lancement est prévu pour 2020), avec lesquels nous commanderons sur Amazon nos produits préférés, nous ferons livrer notre repas Uber Eats, ou paierons notre loyer à l'un de nos 500 "amis" propriétaire de notre appartement ? Il n'est pas encore possible de le savoir mais il est certain que, plus tôt nous penserons une réponse à ces questions, plus nous serons prêts le jour où elles se poseront réellement.

¹²⁸ Ibidem.

Bibliographie

Monographies :

- Marx K. traduit par Gougeon J.-P. (1996), *Manuscrits de 1844*, Paris : Flammarion
- Marx K. (1968), *Le Capital Livre I* (édition établie et annotée par Rubel M.), Paris : Gallimard
- Friot B. (2014), *Emanciper le travail*, Paris : La Dispute
- Barbin A. (2013), *André Gorz – Travail, économie et liberté*, Futuroscope Cedex : CNDP
- Gorz A. (1988), *Métamorphoses du travail – Critique de la raison économique*, Paris : Gallimard
- Méda D. (2004), *Le Travail*, Paris : Presses Universitaires de France
- Casilli A. A. (2019), *En attendant les robots (enquête sur le travail du clic)*, Paris : Editions du seuil
- Lordon F. (2010), *Capitalisme, désir et servitude*, Paris : La Fabrique éditions

Cours :

- HUNYADI, M. (2017-2018), *Cours de Philosophie du travail*, Faculté des sciences économiques, politiques et sociales, UCLouvain.
- MERLA, L. (2016-2017), *Cours d'Introduction aux sciences du travail*, Faculté des sciences économiques, politiques et sociales, UCLouvain.

Législations, contrats, jugements et doctrine :

- Loi-programme (I) du 27 décembre 2006
- Arrêté royal du 27 décembre 2006 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers
- Arrêt ECLI:EU:C:2017:981 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 décembre 2017
- Doc. Parl, Ch. Représ. Sess. Ord. 2006-2007, Doc 51-2273/001
- Contrat de Service de Conducteur « Rasier Operations B.V. », en vigueur en janvier 2015
- Demande de qualification de la relation de travail (dossier 116-FR-20180209), avis rendu par la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (Chambre francophone) le 23 février 2018.
- Jugement du Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles du 16 janvier 2019
- Van Cleynenbreugel, P. (2018), « Le droit de l'Union européenne ne se prête-t-il pas (encore) à l'ubérisation des services », *Revue de la Faculté de droit de l'Université de Liège*, 2018/I

Lagasse, F., (2007), « Les faux indépendants et le droit du travail : les frontières du lien de subordination : le point sur l'évolution de la loi, de la doctrine et de la jurisprudence », Communication à l'U.H.P.C., Mons

Van Olmen, C., Simon, N.. (2016), « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », *Chroniques de droit social / Sociaalrechtelijke kronieken (Wolters Kluwer)*, 2016, 07

Sites web :

<https://www.uber.com/fr-BE/drive/resources/vehicle-requirements/>, consulté le 15 octobre 2018

<https://www.uber.com/fr-BE/drive/>, consulté le 22 mars 2019

<https://www.uber.com/a/join-new/>, consulté le 22 mars 2019

<https://deliveroo.be/fr/apply?utm-campaign=ridewithus&utm-medium=organic&utm-source=landingpage>, consulté le 22 mars 2019

<https://help.uber.com/riders/article/comment-sont-calcul%C3%A9s-les-prix-des-courses%C2%A0?nodeId=d2d43bbc-f4bb-4882-b8bb-4bd8acf03a9d>, consulté le 22 mars 2019

<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/transport-logistique/ou-va-l-argent-d-uber-516391.html>, consulté le 02 novembre 2018

<https://www.uber.com/fr-CH/drive/resources/qualite-service/>, consulté le 22 mars 2019

Reportages :

Reportage du Magazine de France 2 « Tout Compte Fait », intitulé « Le transport selon Uber », diffusé pour la première fois sur France 2 le 15 octobre 2016

Divers :

Castel R. (2011), « 20. Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité », *Repenser la solidarité*, Paris : Presses universitaires de France

LAMBRECHT, Maxime, « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2311-2312, no. 26, 2016

