

L'avenir du travail :

Les relations de travail à l'ère de l'économie collaborative devant les tribunaux

Bulletin annuel sur la responsabilité juridique des entreprises | Mars 2019

Le monde du travail est en pleine mutation et les avocats ont un grand rôle à jouer quant à son évolution future. L'émergence de nouveaux modèles économiques basés sur la technologie des smartphones ainsi que les tentatives habituelles des entreprises visant à maintenir de faibles coûts de main-d'œuvre concourent à rendre l'emploi plus précaire, temporaire et irrégulier. Toutefois, cette tendance ainsi que ces pratiques sont de plus en plus remises en question dans les instances judiciaires par des travailleurs qui portent plainte contre leurs employeurs pour défaut de classement. En effet, ces derniers les considèrent comme des travailleurs indépendants, les privant ainsi des droits et protections fondamentaux dont jouissent les employés selon les normes du travail.

L'économie collaborative à croissance rapide dans laquelle se distinguent des plateformes numériques très visibles telles qu'Uber, Lyft (transport), et TaskRabbit (travail ponctuel) - érode le concept traditionnel de l'emploi avec des modalités de travail non conventionnelles comme le travail occasionnel, temporaire, indépendant, à la demande ou « sur demande », pour accroître la productivité et le profit.

Bien qu'une telle flexibilité puisse convenir à certains travailleurs, le défaut de classement des travailleurs comme « travailleurs indépendants », par opposition aux employés, permet aux entreprises de bénéficier des profits qui découlent du fait d'être aux commandes sans pour autant assumer les responsabilités requises par les dispositions protectrices du droit du travail. Selon de [récentes estimations](#), les entreprises auraient à déboursier de 20 à 30 % de plus en moyenne si elles en venaient à classer les travailleurs en tant qu'employés plutôt qu'en tant que travailleurs indépendants.

Pourtant, ce n'est que lorsque les travailleurs sont légalement considérés comme des salariés qu'ils ont accès aux droits et protections internationalement reconnus, tels que le travail permanent ou stable, le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires, et les contributions aux protections sociales, telles que l'assurance maladie et maternité, l'assurance-emploi et l'épargne retraite. En l'absence de telles protections, les travailleurs sont souvent confrontés à de faibles salaires, à l'exploitation par le travail et à l'insécurité économique générale.

Par conséquent, de plus en plus de travailleurs non conventionnels tentent de faire valoir leurs droits du travail fondamentaux devant les instances judiciaires, en intentant des procès contre les employeurs afin que ces derniers réparent les torts causés et améliorent les conditions de travail. Ces poursuites, intentées partout dans le monde, créent d'importantes occasions d'élaborer de nouvelles normes relatives à l'emploi grâce à la jurisprudence. Les instances judiciaires jouent un rôle de plus en plus important dans la clarification, l'interprétation et la définition des nouvelles relations de travail, en testant de façon critique les normes juridiques par rapport aux réalités du travail et en exhortant les gouvernements à modifier et à combler les lacunes de la législation existante.

2018 a été une année de grandes victoires, mais aussi de défaites marquantes pour les travailleurs. Comme indiqué en détail dans le rapport et dans l'aperçu des poursuites qui y est annexé, les juridictions du monde entier ont utilisé des critères différents et sont parvenues à des conclusions différentes quant à savoir si les travailleurs ont été mal classés par les entreprises qu'ils poursuivent.

De nombreuses affaires contre des entreprises dites collaboratives ont été réglées à l'amiable, tandis que d'autres procès ont été vigoureusement contestés en appel devant les plus hautes juridictions. L'objectif des entreprises est d'empêcher les juridictions de créer des précédents juridiques contraignants qui pourraient encourager d'autres travailleurs de l'industrie à la demande à présenter des réclamations similaires.

Souvent, les demandeurs individuels ne peuvent se permettre les coûts d'une longue procédure judiciaire, ce qui les rend plus vulnérables à l'acceptation d'un règlement à l'amiable. Cependant, les travailleurs à la demande se regroupent de plus en plus pour intenter des recours collectifs contre leurs employeurs, partageant ainsi le coût des litiges entre plusieurs demandeurs.

Un autre avantage des recours collectifs est que la décision de la juridiction permet à tous les demandeurs se trouvant dans une situation similaire de bénéficier de la réparation accordée. Toutefois, comme le montre la jurisprudence récente, de nombreuses entreprises empêchent activement les travailleurs d'organiser et d'intenter des recours

collectifs en introduisant des clauses d'arbitrage dans leurs contrats, ce qui empêche généralement les travailleurs d'intenter ou de participer à des recours collectifs.

Les entreprises ont également cherché à s'opposer à ces poursuites en tentant d'empêcher l'adoption d'une réglementation favorable au travail. Aux Etats-Unis, les grandes entreprises dites collaboratives font pression sur les législatures des Etats pour qu'elles réécrivent leurs lois en matière d'emploi et qu'elles annulent les règlements locaux. Toutefois, les législateurs du monde entier s'attaquent à ce problème à des degrés divers et dans le cadre de diverses initiatives, notamment des projets de loi, des décrets et des groupes de travail. Les travailleurs et les organisations de la société civile se concentrent sur la redéfinition des conditions d'emploi légales et sur le réexamen de la stratégie syndicale à la lumière de l'évolution des relations de travail.

Pour créer un avenir de prospérité partagée au lieu d'une plus grande inégalité, nous devons placer les droits de la personne au cœur des négociations et des relations de travail. Ensemble, le gouvernement et les entreprises ont la possibilité d'exploiter la technologie pour créer des économies plus inclusives. En partageant le fardeau du risque et en cherchant à atteindre une plus grande égalité des résultats et des chances, il est possible d'avoir une économie qui offre aux travailleurs la sécurité du revenu, des protections sur le lieu de travail et le droit de concevoir et définir collectivement leur avenir au travail.

A l'avenir, il faudrait saisir trois occasions clés pour créer un meilleur avenir du travail pour tous :

1. Responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme

Les entreprises doivent être à la hauteur de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, et en particulier le droit du travail, conformément aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Au bas mot, cela signifie que les entreprises devraient :

a) Classer correctement les travailleurs afin de garantir la pleine jouissance du droit du travail et des protections sociales et s'abstenir de contester les politiques et la législation qui prévoient de telles protections.

(b) Mettre en place des politiques et procédures relatives aux droits de l'homme, des mesures correctives et des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ; et

(c) Prévoir ou coopérer à des processus de réparation légitimes et abolir les clauses d'arbitrage dans les contrats de travail.

2. Réformes législatives

Les législateurs du monde entier doivent veiller à ce que leurs propositions législatives adoptent une présomption en faveur du statut d'employé et accordent aux travailleurs à la demande les mêmes droits et protections qu'aux employés, y compris le salaire minimum, les heures supplémentaires rémunérées, l'assurance chômage, l'indemnisation des travailleurs, les congés familiaux et médicaux, et le droit à la négociation collective.

Les entreprises devraient s'abstenir de faire pression contre ces réformes législatives nécessaires.

3. Mesures incitatives pour les entreprises

Les gouvernements doivent changer le paradigme actuel qui incite les entreprises à classer les travailleurs comme « travailleurs indépendants » ou « non salariés », en créant des incitations qui pousseraient les entreprises à classer les travailleurs comme « salariés », renforçant ainsi le pouvoir de négociation des travailleurs sur le lieu de travail.