

LA JURISPRUDENCE SUR L'UBÉRISATION DU TRAVAIL AU ROYAUME-UNI



LISA RODGERS

Chargée d'enseignement, Université de Leicester

L'émergence et l'essor de la « *gig economy*¹ », et notamment le recours aux plateformes Internet pour « recruter » des travailleurs afin de fournir des services, posent un certain nombre de problèmes concernant la détermination des droits du travail au Royaume-Uni comme ailleurs. Dans ce pays, la détermination des droits en matière d'emploi dépend de la distinction entre « salarié », « travailleur » et « travailleur indépendant » ; les salariés bénéficiant des droits les plus étendus en matière d'emploi, les travailleurs indépendants en ayant le moins. La détermination du statut est effectuée selon une série de critères factuels, qui se chevauchent dans une certaine mesure. En tout état de cause, en raison de la complexité des schémas d'organisation du travail au sein de la « *gig economy* », il s'avère très difficile de déterminer le statut de ces travailleurs. En réalité, ce type d'emploi présente des caractéristiques communes aux différents statuts. Par exemple, d'une part les travailleurs de la « *gig economy* » peuvent bénéficier d'une grande autonomie dans certains aspects de leur travail - ce qui suggère un statut de travailleur indépendant - alors que, d'autre part, il peut exister un degré de contrôle élevé dans d'autres domaines d'activité, indiquant plutôt une relation salarié-employeur entre la plateforme et le prestataire de services. Cela constitue le premier ensemble de défis que présente la « *gig economy* ».

Une deuxième série de difficultés découle de l'action des sociétés plateformes qui tentent de dissimuler la « vraie » nature des relations entre les parties. Dans

1 La « *gig economy* » peut s'étendre à différents modèles d'activité. Pour une discussion de ces modèles dans le contexte de l'emploi, voir A. Todoli-Signes, « The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy and the Need for Protection for Crowdworkers », *Revue internationale de droit comparé du travail et des relations professionnelles*, 2018, 33(2), p.241.