

KÜBRA DOĞAN YENİSEY

PROFESSEUR, FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ BILGI D'İSTANBUL

SEDA ERGÜNEŞ EMRAĞ

MAÎTRE DE CONFÉRENCES, FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ BILGI D'İSTANBUL

LE STATUT JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES NUMÉRIQUES EN TURQUIE : ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR

Les plateformes numériques de travail se sont rapidement répandues en Turquie, tout comme dans le monde entier, notamment après la pandémie. Ces plateformes sont classées en fonction des modèles d'affaires, des principaux participants, de la nature des tâches et d'autres facteurs. Nous utiliserons comme référence la distinction entre les plateformes de travail en ligne et celles basées sur la localisation¹. Parmi les premières, on compte les plateformes de *freelance*, les plateformes de création de contenu, les plateformes de programmation concurrentielle et les plateformes de micro-tâches. Quant aux secondes, on peut mentionner les plateformes de services de taxi et de livraison. C'est principalement au sein de ce dernier groupe que le statut juridique des travailleurs a fait l'objet de nombreux débats, notamment concernant les chauffeurs de l'application Uber et les coursiers à deux-roues.

I - LE SOUTIEN DE LA DOCTRINE À LA SUBORDINATION JURIDIQUE

Les plateformes de géolocalisation ont fait leur entrée auprès du public turc grâce aux chauffeurs travaillant avec l'application Uber. Toutefois, le premier débat juridique a été lancé par les lobbyistes des chauffeurs de taxi, et non par les chauffeurs d'Uber. Le 25 mai 2018, la clause n°4 a été ajoutée à l'article 30 du Règlement sur le transport routier, exigeant qu'aucune activité de transport ne puisse être exercée sans un certificat d'autorisation, incluant un permis de travail délivré par le ministère, sous peine de sanctions. Par conséquent, l'accès à l'application Uber a été bloqué par les juridictions nationales en réponse à des poursuites engagées par des chauffeurs de taxi qui alléguaient d'une concurrence déloyale². Il a fallu un certain temps pour que le blocage d'accès soit levé, rendant ainsi l'application légale³.

1 ILO, *World Employment and Social Outlook*, 2021, p. 74.

2 İstanbul 10. Asliye Ticaret Mahkemesi, E. 2016/1082, K. 2019/780, T. 16 octobre 2019.

3 https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/ubere-turkiyeden-erisim-engeli-resmen-kaldirildi/2108251#:~:text=Uber%27e%20erişim%20engeli%20Bilgi.den%20erişim%20engelinin%20kaldırıldığı%20hatırlatıldı;https://twitter.com/Uber_Turkiye/status/1342018998079287296

L'ampleur réelle du travail sur les plateformes numériques a été mise en lumière par une demande massive pour les services de coursiers à moto. En Turquie, le métier de coursier à moto a initialement fait son apparition en se concentrant sur le transport de documents entre les services de douanes d'une part, et, d'autre part, entre les dépôts de pharmacie pour assurer la distribution de médicaments urgents. Le secteur s'est ensuite développé avec la généralisation des services de vente à emporter dans les restaurants, et a connu une croissance rapide pendant la période de la pandémie.

Il existe, dans la pratique, deux types de travail du coursier à moto.

En premier lieu, une catégorie de coursiers à moto, contraints de travailler de manière indépendante pour l'entreprise de la plateforme, a ouvert un registre des commerçants et s'avère être aujourd'hui considéré, au moins officiellement, comme des travailleurs indépendants.

Une seconde catégorie est celle des travailleurs dépendants. Les difficultés que rencontrent ces deux groupes de travailleurs sont souvent relevées par les autorités compétentes : le manque de protection contre les accidents de la route, mortels et/ou avec blessures, ainsi que les dispositifs de santé et de sécurité au travail, demeurent des problèmes majeurs⁴.

Avec le développement des plateformes de travail, le statut juridique des travailleurs de plateforme, qui a attiré l'attention de la doctrine, a commencé à être discuté. Abordant la question dans une perspective de droit comparé, les auteurs ont examiné en détail différents exemples nationaux et se sont concentrés sur l'élément de subordination juridique du contrat de travail⁵.

La subordination constitue la caractéristique distinctive du contrat de travail, et les tribunaux ont toute discrétion pour requalifier le contrat lorsque cela s'avère nécessaire. Une interprétation large de l'élément de subordination juridique permettrait de considérer les travailleurs de plateformes comme des salariés, en

4 *Kurye Hakları Derneği* (Association des Droits des Courriers), « Moto Kurye Örgütlenmelerine Genel Bakış Kuryelik İlgili Tespit Edilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu » (Aperçu général des organisations de coursiers à moto, Rapport de problèmes identifiés concernant la livraison et de propositions de solutions) : <https://kuryehaklari.org/wp-content/uploads/2023/10/Kurye-Orgutlerine-Genel-Bakis.pdf>

5 G. Alpagut, « Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları », *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, İstanbul, 2021, p. 99 ; H. B. Aykaç, « Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği », *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, İstanbul 2021, p. 200 ; *Id.*, « Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme », *Sicil*, n°44/2020, p. 69 ; H. Tolu Yılmaz, *Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü*, İstanbul 2023, p. 97 ; S. Doğan, « "Uber" Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar », *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2020, n°5/1, p. 1123 ; G. Burcu Yıldız, « Dijitalleşen Çalışma İlişkilerinde Bağımlılık Unsurunun Değerlendirilmesi », *İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II*, Ankara, 2022, p. 93 ; E. Beytar, « Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu », *İMHD*, C. 8, S. 1, 2023, p. 45.

particulier dans le cas de plateformes recourant à des chauffeurs et des coursiers à moto. Par ailleurs, un certain nombre de propositions ont été formulées en vue d'introduire de nouvelles dispositions tenant compte des caractéristiques du travail sur plateforme numérique ou pour élargir la catégorie des ouvriers dans le système⁶.

En outre, avec l'émergence du projet de directive de la Commission européenne, l'opinion selon laquelle la relation entre les parties devrait être qualifiée de relation d'emploi en droit turc - même si elle ne répond qu'à une partie des critères -, semble gagner du terrain.

Bien que le droit turc ne reconnaisse pas le statut parasubordonné, contrairement à d'autres juridictions, les débats se sont orientés autour de l'emploi salarié et indépendant.

Il faut toutefois noter que la nature hétérogène du travail de plateforme numérique n'a pas été négligée. Selon les caractéristiques du cas concret ou de la plateforme elle-même, il convient de prêter attention aux opinions selon lesquelles les travailleurs de plateforme devraient être considérés comme des travailleurs indépendants⁷.

II - L'APPROCHE JUDICIAIRE DU TRAVAIL INDÉPENDANT

D'après les données publiques accessibles, la plupart des litiges relatifs au statut juridique des travailleurs de plateformes numériques ont été portés devant la justice turque par des chauffeurs d'Uber. Bien qu'il existe des décisions de la Cour d'appel, nous n'avons pas connaissance d'une décision de la Cour de cassation sur le sujet.

En premier lieu, un désaccord a surgi concernant la détermination du tribunal compétent en première instance. Le débat s'est porté sur la question de savoir si le plaideur était un commerçant, et donc si l'affaire était de nature commerciale, ou si elle était liée à des litiges nés à l'occasion de la relation du travail.

Les arguments pris en compte par les tribunaux pour déterminer le travail dépendant et indépendant peuvent être résumés ainsi : dans ce type de travail, le risque est assumé par le plaideur, c'est-à-dire le chauffeur ; les cotisations de sécurité sociale sont payées par les conducteurs eux-mêmes ; le chauffeur ne reçoit pas de salaire régulier ; toutes les dépenses sont assumées par le chauffeur, même les amendes pour excès de vitesse et franchissement de feux rouges ; les heures de travail et les congés annuels sont déterminés par les conducteurs eux-mêmes ; l'utilisation de l'application est facultative ; si le chauffeur l'utilise, il aura droit à

6 H. B. Aykaç, « Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme », *op. cit.*, p. 90 ; H. Tolu Yılmaz, *Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü*, *op. cit.*, p. 421.

7 G. Alpagut, « Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları », *op. cit.*, p. 124 ; İ. Yayvak, « Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking" », *Sicil*, n°42, 2019, p. 141 ; Aykaç, « Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği », *op. cit.*, p. 230 ; H. Tolu Yılmaz, *Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü*, *op. cit.*, p. 455.

un salaire, et lorsqu'il la ferme, il peut effectuer un autre emploi. Au motif qu'Uber n'imposait aucune obligation de travail à l'entreprise de transport et aux chauffeurs inscrits sur la plateforme, et ne concluait pas d'accord d'exclusivité, la majorité des juridictions nationales de première instance ont conclu qu'il s'agissait de travailleurs indépendants. Il a été décidé que la relation entre Uber et le chauffeur ne pouvait en aucun cas être une relation de travail, et que le chauffeur était un commerçant ; dès lors, le litige était de nature commerciale et le tribunal compétent était le tribunal de commerce de première instance⁸.

Toutefois, dans les narratifs, il est indiqué qu'Uber interdisait que le propriétaire du véhicule et le conducteur soient la même personne, et que cette situation était créée pour dissimuler le travail dépendant.

Il a ainsi déclaré que les conducteurs affectés aux véhicules devaient passer avec succès des examens organisés par Uber, après avoir suivi la formation d'Uber, et lorsqu'ils étaient jugés aptes, Uber désignait le conducteur dans les conditions déterminées par Uber.

Il a également indiqué que les chauffeurs travaillaient selon les instructions d'Uber, que la communication était assurée conformément à ses instructions, que les performances étaient constamment contrôlées, même lorsque l'application était fermée quelques fois deux jours, que les chauffeurs étaient retirés du système et que le processus était repris depuis le début pour se réintégrer le système, que les chauffeurs ne disposaient pas de leurs propres véhicules et organisations, et qu'ils effectuaient un travail physique.

Il a aussi été indiqué que les passagers ne payaient pas directement le chauffeur, mais qu'ils payaient Uber par carte bancaire *via* l'application, et qu'Uber effectuait des déductions et envoyait le montant restant au propriétaire de la voiture⁹. Bien que tous ces arguments appuient une requalification contractuelle, il n'existe actuellement que trois décisions en la matière.

Dans ces décisions de la Cour d'appel régionale, il est indiqué que la juridiction compétente est le tribunal du travail, et que celui-ci qualifiera la relation contractuelle entre Uber et le chauffeur. Par conséquent, il déterminera s'il existe un droit de réclamer les éléments de créances faisant l'objet du procès (tels que les salaires, les heures supplémentaires, les indemnités de licenciement ou de préavis)¹⁰.

8 BAM 25. HD., E. 2022/980 ; K. 2022/1117, T. 2 juin 2022 ; BAM 28. HD., E. 2022/2063, K. 2022/1414, T. 15 septembre 2022 ; BAM 48. HD., E. 2022/2451, K. 2022/1474, T. 30 novembre 2022 ; BAM, 25. HD., E. 2022/986, K. 2022/1118, T. 2 juin 2022 ; İstanbul 14. İŞ Mahkemesi, E. 2020/240, K. 2022/428. T. 26 avril 2022 ; İstanbul 24. İŞ Mahkemesi, E. 2020/231, K. 2022/155, T. 17 février 2022 ; İstanbul 31. İŞ Mahkemesi, E. 2020/120, K. 2022/19, T. 18 janvier 2022 ; İstanbul 31. İŞ Mahkemesi, E. 2020/117, K. 2022/16, T. 18 janvier 2022.

9 Voir par exemple BAM, 25. HD., E. 2022/983, K. 2022/1128, T. 2 juin 2022 ; BAM, 25. HD., E. 2022/981, K. 2022/1127, T. 2 juin 2022 ; BAM, 48. HD., E. 2022/2451, K. 2022/1474, T. 30 novembre 2022 ; BAM, 25. HD., E. 2022/985, K. 2022/1199, T. 15 juin 2022 ; BAM, 25. HD., E. 2022/982, K. 2022/1407, T. 19 juillet 2022.

10 BAM 18. HD., E. 2022/3745, K. 2022/3000, T. 7 décembre 2022 ; BAM 19. HD., E. 2023/1867, K. 2023/1708, T. 15 septembre 2023 ; BAM 46. HD., E. 2023/1177, K. 2023/1266, T. 25 mai 2023.

Contrairement à l'opinion doctrinale dominante, nous constatons que les décisions de justices dans lesquelles les chauffeurs sont caractérisés comme des travailleurs indépendants prédominent.

En outre, il est particulièrement remarquable qu'il n'y ait pas eu de procès accessible à ce jour concernant le statut juridique des coursiers à moto. Le point important dans le présent sujet est que, tandis qu'un groupe de coursiers à moto travaille sous le statut de salarié, un autre groupe est appelé artisan-coursier et travaille sous le statut de travailleur indépendant¹¹. De nombreux litiges sont attendus dans les années à venir sur la question de savoir si ces coursiers, enregistrés comme travailleurs indépendants, sont réellement des travailleurs indépendants, ou s'ils doivent être considérés comme des salariés.

III - LA PRATIQUE SYNDICALE

En vertu du paragraphe 4 de l'article 1 de la loi n°6356 sur les syndicats et les conventions collectives, au sens du droit de constituer et d'adhérer à un syndicat, une personne physique qui exerce son activité professionnelle indépendamment contre rémunération, à l'exception d'un contrat d'emploi et conformément à un contrat de transport, d'offre de services, de prestation d'agence, de courtage, de publication et de partenaires dans un partenariat ordinaire, est également considérée comme un travailleur. Les salariés et les travailleurs indépendants peuvent s'organiser dans le même syndicat. Que les travailleurs des plateformes de location soient indépendants ou salariés, ils peuvent bénéficier des droits syndicaux.

En Turquie, le faible taux de syndicalisation et la difficulté de négocier des conventions collectives limitent le soutien syndical dont peuvent bénéficier les travailleurs dans la lutte pour leurs droits. Malgré cela, il faut souligner qu'il y a un effort de syndicalisation visible, en particulier parmi les coursiers à moto. Ce combat est mené par un groupe d'associations et un groupe de syndicats.

Selon une étude récente, il existe 69 associations de coursiers, six syndicats de transport et de services, dont trois sont affiliés à des confédérations de travailleurs, une chambre des coursiers et trois formations organisées sous le nom de réseau de solidarité, de syndicat et de comité, soit un total de 79 organisations de coursiers en Turquie¹².

Conclusion

La pratique du travail *via* les plateformes numériques n'est pas aussi répandue en Turquie qu'elle l'est dans les pays européens. La plupart des problèmes liés au statut juridique des travailleurs de plateformes sont associés à des plateformes de services de taxi et de livraison.

11 Selon une étude menée par l'OIT, 46,7% d'entre eux travaillent selon le modèle de l'artisan coursier, tandis que 53,3% travaillent pour une institution : OIT-Turquie, « Analyse des risques psychosociaux chez les travailleurs du secteur de la livraison axée sur les coursiers à moto - Deux roues, un casque », Ankara, 2022, p. 42.

12 Kurye Hakları Derneği (Association des Droits des Courriers), *op. cit.*, p. 10.

Malgré tous les efforts de la doctrine, l'intégration des travailleurs de plateformes dans le salariat est actuellement loin d'être acceptée par les tribunaux. La question de la qualification juridique des travailleurs des plateformes semble être au cœur de nombreux débats en Turquie.