REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

URUGUAY

HUGO BARRETTO GHIONE
PROFESSEUR DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉPUBLIQUE

LA FAIBLESSE DU DROIT EN MATIÈRE DE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL SUR LES PLATEFORMES

Jusqu'à la mi-février 2025, c'est-à-dire avant l'adoption de la Loi n° 20.396 du 13 février 2025, la seule source de réglementation du travail pour les entreprises utilisant des plateformes numériques et des systèmes automatisés de contrôle à distance en Uruguay était la jurisprudence des tribunaux du travail, qui, en l'absence de législation spécifique, appliquaient le cadre général du droit du travail.

Les principaux obstacles auxquels les magistrats ont été confrontés étaient liés à une double stratégie des entreprises de l'économie des plateformes : le recours à des formes juridiques non salariales pour embaucher du personnel et leur autoqualification en tant qu'« intermédiaires » entre le client et le prestataire de services. Dans les deux cas, il s'agissait de stratagèmes visant à contourner l'application des normes du droit du travail.

Malgré cette stratégie, les juges ont, dans un premier temps, identifié une série d'indices qui ont mis en évidence la nature subordonnée de la position juridique du travailleur. Dans un second temps, les tribunaux se sont fondés sur la simple observation de la manière dont fonctionne le « modèle économique » des entreprises de transport urbain de personnes et de livraison de marchandises de l'économie des plateformes. Cela a permis de montrer que ces entreprises n'étaient pas des intermédiaires, mais qu'elles se chargeaient de l'exécution du service et donc « organisaient » les facteurs de production et ne se contentaient pas de les « faciliter » par l'intermédiaire de travailleurs indépendants.

S'agissant de la nature subordonnée ou non de la relation de travail, la jurisprudence a également dû réfuter l'illusion selon laquelle la technologie « libérait » le travailleur de tout contrôle et de toute surveillance de l'employeur et démontrer qu'au contraire, le pouvoir privé, loin de disparaître, s'intensifiait grâce à l'utilisation de médias numériques très sophistiqués, susceptibles d'influencer l'accès à l'emploi, la mesure des performances professionnelles et même d'introduire des biais discriminatoires.

Ainsi, une jurisprudence nettement majoritaire s'est formée en faveur de la qualification du travail de transport dans le domaine des plateformes comme étant de nature dépendante. On mentionnera toutefois l'existence d'un arrêt récent de la Cour suprême de justice qui, sans véritablement qualifier la situation juridique, a rejeté la demande du travailleur en déclarant l'incompétence des tribunaux du travail, admettant la clause d'arbitrage prévue dans les contrats conclus entre l'entreprise de plateformes et la personne qui travaille.

L'absence de codification du droit du travail[1] et, par conséquent, l'inexistence d'un ordre systématique et d'un ensemble de définitions juridiques ont conduit à recourir aux

1 L'histoire du droit du travail en Uruguay est marquée par une séquence de lois du travail dispersées, et la cohérence du système juridique est assurée par la réception doctrinale et jurisprudentielle des principes formulés au milieu des années 1970 par Américo Plá Rodríguez ; une construction qui a eu une longue et fructueuse influence sur l'élaboration, l'application et l'enseignement du droit du travail. Voir A. Plá Rodríguez, *Los principios del derecho del trabajo*, édité sous la direction de Hugo Barretto Ghione, Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

critères établis dans la recommandation n° 198 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour identifier les indices de travail salarié.

La jurisprudence nationale était en outre conforme au rapport du Bureau international du Travail (BIT) soumis à l'examen de la récente 113e session de la Conférence internationale du Travail (CIT), qui indique au paragraphe 21 que :

> Tout Membre devrait prendre des mesures pour assurer la qualification correcte des travailleurs des plateformes numériques au regard de l'existence d'une relation de travail, en s'appuyant, en premier lieu, sur les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur des plateformes numériques, en tenant compte de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et en prenant en considération les spécificités du travail via des plateformes de travail numériques[2].

La controverse sur le travail indépendant ou salarié sur les plateformes illustre et actualise la crise ou la remise en question du concept de « subordination juridique », qui dure depuis plus de trente ans.

Il convient toutefois de se demander s'il y a des raisons de penser que le travail *via* une plateforme comporte un élément strictement nouveau qui justifierait que, dans cette approche binaire de la qualification juridique, on tranche en faveur du travail indépendant.

Il ne semble pas y avoir de raison de soutenir que les plateformes numériques constituent un changement copernicien dans les modes d'organisation du travail ou un abandon de la hiérarchie et de la division du travail.

Nous avons rappelé à une autre occasion[3] combien il fallait aborder de manière critique le discours doctrinal sur l'autonomie en déconstruisant la « novlangue » utilisée par les entreprises dans l'économie des plateformes. En accord avec les approches de la doctrine latino-américaine telles que les contributions d'Ermida Uriarte et d'Hernández Alvarez[4], nous posons qu'il n'est pas nécessaire d'élargir ou de (re)définir la notion de subordination, car, même appréhendée de la manière la plus classique, elle s'adapte comme un gant au travail sur les plateformes, du fait même des modalités de l'exercice de la direction et du contrôle du travail par les hiérarchies de l'entreprise.

À y regarder de plus près, l'organisation du travail de plateforme n'est pas aussi innovante qu'il y paraît.

Une étude de l'OIT[5] révèle que, loin de constituer une nouvelle forme de travail, les plateformes numériques sont plutôt un moyen de contourner la législation du travail en vigueur, car contribuer à des projets de plus grande envergure par des tâches ponctuelles n'a rien de nouveau :

> La seule nouveauté réside dans l'utilisation, pour coordonner ces projets, d'un nouvel outil technologique – Internet et les sites Internet –, qui permet de remplacer par

2 BIT, *Faire du travail décent une réalité dans l'économie des plateformes*, 113e Conférence internartionale du travail, Rapport V(2), 2025.

3 H. Barretto Ghione, « El derecho laboral del trabajo en plataformas », table ronde du XXIVe Congrès mondial sur le droit du travail et de la sécurité sociale, Rome, septembre 2024, publié par la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale et l'Université Mercatorum.

4 O. Ermida Uriarte et O. Hernández Álvarez, « Crítica de la subordinación », *IUS ET VERITAS*, n° 25, 2002, p. 281.

5 OIT, *Les plateformes de travail numériques et l'avenir du travail. Pour un travail décent dans le monde en ligne*, BIT, 2019.

> une plateforme logicielle certains aspects de l'organisation. Qui plus est, à travers le morcellement des emplois en « tâches », les plateformes offrent de nouveaux moyens de marchandisation de la main-d'œuvre, vendue « à la demande » à des entreprises et autres acteurs cherchant à externaliser certaines de leurs tâches pour qu'elles soient exécutées à moindre coût.

En définitive, le travail de plateforme « s'apparente à certaines formes de travail anciennes, à ceci près qu'il s'effectue par l'intermédiaire d'un outil numérique ».

Dès lors, si l'on s'inscrit dans le sillage de ces visions du monde éblouies par les applications technologiques et qui ignorent ou négligent les phénomènes du pouvoir entrepreneurial actuel, nous pourrions assister à la disparition même de l'entrepreneur, qui deviendrait incorporel, dématérialisé, caché derrière la plateforme et les algorithmes ; et il pourrait également arriver que le travailleur disparaisse, perdant sa matérialité derrière son caractère « entrepreneurial ». La relation de travail serait également omise, remplacée par des types de contrats décontextualisés dans un retour au droit commun.

Dans l'ensemble, les relations de travail dans le domaine des plateformes ressembleraient au « désert du réel » dont parlait Baudrillard[6], où la réalité disparaît derrière la simulation, ou au panorama désolant après la survenue d'un événement à l'effet dévastateur, mais irrésistible, comme dans Stalker, le film de Tarcovsky.

C'est dans ce contexte que la Loi uruguayenne n° 20.396[7] fait irruption sans apporter quoi que ce soit de substantiel à la régulation jurisprudentielle, puisqu'elle omet toute considération sur la qualification du lien entre l'entreprise et le travailleur et prend parti pour la « disparition du réel ». Elle suppose en effet que le changement technologique impose de toutes pièces la régulation des relations de travail dans le secteur des plateformes. Sa dénomination même révèle sa finalité, déclinée en 23 articles modestes : il s'agit d'établir « des niveaux minimaux de protection pour les travailleurs qui effectuent des tâches via des plateformes numériques, en garantissant des conditions de travail justes, décentes et sûres ».

La loi vise à réinventer un droit du travail qui s'adapte à des modalités de travail qu'elle perçoit comme entièrement nouvelles.

Elle aurait pu emprunter une autre voie : par exemple, admettre que le travail *via* des plateformes numériques présente certaines particularités qui nécessitent des règles spécifiques – comme c'est le cas pour d'autres modalités telles que le travail à domicile, ou le travail des vendeurs et des voyageurs, le travail rural, la pêche, etc. – sans pour autant remettre en cause le fait qu'il s'agit d'un travail salarié.

Mais loin d'adopter cette approche, la Loi 20.396 introduit une composante contractuelle et laisse à la libre volonté des parties la qualification juridique des relations entre l'entreprise et le travailleur.

Concrètement, l'article 3 stipule que la loi est :

> applicable à tout travailleur qui effectue des tâches par l'intermédiaire de plateformes numériques facilitant la prestation de services de livraison de biens ou de transport urbain et payant de passagers, indépendamment de la qualification juridique de

6 J. Baudrillard, *Cultura y simulacro*, Kairós, 2024.

7 Le texte de loi est disponible à l'adresse suivante : https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025

la relation qu'il entretient avec les entreprises propriétaires de ces plateformes (relation de travail salarié ou indépendant).

La loi présente une double faiblesse en matière de protection du travail, puisqu'elle limite l'activité des entreprises de plateforme à un rôle d'intermédiaire (elle prescrit que les entreprises du secteur des plateformes « facilitent » des services) et laisse les parties au contrat le soin de qualifier le lien contractuel, alors même que les relations entre le travailleur et l'employeur sont toujours asymétriques. La loi définit en effet comme « travailleur » toute personne qui travaille (*via* une plateforme) quelle que soit la relation qu'elle établit avec les entreprises.

Conformément à cette absence de réglementation légale sur des questions fondamentales qui sont laissées à l'autonomie individuelle (option choisie par le Parlement lui-même lorsqu'il a réglementé le télétravail par la Loi n° 19.978 du 28 août 2021), la loi commentée ignore d'autres questions tout aussi importantes pour la protection du travail.

Ainsi, il est frappant de constater que, lorsqu'elle se réfère à la rémunération, elle établit que chaque heure de travail doit être rémunérée proportionnellement au salaire minimum national, alors qu'en Uruguay, les salaires minimums sont fixés par des Conseils en matière de salaires, des organes tripartites constitués à la demande de l'autorité du travail par branche ou secteur d'activité. La solution juridique implique dès lors une réduction très importante des revenus des personnes qui travaillent sur les plateformes, car le salaire minimum national est nettement inférieur à celui fixé par les organes tripartites pour le reste de l'activité du secteur privé de l'économie.

En outre, il n'y a pas de référence à l'autonomie collective et toutes les informations sur la mise en œuvre et la transparence des algorithmes (articles 4 et 5) et le droit à une explication des décisions prises par des systèmes automatisés qui affectent les conditions de travail (article 7) sont communiquées au travailleur individuellement et non aux représentants syndicaux.

La loi reconnaît néanmoins le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, ce qui est considéré par de nombreux analystes comme positif et original, alors qu'à proprement parler, elle ne fait état d'aucune nouveauté puisqu'il s'agit de la position séculaire des organes de contrôle de l'OIT, tels que le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

S'il fallait une dernière preuve de l'effet « dérégulateur » de cette loi : l'article 13 en fait la démonstration. Il vise en effet à mettre fin à la jurisprudence encline à constater des relations de dépendance dans le travail à l'œuvre dans le domaine des plateformes numériques.

La disposition susmentionnée dispose que « l'adoption des conditions prévues par la présente loi ne constituera pas un indice de travail salarié ni d'autonomie et n'affectera pas en soi la nature juridique de la relation de travail concernée ».

Remise de la qualification du lien juridique à la volonté individuelle des parties, établissement du salaire minimum en ignorant le système de fixation en vigueur depuis 1943, absence de toute référence à l'autonomie collective, reconnaissance de droits aux travailleurs indépendants qui n'apportent aucune nouveauté, et en corollaire, une tentative de mettre fin à la jurisprudence protectrice du travailleur : une loi, en somme, conçue selon le paradigme de la liberté sans droits.