

Université de Montréal

**Le statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en
droit du travail : une analyse comparative**

Par
Joannie Lamontagne

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de
Maîtrise ès sciences (M. Sc.) en relations industrielles

Août 2023

© Joannie Lamontagne, 2023

Université de Montréal
École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire intitulé

**Le statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en
droit du travail : une analyse comparative**

Présenté par

Joannie Lamontagne

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Patrice Jalette

Président-rapporteur

Guylaine Vallée

Directrice de recherche

Isabelle Martin

Membre du jury

Résumé

Les nouvelles technologies caractérisant la quatrième révolution industrielle engendrent, actuellement, une transformation du marché du travail à l'échelle mondiale. Notre mémoire s'intéresse à l'une de ces nouvelles technologies, les plateformes numériques et plus particulièrement, aux plateformes numériques de travail. Apparues il y a maintenant plus d'une décennie, des zones grises demeurent et persistent relativement à la situation des travailleurs de ces plateformes. D'une part, sont-ils liés par un contrat de travail entre un employeur et un salarié ou par un contrat d'entreprise ou de service entre un client et un entrepreneur ou prestataire de services? D'autre part, en raison de leur relation tripartite de travail, qui est leur employeur?

Au cours des dernières années, différents États sont intervenus législativement pour encadrer le statut des travailleurs et des entreprises de plateformes en droit du travail. Un constat ressort de ces interventions : une sélectivité de droits est reconnue à ces travailleurs. Ainsi, dans ce mémoire, nous nous sommes intéressée à savoir si l'application des statuts juridiques existant déjà dans les lois du travail permet de protéger les travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que les autres travailleurs.

Pour ce faire, nous avons procédé à une étude jurisprudentielle de deux systèmes juridiques caractérisés par des approches différentes : la France (modèle binaire) et le Canada (statut intermédiaire). L'analyse de la jurisprudence française nous a montré que les critères constitutifs du contrat de travail permettent de reconnaître, dans des contextes organisationnels précis, le statut de salarié aux travailleurs de plateformes. Au Canada, notre recherche nous a permis de constater que ces mêmes travailleurs peuvent être considérés comme des entrepreneurs dépendants là où ce statut existe dans la législation. Ces statuts permettent aux travailleurs de plateformes de bénéficier de protections. Cependant, le statut de salarié rattaché au modèle binaire est plus avantageux pour le travailleur puisqu'il donne accès à une large protection.

Mots-clés : Plateformes numériques, plateformes numériques de travail, travailleurs de plateformes, entreprises de plateformes, droit du travail, analyse comparative, statut juridique, lien de subordination, dépendance économique

Abstract

The new technologies describing the Fourth Industrial Revolution are currently causing a transformation of the labor market on a global scale. Our thesis focuses on one of these new technologies, digital platforms and more particularly, digital labour platforms. During more than a decade, grey zones remain and persist in regards to the situation of workers on these platforms. On the one hand, are they bound by an employment contract between an employer and an employee or by a contract of enterprise or for services between a client and a contractor or service provider? On the other hand, because of their tripartite employment relationship, who is their employer?

In recent years, several countries have taken legislative action to regulate the status of workers and platform companies in labor law. One observation emerges from these interventions: a selectivity of rights is recognized for these workers. Thus, in this thesis, we are interested in knowing whether the application of the legal statuses already existing in labor laws makes it possible to protect platform workers by recognizing the same rights as other workers.

To do this, we conducted a jurisprudential study of two legal systems characterized by different approaches: France (binary model) and Canada (intermediate status). The analysis of French case law has shown us that the constituent criteria of the employment contract make it possible to recognize, in specific organizational contexts, the status of employee for platform workers. In Canada, our research has enabled us to observe that these same workers can be considered as dependent contractors, since this status already exists in the legislation. These statutes allow platform workers to benefit from protections. However, the status of employee related to the binary model is more advantageous for the worker since it gives access to broad protection.

Keywords : Digital platforms, digital labour platforms, platform workers, platform companies, labor law, comparative analysis, legal status, legal subordination, economic dependence

Table des matières

Liste des figures	8
Liste des sigles et abréviations	9
Dédicace	10
Remerciements	11
Introduction	13
Chapitre 1 – Revue de la littérature et problématique	17
1.1 Les plateformes numériques	18
1.1.1 Les définitions et l’ampleur du phénomène	18
1.2 Les plateformes numériques de travail	21
1.2.1 La définition et l’ampleur du phénomène	21
1.2.2 La typologie des plateformes numériques de travail.....	25
i. Plateformes de travail en ligne – Tâches attribuées à des personnes en particulier.....	27
ii. Plateformes de travail en ligne – Tâches attribuées à la foule	28
iii. Plateformes de travail localisé – Tâches attribuées à des personnes en particulier	33
iv. Plateformes de travail localisé – Tâches attribuées à la foule.....	37
1.2.3 La typologie des plateformes numériques de travail local selon leur degré de prescriptions et d’incitations.....	38
i. Plateformes « opératrices »	38
ii. Plateformes « places de marché »	39
iii. Plateformes « places de marché hybrides »	40
1.2.4 Les caractéristiques démographiques des travailleurs de plateformes.....	41
1.2.5 Le travail précaire	43
i. Faible rémunération	44
ii. Obstacles à la représentation collective	45
iii. Faible accès à des protections sociales.....	47
1.3 La problématique de la recherche	48
1.3.1 La qualification du contrat : contrat de travail ou contrat d’entreprise ou de service?	49
1.3.2 L’identification de l’employeur véritable du travailleur de plateforme.....	52
Chapitre 2 – Cadre théorique, méthodologie et questions de recherche	53
2.1 Le cadre théorique : l’approche de l’expérimentation institutionnelle	53

2.1.1	Une exploration des facteurs explicatifs	54
2.1.2	L'analyse du contexte juridique : une approche comparative.....	57
	i. Des réponses législatives diverses à un problème commun.....	57
	ii. L'application des statuts juridiques existants aux travailleurs et entreprises de plateformes par les tribunaux.....	69
2.2	Le statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en droit du travail : une étude jurisprudentielle	70
2.2.1.	La sélection des systèmes juridiques étudiés	71
	i. L'analyse de la jurisprudence dans un modèle binaire : le cas français.....	71
	ii. L'analyse de la jurisprudence dans un modèle intégrant un statut intermédiaire : l'entrepreneur dépendant au Canada.....	72
2.2.2	Les questions de recherche.....	74
2.2.3	L'analyse de contenu.....	76
Chapitre 3 – Présentation et analyse des résultats.....		80
3.1	Le modèle binaire : l'exemple français.....	80
3.1.1	La définition du contrat de travail et du contrat d'entreprise ou de prestation de services.....	81
3.1.2	L'application aux travailleurs de plateformes : la jurisprudence	84
	i. Méthodologie	84
	ii. Présentation des décisions.....	86
3.1.3	Analyse des décisions et réponse à notre première question de recherche	95
	i. Contexte de la décision	96
	ii. Faits et raisonnement juridique	98
	iii. Conséquences.....	108
	iv. Réponse à la question de recherche	110
3.2	Le tiers statut d'entrepreneur dépendant : l'exemple canadien	112
3.2.1	La définition du statut d'entrepreneur dépendant	112
3.2.2	L'application aux travailleurs de plateformes : la jurisprudence	116
	i. Méthodologie.....	116
	ii. Exemple ontarien	120
	iii. Présentation de la décision	122
3.2.3	Analyse de la décision et réponse à notre deuxième question de recherche.....	134
	i. Contexte de la décision	135
	ii. Faits et raisonnement juridique	136

iii. Conséquences	139
iv. Réponse à la question de recherche	140
3.3 Le bilan – réponse à la troisième question de recherche	141
Chapitre 4 – Discussion.....	148
4.1 Les plateformes numériques de travail et le Québec	148
4.1.1 Les acteurs impliqués	148
4.1.2 Les voies possibles	152
4.2 Les apports et les limites de la recherche	157
Conclusion.....	161
Table de la législation et de la réglementation.....	164
Table de la jurisprudence	166
Bibliographie.....	169
Annexe.....	180

Liste des figures

Figure 1. –	Les catégories de plateformes numériques de travail	26
Figure 2. –	Les catégories et les types de plateformes numériques de travail.....	38

Liste des sigles et abréviations

AMT : Amazon Mechanical Turk

ARPE : Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi

CanLII : Institut canadien d'information juridique/Canadian Legal Information Institute

C.c.Q. : *Code civil du Québec*

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CRTO : Commission des relations de travail de l'Ontario

CSN : Confédération des syndicats nationaux

C.t. : *Code du travail* (du Québec)

C. trav. : *Code du travail* (de la France)

ETUI : Institut syndical européen/European Trade Union Institute

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

GTEC : Groupe de travail sur l'économie collaborative

IA : Intelligence artificielle

L.a.t.m.p. : *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*

LDTPN : *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*

L.n.t. : *Loi sur les normes du travail*

OIT : Organisation internationale du Travail

QS : Québec solidaire

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

STTP : Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

TUAC : Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

VTC : Voiture de transport avec chauffeur

*Je dédie ce mémoire à celles qui, comme Mme Shirley Goldenberg,
ont tracé la voie aux femmes en relations industrielles.*

Remerciements

Ce mémoire est l'aboutissement d'un travail de trois ans et la concrétisation d'un rêve qui n'aurait pas été possible sans le support et les commentaires de plusieurs personnes que j'aimerais remercier :

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de recherche, Guylaine Vallée professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, pour son éternel soutien, son encadrement irréprochable, sa disponibilité et ses conseils d'une grande pertinence. Je la remercie d'avoir cru en moi et en mon projet lorsque j'avais des moments de doutes. Il n'y a tout simplement pas de mots pour exprimer à quel point je lui en suis reconnaissante. Elle est une mentore, une humaine incroyable!

Je désire également remercier les membres de mon jury, Isabelle Martin et Patrice Jalette, professeurs à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Vos commentaires et vos questionnements ont permis d'améliorer ce mémoire tout comme vos suggestions de lecture.

Je tiens à remercier l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, le cabinet d'avocats Melançon, Marceau, Grenier et Cohen, la Fondation CRHA, le Conseil du patronat du Québec ainsi que le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) (bourse d'études et bourse Shirley Goldenberg) d'avoir soutenu mon projet de recherche et de l'avoir appuyé financièrement. Grâce à vous, j'ai pu dédier entièrement mon temps à mes études à la maîtrise. Merci également à l'équipe du CRIMT pour ses activités scientifiques et pour m'avoir donné accès à un espace de travail qui m'a permis de faire de belles rencontres et de rédiger ce mémoire en toute quiétude.

Enfin, j'aimerais remercier les membres de ma famille. À mes parents, Marthe et Sylvain, pour m'avoir encouragée à aller au bout de ce rêve, pour l'intérêt que vous portez à mes projets et pour votre amour inconditionnel. Vous m'avez enseigné que « quand on veut, on peut » et ce mémoire de maîtrise en est la démonstration. Mille mercis! À ma sœur, Maude

et à mes grands-parents, Lise et Florian pour votre support tout au long de mon parcours académique. Sans vous, la terminaison de ce mémoire n'aurait pas été possible. Je vous aime xxx.

Je vous remercie tous et chacun!

Introduction

Depuis le XVIII^e siècle, trois révolutions industrielles se sont succédé par l'arrivée respective de la machine à vapeur, de l'électricité et de l'informatique créant ainsi de grands bouleversements au niveau économique, organisationnel, politique et social (Schwab, 2017). Aujourd'hui, une quatrième révolution industrielle aurait débuté. Selon le professeur allemand Schwab (2017), cette révolution industrielle se caractérise par « plusieurs vagues d'innovations simultanées » avec l'arrivée notamment de l'informatique quantique, du séquençage génétique, de l'intelligence artificielle (IA), de la nanotechnologie et des véhicules autonomes (p. 15 et 24-26). Aussi appelée l'« Industrie 4.0 », cette révolution a des répercussions dans tous les pays ainsi que dans tous les domaines et se distingue des précédentes par la rapidité avec laquelle les innovations se développent (Schwab, 2017).

Les nouvelles technologies caractérisant la quatrième révolution industrielle engendrent, actuellement, une transformation du marché du travail à l'échelle mondiale. Cela s'explique en grande partie par le fait qu'elles sont de plus en plus répandues et utilisées par les entreprises. À ce titre, *The Future of Jobs Report 2020* du World Economic Forum (2020) indique que le temps de travail des machines sera égal à celui des humains d'ici 2025, ce qui démontre que les nouvelles technologies seront davantage présentes dans le futur qu'elles le sont présentement.

Cette présente transformation du marché du travail, en raison des nouvelles technologies, se répercute autant sur les travailleurs que sur les entreprises. D'abord, pour ce qui est des travailleurs, certains types d'emplois seront davantage en demande par les employeurs. Parmi ces emplois, plusieurs d'entre eux seront totalement nouveaux. À titre d'illustration, en 2017, un rapport de l'Institute for the Future et de Dell Technologies, indiquait que 85% des emplois de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui, ce qui montre l'ampleur des nouveaux emplois à venir (p. 14). Dans les prochaines années, les analystes de données, les spécialistes des mégadonnées, les spécialistes de l'intelligence artificielle et les spécialistes de la transformation numérique seront de plus en plus en demande. En

contrepartie, d'autres formes d'emploi seront touchées négativement pas ces technologies puisque certains d'entre eux seront automatisés. De fait, les analystes financiers, les secrétaires administratives et de direction, les travailleurs d'usine et les spécialistes des ressources humaines seront moins en demande par les employeurs (World Economic Forum, 2020, p. 29-34). En somme, comme pour les premières révolutions industrielles, des professions vont tranquillement être remplacées et d'autres vont apparaître avec l'arrivée des nouvelles technologies de la quatrième révolution industrielle bouleversant ainsi une fois de plus le marché du travail (World Economic Forum, 2020, p. 9).

Ensuite, en ce qui concerne les organisations, de nouvelles formes d'entreprises ont fait leur apparition au cours des dernières années. Dans le cadre du présent mémoire, nous nous intéressons à l'une d'elles soit aux entreprises de plateformes numériques qui se différencient des entreprises traditionnelles de deux façons. D'une part, par le fait qu'elles ne possèdent aucun ou peu de biens meubles ou immeubles servant à l'exploitation de l'entreprise (Rani et al., 2021, p. 39; Schmidt, 2017, p. 11). En effet, la plateforme Uber, la plus grande plateforme de transport de personnes à l'échelle mondiale, ne possède aucune voiture en plus de ne pas payer pour les réparations ainsi que pour l'entretien de celles-ci puisque les voitures utilisées pour transporter les clients sont les voitures personnelles des travailleurs de la plateforme (Degryse, 2019, p. 25). Il en est de même pour la plateforme d'hébergement Airbnb qui ne détient aucun logement (Schmidt, 2017, p. 11). Les logements offerts par l'entremise de la plateforme sont détenus par les hôtes de la plateforme. D'autre part, elles se distinguent également par le nombre d'employés directs y travaillant. Les plateformes telles que 99designs, Upwork, Facebook et Uber ont respectivement 139, 570, 12 000 et 26 900 employés directs (Rani et al., 2021, p. 96 et 97; Srnicek, 2018, p. 10) alors que des entreprises comme AT&T et General Motors avaient en 1962 564 000 et 605 000 employés (Davis, 2015, cité dans Srnicek, 2018, p. 10). Cette comparaison démontre que les plateformes numériques, et ce, même les plus grandes comme Facebook, ont beaucoup moins d'employés directs que d'importantes entreprises des années soixante.

Parmi l'ensemble des catégories de plateformes, nous étudierons plus spécifiquement les plateformes numériques de travail, considérées comme l'une des principales causes de la transformation du marché du travail au 21^e siècle (Daugareilh, 2020, p. 325). Ces plateformes se présentent comme des intermédiaires agissant à titre de « facilitatrices » dans la mise en relation d'un client et d'un prestataire de services et non comme des employeurs (Dallaire-Fortier et Hébert, 2020, p. 2; Nasom-Tissandier et Sweeney, 2019, p. 76). À l'inverse, des travailleurs de plateformes soutiennent que ces entreprises doivent être qualifiées d'employeur, car selon eux, elles ne sont pas des intermédiaires neutres, mais ont un rôle actif dans le contrôle de l'exécution de leur prestation de travail ou dans l'organisation de leur travail. Comme pour les entreprises de plateformes, il y a une divergence d'opinion quant au statut des travailleurs de plateformes. Sont-ils des salariés? Certains affirment que oui. D'autres sont plutôt d'avis qu'ils sont des travailleurs indépendants.

De ce fait, actuellement, le statut juridique des travailleurs et des plateformes numériques de travail en droit du travail est une question controversée. Nous y consacrerons notre mémoire. L'objectif de notre recherche est d'examiner les réponses apportées à cette question dans le contexte juridique tant au plan législatif que jurisprudentiel. Notre étude se concentre plus particulièrement sur la manière dont deux systèmes juridiques, la France et le Canada, sont intervenus au niveau jurisprudentiel. Au final, nous voulons déterminer si les statuts juridiques, déjà prévus dans les lois du travail, protègent les travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que les autres travailleurs.

Ce mémoire se divise en quatre chapitres. Le premier chapitre présente une revue de la littérature sur les plateformes numériques et sur les plateformes numériques de travail de même que la problématique de la recherche. Le deuxième chapitre expose le cadre théorique, les questions de recherche ainsi que la méthodologie que nous utilisons pour y répondre. Le troisième chapitre est consacré à la présentation ainsi qu'à l'analyse des résultats de notre recherche jurisprudentielle française et canadienne. Nous répondons également à nos questions de recherche. Enfin, le quatrième et dernier chapitre aborde le

phénomène des plateformes numériques de travail du point de vue du Québec de même que les apports et les limites de notre recherche.

Chapitre 1 – Revue de la littérature et problématique

« [...] la machine a d'abord remplacé les muscles (la force humaine), puis les doigts (la précision), elle est aujourd'hui appelée à remplacer le cerveau (ou du moins le raisonnement humain). »

(Degryse, 2019, p. 11)

Depuis les dernières années, la littérature scientifique abordant le phénomène des plateformes numériques abonde. Cela s'explique par le fait que le nombre de plateformes a considérablement augmenté au cours de la dernière décennie, mais également en raison des enjeux ainsi que des problématiques qu'il soulève au niveau du droit du travail. Conséquemment, les plateformes numériques sont au centre de plusieurs litiges devant les tribunaux. En plus, elles sont utilisées à l'échelle internationale et elles sont présentes dans tous les domaines tout comme les chercheurs s'intéressant au phénomène qui proviennent tant du milieu du droit, des relations industrielles, de la sociologie et de l'économie. Il s'agit donc d'un phénomène planétaire qui concerne plusieurs disciplines. Pour l'ensemble de ces raisons et puisqu'il s'agit d'un phénomène relativement nouveau, le nombre d'études et d'articles portant sur cette nouvelle technologie ne cessera de croître au cours des prochaines années. Dans ce premier chapitre, nous nous sommes intéressée aux études et aux articles scientifiques publiés sur le sujet et présentons ainsi une revue de la littérature. Divisé en trois sections, nous abordons, dans un premier temps, les plateformes numériques de façon globale (1.1) et dans un deuxième temps, une catégorie de plateforme spécifique, les plateformes numériques de travail (1.2). Essentiellement, nous allons répondre à des questions comme : qu'est-ce qu'une plateforme numérique? Qu'est-ce qu'une plateforme numérique de travail? Les plateformes telles qu'Uber et Airbnb sont-elles des plateformes numériques de travail? Qui sont les travailleurs de plateformes? Exercent-ils un travail précaire? Enfin, dans la troisième et dernière section, nous présentons notre problématique de recherche (1.3).

1.1 Les plateformes numériques

Cette première section présente l'état des connaissances actuelles sur les plateformes numériques. Puisque tout nouveau phénomène fait apparaître une terminologie qui lui est propre, nous allons d'abord définir les nouveaux concepts ayant émergé qui lui sont reliés et ensuite, nous allons décrire son ampleur.

1.1.1 Les définitions et l'ampleur du phénomène

Tel que mentionné en introduction, l'essor de nouvelles technologies a mené à une profonde transformation du marché du travail. Ce bouleversement a ainsi changé les façons de travailler créant par le fait même de nouveaux emplois et modèles d'entreprise. Plus encore, un nouveau modèle économique s'est développé (Degryse, 2019, p. 12). Différents termes sont employés afin de faire référence à cette nouvelle économie dont les principaux sont « économie collaborative » (« collaborative economy »), « économie de/du partage » (« sharing economy »), « économie à la demande » (« on-demand economy »), « économie des petits boulots » (« gig economy ») et « capitalisme de plateforme » (« platform capitalism ») (Riso, 2019, p. 5). D'autres chercheurs utilisent plutôt les termes « économie de plateforme » (« platform economy »), que nous allons utiliser, en raison de sa neutralité (Riso, 2019, p. 9; Schmidt, 2017, p. 9). En effet, contrairement à d'autres expressions, celle-ci n'a pas de connotation méliorative ou péjorative. Cependant, elle est difficile à définir (Kilhoffer et al., 2017, p. 15). Ainsi, à l'heure actuelle, il n'y a pas de « définition consensuelle et arrêtée » de l'économie de plateforme (Montel, 2018, p. 16). Dans le cadre de la présente recherche, nous utiliserons la définition de l'économie de plateforme telle que la conçoivent Kilhoffer et al. (2017) : « The platform economy is that portion of the economy composed of digital platforms enabling users to share, lend, rent or purchase goods and services. In comparison with traditional marketplaces, platforms reduce transaction costs and thus enable micro-transactions » (p. 16).

Ce nouveau modèle économique se base sur une nouvelle technologie nommée « plateforme digitale », « plateforme numérique » ou « plateforme web ». De manière générale, la littérature de langue française utilise le terme « plateforme numérique ». Elle

est définie respectivement par le Conseil national du numérique ainsi que par l'Organisation internationale du Travail (ci-après « OIT ») comme étant :

[...] tout service de la société de l'information qui fournit, ou propose de fournir, des services d'intermédiation en ligne à des utilisateurs. Par sa fonction de coordination, une plateforme met en relation différentes catégories d'utilisateurs sur un marché dit « multi-faces », ce qui peut lui permettre d'y acquérir un rôle structurant. Elle définit unilatéralement les modalités de l'intermédiation algorithmique, sur la base des données produites par les utilisateurs. (Conseil national du numérique, 2020, p. 14)

Les plateformes numériques sont des entités en ligne qui fournissent des services et des produits numériques. Ces services permettent à «deux ou plusieurs ensembles distincts mais interdépendants d'utilisateurs (qu'il s'agisse d'entreprises ou de particuliers) d'interagir par Internet au moyen du service» (OCDE, 2019a, p. 21 cité dans Rani et al., 2021, p. 36). Ces interactions peuvent inclure l'échange de travail, de biens (commerce électronique) ou de logiciels. (Rani et al., 2021, p. 36)

Tout comme pour l'économie de plateforme, il n'y a aucune définition consensuelle du terme plateforme numérique. Cela peut s'expliquer par le fait que c'est un phénomène très large et en constante évolution. Malgré cela, on retrouve fréquemment dans les différentes définitions de plateformes et de plateformes numériques deux éléments communs qui les caractérisent. Premièrement, elles ont pour fonction de mettre en relation des usagers et deuxièmement, elles facilitent les interactions entre ceux-ci. En d'autres mots, elles ont un rôle d'intermédiaire (Casilli, 2019, p. 64; Hurstel, 2021, p. 5; Srnicek, 2018, p. 48 et 53).

Depuis le début des années 2000, les plateformes numériques ont connu une expansion fulgurante, et ce, à l'international. Airbnb, Facebook, Google, Netflix, SkipTheDishes et Uber sont parmi celles qui sont les plus connues, mais il y en a également plusieurs autres. Une question se pose donc : combien existe-t-il de plateformes numériques? Il s'agit d'une question à laquelle il est difficile de répondre puisque les études qui s'intéressent à l'ampleur du phénomène des plateformes numériques deviennent obsolètes rapidement (Casilli, 2022). Nous pouvons présumer que cela s'explique par le fait que de nouvelles plateformes apparaissent et d'autres disparaissent constamment. Aussi, les études recensent, dans plusieurs cas, les plateformes présentes sur un territoire en particulier ou

s'intéressent à une catégorie de plateforme spécifiquement. Malgré tout, nous pouvons affirmer qu'il en existe un nombre élevé puisqu'elles sont omniprésentes et elles sont devenues, au fil des années, indispensables au quotidien notamment pour faire des recherches, pour socialiser, pour se divertir, pour communiquer, pour se nourrir, pour se loger et pour travailler.

Comme mentionné précédemment, les plateformes numériques constituent un phénomène très large. Ainsi, il peut être difficile de s'y retrouver puisqu'elles peuvent être très différentes notamment en ce qui a trait à leur fonctionnement et à leur objectif. Prenons l'exemple d'Uber et de Facebook qui sont toutes deux des plateformes numériques, mais l'une sert à mettre en relation des chauffeurs et des clients et l'autre permet aux individus ainsi qu'aux organisations d'interagir et d'échanger. Elles n'ont donc pas le même but. Des auteurs ont élaboré des typologies permettant de regrouper les plateformes ayant la même utilité sous une même catégorie. Cette catégorisation permet de voir l'étendue du phénomène, mais surtout de comprendre ce qu'est une plateforme numérique. Celles de Srnicek, Amar et Viossat ainsi que Rani et al. sont parmi les plus connues. La typologie de Srnicek (2018) distingue cinq catégories de plateformes : (1) les plateformes publicitaires, (2) les plateformes nuagiques, (3) les plateformes industrielles, (4) les plateformes de produits et (5) les plateformes allégées. La typologie d'Amar et Viossat (2016) compte (1) les plateformes digitales, (2) les plateformes collaboratives et (3) les plateformes d'emploi. Quant à Rani et al. (2021), ils différencient trois catégories de plateformes : (1) les plateformes numériques qui fournissent des services et des produits numériques aux utilisateurs individuels, (2) les plateformes numériques qui servent d'intermédiaire pour les échanges de biens et de services ainsi que (3) les plateformes numériques qui servent d'intermédiaire pour le travail à savoir les plateformes numériques de travail. Parmi l'ensemble de ces plateformes, ce mémoire s'intéresse plus particulièrement à cette dernière catégorie : les plateformes numériques de travail.

1.2 Les plateformes numériques de travail

Dans cette deuxième section, nous étudions, plus spécifiquement, les plateformes numériques de travail. Nous allons, d'abord, définir cette catégorie et, à l'aide de statistiques, démontrer son ampleur (1.2.1). Ensuite, nous présentons deux typologies, soit une qui décrit les catégories et les types de plateformes numériques de travail (1.2.2) et une autre qui recense les grands groupes de plateformes de travail local selon leur degré de prescriptions et d'incitations (1.2.3). Enfin, nous décrivons les principales caractéristiques des travailleurs de plateformes de travail (1.2.4) ainsi que la précarité de leur situation d'emploi (1.2.5).

1.2.1 La définition et l'ampleur du phénomène

Comme mentionné précédemment, le phénomène des plateformes numériques est vaste et les différentes catégories de plateformes le démontrent. L'une de ces catégories, celle que nous étudions dans ce mémoire, est les plateformes numériques de travail aussi appelées plateformes de travail numériques (digital labour platforms). On définit ces dernières de la manière suivante :

Les plateformes de travail numériques facilitent le travail en utilisant les technologies numériques pour servir d'intermédiaire entre des «fournisseurs individuels» (travailleurs de plateforme et autres entreprises) et des clients (UE, 2020, p. 1 cité dans Rani et al., 2021, p. 36), ou engagent directement les travailleurs pour fournir des services. Le travail entrepris sur ces plateformes est aussi communément appelé «travail de plateforme» ou «microtravail». (Rani et al., 2021, p. 36)

Les plateformes numériques de travail sont une catégorie de plateformes marchandes [...] donnant lieu à la conclusion de contrats ayant pour objet la force de travail entre, d'une part, la plateforme qui propose et encadre une activité économique et commerciale, et, d'autre part, le travailleur qui la réalise. (Fischman et Gomes, 2020, p. 48)

Dans les dernières années, plusieurs études mesurant le travail de plateforme en Europe (Huws et al., 2019; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020) ainsi qu'aux États-Unis (Current Population Survey staff, 2018; Farrell et Greig, 2016; Harris et Krueger, 2015) ont été publiées. Du côté de l'Europe, l'Institut syndical européen (ci-après « ETUI ») a

réalisé en 2021 une enquête pour déterminer l'ampleur du travail sur Internet ainsi que sur les plateformes (Piasna et al., 2022). Au total, 24 108 répondants provenant de 14 pays de l'Union européenne¹ y ont participé. Il s'agit de la deuxième vague d'enquête de l'ETUI sur le sujet, une première (Piasna et Drahokoupil, 2019) ayant été effectuée au cours des années 2018 et 2019. Relativement au travail de plateforme, il est ressorti de la plus récente enquête que 4,3% des répondants ont travaillé au cours des 12 derniers mois par l'intermédiaire d'une plateforme. Ce taux diffère d'un pays à un autre allant de 2,2% en Roumanie à 6,5% en Irlande. L'enquête démontre également que pour 1,1% des répondants le travail de plateforme constitue leur travail principal c'est-à-dire qu'ils y consacrent au minimum 20 heures par semaine ou qu'il représente 50% et plus de leur revenu. Selon les pays, ce taux varie, quoique peu, entre 0,7% en Estonie, Hongrie ainsi qu'en Roumanie et 2,2% en Irlande (Piasna et al., 2022). Aux États-Unis, Katz et Krueger (2019, p. 383) ont démontré qu'en 2015, 0,5% des personnes travaillaient par l'intermédiaire d'une plateforme. Le rapport de Farrell et Greig a conclu dans le même sens. Selon leurs résultats, en juin 2016, 0,5% des adultes ont perçu des revenus provenant d'un travail effectué par l'entremise d'une plateforme (Farrell et Greig, 2016, p. 4). Plus tard, le U.S. Bureau of Labor Statistics a révélé qu'en mai 2017, le travail de plateforme représentait 1% de l'emploi total aux États-Unis équivalent à 1,6 million de travailleurs. De ce pourcentage, 0,6% ont réalisé leur travail en personne et 0,5% en ligne. La somme de ces pourcentages est supérieure à 1% puisque certains travailleurs ont effectué leur travail en personne et en ligne étant donné qu'ils travaillent via deux plateformes différentes (Current Population Survey staff, 2018, p. 19).

Comparativement aux États-Unis et à l'Europe, il y a peu d'études qui s'intéressent au nombre de travailleurs de plateformes au Canada. Celles qui l'abordent le font notamment par l'entremise d'un thème plus large comme l'économie à la demande étant donné que les travailleurs qui ont un emploi par l'intermédiaire d'une plateforme sont considérés comme des travailleurs à la demande. À ce titre, Statistique Canada révélait dans une étude, qu'entre 2005 et 2016, au Canada, le pourcentage de travailleurs à la demande, c'est-à-dire des travailleurs qui « [...] signent différents contrats avec des entreprises ou des particuliers

¹ Allemagne, Autriche, Bulgarie, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Tchéquie.

(demandeurs de tâches) pour accomplir une tâche particulière ou pour travailler pendant une période donnée, en contrepartie d'une somme négociée », a augmenté passant de 5,5% à 8,2% (Jeon et al., 2019, p. 6 et 17). D'ailleurs, selon les auteurs, l'une des plus grandes hausses de travailleurs à la demande entre 2005 et 2016 peut s'expliquer par la multiplication des plateformes numériques (Jeon et al., 2019, p. 17 et 18). Notons qu'en mars 2021, le gouvernement du Canada a lancé une consultation en ligne portant sur les nouvelles réalités des travailleurs canadiens dont celles des travailleurs à la demande qui sont à l'emploi d'une entreprise de compétence fédérale (Emploi et Développement social Canada, 2021). L'objectif était de mieux connaître la réalité de ces travailleurs, par l'entremise des divers acteurs du milieu (employeurs et travailleurs), afin de mettre en œuvre des protections leur étant adaptées (Gouvernement du Canada, s. d.).

D'autres études mesurent le travail de plateforme, mais pour un secteur ou une ville en particulier comme celle de Statistique Canada qui s'est intéressée au secteur des transports. Selon cette recherche, 0,3% des adultes canadiens ont offert des services de transport entre particuliers (ex : Uber et Lyft) de novembre 2015 à octobre 2016 représentant 72 000 travailleurs dont un peu plus de la moitié habitent en Ontario (Statistique Canada, 2017, p. 1 et 4). Le Canadian Centre for Policy Alternatives s'est plutôt intéressé aux résidents de la région du Grand Toronto. Selon cette enquête, à la fin de 2016, 9% des résidents avaient déjà travaillé par l'intermédiaire d'une plateforme. De ce nombre, 4% y travaillaient toujours (Block et Hennessy, 2017, p. 21). Par ces trois études, on peut constater qu'il n'existe aucune étude qui traite de l'ampleur du travail de plateforme dans les principaux secteurs où les entreprises de plateformes sont présentes, et ce, à travers le Canada. Les recherches publiées à ce jour l'aborde soit par l'entremise d'un phénomène plus large, comme l'économie à la demande soit, lorsque le travail de plateforme est abordé, pour un secteur ou une région spécifique. Pour ce qui est du Québec, il n'y a, à notre connaissance, aucune étude démontrant l'ampleur de ce phénomène dans cette province.

Après avoir étudié l'ampleur de ce phénomène à l'international et au Canada, un élément ressort dans la littérature à l'effet que les résultats des études quantifiant le travail de plateforme diffèrent grandement (Degryse, 2020, p. 667; Prassl, 2018, p. 8; Rani et al.,

2021, p. 52). L'un des aspects pouvant expliquer les écarts dans les résultats est la difficulté d'estimer son l'ampleur. Dans la revue scientifique *Ad machina*, Nantel et Vultur (2018) le soulignent : « Si les consensus sont plutôt rares parmi les membres de la communauté de scientifiques concernant le travail sur les plateformes, une chose est partagée par l'ensemble : la difficulté d'estimer l'ampleur du phénomène » (p. 44).

La littérature recense plusieurs difficultés rencontrées par les chercheurs lors de la réalisation d'une étude qui mesure le travail de plateforme. En voici deux. La première est au niveau de la définition du terme « plateforme numérique de travail ». D'abord, il faut déterminer quelles sont les plateformes de travail dans l'économie de plateforme, ce qui n'est pas évident, car la définition de cette catégorie de plateforme varie grandement selon les études (Hurstel, 2021, p. 6). Certains auteurs choisissent une conception large et d'autres une définition plus restrictive ce qui explique, entre autres, les variations dans les résultats (Rani et al., 2021, p. 52). Ensuite, après avoir établi quelles sont les plateformes numériques de travail, les chercheurs doivent également s'assurer que les participants comprennent quelles sont ces plateformes dans une situation où il leur est demandé s'ils travaillent par l'intermédiaire d'une plateforme numérique (Piasna et Drahokoupil, 2019, p. 8). Sinon, le résultat ne représentera pas la situation réelle du phénomène. La deuxième difficulté est au niveau des données. Premièrement, la collecte de données sur le travail de plateforme ne peut pas, dans plusieurs cas, se faire de la même façon que pour les autres formes de travail. De ce fait, diverses méthodes sont utilisées pour collecter les données (Kilhoffer et al., 2019, p. 44). Deuxièmement, il est difficile d'avoir accès aux données possédées par les entreprises de plateformes quant au nombre de travailleurs qui ont un emploi par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. L'un des éléments expliquant cet obstacle est que plusieurs de ces entreprises sont privées et donc cette information n'est pas publiée (Harris et Krueger, 2015, p. 11). Certaines d'entre elles choisissent tout de même d'indiquer sur leur site Web le nombre de travailleurs inscrits sur la plateforme, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'ils y sont actifs.

Finalement, même si les travailleurs de plateformes ne représentent qu'une petite partie de l'ensemble des travailleurs sur le marché du travail, tous s'entendent sur le fait qu'il s'agit

d'un phénomène en croissance (Conseil national du numérique, 2020, p. 16; Prassl, 2018, p. 10). En effet, au cours de la dernière décennie, le nombre de plateformes numériques de travail a considérablement augmenté. Selon l'OIT, dans les dix dernières années, elles se sont multipliées par cinq (Rani et al., 2021, p. 19). Au début de l'année 2021, on recensait à l'échelle internationale au moins 777 plateformes numériques de travail actives² (Crunchbase, s. d., cité dans Rani et al., 2021, p. 49 et 50). D'un point de vue financier, elles ont engendré un chiffre d'affaires considérable représentant 52 milliards de dollars américains en 2019 dont 49% de ce montant provient des États-Unis et 23% de la Chine (Rani et al., 2021, p. 20). Plus encore, elles sont présentes dans tous les secteurs comme l'entretien ménager (Helping), l'enseignement (Superprof), la livraison de plats (Deliveroo), la location de chambres et de logements à court terme (Airbnb), le design (99designs), le microtravail (Clickworker) et la médecine (MDLIVE).

1.2.2 La typologie des plateformes numériques de travail

Plusieurs auteurs présentent des typologies portant spécifiquement sur les plateformes numériques de travail. Celles auxquelles nous nous sommes attardée combinent deux facteurs.

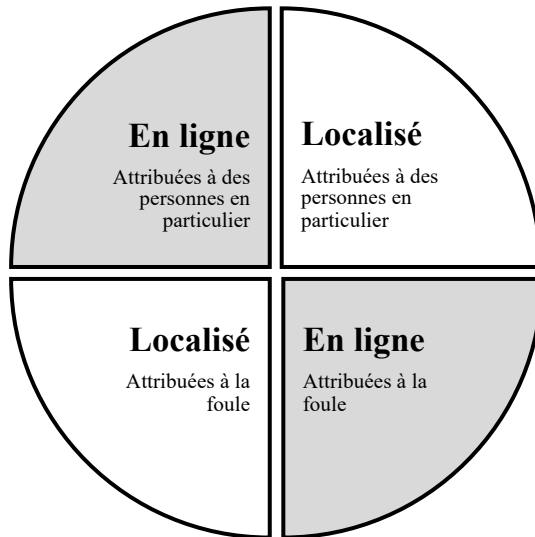
D'une part, les plateformes numériques de travail sont divisées en deux catégories à savoir les plateformes de travail en ligne et les plateformes de travail localisé. Les plateformes de travail en ligne sont celles où les tâches demandées sont réalisées en ligne et à distance c'est-à-dire à partir de n'importe quel endroit à travers le monde. À l'inverse, les plateformes de travail localisé sont celles où les tâches demandées doivent être exécutées en personne dans un lieu donné. En d'autres mots, pour la première catégorie le travail est dématérialisé puisqu'il est effectué en ligne (ex. un design) tandis que pour la deuxième catégorie le travail est une prestation physique, car il ne peut être réalisé en ligne (ex. une livraison).

² Ce nombre porte sur les plateformes de travail en ligne de même que sur les plateformes de travail localisé : de VTC (véhicule de transport avec chauffeur) et de livraison.

D'autre part, les plateformes numériques de travail sont divisées en deux catégories selon que les tâches soient attribuées à une personne en particulier ou à la « foule », c'est-à-dire un groupe de personnes plutôt qu'à une seule personne. Attribuer une tâche à une foule peut signifier confier des segments d'une tâche à différentes personnes comme sur les plateformes de microtravail lorsqu'un client désire faire retranscrire par écrit un enregistrement audio segmenté en trois parties. De ce fait, un travailleur procédera à la retranscription de la première partie, un autre travailleur procédera à la retranscription de la deuxième partie et un troisième travailleur s'occupera de la dernière partie. Dans cet exemple, la tâche, soit la retranscription d'un audio, serait réalisée par un total de trois personnes. Aussi, cela peut signifier qu'une même tâche est confiée à un nombre indéterminé de personnes comme lorsqu'une entreprise procède à un concours sur une plateforme de contenu créatif basé sur la compétition où les participants doivent réaliser un design. Ainsi, au lieu de confier la réalisation du design à une seule et unique personne, le travail est confié à tous les participants du concours.

Le croisement de ces deux facteurs (travail en ligne ou localisé; tâches attribuées à un travailleur ou à un groupe) permet de constituer quatre catégories de plateformes de travail :

Figure 1. – Les catégories de plateformes numériques de travail



Source : inspirée de Rani et al., 2021; Schmidt, 2017

Dans cette section, nous présentons une typologie sur les plateformes numériques de travail basée sur ces quatre grandes catégories et détaillons les différents types de plateformes de travail associé à chacune d'elles. Aussi, nous précisons que notre étude ne porte pas sur l'ensemble des plateformes de travail contenues dans la typologie puisque nous excluons des plateformes que certains auteurs considèrent comme des plateformes de travail. La raison est que les prestataires n'exécutent pas une prestation de travail ou de service en retour d'une rémunération. Par conséquent, elles ne sont pas pertinentes pour répondre à nos questions de recherche.

i. Plateformes de travail en ligne – Tâches attribuées à des personnes en particulier

Dans cette première catégorie, il s'agit de plateformes où le travail se fait en ligne ainsi qu'à distance et les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 1). Un type de plateforme de travail est associé à cette catégorie à savoir « les plateformes de travail indépendant » aussi appelé « les places de marché du travail indépendant ». Il s'agit de plateformes où des clients peuvent recruter des travailleurs indépendants et à l'inverse, où des travailleurs indépendants peuvent poser leur candidature pour un emploi. Les travailleurs sont sélectionnés selon leurs compétences et leur rémunération est négociée avec le client (Schmidt, 2017, p. 14). Les emplois sur ces plateformes sont variés et « [...] the tasks are relatively complex, demanding, specialised, technical and often relatively well paid » (Schmidt, 2017, p. 14). C'est d'ailleurs ce qui les différencie des plateformes de microtravail, qui seront abordées dans la prochaine section (Schmidt, 2017, p. 14). Pour leur rôle d'intermédiaire, les plateformes réclament aux travailleurs un montant représentant environ 10 à 20% de leur rémunération alors que pour les clients, dans la majorité des cas, cela est gratuit (Schmidt, 2017, p. 14).

La plateforme américaine Upwork, qui est la fusion de deux anciennes plateformes soit eLance et oDesk, est un exemple de plateforme appartenant à cette catégorie. Appelée ainsi depuis 2015, elle compte 9 millions de travailleurs indépendants, 4 millions de clients et fait un chiffre d'affaires de 1 milliard de dollars américains par an (Schmidt, 2017, p. 14). L'un des concurrents d'Upwork est la plateforme australienne Freelancer.com qui a été

fondée en 2009 et qui compte actuellement près de 70 millions d'employeurs et de travailleurs indépendants (Freelancer.com, s. d.; Schmidt, 2017, p. 14).

ii. Plateformes de travail en ligne – Tâches attribuées à la foule

Les plateformes de microtravail, les plateformes de contenu créatif basées sur la compétition et les plateformes de concours de programmation sont les trois types de plateformes associés à cette deuxième catégorie où le travail est réalisé en ligne et où les tâches sont attribuées à la foule (catégorie 2).

a) Les plateformes de microtravail :

Les plateformes de microtravail ou de microtâches ont été créées parce que l'intelligence artificielle n'est pas en mesure d'effectuer certaines tâches, ces dernières sont alors réalisées par des travailleurs de plateformes (Irani, 2015, p. 225). Une plateforme en fait expressément mention sur sa page d'accueil : « Une communauté de 50,000 freelances disponibles pour répondre aux besoins de vos équipes quand l'IA ne peut plus faire » (Wirk, s. d.). En outre, ces plateformes « [...] permettent aux entreprises d'accéder à une main-d'œuvre abondante et flexible, répartie dans le monde entier, disponible pour exécuter de nombreuses tâches à la fois petites et rapides et, souvent répétitives » (Berg et al., 2019, p. 7). Autrement dit, les microtravailleurs effectuent des « tâches fractionnées » et standardisées demandant peu de qualification (Casilli, 2019, p. 119). À titre d'exemple, ils peuvent notamment avoir à collecter, vérifier et valider des données ainsi que créer, réviser et traduire du contenu (Berg et al., 2019, p. 16-23). Ces tâches, tout comme pour les plateformes de travail indépendant (catégorie 1), peuvent être réalisées à distance et en ligne sauf que dans ce cas-ci, elles sont confiées à un groupe de personnes. La plateforme facture au client une commission équivalant à un pourcentage du montant versé au travailleur allant de 7,5 à 40% (Rani et al., 2021, p. 90). Pour ce qui est des microtravailleurs, ils sont rémunérés à la tâche et cette rémunération est habituellement fixée par la plateforme ou le client (Berg et al., 2019, p. 6; Rani et al., 2021, p. 90).

Dans la littérature, l'une des plateformes de microtravail les plus souvent citée est Amazon Mechanical Turk (AMT). Il s'agit de la toute première plateforme de microtravail et par le fait même, la plus connue (Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2019, p. 35). Tout a débuté par le fait qu'Amazon n'était pas en mesure, avec l'aide de la technologie, de trouver et de supprimer les doublons présents dans son catalogue de produits en ligne. Pour cette raison, l'entreprise a mis sur pied un Intranet permettant aux travailleurs, lorsqu'ils avaient du temps, de vérifier s'il y avait des doublons dans le catalogue et de les signaler le cas échéant. En 2005, la plateforme désormais appelée Amazon Mechanical Turk est devenue accessible, aux travailleurs ainsi qu'aux entreprises externes, pour y effectuer toutes sortes de tâches (Berg et al., 2019, p. 8; Schmidt, 2017, p. 15). L'avantage de la plateforme est que les clients (*Requesters*) ont accès à une « [...] main-d'œuvre mondialisée, disponible à la demande 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 » (*Workers*) et qui est prête à effectuer diverses tâches (*Human Intelligence Tasks* ou HITs) (Amazon Mechanical Turk, s. d., cité dans Berg et al., 2019, p. 9). Cette plateforme américaine, qui propose de l'« intelligence artificielle *artificielle*³ », compterait environ 500 000 travailleurs (Casilli, 2019, p. 122; Schmidt, 2017, p. 15) alors que ses concurrentes en comptent notamment, plus de 1 million pour Appen (2019), plus de 4,5 millions pour Clickworker (s. d.) et plus de 3,5 millions pour Microworkers (s. d.).

Barraud de Lagerie et Sigalo Santos dans leur texte *Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ?* (2019, p. 34) voient un parallèle entre les plateformes dites de microtravail et le « tâcheronnat » datant du XIX^e siècle. À cette époque, ce concept était défini comme étant une forme de sous-traitance où :

[...] un sous-entrepreneur de main-d'œuvre [...] fait exécuter des travaux à lui confiés, soit dans l'atelier et le chantier du patron soit à son domicile propre avec l'aide d'ouvriers embauchés et payés par lui à la journée ou aux pièces sans l'intervention du patron. (Conseil supérieur du travail, 1898, cité dans Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2019, p. 34)

³ Cette expression est utilisée par Casilli (2019) : « Quand il s'agit de séduire les investisseurs de la société de Jeff Bezos, les drones qui effectuent les livraisons ou les algorithmes qui suggèrent les produits les plus adaptés sont au-devant de la scène. Mais en coulisses, ce sont des centaines de milliers de « Turkers » qui trient à la main les adresses ou classent en fonction de leur pertinence tous les produits du catalogue. Ce travail en amont (fournir des exemples pour entraîner les logiciels) et en aval (vérifier que leurs résultats soient corrects) est essentiel pour la réussite commerciale d'Amazon et des sociétés de son écosystème. Il s'agit, dans le jargon de la plateforme, d'une « intelligence artificielle *artificielle* ». » (p. 122)

De ce fait, au XIX^e siècle, l'intermédiaire entre les clients et les travailleurs était un « tâcheron » (Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2019, p. 34). Ce concept comporte ainsi des similitudes avec les plateformes de microtravail, car celles-ci sont également des intermédiaires entre les clients et les microtravailleurs. De plus, ces derniers effectuent « [u]n travail à la tâche, non qualifié, réalisé chez soi, pour un salaire de misère [...] », ce qui selon les auteurs ressemble également au tâcheronnat (Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2019, p. 40). C'est pourquoi Barraud de Lagerie et Sigalo Santos (2019) appellent les plateformes de microtravail les « tâcherons 2.0 » (p. 43). Outre ces deux auteurs, certains journalistes et chercheurs appellent également les microtravailleurs des « tâcherons du clic » faisant référence à une « [p]ersonne qui travaille beaucoup, à des tâches sans prestige, exigeant surtout de la régularité et de l'application » ou des « microtâcherons », car « [...] ils exécutent des activités standardisées et à faible qualification [...] » (Barraud de Lagerie et Sigalo Santos, 2019, p. 34; Casilli, 2019, p. 119).

D'autres auteurs mentionnent que les plateformes qui attribuent les tâches à la foule, comme les plateformes de microtravail, présentent des similitudes avec « certaines formes de travail anciennes » (Berg et al., 2019, p. 6). En raison du fait que les tâches sont divisées en petites tâches et effectuées par des travailleurs dits non qualifiés, il s'agit selon Cherry (2016a, p. 3 cité dans Berg et al., 2019, p. 6), d'« [...] un retour aux procédés industriels déqualifiés du taylorisme, mais sans la loyauté et la sécurité de l'emploi ». Dans le même ordre d'idées, Amar et Viossat (2016) mentionnent qu'il s'agit de « taylorisme digital » (p. 68). Quant à la forme que prend la rémunération, à la tâche, il s'agit d'un retour à la période préindustrielle lorsque celle-ci se faisait à la pièce (Cherry, 2016a, cité dans Berg et al., 2019, p. 6).

b) Les plateformes de contenu créatif basées sur la compétition :

Les plateformes de contenu créatif basées sur la compétition font également partie de la deuxième catégorie de plateforme de travail dans laquelle le travail est effectué en ligne et est attribué à un groupe de personnes. Sur ces plateformes, des concours sont organisés où les participants sont invités à participer à des projets créatifs et innovants pour une

entreprise. Ces derniers peuvent être appelés à concevoir notamment un design (ex. 99designs), un produit (ex. Quirky), un véhicule (ex. Local Motors) ou une campagne marketing pour une grande organisation (ex. Jovoto). Ce type de travail est dans certains cas appelé « spec work », car les candidats doivent soumettre leur projet final tôt dans le processus de développement. Parmi l'ensemble des propositions soumises, il y a dans la plupart des cas, un seul projet choisi et le candidat ayant soumis celui-ci est le seul à recevoir une rémunération (Schmidt, 2017, p. 16 et 17).

L'une des plateformes appartenant à cette catégorie est la plateforme australienne fondée en 2008, 99designs, qui se spécialise dans le design graphique. La plateforme offre deux choix aux clients pour leur projet soit d'engager un designer ou de procéder par un concours. On peut ainsi dire qu'il s'agit d'une plateforme hybride puisque pour la première option, la tâche est attribuée à une personne en particulier alors que pour la deuxième, la tâche est attribuée à la foule. Sur cette plateforme, les designers peuvent avoir pour mandat de concevoir un site Web, un logo, une couverture de livre ou une étiquette de produit. En 2021 sur cette plateforme, un design était téléchargé toutes les 1,5 secondes, ce qui démontre son ampleur (99designs, s. d.).

Ce qui différencie les plateformes de contenu créatif basées sur la compétition des plateformes de travail indépendant (catégorie 1) et des plateformes de microtravail (catégorie 2a) est que les clients aspirent à trouver le meilleur projet parmi ceux soumis par les candidats. De même, les microtravailleurs sont souvent associés à des travailleurs invisibles ce qui n'est pas le cas des travailleurs des présentes plateformes qui bénéficient d'une plus grande visibilité. Premièrement, une visibilité au niveau de leur travail, car les réalisations qu'ils ont effectuées dans le cadre d'autres concours peuvent être vues et deuxièmement, une visibilité au niveau du travailleur lui-même, car à la différence des microtravailleurs, ils peuvent avoir des contacts avec le client (Schmidt, 2017, p. 17).

Nous ne considérons pas les plateformes de contenu créatif basées sur la compétition comme des plateformes numériques de travail aux fins de notre recherche puisque seules les personnes ayant participé au projet gagnant reçoivent une rétribution. Les autres

participants ne reçoivent rien d'un point de vue monétaire. Ils effectuent donc du travail gratuit. Notre recherche, qui porte sur le statut juridique des travailleurs et entreprises de plateformes en droit du travail, s'intéresse aux plateformes numériques de travail dans lesquelles les travailleurs sont rémunérés.

c) Les plateformes de concours de programmation :

Les plateformes de concours de programmation sont des plateformes où des codeurs, des développeurs et des programmeurs sont invités à participer à des défis ou des concours dans le but de résoudre, dans un délai donné, des problèmes pour des entreprises en rapport par exemple à l'intelligence artificielle ou à l'analyse de données (Rani et al., 2021, p. 81 et 118). À la fin du concours, le client sélectionne un gagnant (ou plusieurs gagnants) qui remporte un prix monétaire ou non monétaire. Les prix monétaires peuvent représenter plusieurs milliers de dollars, ce qui est intéressant pour les participants. Quant aux prix non monétaires, il peut s'agir d'un accès aux classements, à des évaluations de compétences ou du partage du profil du gagnant auprès d'entreprises dans l'optique que l'une d'elles l'embauche (Rani et al., 2021, p. 81 et 90). Toujours sur ces plateformes, d'autres concours ont pour but d'améliorer et de développer les connaissances personnelles des participants et ainsi aucun prix n'y est relié. En plus des concours, certaines plateformes mettent à disposition des utilisateurs des tutoriels et des exercices pour perfectionner leurs compétences dans leur domaine. Ces derniers peuvent également avoir accès à des blogs ainsi qu'à des forums de discussion.

En ce qui concerne les revenus de ces plateformes, ils proviennent des clients. Premièrement, par les services personnalisés offerts et deuxièmement, par les services de recrutement qu'elles proposent. Les deux services s'effectuent par l'entremise de concours, ou de « hackathons » soit des marathons de programmation. Les prix de ceux-ci sont déterminés par les plateformes. Les codeurs, les développeurs et les programmeurs n'ont pour leur part rien à déboursier (Rani et al., 2021, p. 90). À noter que tout individu peut participer aux concours, aucune vérification des compétences n'étant effectuée au préalable (Rani et al., 2021, p. 99).

À titre d'exemple, sur ces plateformes, les participants peuvent avoir à localiser la position de cellulaires à l'intérieur de bâtiments à l'aide de données. Il s'agit d'une compétition qui a eu lieu sur la plateforme Kaggle. Le temps alloué était d'environ quatre mois et les participants terminant dans les trois premières positions recevaient respectivement des bourses de 5 000\$, 3 000\$ et 2 000\$ (Kaggle, 2021). Pour le client, les avantages d'utiliser ces plateformes sont nombreux dont une économie au niveau des coûts (Rani et al., 2021, p. 115). Codeforces, Topcoder et HackerRank sont d'autres exemples de plateformes de concours de programmation. En terminant, il est impressionnant de constater le nombre de personnes qui travaillent par l'intermédiaire de ces plateformes. HackerRank, par exemple, compte une communauté de 11 millions de « travailleurs » (Rani et al., 2021, p. 32).

Ces plateformes sont exclues de notre recherche puisque, comme les plateformes de contenu créatif basées sur la compétition, seuls les participants terminant en première position (ou dans les premières positions) remportent le prix qui peut être dans ce cas-ci monétaire ou non. Autrement dit, il peut n'y avoir aucune personne, une seule personne ou un petit groupe de personnes qui reçoivent une rémunération en contrepartie de leur travail.

iii. Plateformes de travail localisé – Tâches attribuées à des personnes en particulier

La troisième catégorie regroupe les plateformes de travail localisé qui confient des tâches à une personne en particulier qui doit les effectuer dans un lieu physique donné (catégorie 3). C'est le cas pour les plateformes d'hébergement, de transport, de livraison et de services aux particuliers.

Plusieurs aspects distinguent les plateformes de travail en ligne des plateformes de travail localisé. D'abord, les travailleurs des plateformes de travail localisé doivent davantage s'investir personnellement puisque dans le cadre de leur travail ils peuvent avoir à rencontrer leur client. Ainsi, leur façon de se comporter est primordiale, car cet aspect est pris en considération dans la notation accordée par ce dernier (Schmidt, 2017, p. 19). Ensuite, il y a plus de vérifications effectuées au niveau du travailleur avant son embauche, car le travail se fait dans le « physical world » et donc, les risques d'accidents et de vols

sont plus élevés (Rohrbeck, 2016, cité dans Schmidt, 2017, p. 19). C'est pourquoi certaines plateformes vérifient si le candidat a un casier judiciaire (Schmidt, 2017, p. 19).

a) Hébergement :

Les plateformes d'hébergement permettent de louer, par exemple, une chambre, un appartement ou une maison à court terme appartenant à un particulier. Il y a ainsi un partage d'« actifs inactifs » (Nantel et Vultur, 2018, p. 37). Cette alternative à la chambre d'hôtel traditionnelle est particulièrement populaire dans les lieux touristiques. Un marché commercial s'est également développé dans lequel des hôtes détenant plusieurs logements utilisent ces plateformes pour effectuer des locations (Schmidt, 2017, p. 19).

Créé en 2008, Airbnb est la plateforme d'hébergement la plus connue et la plus grande (Schmidt, 2017, p. 19). En 2021, elle comptait plus de 5,6 millions d'annonces actives dans 100 000 villes à travers le monde (Airbnb News). Outre Airbnb, il existe plusieurs autres plateformes d'hébergement tel que Vrbo et FlipKey de même que Maisons et chalets à louer et MonsieurChalets qui sont des plateformes québécoises.

Dans le cadre de notre recherche, nous n'étudions pas les plateformes d'hébergement, car nous considérons qu'elles ne constituent pas des plateformes de travail puisque les hôtes n'exécutent pas une prestation de travail ou de services en retour d'une rémunération.

b) Transport :

Les plateformes de transport ou de VTC (véhicule de transport avec chauffeur) permettent de commander une course. Par l'entremise de leur téléphone cellulaire, les futurs passagers peuvent connaître l'identité du conducteur, le contacter et savoir son emplacement en temps réel (Schmidt, 2017, p. 20). Autrement dit, il s'agit d'une alternative et d'un compétiteur au service de taxi traditionnel. Sur ces plateformes, pratiquement tout individu peut s'inscrire et devenir chauffeur. Elles ne demandent que peu d'exigences comme posséder un permis de conduire, une voiture (ou une location) et une assurance. D'autres

exigences peuvent également être demandées comme une inspection de la voiture ainsi qu'une vérification des antécédents judiciaires.

Pour ce qui est des prix, ils sont fixés par les plateformes par l'entremise d'algorithmes et varient en fonction de divers facteurs comme la distance, le trafic et la demande (Rani et al., 2021, p. 91). Schmidt (2017, p. 20) rapporte que lorsque plusieurs individus désirent une course avec Uber, à un même moment, le prix de cette dernière peut être multiplié par huit par rapport au prix standard. Pour chaque trajet, les entreprises de plateformes prennent une commission aux chauffeurs. Cette commission diffère d'une entreprise à une autre, mais chez Uber, par exemple, elle était habituellement établie en 2019-2020 à 25% (Rani et al., 2021, p. 91). Uber est sans contredit l'une des plateformes de transport les plus connues à l'échelle internationale. Créée en 2009 en Californie, elle est présente dans 70 pays et compte plus de 5 millions de travailleurs⁴ (Uber, 2023). Elle offre plusieurs services dont Uber Pool, Uber Confort, Uber Green, UberXL, Uber Black et Uber Wav qui permettent aux utilisateurs d'avoir, par exemple, une course dans un véhicule électrique, dans une voiture de luxe ou dans un véhicule adapté pour un fauteuil roulant.

Uber et son modèle économique sont à l'origine du néologisme « ubériser ». Ce verbe couramment repris dans la littérature sur les plateformes numériques est défini dans le dictionnaire Le Petit Robert (2019) et signifie : « Déstabiliser et transformer (un secteur d'activité) avec un modèle économique innovant tirant parti des nouvelles technologies ». Pour Nantel et Vultur (2018),

[l]'ubérisation réfère au fonctionnement des plateformes numériques et à la mise en relation directe entre l'offre et la demande qui se développe généralement dans un cadre extérieur au milieu réglementé du salariat et en concurrence avec les modèles d'économies classiques, d'où la nature généralement disruptive qu'on lui reconnaît. (p. 47)

Au niveau international, l'un des principaux concurrents d'Uber est Lyft. Au Québec, il y a Eva, une plateforme qui se distingue des autres plateformes du même secteur par le fait qu'il s'agit d'une coopérative. Comme ses concurrents, elle prélève une commission aux

⁴ Ce chiffre inclut les chauffeurs et les coursiers.

travailleurs, mais seulement à ceux travaillant dans l'une des deux régions où elle est présente⁵.

c) Livraison :

Les plateformes de livraison permettent aux consommateurs d'effectuer un achat auprès d'un commerçant comme une épicerie, une pharmacie ou un restaurant et ensuite de se faire livrer cet achat par l'entremise d'un livreur inscrit à la plateforme. Depuis les dernières années, plusieurs plateformes de ce type ont vu le jour à l'international. Deliveroo, DoorDash, Foodora, Instacart, Postmates, Rappi, SkipTheDishes, UberEATS, et Toters en sont des exemples. L'un des avantages de ces dernières est qu'elles permettent aux commerçants qui n'offrent pas le service de livraison de livrer la marchandise aux clients.

Pour ses services, l'entreprise de plateforme prend une commission aux commerçants qui peut être très variable d'une entreprise de plateforme à une autre, pouvant dépasser dans certains cas 25%. Quant aux consommateurs, ils doivent payer des frais de livraison qui varient aussi selon l'entreprise de plateforme (Rani et al., 2021, p. 94).

d) Services aux particuliers :

Les plateformes de services aux particuliers offrent d'accomplir « de petites interventions à domicile » (Casilli, 2019, p. 96). Il peut s'agir d'une aide au niveau des tâches domestiques telles que le nettoyage, l'assemblage de meubles, l'électricité ou le jardinage. Plusieurs plateformes offrent ces services. Pour l'entretien ménager, il y a les plateformes Helping (2014) et Book A Tiger (2014). Pour peindre, assembler, déménager ou réparer, il y a les plateformes TaskRabbit (2008) et Handy.com (2012) (Schmidt, 2017, p. 22). La plateforme TaskRabbit offre même de faire la file d'attente à votre place, de promener votre chien ou d'avoir un assistant personnel. Les clients de ces plateformes doivent avoir un haut degré de confiance envers les travailleurs, car ils ne sont pas toujours présents lorsque ces derniers effectuent le travail. Ils ont également des attentes élevées quant à la

⁵ Un représentant de la plateforme Eva m'a informée, en date du 2 décembre 2021, que la commission est de 15% à Montréal et est de 0% à Québec.

qualité du travail, comparativement aux clients des plateformes de livraison, car le travail est effectué à leur domicile (Schmidt, 2017, p. 22).

Outre les tâches domestiques, certaines plateformes offrent des services au niveau personnel tels que des soins médicaux, des services de garde d'enfants ou des services sexuels. Ohlala qui permet de faire des rencontres moyennant une somme d'argent en est un exemple (Schmidt, 2017, p. 22).

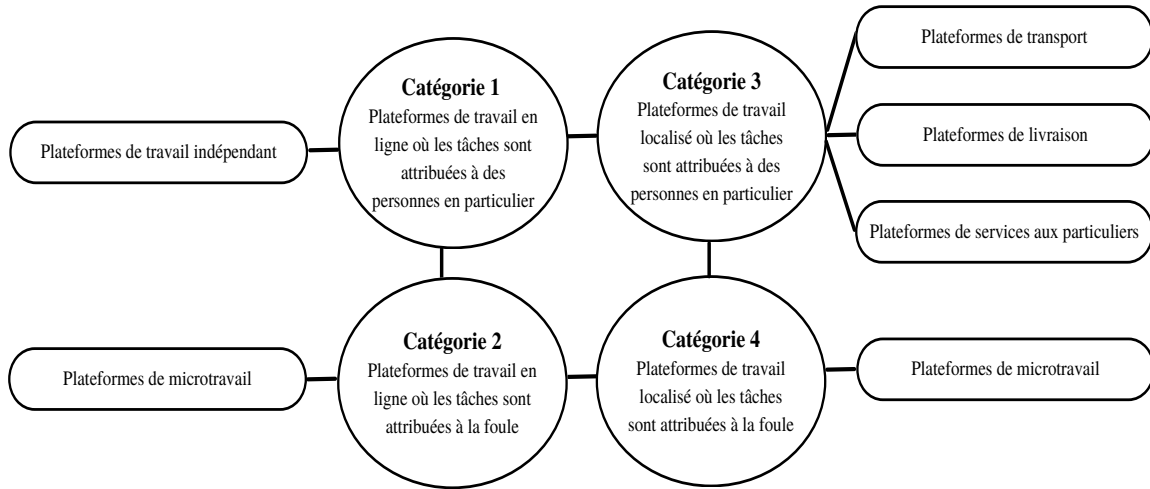
iv. Plateformes de travail localisé – Tâches attribuées à la foule

Enfin, la dernière catégorie est les plateformes où le travail est effectué en personne dans un lieu précis et est donné à la foule (catégorie 4). Il y a un seul type de plateforme associé à cette catégorie : les plateformes de microtravail local (Schmidt, 2017, p. 16).

L'une d'elles est Streetspotr, une plateforme allemande fondée en 2011. Son site Web définit l'entreprise comme « [...] a retail intelligence company that delivers real-time understanding of products and promotions in-store » (Streetspotr, s. d.-b). Sur cette plateforme, les « Spots » , soit les travailleurs, peuvent avoir notamment à compter le nombre d'articles restant sur des étagères, indiquer les ruptures de stock ou vérifier l'emplacement du matériel publicitaire. Lorsque la plateforme a une tâche à exécuter, les « Spots » reçoivent une notification. Streetspotr donne un exemple concret où ces travailleurs ont eu le mandat de vérifier l'emplacement du matériel publicitaire des franchisés d'un restaurant rapide international. Grâce à la plateforme, 300 contrôles ont pu être effectués par les travailleurs en deux semaines (Streetspotr, s. d.-a).

Après avoir détaillé les différents types de plateformes de travail que nous retrouvons dans la littérature et mentionné celles que nous n'étudions pas, notre mémoire porte ainsi exclusivement sur les types de plateformes numériques de travail suivantes : les plateformes de travail indépendant, les plateformes de microtravail en ligne et localisé, les plateformes de transport, les plateformes de livraison et les plateformes de services aux particuliers.

Figure 2. – Les catégories et les types de plateformes numériques de travail



1.2.3 La typologie des plateformes numériques de travail local selon leur degré de prescriptions et d’incitations

Après avoir présenté une typologie sur les plateformes numériques de travail, nous en présentons une deuxième, celle de Galiere (2020), à savoir la « typologie des plateformes numériques de travail local selon leur degré de prescriptions et d’incitations ». Comme son nom l’indique, cette typologie s’intéresse uniquement aux plateformes de travail localisé, qui sont classées en fonction de leur degré de prescriptions et d’incitations⁶. Sur la base de ces deux catégories d’instruments de gestion, l’auteure distingue trois types de plateformes de travail local : les « opératrices », les « places de marché » et les « places de marché hybrides ». Dans cette section, nous présentons ces trois types de plateformes en abordant d’abord les instruments prescriptifs et ensuite les instruments incitatifs qu’elles mobilisent.

i. Plateformes « opératrices »

Un premier type de plateforme contenu dans la typologie comprend les plateformes « opératrices ». Ces plateformes se caractérisent par un fort degré de prescriptions et d’incitations par le fait qu’elles mettent en œuvre plusieurs instruments considérés comme prescriptifs et incitatifs. Pour Galiere, « l’instrument phare » de ce type de plateforme est

⁶ Galiere (2020, p. 172) souligne « [...] qu’il s’agit d’une photographie des plateformes numériques de travail local à un instant T ». Ainsi, le degré de prescriptions et d’incitations d’une plateforme mentionné dans son texte pourrait différer aujourd’hui.

l'algorithme chargé d'attribuer les différentes missions aux travailleurs (Galieri, 2020, p. 173). En considérant certains critères, les algorithmes cherchent un travailleur disponible afin de procéder à la demande d'un client. Selon l'auteure, ces plateformes ne constituent donc pas de « simple[s] intermédiaire[s] » (Galieri, 2020, p. 173). Toujours au niveau des instruments prescriptifs, les travailleurs de ces plateformes peuvent recevoir des sanctions, par exemple, lorsqu'ils déclinent une mission et les prix y sont fixes et non négociables. Quant à la sélection des travailleurs, elle n'est pas uniforme. Les plateformes « opératrices » se divisent en deux groupes. D'un côté, il y a celles qui ont un processus de sélection dit traditionnel (ex. entrevue en personne) et de l'autre, il y a celles où l'accès est facilité par le peu d'exigences requises. Pour ce dernier groupe, l'auteure précise que « [l]es processus de travail sont néanmoins fortement standardisés, avec une parcellisation en micro-tâches à valider, un enregistrement en temps réel de métriques de performance et des sanctions strictes pouvant aller jusqu'à la suspension du compte » (Galieri, 2020, p. 174).

Au niveau des instruments incitatifs, les plateformes « opératrices » récompensent l'activité (en d'autres mots, le travail) sur la plateforme. Les récompenses peuvent être de choisir prioritairement ses quarts de travail ou d'ordre financier. Des événements sont également organisés permettant aux travailleurs de se rencontrer. Ces travailleurs sont également accompagnés dans le cadre de leur travail et peuvent, par exemple, poser des questions au personnel de la plateforme.

Les plateformes Hoper (entretien ménagé), Deliveroo (livraison), City Wonders (visites guidées) et Uber (transport) sont des exemples de plateformes « opératrices » (Galieri, 2020, p. 173 et 174).

ii. Plateformes « places de marché »

Un deuxième type de plateforme regroupe les « places de marché » identifiées comme ayant un faible degré de prescriptions et d'incitations parce qu'elles présentent moins d'instruments prescriptifs et incitatifs. Sur ces plateformes, l'instrument phare est l'algorithme de référencement qui positionne le profil des travailleurs en fonction des

critères de performance. Dans ce cas-ci, c'est le client qui sélectionne le travailleur et qui évalue son travail (ex. note). Au niveau de la performance des travailleurs, les algorithmes enregistrent certaines métriques comme le nombre de clics et de visionnements des profils. En fonction de leurs résultats, les travailleurs peuvent recevoir des sanctions. Néanmoins, ces sanctions n'ont pas un haut degré de sévérité puisque leur profil demeure sur la plateforme quoi qu'il en soit, mais il bénéficie d'une visibilité moindre. Ces plateformes n'ont pas de processus de sélection. Autrement dit, toute personne peut y travailler. Le travailleur élabore sa propre offre de service et choisit ainsi sa durée et son tarif. À l'opposé du premier type, les processus de travail ne sont pas parcellisés et standardisés.

Certaines plateformes de type « places de marché » récompensent ses travailleurs en leur attribuant un statut particulier qui leur donne accès à des avantages alors que d'autres invitent ceux ayant les meilleures performances à des événements qu'elles organisent.

Les plateformes Superprof (cours particuliers), FrizBiz (travaux manuels) et Youpjob⁷ (services à domicile) sont des exemples de plateformes « places de marché » (Galieri, 2020, p. 175 et 176).

iii. Plateformes « places de marché hybrides »

Le troisième et dernier type réunit les plateformes « places de marché hybrides ». Ces plateformes ressemblent aux plateformes « places de marché » abordées précédemment. Tout comme elles, elles présentent un algorithme de référencement et c'est le client qui choisit et contacte le travailleur pour ses services. Par contre, elles mobilisent davantage d'instruments prescriptifs et incitatifs.

Certaines d'entre elles utilisent des instruments de sélection des travailleurs. C'est le cas, par exemple, d'une plateforme qui modère, avant d'être publiées, les offres de services provenant des travailleurs en fonction de critères de qualité. Par la suite, la performance de ces derniers est évaluée par les clients à l'aide de notation et de commentaires. Ces

⁷ La plateforme Youpjob se nomme maintenant Yoojo.

évaluations peuvent affecter la visibilité du travailleur sur la plateforme, mais surtout, contrairement aux plateformes « places de marché », les sanctions ont un degré de sévérité plus élevé. À titre d'exemple, les travailleurs peuvent y être suspendus. Au niveau des instruments incitatifs, les travailleurs peuvent être encouragés à améliorer leur offre de service ou à proposer leurs services quotidiennement.

Les plateformes Airbnb Experience (activités organisées) et Eatwith (expériences culinaires) sont des exemples de plateformes « places de marché hybrides » (Galiere, 2020, p. 176 et 177).

Il importe de souligner que la typologie de Galiere ne comporte pas de type de plateformes qui se caractériseraient par un fort degré de prescriptions et un faible degré d'incitations ou vice-versa (Galiere, 2020, p. 174).

1.2.4 Les caractéristiques démographiques des travailleurs de plateformes

L'OIT dans un récent rapport portant sur les plateformes numériques de travail, intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, présente les principales caractéristiques démographiques des travailleurs de plateformes⁸ interrogés dans le cadre d'enquêtes réalisées pour ce rapport (Rani et al., 2021). D'abord, les travailleurs de plateformes de travail en ligne et localisé ont, pour la plupart, en deçà de 35 ans. Plus spécifiquement, les travailleurs de plateformes de travail en ligne ont en moyenne 31 ans alors que l'âge moyen est respectivement de 29 ans et de 36 ans pour les travailleurs de plateformes de travail localisé de livraison et de transport. Néanmoins, un type de plateforme s'écarte grandement de ces moyennes soit les travailleurs des plateformes de concours de programmation qui ont en moyenne 22 ans (Rani et al., 2021, p. 147). Ainsi, dans leurs enquêtes, les travailleurs de plateformes sont relativement jeunes.

⁸ Pour connaître le profil des travailleurs de plateformes de transport et de livraison de repas au Québec, voir Vultur, M., Enel, L., Barrette, L.-P. et Viviers, S. (2022). *Les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de repas au Québec : profil et motivations* (publication no 2022s-15). CIRANO. <https://doi.org/10.54932/XPZK8254>

Parmi les travailleurs interrogés, une forte majorité sont des hommes. Sur les plateformes de travail en ligne, environ 40% sont des femmes alors que sur les plateformes de travail localisé (transport et livraison) moins de 10% sont des femmes. Le pourcentage plus élevé de femmes sur les plateformes de travail en ligne pourrait peut-être, selon nous, s'expliquer par le fait que le travail s'effectue à distance, à partir de leur domicile, permettant donc de mieux concilier travail-vie personnelle. Les plateformes de concours de programmation se différencient une fois de plus des autres par le fait que sur les 62 répondants travaillant sur ces plateformes, une seule est une femme ce qui représente près de 2% (Rani et al., 2021, p. 147).

Le rapport de l'OIT met également en lumière le fait qu'une certaine proportion de travailleurs de plateformes sont des migrants ou ont des problèmes de santé. Parmi les répondants, 17% des travailleurs de plateformes de travail indépendant et 15% des travailleurs de plateformes de livraison sont des migrants alors qu'environ 2% des travailleurs de plateformes en ligne et entre 0 et 4% des travailleurs de plateformes de transport, dépendamment des pays, ont indiqué « être en mauvaise ou très mauvaise santé » (Rani et al., 2021, p. 149 et 150). On peut donc dire que l'un des avantages de ces plateformes est qu'elles permettent à des groupes de travailleurs pour qui il peut être plus difficile de trouver un emploi d'avoir un emploi. Aussi, les travailleurs de plateformes de travail en ligne ont majoritairement fait de hautes études contrairement aux travailleurs de plateformes de travail localisé (transport et livraison). Seulement 24% des travailleurs de plateformes de transport et 21% des travailleurs de plateformes de livraison possèdent un diplôme d'études universitaire alors que ce pourcentage grimpe à plus de 60% pour les travailleurs de plateformes de travail en ligne (Rani et al., 2021, p. 151).

Les raisons motivant les travailleurs à avoir un emploi sur ces plateformes diffèrent selon le type de plateforme. D'abord, pour les travailleurs de plateformes de travail en ligne, la principale raison motivant leur inscription est, à 39%, pour assurer un complément de revenu (Rani et al., 2021, p. 153). Malgré ce pourcentage, il importe de noter que pour les travailleurs de plateformes de concours de programmation, 85% des répondants travaillent sur ces plateformes « [...] pour améliorer leurs compétences, constituer des réseaux et

élargir leurs futures perspectives de carrière » (Rani et al., 2021, p. 155). Ensuite, pour les travailleurs de plateformes de travail localisé, l'une des principales raisons est qu'ils ne trouvent pas un autre emploi, et ce, pour 40% des répondants des plateformes de transport et 28% des répondants des plateformes de livraison (Rani et al., 2021, p. 155).

En somme, les caractéristiques des travailleurs de plateformes interrogés sont pour certaines, comme l'âge, semblables pour les deux catégories de plateforme c'est-à-dire pour les plateformes de travail en ligne et localisé. Cependant, d'autres caractéristiques se différencient grandement en fonction de la catégorie de plateforme soit la proportion de femmes, le niveau d'études et les raisons expliquant l'inscription des travailleurs sur la plateforme. De plus, ce qui ressort des résultats des enquêtes est que les principales caractéristiques des travailleurs de plateformes de concours de programmation interrogés se distinguent grandement des travailleurs des autres plateformes interrogés par le fait qu'ils sont très jeunes, fortement de sexe masculin et que les raisons expliquant leur présence sur ces plateformes ne sont pas les mêmes que les autres travailleurs. Dans ces enquêtes, les travailleurs de ces plateformes forment une catégorie à part des autres.

1.2.5 Le travail précaire

L'arrivée des entreprises de plateformes a créé une nouvelle forme de travail précaire au même titre que les agences de location de personnel, les contrats de travail à durée déterminée ainsi que les emplois à temps partiel ou sur appel. Ces emplois se caractérisent par le fait qu'ils

[...] combinent un salaire relativement faible avec un ou plusieurs des éléments suivants : une source de revenu instable ou à risque, peu ou pas d'avantages sociaux, des protections juridiques limitées ou inaccessibles et des perspectives incertaines d'avancement, de profit ou d'autres avantages ou possibilités compensatoires. (Arthurs, 2006, p. 28)

Trois éléments permettent d'affirmer que le travail de plateforme constitue un travail précaire : la faible rémunération (i), les obstacles à la représentation collective (ii) et le faible accès à des protections sociales (iii).

i. Faible rémunération

Premièrement, le salaire des travailleurs de plateformes peut être dérisoire. Les résultats d'une enquête du Bureau international du Travail publiés en 2019 (Berg et al.) démontrent cette sous-rémunération. Cette enquête portant sur cinq plateformes de microtravail révèle qu'en prenant en considération le temps de travail rémunéré et non rémunéré, les microtravailleurs interrogés gagnaient en moyenne de l'heure (\$ US) : 4,70\$ en Amérique du Nord, 3,00\$ en Europe et en Asie centrale, 1,33\$ en Afrique et 2,22\$ en Asie et au Pacifique (Berg et al., 2019, p. 52). Ces résultats montrent que des travailleurs sont rémunérés en deçà du salaire minimum de leur pays.

La littérature recense principalement trois raisons expliquant la faible rémunération des travailleurs de plateformes. La première raison est que l'offre de travail des travailleurs est plus élevée que la demande pour des tâches créant ainsi une forte concurrence entre les travailleurs (Degryse, 2020, p. 672). Cette offre de travail élevée peut s'expliquer par le fait que le travail de plateforme est facilement accessible en raison notamment du fait qu'il peut s'effectuer, pour certains types de plateformes, en ligne à distance à partir de n'importe quel endroit à travers le monde. Ainsi, cette caractéristique donne accès au marché du travail aux travailleurs pour qui il peut être plus difficile de trouver un emploi comme les travailleurs migrants et les travailleurs ayant des problèmes de santé (Degryse, 2020, p. 672; Rani et al., 2021, p. 149 et 150). Il en est de même pour les travailleurs désirant mieux concilier travail-vie personnelle ou habitant dans un milieu rural où les opportunités d'emploi dans leur domaine d'étude peuvent être moindres (Degryse, 2020, p. 672). Par conséquent, le nombre de travailleurs prêts à travailler plus élevé que le nombre de tâches disponibles ainsi que la forte concurrence entre les travailleurs pour obtenir ces tâches permettent aux entreprises de plateformes de maintenir une faible rémunération.

Le statut juridique qui est reconnu aux travailleurs de plateformes est généralement celui de travailleur indépendant. Ce statut est la deuxième raison de leur faible rémunération, car le salaire minimum ne leur est pas applicable et ils ne peuvent négocier collectivement leur salaire, ces deux droits étant réservés aux travailleurs ayant le statut de salarié (Degryse, 2020, p. 672 et 673). Notons que ce statut de travailleurs indépendants est celui qui est

désigné par les parties, généralement par la plateforme elle-même, et qu'il s'agit d'un statut contesté dans plusieurs pays, comme nous le verrons.

La troisième et dernière raison de la faible rémunération des travailleurs de plateformes est que certains temps de travail nécessaires dans le cadre de leur travail ne sont pas rémunérés (Berg et al., 2019). Cela s'explique notamment par le fait que plusieurs plateformes rémunèrent à la tâche (Rodet, 2019, p. 27). À titre d'exemple, les travailleurs de plateformes ne sont pas rémunérés lorsqu'ils cherchent une tâche ou lors de leur temps d'attente comme lorsqu'ils doivent attendre qu'une commande soit prête à livrer dans un restaurant ce qui peut représenter plusieurs minutes (Berg et al., 2019, p. 68; Rodet, 2019, p. 27).

ii. Obstacles à la représentation collective

Deuxièmement, le travail de plateforme est un travail précaire puisqu'il y a de nombreux obstacles à l'organisation, à la représentation et à la mobilisation des travailleurs de plateformes de même qu'en matière de négociation collective. Un premier défi est la dispersion des travailleurs en termes d'horaire et de lieu de travail (Prassl, 2018, p. 19). D'abord, les horaires de travail peuvent être très différents d'un travailleur à l'autre du fait qu'ils « choisissent » leurs heures de travail. De ce fait, les travailleurs ont des horaires qui divergent. De plus, ils n'ont pas l'obligation d'être connectés aux mêmes heures sur la plateforme contrairement à certains emplois où les travailleurs doivent être présents physiquement ou virtuellement pour travailler de 9h à 17h, par exemple. Ensuite, quant au lieu de travail, les travailleurs de plateformes n'accomplissent pas leur tâche dans un établissement physique appartenant à l'entreprise pour laquelle ils travaillent comme cela est le cas de la plupart des travailleurs (Baril-Jannard, 2021, p. 128). Les travailleurs des plateformes de travail localisé accomplissent leur travail dans un lieu donné, mais pas dans un établissement appartenant à l'entreprise de plateforme et les travailleurs des plateformes de travail en ligne effectuent leur travail à partir de n'importe quel endroit à travers le monde puisqu'il se fait en ligne (Baril-Jannard, 2021, p. 131). Les travailleurs de plateformes en ligne sont donc dispersés géographiquement et outre la dispersion du point de vue des horaires et des lieux de travail, ils peuvent être également dispersés au niveau

des « [...] langues, fuseaux horaires, systèmes juridiques et cultures » (Prassl, 2018, p. 20). Ces particularités caractérisant le travail de plateforme créent des obstacles au niveau de la communication entre les organisateurs syndicaux et les travailleurs ainsi qu'entre les travailleurs (Prassl, 2018, p. 19). À titre d'exemple, où et à quel moment ces parties pourront-elles se rassembler et discuter des différents enjeux les touchant en raison de l'absence de lieu de travail commun, de la dispersion géographique des travailleurs et de leurs horaires individualisés? Comment les travailleurs d'une même entreprise de plateforme peuvent-ils bâtir des liens sociaux et former une communauté mobilisée alors que chacun travaille de manière isolée et qu'ils ne se rencontrent pour ainsi dire jamais?

Un deuxième obstacle est l'identification de revendications communes en raison de la diversité des types de travailleurs. Le fait qu'il y a des travailleurs occasionnels et à temps plein rend difficile l'identification de revendications communes puisqu'ils ont des intérêts ainsi que des besoins différents. Les étudiants qui travaillent de manière occasionnelle par l'intermédiaire de plateformes désirent des avantages immédiats comme avoir accès à de l'équipement de protection ou avoir de l'aide pour entretenir leur matériel de travail. À l'inverse, les travailleurs à temps plein veulent des avantages à long terme comme des congés payés (Prassl, 2018, p. 20). De plus, les travailleurs à temps plein souhaitent avoir les mêmes protections sociales que celles dont bénéficient les travailleurs salariés alors que les travailleurs pour qui il s'agit d'un revenu complémentaire peuvent être moins préoccupés par cet aspect puisqu'ils peuvent déjà avoir accès à des protections sociales par l'entremise de leur emploi principal ou par leur famille (Vultur et Enel, 2021, p. 205).

Comme mentionné précédemment, une forte majorité de travailleurs de plateformes sont considérés comme étant des travailleurs indépendants ce qui les empêche de bénéficier des droits syndicaux puisque la législation prévoit que seuls les travailleurs salariés y ont droit (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019, p. 5). Leur statut juridique est donc un troisième obstacle. Néanmoins, il importe de noter que certains syndicats accueillent dorénavant des travailleurs non-salariés comme les travailleurs de plateformes afin notamment de les conseiller (Degryse, 2020, p. 674). Une autre difficulté réside dans le fait que les travailleurs de plateformes sont au sein de relations triangulaires avec un client et une

entreprise de plateforme. Par conséquent, l'identification de l'employeur et par le fait même du négociateur peut être complexe (Johnston et Land-Kazlauskas, 2019, p. 29).

Les auteurs s'intéressant au travail de plateforme font état de plusieurs autres défis outre ceux mentionnés précédemment. Par ces exemples, nous pouvons constater que les défis liés à la représentation et à la mobilisation des travailleurs de plateformes peuvent être identiques ou différents de ceux qui concernent d'autres catégories de travailleurs. À titre d'exemple, l'identification de revendications communes peut également être problématique dans d'autres organisations comme les travailleurs d'une épicerie lorsque s'y trouvent tant des travailleurs à temps partiel qu'à temps plein. À l'opposé, certains obstacles peuvent être plus spécifiques au travail de plateforme comme la dispersion des travailleurs, car il est rare que les horaires des travailleurs d'une même entreprise puissent être autant individualisés que ceux des travailleurs de plateformes.

iii. Faible accès à des protections sociales

Finalement, peu de travailleurs de plateformes ont accès à des protections sociales. Selon un rapport de l'OIT, cette problématique touche tant les travailleurs des plateformes de travail en ligne que ceux des plateformes de travail localisé (Rani et al., 2021). Parmi l'ensemble des répondants travaillant sur une plateforme en ligne, 41% bénéficient d'une assurance maladie alors que 20% d'entre eux ou moins sont couverts lors d'accidents de travail (15%), ont accès aux pensions de vieillesse ou aux prestations de retraite (20%), ont une assurance-chômage (12%) ou ont une assurance invalidité (12%) (Rani et al., 2021, p. 184 et 186). Par contre, ces pourcentages diffèrent grandement selon le type de plateforme, car les pourcentages de couverture des travailleurs sont toujours plus élevés pour les travailleurs des plateformes de microtravail que pour ceux des plateformes de travail indépendant et de concours de programmation.

Pour ce qui est des plateformes de travail localisé, la couverture sociale des travailleurs est similaire à celles des travailleurs des plateformes en ligne. Un peu plus de 50% des travailleurs des plateformes de transport (51%) ainsi que de livraison (53%) ont une assurance maladie. Très peu d'entre eux sont couverts lors d'accidents de travail (27% et

31%), ont accès aux pensions de vieillesse ou aux prestations de retraite (18% et 17%), ont une assurance-chômage (5% et 7%) ou ont une assurance invalidité (4% et 6%) (Rani et al., 2021, p. 186 et 187). L'ensemble de ces données permet de constater qu'un nombre considérable de travailleurs de plateformes n'ont pas de protection sociale (Rani et al., 2021, p. 203). Comme dans le cas de la rémunération et de la syndicalisation, le fait qu'une grande partie de ces travailleurs aient le statut d'indépendant les prive de protections sociales (Hurstel, 2021, p. 14).

1.3 La problématique de la recherche

Dans le cadre du présent mémoire, nous nous intéressons, plus particulièrement, à l'une des catégories de plateformes, les plateformes numériques de travail. Ces plateformes ont permis à certains travailleurs de mieux concilier le travail et la vie personnelle et d'autres ont pu bénéficier d'une plus grande autonomie et de davantage de flexibilité dans l'exercice de leur emploi. Cependant, tout nouveau phénomène est confronté à des problèmes : tel est le cas du présent phénomène abordé. Droits fondamentaux brimés, concurrence déloyale, temps de travail non rémunéré, renforcement des inégalités et augmentation de la précarité ne sont que quelques exemples des problèmes liés aux plateformes numériques de travail. L'une des causes de ces problèmes, qui sera abordée dans ce mémoire, est que ces plateformes « se heurtent aux règles juridiques existantes » en droit du travail (Nasom-Tissandier et Sweeney, 2019, p. 75), de telle sorte qu'elles représentent des « zones grises d'emploi » (Azaïs et al., 2017, p. 434 et 435). Cette notion de « zone grise d'emploi » a été développée par le juriste français Alain Supiot (Azaïs et al., 2017). Elle

[...] repose sur le constat d'une convergence entre l'activité professionnelle du salarié qui « n'est plus nécessairement un simple rouage dépourvu d'initiative dans une organisation fortement hiérarchisée » et le travailleur indépendant qui « n'est plus nécessairement un entrepreneur libre comme bon lui semble ». (Supiot, 2000, p. 133 cité dans Azaïs et al., 2017, p. 439)

La notion de « zone grise d'emploi » représente actuellement la situation des travailleurs de plateformes pour deux raisons : l'incertitude liée à la qualification de leur contrat (1.3.1)

et, s'ils sont liés par un contrat de travail, la détermination de leur employeur lors d'une relation tripartite (1.3.2).

1.3.1 La qualification du contrat : contrat de travail ou contrat d'entreprise ou de service?

Une première zone grise découle de l'incertitude entourant la qualification du contrat des travailleurs de plateformes. On se questionne à savoir s'ils sont liés par un contrat de travail entre un employeur et un salarié ou par un contrat d'entreprise ou de service entre un client et un entrepreneur ou prestataire de services. Autrement dit, sont-ils des salariés ou des travailleurs indépendants?

Le droit québécois permet d'illustrer les enjeux reliés à la qualification du contrat des travailleurs de plateformes.

Le *Code civil du Québec* (ci-après « C.c.Q. ») définit le contrat de travail comme « [...] celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur »⁹. Cet article établit les trois composantes essentielles à la constitution d'un contrat de travail qui génère, par le fait même, le statut d'employeur et de salarié : (1) une prestation de travail, (2) une rémunération et (3) un lien de subordination juridique. En l'absence de l'une de ces composantes, on ne peut qualifier le contrat liant les parties de contrat de travail.

Le contrat d'entreprise ou de service est défini dans le C.c.Q. comme

[...] celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.¹⁰

⁹ RLRQ, c. CCQ-1991 (ci-après « C.c.Q. »), art. 2085.

¹⁰ *Id.*, art. 2098.

Cet article établit deux composantes essentielles à la constitution d'un contrat d'entreprise ou de service : (1) la réalisation d'un ouvrage ou la fourniture d'un service et (2) un paiement. Le C.c.Q. mentionne également que « [l']entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution »¹¹. Lorsqu'elles sont réunies, on peut qualifier le contrat de contrat d'entreprise ou de service.

À la lumière de ces définitions, le critère déterminant permettant au tribunal d'établir la nature du contrat entre les parties est le lien de subordination puisque c'est l'élément qui distingue les deux contrats. Dans un contrat de travail, le salarié est subordonné à son employeur, ce qui n'est pas le cas de l'entrepreneur ou du prestataire de services envers le client dans un contrat d'entreprise ou de service. Pour déterminer s'il y a un lien de subordination entre les parties, les tribunaux analyseront la présence de certains critères et indices énoncés par la jurisprudence. Ces indices et critères ne sont pas fixes, ils varient en fonction du cas litigieux et peuvent être notamment : le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, la dépendance économique, la propriété des outils de travail, l'exécution personnelle du travail et l'intégration à l'entreprise d'autrui (Jobin, 2022, par. 50-63).

Les droits et obligations qui découlent de la qualification du contrat sont fort différents. Le C.c.Q. prévoit que lorsque les parties sont liées par un contrat de travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité du salarié alors que cette obligation n'incombe pas au client lors d'un contrat d'entreprise ou de service qui lui, a d'autres obligations qui se différencient de celles de l'employeur¹². Toujours selon cette même loi, le salarié a une obligation de loyauté envers l'employeur tant au cours de l'emploi que durant un certain moment après l'avoir quitté¹³. En comparaison, dans un contrat d'entreprise ou de service, le C.c.Q. n'impose pas une obligation de loyauté à l'entrepreneur ou au prestataire de services à l'égard du client même s'il doit respecter l'obligation générale de bonne foi dans l'exercice de ses droits civils¹⁴. L'entrepreneur ou

¹¹ *Id.*, art. 2099.

¹² *Id.*, art. 2087.

¹³ *Id.*, art. 2088.

¹⁴ *Id.*, art. 6, 7 et 1375.

le prestataire de services a aussi une obligation d'information envers le client c'est-à-dire qu'avant la conclusion d'un contrat il doit fournir « [...] toute information utile relativement à la nature de la tâche qu'il s'engage à effectuer ainsi qu'aux biens et au temps nécessaires à cette fin »¹⁵.

Avoir le statut d'entrepreneur ou de prestataire de services comporte certains avantages comme posséder « [...] une indépendance quasi absolue dans la manière dont s'exécute le contrat » et bénéficier d'avantages fiscaux (Beauchamp et Mondoux, 2021, par. 1c; Deshaies et Gervais, 2012, p. 105). Toutefois, les travailleurs qui ont ce statut n'ont pas accès, dans la majorité des cas, aux protections prévues aux lois du travail puisque « [...] le statut de salarié constitue la condition *sine qua non* à l'accès de plusieurs régimes de protection » prévus dans ces lois (Deshaies et Gervais, 2012, p. 119). À titre d'exemple, le salarié bénéficie des normes minimales de travail prévues à la *Loi sur les normes du travail*¹⁶ (ci-après « L.n.t. ») notamment en ce qui concerne le salaire¹⁷, les congés annuels payés¹⁸, la durée du travail¹⁹ et l'avis de cessation d'emploi²⁰. De plus, en vertu du *Code du travail*²¹ (ci-après « C.t. »), le droit d'association est réservé aux salariés²².

La qualification du contrat des travailleurs de plateformes est donc une question importante, car elle détermine si ces travailleurs ont accès ou non aux protections prévues aux lois du travail, mais il n'existe actuellement aucune réponse claire à cette question. Bref, les grands perdants de cette zone grise sont les travailleurs de ces plateformes qui n'ont pas accès à des protections dont ils devraient bénéficier, dans une situation où il s'agirait réellement de salariés.

¹⁵ *Id.*, art. 2102.

¹⁶ RLRQ, c. N-1.1 (ci-après « L.n.t. »).

¹⁷ *Id.*, art. 39.1 et suiv.; *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, r. 3, art. 2 et suiv.

¹⁸ L.n.t., préc., note 16, art. 66 et suiv.

¹⁹ *Id.*, art. 52 et suiv.

²⁰ *Id.*, art. 82 et suiv.

²¹ RLRQ, c. C-27 (ci-après « C.t. »).

²² *Id.*, art. 3.

1.3.2 L'identification de l'employeur véritable du travailleur de plateforme

Une deuxième zone grise existe lorsque les travailleurs de plateformes sont liés par un contrat de travail et sont donc considérés comme des salariés. On peut alors se demander qui est leur employeur lorsque l'entreprise de plateforme et le client exercent tous deux un contrôle sur leur travail. Dans de tels cas, la situation du travailleur de plateforme s'apparente à celle d'un salarié d'agence de location de personnel, les deux se trouvant dans des relations tripartites de travail.

Pour reprendre l'exemple du Québec, il existe un « flou juridique » entourant l'encadrement des relations tripartites en droit du travail parce que celui-ci s'applique habituellement à des relations bipartites entre un salarié et un seul employeur (Pineau, 2013, p. 479). Pour identifier l'employeur d'un travailleur dans une relation tripartite, les tribunaux utilisent « une approche globale » en recherchant la partie qui a le plus de contrôle sur le travail du salarié²³. L'identification de l'employeur du travailleur de plateforme est importante, puisque celui-ci est responsable des obligations qu'imposent les lois du travail à l'égard des salariés. Bref, les grands perdants de cette zone grise sont ici aussi les travailleurs des plateformes qui n'ont aucune certitude quant à l'entité responsable de respecter leurs droits s'ils sont salariés.

²³ *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

Chapitre 2 – Cadre théorique, méthodologie et questions de recherche

Le premier chapitre de ce mémoire a permis de rendre compte de la grande variété de plateformes numériques. Notre mémoire porte sur l'une des catégories de plateformes numériques abordées précédemment, les plateformes numériques de travail où les travailleurs, par l'intermédiaire d'une plateforme de travail, exécutent une prestation de travail ou de services, en ligne ou localisée, en retour d'une rémunération. Ainsi, les populaires plateformes Facebook, Spotify, YouTube, Google et TikTok ne sont pas analysées et abordées dans les prochains chapitres, car elles ne constituent pas des plateformes de travail au sens de cette définition.

Notre recherche examinera la question du statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en droit du travail. L'analyse de cette question n'est pas simple, car même si ces plateformes sont présentes dans plusieurs pays, la réponse à cette question varie selon les systèmes juridiques, ce qui explique le cadre théorique que nous avons choisi pour en traiter (2.1) de même que nos questions de recherche ainsi que la méthodologie que nous avons utilisée pour y répondre (2.2.).

2.1 Le cadre théorique : l'approche de l'expérimentation institutionnelle

Notre cadre théorique se fonde sur l'approche de l'expérimentation institutionnelle selon laquelle il n'y a pas de réponse unique à un problème commun, ce qui explique que la régulation du travail peut varier d'un contexte à un autre (Coiquaud et Morissette, 2020; Lévesque et al., 2020; Murray et al., 2020). Cette approche correspond à la question que nous étudions puisque les réponses au problème du statut juridique des entreprises et des travailleurs de plateformes en droit du travail sont, ainsi que nous le verrons, grandement variables.

Les travaux s'inscrivant dans l'approche de l'expérimentation institutionnelle ont identifié trois facteurs pouvant expliquer cette diversité de réponses à un problème commun. Nous

présentons ces facteurs en explorant en quoi ils peuvent expliquer la diversité des modèles qui existent, au plan international, concernant le statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en droit du travail (2.1.1), avant de nous concentrer sur celui sur lequel portera notre recherche (2.1.2).

2.1.1 Une exploration des facteurs explicatifs

Le premier facteur, les relations de pouvoir (Lévesque et al., 2020; Murray et al., 2020), s'applique à toute relation entre deux groupes d'acteurs, comme la relation entre une entreprise de plateforme et des travailleurs de plateformes. Cette relation se caractérise par un pouvoir asymétrique par le fait que l'un de ces acteurs détient davantage de ressources. Cet acteur a alors une plus grande capacité d'action et/ou d'influence augmentant ainsi ses chances d'atteindre son objectif à savoir que le statut des entreprises de plateformes soit celui d'employeur ou celui de tiers intermédiaire dans lequel l'entreprise est conçue comme un simple intermédiaire entre le client et le travailleur et n'a aucune obligation à l'égard du travailleur. Selon le cas, le groupe d'acteurs détenant le plus grand rapport de force peut varier entre les travailleurs, les syndicats, les entreprises de plateformes et l'État, ce qui peut expliquer que le statut juridique des entreprises ou des travailleurs de plateformes variera également puisque ces acteurs n'ont pas le même objectif ni même les mêmes ressources. En voici quelques exemples.

Une première ressource qui permet aux parties d'accroître leur rapport de force est leurs ressources financières. D'abord, il leur sera plus facile de faire valoir leurs droits devant les tribunaux, car entamer des procédures judiciaires est dispendieux tout comme l'embauche d'avocats. À titre d'exemple, si un travailleur d'une plateforme désire aller devant les tribunaux dans le but de faire reconnaître que son contrat d'entreprise ou de service est en réalité un contrat de travail, mais qu'il ne possède pas les moyens financiers nécessaires, sa situation risque de demeurer inchangée, c'est-à-dire que l'entreprise de plateforme ne sera toujours pas considérée comme son employeur. À l'opposé, si un travailleur de la même plateforme a des moyens financiers ou encore s'il bénéficie de moyens d'accès à la justice qui en réduisent les coûts pour lui (ce qui est le cas lors d'un

grief, d'une poursuite initiée pour son compte par un organisme public, comme peut le faire la CNESST en matière de normes de travail pécuniaires ou la CDPDJ en matière de discrimination ou lorsqu'il a accès à une représentation gratuite par des avocats de la CNESST comme c'est le cas en matière de protection de l'emploi ou de harcèlement psychologique en vertu de la L.n.t.) et que le tribunal conclut que son contrat est bel et bien un contrat de travail, dans ce cas l'entreprise de plateforme aura le statut d'employeur pour ce travailleur. Cet exemple démontre que le statut juridique d'une même entreprise de plateforme, dans un même pays ou non, peut différer en fonction des ressources financières du travailleur pour mobiliser le droit, car il s'agit du cas par cas. De plus, avoir de bonnes ressources financières permet également d'effectuer des campagnes publicitaires par l'entremise de pamphlets ou des réseaux sociaux dans le but d'influencer l'opinion publique ou le gouvernement face à la situation des travailleurs de plateformes.

Une deuxième ressource de pouvoir est les ressources humaines. Dans le cas d'une entreprise de plateforme, plus elle compte de travailleurs inscrits, plus grande sera son influence. De fait, si elle menace de quitter le territoire (voir l'exemple d'Uber au Québec dans Coiquaud et Morissette, 2020) ou de fermer en raison d'une insatisfaction, la partie opposée pourrait être plus encline, que pour une entreprise ne comptant que quelques travailleurs, à trouver une solution puisque dans le cas contraire plusieurs emplois seraient perdus menant au mécontentement de plusieurs personnes. Il en est de même pour les travailleurs : être sur une plateforme ou dans un secteur qui compte plusieurs travailleurs inscrits est avantageux, par exemple, lors des moyens de pression. Lors de revendications ou d'actions collectives, plus grande est la mobilisation des travailleurs et de leurs alliés comme les syndicats, plus leur impact, et par le fait même leur rapport de force, sera grand.

Un deuxième facteur ayant une incidence sur le statut des entreprises de plateformes est les intérêts des parties (Coiquaud et Morissette, 2020; Lévesque et al., 2020; Murray et al., 2020). Lorsqu'un gouvernement décide d'adopter une loi qui prévoit que le contrat entre une entreprise de plateforme et un travailleur d'un secteur particulier est un contrat de travail, générant par le fait même le statut d'employeur et de salarié à ces derniers, l'entreprise a deux options. Premièrement, en raison du fait qu'elle a le statut d'employeur

et que ce statut s'accompagne de certaines obligations comportant un coût financier, elle peut choisir de contester la loi devant les tribunaux si son intérêt premier est d'ordre financier. Deuxièmement, le statut de salarié octroie certains droits et protections aux travailleurs. L'entreprise peut ainsi décider de garder la situation telle quelle si, par exemple, elle cherche à garder ses employés, car ce statut peut être un moyen de rétention. Cet exemple démontre que les intérêts des parties peuvent faire varier le statut des entreprises de plateformes pour des considérations stratégiques liées aux intérêts poursuivis par un acteur. Dans le premier cas, si le tribunal avait rendu la loi inapplicable, le statut ne serait plus celui d'employeur alors que dans la deuxième situation le statut reste celui d'employeur.

Un dernier facteur déterminant est le contexte (Lévesque et al., 2020; Murray et al., 2020) politique et juridique. D'abord, au niveau politique, les partis politiques peuvent avoir un impact sur le statut des entreprises de plateformes puisqu'ils ont le pouvoir d'appuyer ou non l'adoption ou le contenu d'un projet de loi encadrant celles-ci. Dans un contexte où le gouvernement au pouvoir est majoritaire, il peut facilement, du fait qu'il possède une majorité de sièges au Parlement, adopter un projet de loi encadrant les entreprises de plateformes soit en faveur de ceux qui affirment que les entreprises de plateformes sont des tiers intermédiaires ou en faveur de ceux qui affirment qu'elles sont des employeurs. Il peut également décider de maintenir le statu quo (voir l'exemple du Gouvernement du Québec dans Coiquaud et Morissette, 2020), c'est-à-dire conserver la situation telle quelle et laisser les tribunaux trancher au cas par cas. En revanche, s'il s'agit d'un gouvernement minoritaire, celui-ci devra avoir l'appui de députés des partis de l'opposition pour parvenir à faire adopter un projet de loi. À l'international, les gouvernements majoritaires peuvent opter pour des solutions différentes tout comme les gouvernements minoritaires, ce qui explique la variation des réponses pouvant être données au problème du statut juridique des travailleurs et entreprises de plateformes.

Ensuite, au niveau juridique, la législation de même que les tribunaux ont aussi un impact. L'État encadre-t-il législativement le travail de plateforme? Est-ce qu'il intervient au niveau du statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes? Quel est

l'apport de la jurisprudence? Les tribunaux ont-ils été saisis de litiges soulevant la question de la qualification des entreprises et des travailleurs de plateformes? Globalement, le contexte juridique dans un système donné paraît-il plus favorable aux entreprises de plateformes ou aux travailleurs?

2.1.2 L'analyse du contexte juridique : une approche comparative

Pour approfondir l'étude du contexte juridique et préciser notre objet d'analyse, nous avons porté une attention particulière à la manière dont les statuts des travailleurs et des entreprises de plateformes sont déterminés au sein de différents systèmes. Le sont-ils par des interventions législatives? Par des tribunaux qui examinent le statut des travailleurs et des entreprises de plateformes dans le cadre de litiges particuliers dont ils sont saisis?

Nous présenterons d'abord les cas où ces statuts sont le fruit d'une intervention législative de l'État. Comme nous le verrons, ces lois abordent spécifiquement la question des règles applicables aux travailleurs et entreprises de plateformes. Notre analyse de ce contexte législatif reposera essentiellement, sauf dans le cas d'une loi ontarienne, sur l'abondante littérature rapportant différentes expériences nationales d'encadrement législatif des travailleurs et entreprises de plateformes (i).

C'est en considérant les constats tirés de cette analyse de la législation que nous avons choisi de faire porter notre étude sur l'apport de la jurisprudence, c'est-à-dire sur les décisions rendues par les tribunaux qui doivent appliquer des statuts qui existent déjà dans la législation du travail à la situation particulière des travailleurs et entreprises de plateformes (ii).

i. Des réponses législatives diverses à un problème commun

Une abondante littérature présente les lois adoptées par différents États pour mieux encadrer le travail dans les plateformes numériques. À la lumière de la littérature internationale consultée, trois modèles paraissent se dégager sur le statut juridique des travailleurs et entreprises de plateformes. Suivant ces modèles, les travailleurs ont le statut

de salarié ou d'entrepreneur (ou travailleur) indépendant ou de prestataire de services. Certains se voient reconnaître des protections particulières sans que leur statut juridique soit explicitement abordé. Quant aux entreprises de plateformes, elles sont reconnues soit comme des employeurs, soit comme des clients. Ces modèles sont tous issus d'interventions législatives qui visent spécifiquement les travailleurs et entreprises de plateformes de travail, et dans certains cas, certains types de plateformes en particulier.

a) Les travailleurs de plateformes sont des salariés

Le premier modèle est celui par lequel les travailleurs de plateformes se voient reconnaître explicitement le statut de salarié. Contrairement aux entrepreneurs et aux prestataires de services, les salariés bénéficient des différents régimes de protections prévus aux lois du travail.

C'est le choix qui a été fait en Espagne où une loi existante a été amendée pour y insérer des dispositions touchant les travailleurs de plateformes. En mars 2021, un accord tripartite a été conclu entre le gouvernement, les organisations syndicales et patronales sur le statut juridique de certains travailleurs de plateformes. Cet accord a mené à l'adoption en mai 2021 du décret-loi 9/2021²⁴, aussi appelé *Loi Riders*, qui modifie le *Statut des travailleurs*. Cette nouvelle loi comporte deux dispositions et seulement l'une d'elles vise directement les travailleurs de plateformes (Daugareilh, 2022, p. 216 et 217; Todolí-Signes, 2021). La loi est entrée en vigueur en août 2021 (Le Figaro, 2022).

Cette loi a eu pour effet d'ajouter au *Statut des travailleurs* une présomption de salariat pour les travailleurs de plateformes de livraison :

En application des dispositions de l'article 8.1, l'activité des personnes qui fournissent des services payants consistant en la livraison ou la distribution de tout produit ou marchandise de consommation, pour le compte d'employeurs qui exercent des pouvoirs commerciaux d'organisation, de gestion et de contrôle directement, indirectement ou implicitement, par le

²⁴ Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, dans Daugareilh, 2022, p. 216.

biais de la gestion algorithmique du service ou des conditions de travail à travers une plateforme numérique, est présumée incluse dans le champ d'application de la présente loi.²⁵

Grâce à ce statut, les travailleurs de plateformes de livraison bénéficient de l'ensemble des garanties prévues à la législation du travail. Malgré l'entrée en vigueur de la loi en août 2021, la plateforme de livraison Glovo a continué de considérer ses livreurs comme des travailleurs indépendants ce qui lui a valu plus d'une amende pour avoir transgressé la loi. Le total de ces amendes s'élève à plusieurs millions d'euros (Le Figaro, 2022, 2023). Cette situation n'est pas sans rappeler celle d'Uber et de Lyft qui refusaient également de considérer leurs travailleurs comme des salariés à la suite de l'adoption de la *loi AB5* en Californie, comme nous le verrons ci-après. Une autre plateforme de livraison, Deliveroo, a quant à elle décidé de cesser ses activités. Selon le communiqué de l'entreprise, l'arrivée de la présomption de salariat pour ses travailleurs n'est pas le motif de son départ (Deliveroo, 2021).

En plus de la présomption de salariat, la *Loi Riders* prévoit que les entreprises qui utilisent des algorithmes ont une obligation d'information :

être [le comité d'entreprise] informé par l'entreprise des paramètres, règles et instructions sur lesquels reposent les algorithmes ou les systèmes d'intelligence artificielle qui conditionnent la prise de décision pouvant affecter les conditions de travail, l'accès et le maintien de l'emploi, y compris le profilage.²⁶

Cette nouvelle obligation s'applique aux entreprises de plateformes puisque les algorithmes sont au cœur de ces nouvelles formes d'entreprises, mais aussi aux autres entreprises (Daugareilh, 2022, p. 217; Todolí-Signes, 2021).

²⁵ *Id.*, p. 216 et 217.

²⁶ *Id.*, p. 217.

b) Les travailleurs de plateformes sont des travailleurs indépendants ou des prestataires de services

Les entrepreneurs et les prestataires de services, contrairement aux salariés, n'ont pas accès, dans la majorité des cas, aux protections prévues aux lois du travail. Cela dit, certains disent qu'ils ont l'avantage d'avoir de l'autonomie et de la flexibilité dans l'exercice de leur emploi. Cela peut se traduire, entre autres, par le fait de « choisir » leur horaire de travail, de déterminer les prix et d'avoir une liberté dans la façon d'exécuter leur travail. D'ailleurs, les entreprises de plateformes se servent de ces arguments et les mettent de l'avant sur leur site Web afin d'attirer de nouveaux employés. DoorDash (s. d.), par exemple, utilise des slogans tels que « Votre temps. Vos objectifs. Vous êtes le patron. », « Vous travaillez quand vous le voulez. » et « Choisissez votre chemin. » pour recruter des chauffeurs.

Le statut d'entrepreneur (ou travailleur) indépendant reflète généralement l'autonomie et la liberté des travailleurs. La France et la Californie ont reconnu ce statut aux travailleurs de plateformes, tout en les protégeant par des dispositions particulières.

En France, le *Code du travail* a été modifié en 2016 pour y introduire des dispositions encadrant le travail de plateforme. La *loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*²⁷, également appelée *loi El Khomri* ou *loi Travail*, ajoute au livre III de la septième partie du *Code du travail* le titre IV intitulé « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique ». À ce moment, ce titre comptait deux chapitres et sept articles. Depuis, plusieurs autres articles ont été introduits et actuellement, il contient cinq chapitres et plus de quatre-vingts articles.

Ce nouveau titre du *Code du travail* français, portant spécifiquement sur le travail de plateforme, s'applique « [...] aux *travailleurs indépendants* recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie

²⁷ *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, J.O. 9 août 2016, p. 72.

électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts » [nos italiques]²⁸. Cette loi accorde à ces travailleurs indépendants des droits individuels comme un droit d'accès à la formation professionnelle continue, un droit à la validation des acquis de l'expérience et un droit d'accéder aux données les visant. Elle leur octroie également des droits collectifs dont bénéficient les travailleurs salariés comme le « droit de grève » et de constituer une organisation syndicale. Ces droits sont prévus dans la section « dispositions communes »²⁹.

En ce qui concerne les plateformes, une responsabilité sociale leur est conférée lorsqu'elles déterminent « [...] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix [...] »³⁰. En d'autres mots, ces plateformes ont dorénavant certaines obligations envers les travailleurs indépendants (Mazuyer, 2022, p. 25). Il est prévu, par exemple, qu'elles doivent prendre en charge la cotisation de l'assurance contre les accidents du travail ainsi que la contribution à la formation professionnelle lorsque les conditions prévues à la loi sont remplies³¹.

En plus des dispositions communes, ce titre comporte des dispositions particulières pour les travailleurs indépendants effectuant du transport par VTC et des livraisons³². L'une d'elles porte sur la possibilité, pour les plateformes, de mettre en place une charte qui fixe les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale et qui mentionne les droits ainsi que les obligations de chacune des parties. L'article prévoyant cette charte énumère huit items devant s'y retrouver. À titre d'exemple, l'un d'eux est :

La qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur [...] ainsi que les garanties dont le travailleur bénéficie dans ce cas.³³

²⁸ Art. L. 7341-1 *Code du travail* français (ci-après « C. trav. »). L'article 242 bis du *Code général des impôts* définit ces plateformes comme « [l']entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui, en qualité d'opérateur de plateforme, met en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service [...] ».

²⁹ *Id.*, art. L. 7342-1 à L. 7342-7.

³⁰ *Id.*, art. L. 7342-1.

³¹ *Id.*, art. L. 7342-2 et L. 7342-3.

³² *Id.*, art. L. 7342-8 à L. 7342-11.

³³ *Id.*, art. L. 7342-9 al. 1(7).

Il est important de souligner que les plateformes n'ont pas l'obligation de rédiger cette charte, il s'agit d'un choix (Mazuyer, 2022, p. 52).

Plus récemment, de nouvelles dispositions ont été ajoutées au titre IV relativement, d'une part, à l'établissement d'un dialogue social³⁴ dans le secteur du transport par VTC ainsi que de la livraison entre les plateformes³⁵ et les travailleurs indépendants. Elles prévoient notamment le droit pour les travailleurs de désigner leurs représentants et accordent à ces représentants certaines protections. D'autre part, ces nouvelles dispositions donnent à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) la mission de réguler le dialogue social entre les parties. On fait mention de sa composition, de son organisation et de son fonctionnement³⁶.

Il n'est pas anodin de constater que ces nouvelles dispositions du *Code du travail* français visant les travailleurs de plateformes aient été insérées dans le livre III [visant notamment les voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales ou entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi] de la septième partie du *Code du travail* portant sur les « Dispositions particulières à certaines professions et activités ». Le législateur semble avoir considéré que ces travailleurs faisaient partie de ceux qui se trouvent à la marge du salariat mais qui doivent néanmoins faire l'objet de protections particulières même s'ils sont considérés comme des travailleurs indépendants.

En Californie, c'est à la suite des résultats d'un référendum lors des élections présidentielles américaines de 2020 que certains travailleurs de plateformes ont été qualifiés de travailleurs indépendants. Les résultats de ce référendum ont mené à la modification d'une loi existante, le *Business and Professions Code*, pour réguler le statut de certains travailleurs de plateformes. Voici les faits et les événements ayant conduit à cet encadrement.

³⁴ *Id.*, art. L. 7343-1 à L. 7343-59.

³⁵ Les plateformes qui déterminent « [...] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix [...] » (art. L. 7342-1 C. trav.).

³⁶ Art. L. 7345-1 à L. 7345-12 C. trav.

Le 1^{er} janvier 2020 entrant en vigueur le projet de loi AB5³⁷ (*Assembly Bill n° 5*), introduisant au *Code du travail* le test ABC, qui découle de la décision de la Cour suprême de Californie dans l'affaire *Dynamex*³⁸, et octroyant une présomption de salariat (*employee*) aux travailleurs. Ce test énumère trois critères cumulatifs pour qu'un travailleur se voie plutôt attribuer le statut de travailleur indépendant (*independent contractor*) (Cherry, 2021; Kesselman et Casagrande, 2019). Ces critères sont :

A. La personne n'est pas sous le contrôle et la direction de l'entité sous-traitante pour exécuter le travail, tant en ce qui concerne le contrat d'exécution du travail que dans les faits.

B. La personne effectue un travail qui ne fait pas partie de l'activité habituelle de l'entité sous-traitante.

C. La personne est habituellement engagée de manière indépendante dans une activité commerciale établie, une profession ou une entreprise de même nature que le travail qu'elle exécute pour le compte de l'entité sous-traitante.³⁹

Cette loi prévoit que lors d'un litige, le fardeau de la preuve revient à l'employeur, ce dernier doit démontrer que le travailleur a le statut de travailleur indépendant (Kesselman et Casagrande, 2019, p. 134). Certaines professions ont obtenu une exemption de l'application de la *loi AB5* comme les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les avocats, les architectes, les ingénieurs, les comptables, les vendeurs, les pêcheurs et les coiffeurs⁴⁰. Les travailleurs de plateformes ne faisaient pas partie des travailleurs ayant obtenu une dérogation, ce qui faisait en sorte qu'ils avaient le statut de salarié (Cherry, 2021).

À la suite de l'entrée en vigueur du projet de loi AB5, deux grandes entreprises de plateformes, Uber (plateforme de transport) et Postmates (plateforme de livraison) ont contesté la constitutionnalité⁴¹ du projet de loi à la Cour fédérale (Cherry, 2021, p. 275). Ensuite, c'est l'État de la Californie qui a poursuivi Uber et Lyft (plateformes de

³⁷ A.B. 5, 2019 Leg., Reg. Sess. (Cal. 2019), dans Cherry, 2021.

³⁸ *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*, 416 p. 3d 1 (2018), dans Cherry, 2021, p. 273.

³⁹ *California Labor Code*, art. 2775 (b) (1) (anciennement art. 2750.3), dans Rani et al., 2021, p. 246.

⁴⁰ A.B. 5, préc., note 37, p. 274 et 275.

⁴¹ *Olson v. California*, n° 19-CV-10956, 2020 WL 905572, C.D. Cal. Feb. 10, 2020, dans Cherry, 2021, p. 275.

transport)⁴², car ces entreprises ne requalifient pas leurs travailleurs comme étant des salariés allant ainsi à l'encontre de *loi AB5* alors entrée en vigueur (Lesnes, 2020).

Afin d'exempter les chauffeurs et les livreurs de l'application de la *loi AB5* de sorte qu'ils obtiennent le statut de travailleur indépendant tout en bénéficiant de quelques avantages, les plateformes Uber et Lyft ont entrepris les démarches pour la tenue d'un référendum⁴³ dit proposition 22 (Cherry, 2021, p. 275 et 276). Deux parties s'affrontaient : celle du « oui » en faveur de la proposition 22 et celle du « non » en défaveur de cette proposition. Ces parties ont fait une campagne au coût de 224 millions de dollars. De ce montant, plus de 90% provenait de cinq grandes plateformes qui désiraient l'adoption de la proposition 22 : Uber, Lyft, DoorDash, Postmates et la société mère d'Instacart (Luna, 2020). De ce fait, il s'agit de « [...] l'un des référendums les plus suivis du pays et les plus coûteux de l'histoire de l'État » (Los Angeles Times, 2020, cité dans Dufresne et Leterme, 2021, p. 79). Le 3 novembre 2020, lors des élections présidentielles américaines, les électeurs ont voté majoritairement en faveur de la proposition à 58% contre 42% (Dufresne et Leterme, 2021, p. 79). Au final, la proposition 22 a fait en sorte d'ajouter le chapitre 10.5 au *Business and Professions Code*⁴⁴. Les travailleurs de plateformes de transport et de livraison ont par conséquent été exclus de la *loi AB5* et sont depuis considérés comme des travailleurs indépendants. Ils bénéficient toutefois de droits et de protections auxquels les autres travailleurs indépendants n'ont pas accès. À titre d'exemple, ils ont droit « à un revenu minimum en fonction du temps consacré aux trajets » et à une assurance contre les accidents de travail (Cherry, 2021, p. 276). Par contre, ils n'ont pas le droit de s'organiser collectivement (Cherry, 2021, p. 276).

L'expérience californienne n'est pas terminée. En août 2021, la Cour supérieure de l'État de la Californie a déclaré inconstitutionnelle et inapplicable la proposition 22 donnant ainsi raison au *Service Employees International Union* ainsi qu'à des travailleurs (Roosevelt et

⁴² *People v. Uber Techs, Inc.*, 56 Cal. App. 5th 266, Cal. Ct. App. 2020, dans Cherry, 2021, p. 275.

⁴³ « En Californie, les électeurs peuvent déclencher un référendum si l'initiative est soutenue par plus de 5% de l'électorat actif » (Dufresne et Leterme, 2021, p. 79).

⁴⁴ *California Business and Professions Code*, dans Rani et al., 2021, p. 246.

Hussain, 2021). En mars 2023, les juges de la Cour d'appel ont infirmé la décision de première instance (Browning, 2023).

Les expériences françaises et californiennes ne créent pas un statut juridique intermédiaire entre le statut de salarié et le statut de travailleur indépendant. Sans remettre en cause leur statut de travailleur indépendant, elles accordent toutefois aux travailleurs de plateformes certains droits prévus aux lois du travail ou certains droits auxquels n'ont pas accès les autres travailleurs. C'est pourquoi, dans la littérature, l'expérience californienne et plus spécifiquement la proposition 22 est qualifiée de « troisième voie » (Cherry, 2021, p. 276; Dufresne et Leterme, 2021, p. 80). Ce qualificatif pourrait aussi s'appliquer à la loi française.

c) Des protections pour les travailleurs de plateformes sans égard à leur statut

Dans les deux premiers modèles exposés précédemment, la question du statut juridique des travailleurs et entreprises de plateformes est abordée explicitement par le législateur dans un cadre binaire : le travailleur de plateforme est un salarié ou un travailleur indépendant. Dans le troisième modèle, les mesures législatives visent spécifiquement les travailleurs et entreprises de plateformes sans que leur statut juridique soit expressément déterminé.

Après l'Espagne, la France et la Californie, la province de l'Ontario a elle aussi choisi de fournir un cadre légal aux travailleurs de plateformes par l'entremise d'une nouvelle loi : la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*⁴⁵ (ci-après « LDTPN »). La loi a reçu la sanction royale en avril 2022, mais au moment d'écrire ces lignes, elle n'était toujours pas en vigueur. Parmi les lois présentées, la nouvelle loi ontarienne est la seule qui encadre les travailleurs de plateformes au sens large c'est-à-dire quel que soit leur statut juridique ou les secteurs dans lesquels ils travaillent. L'objet de cette loi est en effet « [...] d'établir certains droits pour des travailleurs, que ces travailleurs soient ou non des employés »⁴⁶. Le *travailleur* visé est un « [...] particulier qui exécute un

⁴⁵ L.O. 2022, c. 7, annexe 1 (ci-après « LDTPN ») créée par la *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*, projet de loi n° 88 (sanctionné – 11 avril 2022), 2^e sess., 42^e légis. (ON).

⁴⁶ *Id.*, art. 2.

travail sur plateforme numérique » [nos italiques]⁴⁷. Le *travail sur une plateforme numérique* est défini comme « [...] la prestation, moyennant paiement, de services prescrits, notamment de covoiturage, de livraison ou de messagerie, par des travailleurs à qui un *exploitant* offre des affectations de travail au moyen d'une *plateforme numérique* » [nos italiques]⁴⁸. La *plateforme numérique* est définie comme « [...] une plateforme en ligne qui permet à des travailleurs de choisir d'accepter ou de refuser un travail sur plateforme numérique »⁴⁹. Enfin, l'*exploitant* visé est « [...] la personne qui facilite, au moyen d'une plateforme numérique, l'exécution d'un travail sur plateforme numérique par des travailleurs »⁵⁰. Ces définitions permettent de cerner le champ d'application personnel de la loi sans qu'aucune référence ne soit faite aux notions de salarié ou d'entrepreneur indépendant. Il est intéressant de noter que les agences de placement temporaire visées en Ontario par des dispositions particulières de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* sont exclues de la définition d'exploitant au sens de la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs numériques*⁵¹.

La LDTPN accorde aux travailleurs de plateformes certains droits. En ce qui a trait à la rémunération, la loi prévoit notamment que les travailleurs ont droit, pour chacune des affectations de travail qu'ils effectuent, au salaire minimum applicable dans la province⁵². Actuellement, il est de 15,50\$ de l'heure⁵³. La loi prévoit aussi que ces travailleurs doivent pouvoir être en mesure de conserver les pourboires qu'ils reçoivent et que ceux-ci ne sont pas pris en compte dans le calcul du salaire minimum⁵⁴ et qu'ils ont droit au paiement régulier de leur salaire suivant une période de paie établie par l'exploitant⁵⁵. La loi octroie aussi aux travailleurs un droit à l'information lorsqu'ils accèdent pour la première fois à la plateforme et lors des affectations subséquentes. Dans les 24 heures qui suivent l'octroi à

⁴⁷ *Id.*, art. 1(1).

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Id.*

⁵² *Id.*, art. 9.

⁵³ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, c. 41, art. 23.1(1) 1 iv.

⁵⁴ Art. 9(2) et 10 LDTPN.

⁵⁵ *Id.*, art. 8 : « L'exploitant établit une période de paie répétitive et une journée de paie répétitive [« [...] a recurring pay period and a recurring pay day [...] » dans la version anglaise de la loi] et verse les sommes gagnées pendant chaque période de paie ainsi que les pourboires ou autres gratifications qu'il a perçus pendant chaque période de paie au plus tard le jour de paie fixé pour cette période ».

un travailleur d'un droit d'accéder à la plateforme, l'entreprise doit lui mentionner certaines informations comme le mode de calcul de la paie, « les facteurs utilisés pour établir si des affectations de travail sont offertes aux travailleurs », si elle utilise un système d'évaluation du rendement et, si tel est le cas, les conséquences qui peuvent en découler⁵⁶. Lors d'une affectation de travail, la plateforme doit notamment mentionner au travailleur le montant approximatif qu'il recevra s'il décide de l'exécuter et les conséquences possibles de l'évaluation de son rendement lors de cette affectation ou de la non-exécution de cette affectation par le travailleur⁵⁷. Il arrive, dans certaines situations, que l'entreprise de plateforme décide de retirer au travailleur l'accès à la plateforme. Dans ce cas, elle devra, d'une part, lui faire part des motifs justifiant cette décision et d'autre part, si la suppression d'accès est de plus de 24h, lui envoyer un préavis de deux semaines⁵⁸. Il est interdit à l'exploitant d'imposer des mesures de représailles au travailleur notamment parce qu'il exerce un droit qui lui confère la loi ou qu'il porte plainte en vertu de la loi⁵⁹. Les droits et obligations prévus par la loi sont d'ordre public minimal : les parties ne peuvent y déroger par contrat, sauf pour les dispositions du contrat qui accordent au travailleur un « avantage supérieur » à celui prévu par la loi⁶⁰. Il est enfin précisé qu'un différend lié au travail entre une plateforme et un travailleur doit être résolu en Ontario⁶¹.

d) Le bilan : des interventions législatives à la pièce?

Plusieurs observations se dégagent de la diversité des modèles entourant les statuts juridiques des travailleurs et entreprises de plateformes établis par des législations particulières. La première est plutôt technique : l'Espagne, la France et la Californie ont choisi de modifier des lois existantes afin d'y ajouter de nouvelles dispositions prenant en compte les enjeux liés au travail dans les plateformes numériques alors que l'Ontario a créé une nouvelle loi. La seconde est nettement plus importante : elle tient au contenu de ces

⁵⁶ *Id.*, art. 7(1).

⁵⁷ *Id.*, art. 7(4).

⁵⁸ *Id.*, art. 11.

⁵⁹ *Id.*, art. 13.

⁶⁰ *Id.*, art. 5.

⁶¹ *Id.*, art. 12.

dispositions législatives et aux enjeux entourant le statut des travailleurs et entreprises de plateformes.

Dans certains cas, on remarque que les droits et obligations des travailleurs et entreprises de plateformes sont abordés sans que la question du statut juridique de ces parties soit un enjeu clairement exprimé. Ainsi, la loi ontarienne prévoit des droits et obligations applicables aux travailleurs et entreprises de plateformes sans aborder la question du statut juridique des travailleurs. En France, la loi mentionne que les travailleurs de plateformes sont des travailleurs indépendants, tout en leur reconnaissant plusieurs droits et tout en reconnaissant les obligations des entreprises de plateformes. Dans ces cas, la politique législative à l'égard des travailleurs et entreprises de plateformes semble reposer sur le constat implicite voulant qu'il ne s'agit pas de travailleurs ou d'entreprises comme les autres, ce qui justifie de traiter de leurs droits ou de leurs obligations de manière spécifique sans pour autant les assujettir à l'ensemble de la législation de travail. À l'inverse, en Espagne, c'est par le statut juridique reconnu aux travailleurs de plateformes que ceux-ci ont accès, comme les autres salariés, aux avantages reconnus par les lois du travail.

Une troisième observation découle de notre survol de l'encadrement législatif des travailleurs et entreprises de plateformes : celui de la « sélectivité » des droits et des obligations reconnus aux travailleurs et entreprises de plateformes. À cet égard, l'exemple californien est riche d'enseignements. Même si les débats en Californie portaient sur le statut des travailleurs de plateformes, la proposition 22 leur reconnaît néanmoins des droits à titre de travailleurs indépendants. On remarque que le droit de s'organiser et de négocier collectivement ne figure pas parmi ceux-ci. Il ne figure pas non plus dans la loi ontarienne contrairement à la loi française qui reconnaît le dialogue social entre les travailleurs et entreprises de plateformes.

Cette sélectivité s'exprime aussi par les plateformes visées : plusieurs normes législatives ne concernent en effet que certains types de plateformes et non l'ensemble des travailleurs et entreprises. Ainsi, en France, même si certaines normes visent tous les travailleurs indépendants, d'autres visent de manière spécifique les travailleurs de plateformes de

transport et de livraison. En Californie, le débat entourant le statut des travailleurs de plateformes ne concernait, lors du référendum, que les plateformes de transport et de livraison.

ii. L'application des statuts juridiques existants aux travailleurs et entreprises de plateformes par les tribunaux

Face à la législation « à la pièce » qui semble émerger dans différents systèmes, une autre question se pose pour cerner l'influence du contexte juridique sur le statut des travailleurs et entreprises de plateformes. L'application des statuts juridiques existant déjà dans les lois du travail serait-elle une manière de contrer la « sélectivité » des droits des travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que ceux accordés aux autres travailleurs?

En France et en Espagne, depuis l'arrivée de cette nouvelle forme d'entreprise, d'importantes décisions ont porté sur la qualification de la relation contractuelle entre un travailleur et une entreprise de plateforme notamment lorsque cette dernière résilie le contrat les liant. En 2020, la Cour suprême espagnole⁶², le plus haut tribunal d'Espagne, avait déterminé qu'un travailleur d'une plateforme de livraison, Glovo, était lié à un contrat de travail (Valéry, 2021). Depuis 2018, la plus haute juridiction française s'est penchée à quelques reprises sur la question du statut des travailleurs de plateformes et a tranché, dans certains cas, en faveur de la requalification de leur contrat en un contrat de travail. Deux de ces décisions ont particulièrement retenu l'attention au niveau international. La première, datant de 2018, concernait la plateforme de livraison de repas Take Eat Easy⁶³ alors que la deuxième, rendue moins de deux ans plus tard, concernait la plateforme de transport Uber⁶⁴.

Même si les décisions des tribunaux portent sur des cas précis et n'ont d'effet que pour les parties au litige, leur influence peut aller au-delà du cas particulier qu'elles doivent

⁶² Tribunal Supremo, sala de lo Social, STS 2924/2020, dans Valéry, 2021.

⁶³ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

⁶⁴ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

trancher. Par exemple, ce sont les conclusions de décisions qui ont mené les États à insérer de nouvelles dispositions législatives à l'intérieur d'un régime existant ou encore qui ont influencé une disposition d'une nouvelle loi spécifique aux travailleurs de plateformes : en Espagne avec la décision *Glovo*⁶⁵, en Californie avec la décision *Dynamex*⁶⁶ et en Ontario avec la décision *Heller*⁶⁷. Des décisions favorables à la reconnaissance du statut de salarié des travailleurs de plateformes pourraient aussi entraîner une plus grande mobilisation des tribunaux par ceux-ci, ce qui pourrait mener à terme à une évolution durable de la jurisprudence. Rappelons que les critères jurisprudentiels classiques sur le contrôle du travail et la subordination juridique utilisés pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail se sont modifiés au fil du temps au contact de l'évolution du travail lui-même (Gagnon et Langlois Avocats, s.e.n.c.r.l., 2022, par. 93 et 94; Jobin, 2022, par. 34-37 et 50-103; Tremblay et Vallée, 2021, par. 12 et 13). Il serait intéressant de voir si une telle évolution est perceptible dans la jurisprudence concernant les travailleurs et entreprises de plateformes.

Pour ces raisons, une étude jurisprudentielle exploratoire est utile pour cerner l'influence du contexte juridique sur le statut des travailleurs et entreprises de plateformes.

2.2 Le statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en droit du travail : une étude jurisprudentielle

L'un des défis de l'étude jurisprudentielle que nous voulons réaliser réside dans le choix des systèmes étudiés. Trois critères ont guidé notre choix. D'une part, il fallait qu'au moins une décision appliquant les statuts existant dans la législation du travail à des travailleurs ou entreprises de plateformes ait été rendue dans ces systèmes. D'autre part, ces décisions devaient être rédigées en français ou en anglais pour que nous puissions en faire l'analyse. Enfin, il fallait tenir compte des approches différentes qui existent, suivant les systèmes, sur la définition des statuts juridiques permettant aux travailleurs d'accéder à la législation

⁶⁵ Tribunal Supremo, sala de lo Social, STS 2924/2020, dans Dufresne et Leterme, 2021, p. 87.

⁶⁶ *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*, préc., note 38.

⁶⁷ *Uber Technologies Inc. c. Heller*, 2020 CSC 16, dans Trudeau, 2020.

du travail. Les prochaines sections présentent les systèmes juridiques retenus (2.2.1) ainsi que les questions de recherche auxquelles nous voulons répondre par l'analyse jurisprudentielle (2.2.2) et les indicateurs ayant guidé l'analyse du contenu de la jurisprudence (2.2.3).

2.2.1. La sélection des systèmes juridiques étudiés

Les systèmes juridiques que nous avons étudiés aux fins de notre analyse jurisprudentielle ont été choisis parce que l'un est basé sur une approche binaire où les travailleurs sont soit des salariés, soit des travailleurs indépendants suivant qu'ils soient ou non subordonnés juridiquement (i), alors que l'autre comporte, dans certaines de ses lois du travail, un statut juridique intermédiaire d'« entrepreneur dépendant » qui assimile un travailleur économiquement dépendant à un travailleur salarié (ou employé) (ii).

i. L'analyse de la jurisprudence dans un modèle binaire : le cas français

À l'international, plusieurs systèmes juridiques reconnaissent deux catégories de travailleurs : les salariés, liés à l'employeur par un contrat de travail et protégés par la législation du travail, et les travailleurs ou entrepreneurs indépendants liés à un client par un contrat d'entreprise. Dans ce modèle binaire, des critères permettent de tracer la frontière entre le travail salarié et le travail indépendant, entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise. Le droit français se caractérise par un modèle binaire. Il en est de même pour le droit québécois ainsi que pour plusieurs lois du travail applicables aux entreprises de compétence fédérale et aux entreprises relevant de la compétence législative des autres provinces canadiennes.

Notre étude jurisprudentielle portera sur la France parce que plusieurs décisions ont été rendues dans lesquelles il s'agissait de qualifier la nature du contrat liant un travailleur à une plateforme de travail à l'aide des éléments caractéristiques du contrat de travail. Afin d'interpréter correctement la jurisprudence française, nous avons d'abord dû consulter la doctrine pour connaître les critères utilisés en droit français pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail. Nous avons aussi dû nous former à la lecture des décisions

françaises, dont la rédaction synthétique est très différente de celle qui caractérise les décisions au Canada. La manière de sélectionner ces décisions (période, mots-clés, base de données) est exposée dans le chapitre 3.

Le modèle binaire français est très similaire à celui qui existe au Québec. C'est pourquoi nous pensons que les résultats de notre analyse seront pertinents pour le Québec.

ii. L'analyse de la jurisprudence dans un modèle intégrant un statut intermédiaire : l'entrepreneur dépendant au Canada

Dans d'autres systèmes, comme l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni, l'enjeu juridique se présente différemment parce que ces systèmes ont choisi de s'écarter de cette vision dichotomique traditionnelle opposant le statut de salarié à celui de travailleur indépendant et intègrent à leur législation un ou des statuts juridiques intermédiaires entre ces deux statuts (Gomes, 2017).

Le premier exemple est celui où un travailleur dépendant économiquement de son donneur d'ordre bénéficie de droits et protections, mais dans une moindre mesure qu'un salarié. Le Royaume-Uni ainsi que l'Espagne ont opté pour ce type de tiers statut. Ces travailleurs se nomment respectivement les *workers* et les TRADE (*Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*) (Gomes, 2017). En février 2021, au Royaume-Uni, la Cour suprême⁶⁸ a conclu, après une bataille de cinq ans devant les tribunaux, qu'un groupe de chauffeurs de l'entreprise de plateforme Uber sont des *workers*. Puisqu'il s'agissait d'une décision, ce n'est pas l'ensemble des chauffeurs d'Uber du Royaume-Uni, mais seulement un groupe de chauffeurs qui sont requalifiés en tant que *workers*. En d'autres mots, le statut juridique des chauffeurs ne faisant pas partie du litige demeure inchangé. Cependant, moins d'un mois après la décision de la Cour suprême, Uber a annoncé que l'ensemble de ses 70 000 chauffeurs du Royaume-Uni auraient dorénavant le statut de *worker* (Satariano, 2021).

⁶⁸ *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5, dans The Supreme Court, 2021 (Press summary).

Le deuxième exemple est celui où des « entrepreneurs dépendants » sont assimilés, pour certaines lois, à des salariés (employés) et bénéficient ainsi des régimes de protection prévus par ces lois. Au Canada, ce statut d'« entrepreneur dépendant » (« *dependent contractor* ») existe dans les lois portant sur les rapports collectifs du travail dans le droit fédéral du travail⁶⁹ ainsi que dans les lois en Ontario⁷⁰, en Colombie-Britannique⁷¹, en Alberta⁷² et à Terre-Neuve-et-Labrador⁷³. Ce statut d'« entrepreneur dépendant » n'est reconnu dans aucune loi québécoise, même si certaines élargissent leur champ d'application à des personnes qui pourraient ne pas correspondre parfaitement aux critères classiques du contrat de travail. Il en est ainsi de l'assimilation de certains travailleurs autonomes à des « travailleurs » visés par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* au Québec⁷⁴ (ci-après « L.a.t.m.p. ») (Tremblay et Vallée, 2021, par. 46-59) et de la définition élargie de la notion de salarié qui se trouve dans la *Loi sur les normes du travail*⁷⁵.

Dans tous ces cas, ces statuts ont en commun de ne pas s'appliquer spécifiquement aux travailleurs et entreprises de plateformes. Mais nous pensons qu'il est intéressant de voir s'ils pourraient s'y appliquer.

Pour ce faire, nous avons choisi d'analyser la jurisprudence appliquant ou interprétant un statut intermédiaire, celui d'« entrepreneur dépendant », dans le contexte du travail de plateforme au Canada. La manière de sélectionner ces décisions (période, mots-clés, base de données) est exposée dans le chapitre 3.

⁶⁹ Voir la partie I du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 3(1). Ce statut ne s'applique que dans la partie I du *Code canadien du travail* qui porte sur les relations collectives du travail.

⁷⁰ *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c. 1, annexe A, art. 1(1).

⁷¹ *Labour Relations Code*, R.S.B.C. 1996, c. 244, s. 1(1).

⁷² *Labour Relations Code*, R.S.A. 2000, c. L-1, s. 1(1)(h.01).

⁷³ *Labour Relations Act*, R.S.N.L. 1990, c. L-1, s. 2(1)(k).

⁷⁴ RLRQ, c. A-3.001, art. 2 et 9. Notons que cette loi utilise le terme « travailleur » plutôt que le terme « salarié » pour délimiter son champ d'application personnel. Le travailleur est « une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage [...] » (art. 2).

⁷⁵ Art. 1 al. 1 (10) L.n.t. : le mot « salarié » « [...] comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel: i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine; ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique; iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat ». Même si on a parfois qualifié d'« entrepreneurs dépendants » les travailleurs visés par cette définition élargie, « [u]n tel procédé comporte un danger de confusion [...] » puisque le statut d'entrepreneur dépendant reconnu dans les lois canadiennes est défini « [...] dans des termes très différents de ceux utilisés à la *Loi sur les normes du travail* » (Jobin, 2022, par. 157).

2.2.2 Les questions de recherche

La question de recherche principale à laquelle nous tentons de répondre par notre étude jurisprudentielle est la suivante : **l'application des statuts juridiques existant déjà dans les lois du travail permet-elle de protéger les travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que les autres travailleurs?** Pour traiter de cette question générale, il fallait tenir compte des différences qui existent entre les systèmes privilégiant un modèle binaire comme le droit français (question 1) et ceux consacrant un statut juridique intermédiaire comme celui d'entrepreneur dépendant existant dans certaines lois au Canada (question 2). Enfin, nous nous appuyerons sur la jurisprudence étudiée pour apporter des éléments de réflexions quant à savoir si un modèle (modèle binaire, statut intermédiaire) paraît plus favorable qu'un autre pour la protection des travailleurs de plateformes (question 3).

Question 1 – En France, qui se caractérise par un modèle binaire, les critères constitutifs du contrat de travail permettent-ils de reconnaître les statuts de salarié et d'employeur aux travailleurs et entreprises de plateformes?

L'objectif n'est pas de compiler la proportion de décisions françaises qui reconnaissent l'existence d'un contrat de travail entre le travailleur et l'entreprise de plateforme. Il s'agit de voir comment les critères constitutifs du contrat de travail sont appliqués ou interprétés. C'est pourquoi les décisions qui ne reconnaissent pas l'existence d'un contrat de travail sont tout aussi intéressantes que celles qui le reconnaissent.

Pour répondre à cette question, il faudra, dans un premier temps, être attentif aux faits rapportés dans chaque décision pour comprendre le mode d'organisation du travail caractéristique de l'entreprise de plateforme en cause. Dans un deuxième temps, il s'agira de voir comment les critères constitutifs du contrat de travail, en particulier celui de la subordination juridique, sont appliqués dans ce contexte organisationnel et détecter l'émergence de nouveaux critères ou de nouveaux indices de subordination juridique.

Question 2 – Au Canada, les travailleurs de plateformes sont-ils considérés comme des entrepreneurs dépendants là où ce statut existe dans la législation?

L'objectif n'est pas de compiler la proportion de décisions canadiennes qui reconnaissent que le travailleur de plateforme est un entrepreneur dépendant. Il s'agit plutôt de voir comment les critères constitutifs de ce statut sont appliqués ou interprétés dans le contexte des plateformes numériques de travail.

La démarche d'analyse est similaire à celle que nous avons décrite pour la première question. Nous nous arrêtons dans un premier temps aux faits rapportés dans chaque décision pour comprendre le mode d'organisation du travail caractéristique de l'entreprise de plateforme en cause. Dans un deuxième temps, nous examinerons comment les critères permettant de reconnaître le statut d'entrepreneur dépendant, en particulier celui de la dépendance économique qui est propre à ce statut, sont appliqués dans ce contexte organisationnel et détecter l'émergence de nouveaux critères ou de nouveaux indices de dépendance économique.

Question 3 – Le statut de salarié ou d'entrepreneur dépendant : quel est le meilleur modèle pour la protection des travailleurs de plateformes?

La question de l'ajout d'un statut « entrepreneur dépendant » au *Code du travail* s'est déjà posée au Québec au début des années 2000, l'enjeu étant alors de pouvoir y intégrer certains travailleurs autonomes⁷⁶. Le choix que nous avons fait d'analyser la jurisprudence rendue dans deux systèmes différents, l'un s'inscrivant dans une approche binaire, l'autre comportant un statut d'entrepreneur dépendant, nous permettra d'explorer à nouveau cette question pour les travailleurs de plateformes. Pour ce faire, nous comparerons des décisions françaises et canadiennes qui ont été rendues pour des types ou des entreprises de

⁷⁶ Le Projet de loi 182 [*Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, projet de loi n° 182 (Consultation générale – 2001), 1^{re} sess., 36^e légis. (Qc), art. 1(4)], proposait que soit assimilé au salarié « l'entrepreneur ou prestataire de services dépendant » dans un nouveau paragraphe k.1 à l'art. 1 du *Code du travail*. Ce projet est mort au feuillet à la suite de la fermeture de la session parlementaire et au début d'une nouvelle session au printemps 2001.

plateformes similaires ou comparables du point de vue de l'organisation du travail. Les résultats de cette analyse comparative exploratoire pourraient nourrir la réflexion sur la meilleure manière de garantir l'accès des travailleurs de plateformes aux protections conférées par les lois du travail.

2.2.3 L'analyse de contenu

Pour répondre à ces questions de recherche, l'analyse du contenu de chaque décision est organisée autour de cinq indicateurs. Certains (les faits et le raisonnement juridique) sont au cœur de nos questions de recherche. D'autres sont retenus parce qu'ils nous permettent de bien cerner le contexte d'une décision (les parties impliquées, le recours exercé et les prétentions des parties) ou ses conséquences (les plateformes visées, les droits et protections des travailleurs en cause). S'agissant d'une analyse de contenu, il se peut que d'autres indicateurs pertinents se révèlent au moment de l'analyse.

○ Le contexte de la décision : faits rapportés et parties impliquées

L'analyse jurisprudentielle peut s'avérer particulièrement riche parce que les décisions comportent un exposé des faits susceptible d'illustrer le fonctionnement concret des entreprises de plateformes visées dans un litige (Vallée, 2022, p. 77-79). C'est pourquoi une attention particulière sera apportée aux *faits rapportés dans les décisions*. Que révèlent-ils sur l'organisation du travail dans les entreprises de plateformes? Cette organisation du travail est-elle comparable d'une plateforme à une autre? Peut-on faire des liens entre les caractéristiques de l'organisation du travail et les conclusions de la décision quant au statut juridique des travailleurs et entreprises de plateformes? La typologie relative au degré de prescriptions et d'incitations des plateformes sera aussi prise en compte dans cette analyse. Rappelons que dans ses travaux, Galière présente trois types de plateformes en lien avec ces critères. On peut penser que l'existence d'un contrat de travail et du statut juridique de salarié pourrait être plus aisément reconnue dans les plateformes « opératrices » qui se caractérisent par un degré élevé de prescriptions et d'incitations en ce qui concerne la prestation des travailleurs. L'analyse jurisprudentielle, parce qu'elle repose sur un exposé des faits et l'application de critères relatifs au contrôle exercé ou non

par la plateforme sur la prestation du travailleur pourrait permettre d'enrichir cette piste d'analyse.

Pour interpréter correctement une décision et les enjeux qu'elle soulève, nous noterons aussi les *parties impliquées*. Qui a initié le recours? Est-ce qu'il s'agit du travailleur lui-même, du syndicat ou d'un autre type d'association? À l'opposé, qu'en est-il du côté de l'entreprise de plateforme? Est-ce qu'il s'agit de l'entreprise de plateforme elle-même, d'un employé ou d'un mandataire liquidateur? Outre la partie demanderesse et défenderesse, y a-t-il des parties intervenantes?

○ **Les recours et les prétentions des parties**

Pour interpréter correctement une décision, il faut aussi bien cerner le recours qui est choisi par la partie demanderesse en fonction de son objet, c'est-à-dire de ce qu'elle cherche à obtenir. Nous retiendrons les cas où dans le cadre de ces recours, le tribunal doit se prononcer sur la qualification du contrat de travail ou la détermination du statut juridique des travailleurs ou entreprises de plateformes. Ce serait le cas, par exemple, d'une requête en accréditation syndicale, lorsque la question du statut juridique des travailleurs que l'association veut représenter est soulevée par la plateforme et doit être tranchée par le tribunal, ou d'une demande portant sur une indemnité de rupture du contrat de travail par un travailleur, lorsque la qualification de ce contrat est contestée.

○ **Le raisonnement juridique**

Nous porterons attention aux critères utilisés par le juge dans les décisions qui portent sur le statut des travailleurs de plateformes. L'examen de la jurisprudence permettra de voir comment les critères classiques de détermination du statut de salarié ou d'entrepreneur dépendant sont appliqués ou interprétés dans le contexte des plateformes numériques de travail. Nous nous attarderons aux notions de subordination juridique et de dépendance économique et à la façon dont elles ont été interprétées. Ont-elles été interprétées à l'aide de critères traditionnels ou renouvelés? Se caractérisent-elles par une interprétation souple des critères existants? La question des relations tripartites a-t-elle été soulevée? En plus de

ces notions, nous allons regarder si d'autres critères ont été pris en compte par le décideur afin de trancher la question du statut d'un travailleur et d'une entreprise de plateforme.

○ **Les plateformes visées**

Dans le premier chapitre, la typologie portant sur les plateformes numériques de travail a démontré la diversité de cette catégorie de plateforme. En effet, nous avons vu qu'il existe quatre grandes catégories de plateformes de travail qui se composent de différents types de plateformes de travail. Nous voulons voir si la décision du tribunal vise une catégorie⁷⁷, un type⁷⁸ ou une entreprise⁷⁹ de plateforme en particulier. Par exemple, les décisions portent-elles sur les plateformes de travail en ligne ou sur les plateformes de travail localisé? Parmi celles-ci, les plateformes de transport ou de livraison sont-elles plus souvent impliquées dans les litiges ayant donné lieu aux décisions?

○ **Les droits et protections des travailleurs**

Nous porterons finalement attention aux conséquences du statut juridique reconnu aux travailleurs et aux entreprises des plateformes numériques dans ces décisions. Ces conséquences tiennent à l'ampleur des droits et protections reconnus aux travailleurs de plateformes par l'entremise d'une décision d'un tribunal. Le statut reconnu aux travailleurs de plateformes par une décision d'un tribunal leur permet-il d'accéder à l'ensemble des droits conférés aux salariés dans un système juridique donné ou à certains de ces droits? Par exemple, le *Code du travail* français codifie l'ensemble des droits et obligations des salariés et des employeurs : la reconnaissance du statut de salarié du travailleur de plateforme lui permet d'accéder à une large protection. En raison du morcellement législatif qui existe au Canada, le statut de salarié ou d'entrepreneur dépendant ne vaut, lorsqu'il est retenu, que pour la loi qu'il le prévoit. Ce facteur permettrait de voir en quoi

⁷⁷ Il y a quatre catégories de plateformes à savoir les plateformes de travail en ligne où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 1), les plateformes de travail en ligne où les tâches sont attribuées à la foule (catégorie 2), les plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 3) ainsi que les plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à la foule (catégorie 4).

⁷⁸ Les types de plateformes numériques de travail auxquels nous nous intéressons sont les plateformes de travail indépendant, les plateformes de microtravail en ligne et localisé, les plateformes de transport, les plateformes de livraison et les plateformes de services aux particuliers.

⁷⁹ 99designs, Microworkers, Rappi, TaskRabbit et Uber sont des exemples d'entreprises de plateformes.

le statut conféré aux travailleurs de plateformes permet de corriger la situation de précarité dans laquelle ils peuvent se trouver.

La grille d'analyse utilisant ces indicateurs est reproduite en annexe.

Chapitre 3 – Présentation et analyse des résultats

Dans ce troisième chapitre, nous tenterons de répondre à notre question de recherche principale qui est la suivante : **l'application des statuts juridiques existant déjà dans les lois du travail permet-elle de protéger les travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que les autres travailleurs?** Pour ce faire, nous avons procédé à une étude jurisprudentielle structurée autour de trois questions de recherche. Les trois sections de ce chapitre sont consacrées à la présentation des résultats de cette étude. La première expose ceux du cas français et de son modèle binaire et répond à notre première question de recherche (3.1) et la seconde ceux du cas canadien et de son tiers statut et répond à notre deuxième question de recherche (3.2). Nous terminons par un bilan qui a pour objectif d'apporter des éléments de réponse à notre troisième question de recherche quant à la meilleure manière de garantir l'accès des travailleurs de plateformes aux protections conférées par les lois du travail (3.3).

3.1 Le modèle binaire : l'exemple français

Dans plusieurs systèmes juridiques internationaux, le statut des travailleurs est fondé sur un modèle binaire. C'est le cas du droit du travail français et c'est pourquoi nous l'avons sélectionné dans le cadre de notre étude. Cette première section, consacrée à l'exemple français, se divise en trois parties. Dans la première, nous abordons et définissons, à l'aide de la doctrine et de la jurisprudence, deux concepts juridiques fondamentaux en droit du travail français : le contrat de travail ainsi que le contrat d'entreprise ou de prestation de services (3.1.1). La deuxième est consacrée à la sélection et à la présentation des décisions françaises sur les travailleurs de plateformes (3.1.2). Dans la dernière partie, nous analysons le contenu de ces décisions afin de répondre à notre première question de recherche qui vise spécifiquement l'exemple français (3.1.3).

3.1.1 La définition du contrat de travail et du contrat d'entreprise ou de prestation de services

Le droit du travail français, comme le Québec, est basé sur un modèle binaire, les travailleurs ont soit le statut de travailleurs salariés ou de travailleurs indépendants⁸⁰. Le travailleur salarié est lié par un contrat de travail à un employeur alors que le travailleur indépendant est lié par un contrat d'entreprise ou de prestation de services à un client.

Le *Code du travail* français ne définit pas le contrat de travail. Cette notion a plutôt été définie par la doctrine comme « [...] la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération » (Camerlynck, 1968, p. 45). Essentiellement, trois critères doivent être réunis pour qualifier le contrat liant deux parties de contrat de travail. D'abord, (1) une prestation de travail doit avoir été fournie par un salarié. La Cour de cassation (2009) dans un communiqué publié à la suite de l'arrêt *Île de la tentation* a affirmé :

[...] dès lors qu'elle est exécutée, non pas à titre d'activité privée mais dans un lien de subordination, pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un bien ayant une valeur économique, l'activité, quelle qu'elle soit, peu important qu'elle soit ludique ou exempte de pénibilité, est une prestation de travail soumise au droit du travail. (p. 2)

Cette prestation peut être physique ou intellectuelle et doit avoir été fournie personnellement par le salarié. De ce fait, il ne pourra se faire remplacer ou procéder à l'embauche de travailleurs pour l'aider à effectuer ses tâches (Auzero et al., 2021, par. 198 et 211) En contrepartie de cette prestation de travail, (2) une rémunération doit être versée au salarié par l'employeur. Il s'agit donc d'un contrat à titre onéreux. La rémunération peut être pécuniaire (en argent) ou en nature (ex. électricité, logement, téléphone) (Auzero et al., 2021, par. 199). Finalement, (3) un lien de subordination (ou un état de subordination) doit pouvoir s'observer entre le salarié et l'employeur (Auzero et al., 2021, par. 200-203). Ce critère a été défini en 1996 par l'arrêt *Société générale* comme étant « [...] l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des

⁸⁰ Également appelé travailleurs non salariés, entrepreneurs indépendants ou prestataires de services.

directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné [...] »⁸¹.

Pour déterminer s'il y a l'existence d'un lien de subordination entre deux acteurs, les tribunaux analysent la « preuve directe » (Auzero et al., 2021, par. 205). Autrement dit, ils vont observer si l'une des parties exerce un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'égard de l'autre. Si cette preuve ne peut être faite, ils ont alors recours à la « technique du faisceau d'indices » qui :

[...] revient pour les juges à collecter des éléments qui, sans être ni nécessaires ni suffisants, laissent à penser qu'une subordination était en l'espèce probable. L'accumulation de tels indices peut alors conduire à la preuve d'une subordination et, par la suite, à la qualification de « contrat de travail. » (Auzero et al., 2021, par. 206)

Les indices utilisés par les juges sont notamment :

- Le lieu de travail;
- L'horaire de travail;
- La fourniture du matériel et de l'équipement;
- Le mode de rémunération;
- La répartition des risques;
- La dépendance économique;
- Le traitement du travailleur comme un salarié;
- L'intégration dans un service organisé;
- La constitution d'une clientèle propre;
- Le choix des tarifs (Auzero et al., 2021, par. 203 et 207-215).

En ce qui concerne l'indice du travail au sein d'un service organisé, l'arrêt *Société générale* rendu le 13 novembre 1996 mentionne qu'il peut être un indice du lien de subordination seulement si « [...] l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail »⁸². Il s'agit d'une condition *sine qua non* comme le démontre la récente décision *Voxtur*⁸³ que nous présentons plus loin.

⁸¹ Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187.

⁸² *Id.*

⁸³ Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870.

La qualification de contrat de travail est d'ordre public (Auzero et al., 2021, par. 202). De ce fait, « [...] l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais *des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » [nos italiques]⁸⁴. À titre d'exemple, si le contrat signé entre les parties comporte des termes qui ne sont pas associés au contrat de travail (ex. faire référence au travailleur par l'emploi du terme « entrepreneur ») ou nomme le contrat comme étant un contrat d'entreprise (ex. dans le titre), cela n'y changera rien devant les tribunaux si, dans les faits, il s'agit d'un contrat de travail.

Pour ce qui est du contrat d'entreprise ou de prestation de services, comme le contrat de travail, il n'est pas défini dans le *Code du travail* français. Pour Auzero et al. (2021),

[l]e contrat d'entreprise est un contrat par lequel un entrepreneur s'engage à réaliser une tâche précise pour le compte d'un tiers, moyennant rémunération. Cet entrepreneur et son personnel ne sont pas subordonnés au bénéficiaire du travail réalisé. Et leurs rapports sont ceux d'un fournisseur à un client. (par. 318)

Ce contrat comporte deux éléments constitutifs : (1) la réalisation d'un ouvrage par un entrepreneur (ou la fourniture d'un service par un prestataire dans le cas d'un contrat de prestation de services) en contrepartie (2) d'une rémunération qui lui versée par le client. L'élément qui distingue le contrat de travail du contrat d'entreprise ou de prestation de services est le critère du lien de subordination. Contrairement au salarié, l'entrepreneur et le prestataire de services effectuent leur travail de façon autonome et ne sont pas subordonnés au client. En revanche, le statut de salarié comporte un avantage majeur. Cet avantage réside dans le fait qu'il bénéficie des droits et des protections prévus au *Code du travail* ce qui n'est pas le cas de l'entrepreneur et du prestataire de services. Par conséquent, il a droit au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), à l'indemnité de licenciement, aux congés payés, au temps de pause, au paiement d'heures supplémentaires et au repos quotidien. Il a également accès au régime général de la Sécurité sociale et à

⁸⁴ Soc. 19 déc. 2000, n° 98-40.572. (arrêt *Labbane*)

l'assurance-chômage ainsi qu'au droit à la syndicalisation (Auzero et al., 2021, par. 195; Dockès, 2019, p. 8). En raison de ces avantages, des individus, comme les travailleurs de plateformes, saisissent les tribunaux pour demander la requalification de leur contrat d'entreprise ou de prestation de services en contrat de travail. À l'inverse, d'autres, comme les entreprises de plateformes, vont demander de requalifier leur contrat de travail en contrat d'entreprise ou de prestation de services.

Lors d'une demande de requalification d'un contrat de travail en contrat d'entreprise ou de prestation de services, il incombe à la partie qui soutient que le contrat de travail est « fictif » d'en faire la preuve. À l'inverse, lors d'une demande de requalification du contrat d'entreprise ou de prestation de services en contrat de travail, le fardeau de preuve est à la partie qui prétend que le contrat est un contrat de travail (Auzero et al., 2021, par. 204).

3.1.2 L'application aux travailleurs de plateformes : la jurisprudence

Avant de procéder à l'analyse de la jurisprudence française et de répondre à notre première question de recherche (3.1.3), nous allons décrire comment nous avons repéré les décisions retenues (i) et présenter chacune d'elles (ii).

i. Méthodologie

Comme nous l'avons mentionné, dans le cadre de notre étude, nous nous intéressons aux décisions ayant statué sur la relation contractuelle et le statut juridique d'un travailleur de plateforme. Pour repérer les décisions s'étant prononcées sur cette question, nous avons exploré quatre bases de données juridiques⁸⁵ pour ultimement n'en utiliser qu'une : Légifrance. Légifrance est un site du gouvernement français où se retrouvent outre de la jurisprudence (administrative, constitutionnelle, financière et judiciaire), les débats parlementaires, des conventions collectives, des documents administratifs ainsi que des textes législatifs et réglementaires.

⁸⁵ Dalloz Jurisprudence, Judilibre (base de données de la Cour de cassation), Légifrance et Lexis Advance Quicklaw.

Sur Légifrance, différents types de recherche peuvent être réalisés selon le désir de procéder à une recherche globale ou avancée. Pour notre part, nous avons utilisé l'interface « recherche avancée » qui permet d'effectuer une recherche par mots-clés et de sélectionner différents filtres dans le but d'affiner notre recherche. Avec cet outil de recherche, nous voulions d'abord repérer des décisions qui impliquent une plateforme numérique et c'est avec cet objectif que nous avons choisi nos mots-clés. Nous en avons sélectionné 12 puisque, comme mentionné dans le premier chapitre, la nouvelle technologie à laquelle nous nous intéressons est désignée par différentes terminologies tout comme l'orthographe qui varie en fonction des auteurs. Les mots-clés que nous avons utilisés sont : « plateforme digitale », « plate-forme digitale », « plateformes digitales », « plate-formes digitales », « plateforme numérique », « plate-forme numérique », « plateformes numériques », « plate-formes numériques », « plateforme web », « plate-forme web », « plateformes web » et « plate-formes web ». De cette façon, nous sommes assurée d'englober les différentes manières de faire référence à cette nouvelle technologie. À noter que nous avons choisi de ne pas effectuer de recherche avec le terme « plateforme » seul puisqu'il s'agit d'un terme large et qui est utilisé dans d'autres domaines par exemple en matière de santé et sécurité au travail.

Pour chacun de nos mots-clés, deux recherches ont été effectuées, une plus large et une autre plus restrictive. Pour la première, nous avons utilisé le filtre « tous les mots » faisant en sorte que les deux mots que composent notre mot-clé soient tous deux présents dans la décision, mais pas nécessairement à proximité. Pour la deuxième, nous avons sélectionné le filtre « expression exacte » de manière à avoir des décisions où se retrouve l'expression telle qu'écrite. Au total, nous avons donc procédé à 24 recherches dans la base de données pour lesquelles nous avons ajouté des filtres identiques en ce qui a trait à la source de droit, la juridiction et la période couverte.

La source de droit utilisée pour notre analyse est la jurisprudence et plus spécifiquement la jurisprudence judiciaire. Quant à la juridiction, nous avons choisi de nous concentrer sur les décisions de la Cour de cassation qui est le plus haut tribunal de France et de ne pas limiter notre recherche en termes de chambre (ex. la chambre sociale) puisque la question

de la qualification du contrat entre ces nouvelles formes d'entreprise et les travailleurs de plateformes ne se limite pas à une chambre spécifiquement, comme nous le verrons plus loin. Enfin, nous voulions des décisions qui ont été rendues entre le 28 novembre 2018, puisque c'est à cette date que la Cour de cassation a rendu son premier jugement sur la question, et le 11 juin 2022.

Ces recherches nous ont menée à un total de 32 décisions. Après avoir repéré les décisions de la Cour de cassation faisant référence à la notion de plateforme numérique, il fallait ensuite trouver, parmi ces 32 décisions, celles où le litige portait, entre autres, sur la qualification du contrat et sur le statut d'un travailleur de plateforme. Pour ce faire, nous devions procéder à la lecture des décisions. Si elle était courte, nous l'avons lue au complet. Si elle était plus longue, nous avons procédé en deux étapes. D'abord, nous avons lu la section « résumé » ainsi que « faits et procédure » afin de vérifier si la décision abordait la qualification du contrat et le statut juridique d'un travailleur de plateforme. Advenant le cas, nous la lisions alors dans son entièreté et dans le cas contraire, nous l'éliminions de notre étude. Au final, sept décisions ont été retenues.

En plus de la base de données Légifrance, nous avons repéré une dernière décision dans le rapport du conseiller de la décision de la Cour de cassation d'*Uber* datant du 4 mars 2020. Ainsi, nous analysons un total de huit décisions de la Cour de cassation dont six proviennent de la chambre sociale, une de la chambre commerciale et une de la chambre criminelle.

ii. Présentation des décisions

Pour déterminer le statut d'un travailleur de plateforme⁸⁶ ainsi que le type de contrat le liant à une plateforme, les juges de la Cour de cassation se sont fondés principalement sur deux articles de la section « Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié » du *Code du travail* : les articles L. 8221-5 et L. 8221-6. Parmi les décisions repérées et analysées, une se fonde sur l'article L. 8221-5 et sept sur l'article L. 8221-6.

⁸⁶ Nous utilisons le singulier dans le but d'alléger le texte. Par contre, certaines décisions concernent un travailleur alors que d'autres plusieurs.

L'article L. 8221-6 du *Code du travail* prévoit une présomption de non-salariat pour certains travailleurs (alinéa I). Cependant, elle peut être renversée et donner lieu à un contrat de travail si un lien de subordination juridique permanent est établi (alinéa II) :

I.-Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 214-18 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L. 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.⁸⁷

⁸⁷ Art. L. 8221-6 C. trav. Cette version de l'article est celle qui était en vigueur du 1^{er} septembre 2017 au 1^{er} janvier 2023 et donc celle sur laquelle la Cour de cassation s'est fondée dans les décisions que nous avons étudiées. Par la suite, une nouvelle version est entrée en vigueur où le paragraphe 1° de l'alinéa I a été modifié : « 1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ; » [nos italiques].

Les prochains paragraphes sont consacrés à la présentation des sept décisions où les juges se sont basés sur l'article L. 8221-6 du *Code du travail*. En utilisant cet article à titre de visa, certains juges de la Cour de cassation ont conclu à l'existence d'un contrat de travail entre un travailleur et une plateforme numérique alors que d'autres à un contrat de prestation de services. Pour cinq d'entre elles, la présomption de non-salariat a été renversée alors que dans deux cette présomption n'a pas été renversée. Commençons par les arrêts ayant conclu à l'existence d'un contrat de travail entre les parties.

En 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur le débat entourant la qualification d'un contrat entre un travailleur et une entreprise de plateforme. Dans cette décision⁸⁸, un coursier, victime de deux accidents de travail et immatriculé en qualité d'auto-entrepreneur, demande à la Cour de requalifier son contrat de prestation de services le liant à la plateforme Take Eat Easy, qui se spécialisait⁸⁹ dans la livraison de repas à vélo, en contrat de travail. Le 28 novembre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation, en se basant sur l'article L. 8221-6 du *Code du travail*, conclut à l'existence d'un lien de subordination entre les parties donnant ainsi raison au travailleur en cassant et en annulant la décision de la Cour d'appel qui avait rejeté sa demande de requalification.

Selon la Cour de cassation, Take Eat Easy possède un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Plus précisément, elle a basé sa décision sur deux éléments. Le premier est que l'application est munie d'un système de géolocalisation permettant à l'entreprise de connaître, en temps réel, la position du travailleur et de comptabiliser le nombre de kilomètres effectué par celui-ci. Le deuxième est que l'entreprise possède un pouvoir de sanction qui se traduit, selon ce qu'on en déduit des faits présentés, par l'entremise du système de pénalités (« strikes ») qui peut mener pour le coursier à une perte de bonus (deux strikes), à une convocation (trois strikes) ou à la désinscription des « shifts » (quarts de travail) réservés et à la désactivation de son compte (quatre strikes).

⁸⁸ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

⁸⁹ La plateforme Take Eat Easy est maintenant fermée.

Moins de deux ans plus tard, le 24 juin 2020, la chambre sociale s'est prononcée à nouveau, dans deux arrêts, sur la relation contractuelle entre un livreur et la plateforme de livraison de repas Take Eat Easy⁹⁰. Dans les deux arrêts, un livreur, immatriculé en qualité d'auto-entrepreneur, demande la requalification de son contrat en un contrat de travail après que l'entreprise ait mis fin à leur relation contractuelle. En se basant sur l'article L. 8221-6 du *Code du travail*, la Cour considère que les deux livreurs sont subordonnés à la plateforme parce qu'elle possède un pouvoir de direction, un pouvoir de contrôle par le biais d'un système de géolocalisation ainsi qu'un pouvoir de sanction en raison du système de pénalités (« strikes »). Notons que la Cour a retenu les mêmes indices de subordination pour conclure, dans les trois arrêts, que le travailleur de la plateforme de livraison à vélo Take Eat Easy avait le statut de salarié et non de travailleur indépendant.

Une deuxième entreprise de plateforme s'est retrouvée devant la chambre sociale de la plus haute juridiction française : Uber⁹¹. Dans cette affaire, un chauffeur voit son compte désactivé définitivement et demande à ce que son contrat soit requalifié en contrat de travail.

Dans ce cas-ci, ce ne sont pas deux, mais quatre indices qui ont été pris en considération par la Cour pour affirmer l'existence d'un lien de subordination entre les parties.

1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport,

2°) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire,

3°) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non,

⁹⁰ Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

⁹¹ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

4°) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques".⁹²

En raison de ces quatre indices de subordination, le chauffeur visé par le recours a le statut de salarié et est lié à la plateforme par un contrat de travail.

Plus récemment, la chambre commerciale de la Cour de cassation a rendu une nouvelle décision sur la question du statut des travailleurs de plateformes⁹³. Elle concerne cette fois-ci Transopco, l'entreprise qui possède la plateforme de transport française Chauffeur Privé⁹⁴. Dans cette décision, Transopco est accusé par l'un de ses concurrents, Viacab, de commettre des actes constitutifs de concurrence déloyale en raison de son non-respect des lois et des réglementations. En matière de droit du travail, on lui reproche d'effectuer du travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, car selon Viacab il y aurait un lien de subordination entre les chauffeurs et Transopco. En se fondant sur l'article 1240 du *Code civil* et l'article L. 8221-6 du *Code du travail*, la Cour de cassation a conclu que la Cour d'appel de Paris n'a pas analysé « [...] les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité [...] »⁹⁵ à savoir

[...] qu'il était interdit aux chauffeurs d'entrer en relation avec les clients obtenus par l'intermédiaire de l'application en dehors du temps de la course, qu'ils étaient géolocalisés en permanence dans leur véhicule, dans lequel ils étaient tenus de se trouver pour être mis en relation, que la procédure à suivre pour la réalisation d'une course correspondait à un véritable « ordre de course », les chauffeurs ne pouvant décider librement des conditions de réalisation de la prestation, que l'attribution des courses était faite par un programme informatique de sorte que les chauffeurs, dans la majorité des cas, ignoraient la destination des clients avant que ceux-ci ne soient montés à bord du véhicule et, de toute façon, ne pouvaient décider ou contrôler ni la durée de la course ni, finalement, leurs horaires de début et de fin de travail, qu'ils étaient soumis à un chiffre minimum de courses à réaliser, condition d'un bonus les empêchant de rechercher leur propre clientèle, et

⁹² *Id.*, voir le résumé.

⁹³ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

⁹⁴ Depuis, la plateforme a changé à deux reprises de nom. Une première fois pour Kapten et maintenant elle se nomme Free Now.

⁹⁵ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

qu'ils étaient soumis à un système de sanctions rigoureux excédant ce qui est classique en matière de contrat de prestation de service [...].⁹⁶

C'est sur la base de ces conditions que la Cour de cassation conclut à l'existence d'un lien de subordination, et par le fait même à un contrat de travail, entre la plateforme et ses chauffeurs.

À l'occasion de ces cinq derniers arrêts, la chambre sociale ainsi que la chambre commerciale de la Cour de cassation ont reconnu l'existence d'un lien de subordination entre un travailleur et une plateforme conduisant, par le fait même, à la requalification de leur contrat en contrat de travail. Cependant, cela n'est pas un automatisme. Cette même Cour a conclu, dans d'autres situations, à l'absence d'un lien de subordination entre une entreprise de plateforme et un travailleur. C'est le cas entre la plateforme Brigad et les « brigadiers » à savoir les travailleurs qui reçoivent par l'intermédiaire de la plateforme des offres pour effectuer des missions dans des entreprises du secteur de la restauration et de l'hôtellerie.

L'entreprise de plateforme Brigad est accusée par Staffmatch, une agence de travail temporaire du domaine de la restauration et de l'hôtellerie, d'exercer illicitement une activité de travail temporaire⁹⁷. On lui reproche, d'une part, de s'affranchir des conditions spécifiques régissant les sociétés de travail temporaire et, d'autre part, d'employer de faux indépendants causant un trouble manifestement illicite et un dommage imminent⁹⁸. De son côté, Brigad soutient qu'elle est une plateforme de mise en relation par voie électronique encadrée par les règles applicables aux plateformes de mise en relation et que les travailleurs sont des travailleurs indépendants⁹⁹. Dans un arrêt rendu en référé, la chambre sociale de la Cour de cassation tranche en faveur de la plateforme Brigad. Elle considère premièrement que Brigad n'est pas une agence de travail temporaire, mais une plateforme encadrée par les règles, prévues aux articles L. 7341-1 et suivants du *Code du travail*,

⁹⁶ *Id.*

⁹⁷ Soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606.

⁹⁸ Cette même agence, Staffmatch, a poursuivi, pour sensiblement les mêmes motifs, l'exploitant de plateforme le Club des Extras (maintenant nommé Onestaff). Cette décision ne se retrouve cependant pas dans notre étude puisque la question traitée en Cour de cassation est une question de procédure (Civ. 2^e, 14 nov. 2019, n° 18-20.400).

⁹⁹ Pour une présentation de ces règles, voir la section 2.1.2, i, b. du chapitre 2 du présent mémoire.

applicables aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique. Deuxièmement, elle estime que les travailleurs ont le statut de travailleurs indépendants compte tenu du fait que la présomption de non-salariat de l'article L. 8221-6 du *Code du travail* n'a pas été renversée faute d'indices suffisants. Par conséquent, elle a conclu à l'absence de trouble manifestement illicite et de dommage imminent.

Tout comme pour la plateforme Brigad et les « brigadiers », la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé qu'il n'y avait pas de lien de subordination entre l'entreprise Voxtur et un chauffeur de VTC¹⁰⁰. Ce dernier avait saisi le Conseil de prud'hommes après que l'entreprise, qui exploite la plateforme de transport Le Cab, ait mis un terme à leur relation. Il demandait à ce que son contrat soit requalifié en contrat de travail et il réclamait des sommes d'argent. D'abord, la Cour d'appel de Paris a qualifié, en se fondant sur cinq éléments, que le contrat entre les deux parties était un contrat de travail. Ceux-ci sont :

[1] [...] que le chauffeur n'avait pas le libre choix de son véhicule,

[2] qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme,

[3] que le GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur,

[4] que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, et qu'elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires.

[5] [...] que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, à travers le système de notation par les personnes transportées prévu à l'article 3 de son contrat d'adhésion.¹⁰¹

¹⁰⁰ Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870.

¹⁰¹ *Id.*

Le 13 avril 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, et ce, pour deux raisons. Premièrement, les éléments sur lesquels elle s'est basée ne démontrent pas que le travail s'effectue au sein d'un service organisé. L'arrêt *Société générale*¹⁰² de 1996 établit une condition *sine qua non* pour que le travail au sein d'un service organisé soit un indice du lien de subordination : il faut que l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. En l'espèce, la Cour semble considérer que les conditions d'exercice du travail n'étaient pas unilatéralement déterminées par la société Voxtur. Ainsi, cet indice ne peut être retenu pour établir l'existence d'un lien de subordination entre les parties. Deuxièmement, il n'a pas été démontré que l'entreprise avait un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'égard du travailleur, car l'indice du travail au sein d'un service organisé est insuffisant, à lui seul, à établir l'existence d'un lien de subordination. On doit pouvoir retrouver d'autres indices de subordination. Pour ces raisons, le travailleur n'est pas lié par un contrat de travail à la plateforme.

Finalement, une décision se fonde, parmi les décisions analysées dans le cadre de notre recherche, sur l'article L. 8221-5 du *Code du travail* qui prévoit le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des

¹⁰² Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187.

organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.¹⁰³

Pour être déclaré coupable de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, il doit être démontré qu'un lien de subordination existe entre les parties¹⁰⁴.

L'unique décision utilisant l'article L. 8221-5 du *Code du travail* à titre de fondement provient de la chambre criminelle et concerne la plateforme de microtravail Clic and Walk¹⁰⁵ qui se spécialise dans la collecte et le traitement de données pour des entreprises. Pour recueillir ces données, elle fait appel aux « clicwalkers », des consommateurs, qui reçoivent, par le biais d'une application téléchargée sur leur téléphone cellulaire, des propositions de tâches. Ces tâches peuvent être réalisées soit à domicile, dans la rue ou dans un magasin. Cependant, le recours vise uniquement la portion de la plateforme où les tâches sont réalisées de façon locales dans un magasin¹⁰⁶.

Dans ce litige, Clic and Walk ainsi que la présidente du conseil d'administration et directrice générale ont été poursuivis par le procureur de la République pour travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés pour avoir omis (1) de procéder à la déclaration nominative préalable à l'embauche de 28 « clicwalkers », (2) de remettre leurs bulletins de paie et (3) d'effectuer des déclarations sociales et fiscales.

La chambre criminelle a sollicité un avis de la chambre sociale et lui pose deux questions¹⁰⁷. Premièrement, elle lui demande s'il y a lien de subordination entre le « clicwalker » et Clic and Walk et deuxièmement si le travailleur effectue une prestation de travail.

Le 5 avril 2022, dans le même sens que la chambre sociale, la chambre criminelle de la plus haute juridiction française conclut :

¹⁰³ Art. L. 8221-5 C. trav.

¹⁰⁴ Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775.

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ La décision de première instance du Tribunal correctionnel de Lille mentionne : « Les poursuites formées à l'encontre des prévenus se fondent sur l'exécution des missions dites « store data » [...] » (Trib. corr. Lille, 24 mai 2018, n° 16040000134).

¹⁰⁷ Crim. 22 juin 2021, n° 20-81.775.

[...] n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plate-forme numérique gérée par une société, d'exécuter des missions telles que décrites précédemment dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme.¹⁰⁸

Le lien de subordination n'étant pas démontré, l'accusation de délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié à l'encontre de la société Clic and Walk et de sa présidente et directrice générale est rejetée.

3.1.3 Analyse des décisions et réponse à notre première question de recherche

Après avoir réalisé notre recherche jurisprudentielle et présenté sommairement chacune des décisions que nous avons repérées, nous allons maintenant analyser ces dernières dans le but de répondre à notre première question de recherche : **en France, qui se caractérise par un modèle binaire, les critères constitutifs du contrat de travail permettent-ils de reconnaître les statuts de salarié et d'employeur aux travailleurs et entreprises de plateformes?**

Pour faire cette analyse, nous nous sommes appuyée sur les informations obtenues par l'entremise de la grille d'analyse que nous avons complétée pour chaque décision. Rappelons que la grille comprenait cinq indicateurs. Les deux premiers [1) faits rapportés et parties impliquées et 2) les recours et les prétentions des parties] permettaient de bien cerner le contexte d'une décision. Le troisième portait [3) le raisonnement juridique] sur l'analyse du tribunal sur le statut des travailleurs et entreprises de plateformes. Les deux derniers indicateurs permettaient d'examiner les conséquences des décisions [4) les plateformes visées; 5) les droits et les protections des travailleurs].

¹⁰⁸ Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775.

Pour les fins de l'analyse du contenu des décisions et de la réponse à notre question de recherche, nous nous sommes rendue compte qu'il n'était pas efficace de traiter des indicateurs dans l'ordre où ils ont été présentés dans le chapitre précédent et dans notre grille d'analyse. En effet, les faits et le raisonnement juridique sont indissociables. Procéder autrement comportait trop de redondances. La présente section se divise par conséquent en quatre parties : après avoir présenté le contexte des décisions (les parties impliquées, le recours exercé et les prétentions des parties) (i), les faits et le raisonnement juridique (ii) et les conséquences de ces décisions (les plateformes visées, les droits et protections des travailleurs en cause) (iii), nous répondrons à notre première question de recherche (iv).

i. Contexte de la décision

Parties impliquées

Entre le 28 novembre 2018 et le 11 juin 2022, la Cour de cassation s'est penchée à huit occasions sur la qualification d'un contrat liant une entreprise de plateforme et un travailleur. Dans l'ensemble, six plateformes numériques de travail ont été l'objet de poursuites qui se sont rendues à la plus haute juridiction française. Il s'agit de Take Eat Easy à trois reprises, Uber, Brigad, Chauffeur Privé (Transopco), Clic and Walk et Le Cab (Voxtur).

Pour la majorité des décisions françaises, soit cinq des huit étudiées, c'est un travailleur qui poursuit l'entreprise de plateforme, généralement après que cette dernière ait mis fin à leur relation contractuelle. On pourrait croire que ce sont uniquement les travailleurs qui saisissent les tribunaux d'une part, par le fait qu'ils sont l'une des parties au contrat et, d'autre part, puisque c'est le cas des litiges français les plus souvent cités et médiatisés en matière de plateformes numériques. Bien que cela soit moins commun, notre recherche nous a permis de voir que d'autres acteurs le font également. Il y a des entreprises concurrentes comme c'est le cas des arrêts *Brigad* et *Transopco*. La première, Brigad, est une plateforme se spécialisant, au moment du litige, dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie qui a été poursuivie par Staffmatch une agence de travail temporaire exerçant

dans les mêmes secteurs¹⁰⁹. La deuxième, Transopco, qui exploite une plateforme de transport, est poursuivie par Viacab qui est « [...] gestionnaire d'une centrale de réservation de taxis en région parisienne, [qui] a aussi, de juin 2011 à juin 2017, exploité une activité de voitures de transport avec chauffeur (VTC) »¹¹⁰. En plus d'un travailleur et d'une entreprise concurrente, nous avons vu qu'un procureur a été à l'origine de la poursuite comme c'est le cas de la plateforme Clic and Walk qui a été poursuivie par le procureur de la République à la suite d'une enquête préliminaire de l'Office Central de Lutte contre le Travail Illégal¹¹¹.

Deux autres éléments qui ressortent quant aux parties aux litiges valent la peine d'être mentionnés. Premièrement, contrairement aux autres décisions, la poursuite de la plateforme Clic and Walk vise également, outre une entreprise de plateforme, une dirigeante de l'entreprise à savoir la présidente du conseil d'administration et directrice générale¹¹². Cela montre qu'un dirigeant d'entreprise de plateforme peut être visé dans une poursuite pour dissimulation d'emploi salarié. Deuxièmement, la moitié des entreprises de plateformes françaises sont représentées, en Cour de cassation, par un mandataire liquidateur (ou liquidateur judiciaire). Il s'agit de Clic and Walk, de Take Eat Easy et de Voxtur¹¹³. Cette situation témoigne du fait que plusieurs entreprises de plateformes françaises ont eu des difficultés.

Les recours et les prétentions des parties

Ce qui distingue ces trois types d'acteurs (travailleurs, entreprises concurrentes et procureur de la République) est la nature principale de leurs demandes. Les travailleurs demandent la requalification de leur contrat en contrat de travail¹¹⁴ ce qui n'est pas le cas des entreprises concurrentes. L'une désire que la chambre sociale reconnaisse l'existence

¹⁰⁹ Soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606.

¹¹⁰ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

¹¹¹ Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775.

¹¹² *Id.* Elle est visée par la poursuite en première instance. En première instance, la dirigeante est l'une des parties défenderesses alors qu'en Cour de cassation, elle est l'une des parties demanderesses puisque la Cour d'appel avait statué qu'il y avait travail dissimulé.

¹¹³ *Id.* ; Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476 ; Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870.

¹¹⁴ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476 ; Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870.

d'un trouble manifestement illicite et des dommages imminents¹¹⁵ et l'autre souhaite que la chambre commerciale conclue que l'entreprise commet des actes illicites constitutifs de concurrence déloyale¹¹⁶. Quant au procureur de la République, il veut que la chambre criminelle déclare une plateforme et sa dirigeante coupables du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés¹¹⁷. Les différents acteurs n'ont donc pas le même objectif en poursuivant une entreprise de plateforme. Il importe également de noter que malgré le fait que la nature principale des demandes des entreprises concurrentes et du procureur de la République n'est pas la requalification du contrat entre les travailleurs et la plateforme, la Cour doit tout de même se pencher sur le type de contrat entre ces parties pour déterminer si elle leur accorde ce pour quoi ils l'ont saisie. C'est pour cette raison que ces décisions font partie de notre analyse jurisprudentielle puisqu'elles respectent notre principal critère de sélection, qui est de trancher la question du statut des travailleurs de plateformes.

ii. Faits et raisonnement juridique

Dans le cadre de notre étude, l'un de nos objectifs était de voir si la Cour a utilisé une approche conservatrice ou innovante en ce qui concerne les principes juridiques sur lesquels elle s'est basée et qu'elle a interprétés pour trancher la question du statut des travailleurs et entreprises de plateformes. Comme nous l'expliquerons plus loin, la Cour de cassation a bel et bien adopté une approche mixte, à la fois conservatrice et innovante pour reconnaître le statut de salarié des travailleurs de plateformes *dans des cas correspondant à un mode d'organisation du travail caractéristique de certaines plateformes*.

Il n'y a pas lieu de revenir aux faits relatifs à chacune des huit décisions étudiées, ceux-ci ayant été présentés pour chaque décision dans la section 3.1.2. Même si les décisions françaises, contrairement aux décisions rendues au Canada, sont courtes et très succinctes au niveau de l'exposé des faits, il se dégage tout de même certaines caractéristiques qui,

¹¹⁵ Soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606.

¹¹⁶ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

¹¹⁷ Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775.

sans être mentionnées dans toutes les décisions, permettent de décrire sommairement le mode de fonctionnement des plateformes où des indices innovants ont été utilisés.

La première caractéristique concerne l'affectation et l'exécution du travail. Après avoir été embauchés ou s'être inscrits sur la plateforme, les travailleurs reçoivent des offres de travail. Ces offres peuvent être attribuées par l'intermédiaire de la technologie. C'est de cette façon que procède la plateforme Chauffeur Privé (Transopco) : les missions sont attribuées par un programme informatique. Cette façon de procéder fait en sorte, la plupart du temps, que les chauffeurs ne connaissent pas la destination du client avant de le rencontrer. Tout comme ceux de Chauffeur Privé, les chauffeurs d'Uber ne connaissent pas systématiquement la destination de leur client. De plus, les travailleurs d'Uber et de Chauffeur Privé ne déterminent pas les conditions de réalisation de la prestation de transport qu'ils effectuent. Chez Chauffeur Privé, les travailleurs ne choisissent pas le moment où débute et où se termine leur quart de travail. Comme les livreurs de Take Eat Easy, les travailleurs de ces deux plateformes de transport sont géolocalisés en permanence¹¹⁸.

La deuxième caractéristique concerne les tarifs. Chez Uber, ils sont fixés par la plateforme, plus spécifiquement, par les algorithmes en fonction d'un mécanisme prédictif¹¹⁹. Les entreprises de plateformes, par divers moyens, récompensent aussi les travailleurs. Sur la plateforme Take Eat Easy, il existe aussi un système de bonus qui comprend le bonus « Time Bank » qui porte sur le temps d'attente dans les restaurants ainsi que le bonus « KM » qui se rattache « au dépassement de la moyenne kilométrique »¹²⁰. Le bonus sur la plateforme Chauffeur Privé est quant à lui rattaché à l'exécution d'un nombre de courses¹²¹.

La troisième caractéristique concerne les sanctions qui peuvent être imposées aux travailleurs dans le cadre de leur travail. Certaines sanctions sont mineures, d'autres sont

¹¹⁸ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476 ; Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

¹¹⁹ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹²⁰ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

¹²¹ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

sévères. Selon les décisions étudiées, il existe deux types de sanctions dans les entreprises de plateformes.

Le premier consiste à restreindre l'accès au compte. Cela peut être de façon temporaire. À titre d'exemple, un chauffeur d'Uber voit son compte déconnecté pour une période déterminée s'il refuse trois offres de courses¹²². Plus encore, cette sanction peut être permanente et les travailleurs peuvent ainsi être exclus de façon définitive. C'est le cas de la plateforme Take Eat Easy qui dispose d'un système de pénalités (« strikes ») qui sanctionne les manquements commis par les travailleurs au niveau de leurs obligations contractuelles. Si un travailleur a cumulé quatre strikes son compte est désactivé et il est désinscrit des quarts de travail auxquels il était inscrit¹²³. Comme les coursiers de Take Eat Easy, les chauffeurs d'Uber peuvent perdre l'accès à leur compte, par exemple, s'ils ont un comportement problématique¹²⁴.

Le deuxième type de sanction est les sanctions financières. Les travailleurs de Take Eat Easy qui cumulent deux strikes perdent leur bonus¹²⁵ alors que ceux d'Uber peuvent subir des « corrections tarifaires » s'ils n'empruntent pas le trajet dicté par la plateforme¹²⁶.

Les chauffeurs de la plateforme Chauffeur Privé (Transopco) sont également soumis à un pouvoir de sanction, mais la Cour de cassation, dans sa réponse, n'élabore cependant pas sur ce pouvoir dans la décision¹²⁷.

Dans les plateformes qui fonctionnent suivant l'une ou plusieurs de ces caractéristiques, la Cour de cassation a déterminé que des travailleurs de plateformes étaient de faux indépendants et devaient ainsi être qualifiés de salariés puisque les trois critères constitutifs du contrat de travail (prestation de travail, rémunération et lien de subordination) étaient

¹²² Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹²³ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

¹²⁴ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹²⁵ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

¹²⁶ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹²⁷ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

réunis. Nous avons pu observer que la Cour de cassation utilise une approche mixte c'est-à-dire à la fois conservatrice et innovante.

Approche conservatrice

Elle a été conservatrice quant aux notions et aux principes juridiques sur lesquels elle s'est basée et qu'elle a utilisés à savoir la notion du lien de subordination, la technique du faisceau d'indices et le principe de réalité. Pour qualifier la relation contractuelle entre une entreprise de plateforme et un travailleur, la Cour a analysé s'il y avait un lien de subordination entre ceux-ci et non la présence d'une dépendance économique. L'arrêt *Bardou*¹²⁸ de 1931 a reconnu le lien de subordination comme critère essentiel à l'existence d'un contrat de travail aux dépens de la dépendance économique. Aujourd'hui, la dépendance économique est vue comme un indice permettant de démontrer la subordination juridique (Auzero et al., 2021, par. 203). Dans les décisions analysées, la Cour ne s'est pas écartée de cette règle et la dépendance économique n'a constitué dans aucune d'elles un indice du lien de subordination entre les parties. De plus, elle a retenu la définition classique du critère du lien de subordination soit celle provenant de l'arrêt *Société générale*¹²⁹ de 1996 qui édicte qu'on doit observer de la part de l'employeur à l'endroit du travailleur un triptyque de pouvoirs : (1) un pouvoir de direction, (2) de contrôle et (3) de sanction.

Pour déterminer s'il y a l'existence d'un lien de subordination entre des parties lorsque la preuve directe n'est pas possible, la cour utilise la technique du faisceau d'indices et c'est ce qu'elle fait dans les décisions étudiées. Parfois, la présence de deux indices de subordination suffit pour conclure que le contrat entre un travailleur et une plateforme était un contrat de travail, alors que dans d'autres, plusieurs indices de subordination ont été identifiés.

¹²⁸ *Bardou* du 6 juillet 1931, *DP* 1931. 1. 131, dans Auzero et al., 2021, par. 203.

¹²⁹ Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187.

Outre la notion du lien de subordination, certaines décisions font mention du principe de réalité qui prévoit, depuis l'arrêt *Labbane* de 2000, que la qualification de contrat de travail dépend des conditions effectives dans lesquelles les travailleurs exercent leurs activités¹³⁰. Autrement dit, elle est d'ordre public. Ce principe, qui n'est pas nouveau, est d'ailleurs central dans la décision *Transopco* dans laquelle la Cour de cassation a renversé la décision de la Cour d'appel puisqu'elle n'a pas « [...] analys[é] concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité [...] »¹³¹.

Approche innovante

Dans les décisions étudiées, nous retrouvons toutefois de nouveaux indices de subordination. C'est ce qui est innovant puisque cela démontre qu'il y a de nouvelles façons de reconnaître, avec l'arrivée des nouvelles technologies, dont les plateformes numériques, un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction entre des parties. Nous en avons identifié deux : le système de géolocalisation et la désactivation du compte du travailleur.

Présence d'un système de géolocalisation¹³²

Quatre décisions impliquant une plateforme de transport ou de livraison se sont fondées, entre autres, sur cet indice pour conclure à l'existence d'un lien de subordination entre les parties et donc à un contrat de travail puisque le système de géolocalisation confirme, en raison de son utilité, que l'entreprise de plateforme possède un pouvoir de contrôle à l'endroit du travailleur. Il s'agit des trois décisions de *Take Eat Easy* et de celle de *Transopco*.

En ce qui concerne la plateforme *Take Eat Easy*, la Cour a statué dans le sens du contrat de travail, car le système de géolocalisation permet, d'une part, à l'entreprise de suivre en temps réel la position du travailleur et, d'autre part, de comptabiliser le nombre de kilomètres qu'il effectue. Les deux décisions les plus récentes de la Cour de cassation visant cette même plateforme ajoutent que ce même système permet à l'entreprise de

¹³⁰ Soc. 19 déc. 2000, n° 98-40.572.

¹³¹ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

¹³² On y fait également référence par le terme « GPS ».

connaître le comportement du travailleur¹³³. Comme les coursiers de Take Eat Easy, la plus haute juridiction française a conclu à l'existence d'un contrat de travail pour les chauffeurs de la plateforme Chauffeur Privé puisque le système permet à Transopco de les géolocaliser en permanence¹³⁴.

La Cour de cassation dans l'arrêt *Uber*, contrairement à ces quatre dernières décisions et à la décision de la Cour d'appel, malgré la présence d'un système de géolocalisation, n'aborde pas cet indice pour appuyer sa conclusion de l'existence d'un lien de subordination entre les parties. Pourtant, la Cour d'appel y faisait référence à deux reprises :

En matière de directives, M. [V] [K] justifie bien avoir, d'une part, reçu par courriel du 13 octobre 2016, celle de suivre « les instructions du GPS de l'application » ce qui vient d'ailleurs au confort de la recherche par Uber du trajet « efficace » [...]

[...]

Il doit également être relevé que le contrôle des chauffeurs utilisant la plateforme Uber s'effectue via un système de géolocalisation, le point 2.8 du contrat stipulant que : « (...) les informations de géolocalisation du chauffeur seront analysées et suivies par les services Uber lorsque le chauffeur est connecté et l'Application Uber est disponible pour recevoir des demandes de service de transport, ou lorsque le chauffeur fournit des services de transport (...) », peu important les motivations avancées par la société Uber BV de cette géolocalisation.¹³⁵

D'ailleurs, l'utilisation de ce système par Uber est prévue dans deux documents. Premièrement, dans le contrat de prestation de services liant les parties :

2.8. Services géolocalisés. Le Client (comprendre le chauffeur) reconnaît et convient que les informations de géolocalisation de chaque chauffeur doivent être fournies aux Services Uber par l'intermédiaire d'un Équipement électronique afin de fournir des Services de transport. Le (chauffeur) reconnaît et accepte ce qui suit (...) ; (a) les informations de géolocalisation du Chauffeur seront analysées et suivies par les Services Uber lorsque le Chauffeur est connecté à l'Application Chauffeur et disponible pour recevoir des demandes de Services de transport ou lorsque

¹³³ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

¹³⁴ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

¹³⁵ Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

le Chauffeur fournit des Services de transport ; et (b) l'emplacement approximatif du véhicule du Chauffeur sera affiché à l'Utilisateur avant et pendant la fourniture des Services de transport audit Utilisateur. En outre, Uber peut analyser, suivre et partager les informations de géolocalisation d'un Chauffeur obtenues de l'Application Chauffeur pour des raisons de sécurité ou des motifs techniques, marketing ou commerciaux, notamment pour améliorer les produits et services d'Uber. (Courcol-Bouchard, 2020, p. 27)

Deuxièmement, dans la Charte de communauté Uber : « Uber fait appel à la technologie pour assurer la sécurité des chauffeurs et des passagers, en suivant par exemple chaque course à l'aide d'un signal GPS (...) » (Courcol-Bouchard, 2020, p. 27 et 28).

Il aurait été intéressant que la Cour de cassation aborde ce nouvel indice puisqu'en prenant en considération les conclusions de la décision de *Take Eat Easy* du 28 novembre 2018, qui a été rendue avant celle d'*Uber*, il est difficile de comprendre pourquoi dans le cas du travailleur de la plateforme *Take Eat Easy*, le système de géolocalisation a été explicitement pris en compte pour conclure à un contrat de travail, mais que dans le cas du chauffeur d'*Uber*, la Cour ne prend pas en considération ce système pour conclure à ce même type de contrat. Même si la Cour de cassation ne fait pas mention du système de géolocalisation dans sa décision, elle a rejeté le pourvoi d'*Uber France* et d'*Uber BV* et a conclu dans le même sens que la Cour d'appel qui, elle, avait pris en considération cet indice. Ainsi, cela ne signifie pas que la Cour de cassation ne considère pas le système de géolocalisation comme un indice du pouvoir de contrôle, mais qu'elle a choisi de développer d'autres critères de subordination comme l'intégration d'un service organisé, l'imposition d'un itinéraire et la non connaissance par le chauffeur de la destination.

Notons toutefois que dans la récente décision *Voxtur*, la Cour de cassation n'a pas considéré le GPS comme un indice de contrôle entre les parties¹³⁶. Contrairement à cette dernière qui a conclu à l'absence d'un lien de subordination entre le travailleur et l'entreprise, la Cour d'appel avait quant à elle retenu la présence de plusieurs indices de subordination pour statuer à l'existence d'un contrat de travail entre les parties dont le GPS :

¹³⁶ Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870.

[...] le GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur [...].¹³⁷

Cet arrêt de la Cour de cassation démontre que la présence d'un GPS ne permet pas automatiquement de dire qu'il y a un lien de subordination entre des parties. Ce point avait également été abordé dans l'avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt *Uber* :

Il ne fait aucun doute qu'un dispositif de géolocalisation peut être utile, voire nécessaire au bon fonctionnement d'une plateforme et ne caractérise pas, en lui-même, un lien de subordination. Il en est autrement lorsqu'il apparaît que ce dispositif a également pour objet, ou pour effet, de diriger ou de contrôler l'action du chauffeur lorsqu'il est connecté. (Courcol-Bouchard, 2020, p. 28)

De ce fait, on peut penser que pour qu'un système de géolocalisation ou un GPS soit considéré comme un indice du pouvoir de contrôle, il faut aussi considérer son usage. En effet, la Cour semble considérer qu'un GPS servant à localiser et répartir les courses n'est pas un indice de l'existence d'un lien de subordination alors qu'il s'agit d'un indice de subordination lorsque le système de géolocalisation permet à l'entreprise de suivre en temps réel la position du travailleur et de comptabiliser le nombre de kilomètres qu'il effectue. Cependant, cela n'est pas un absolu puisque pour ce même indice, le fait de pouvoir suivre en temps réel les travailleurs grâce à la géolocalisation, la Cour a conclu à un lien de subordination dans le cas des chauffeurs de Chauffeur Privé et à l'absence d'un lien de subordination dans le cas de Le Cab (cas par cas).

Désactivation du compte

Outre le système de géolocalisation, un nouvel indice de subordination ayant permis à la Cour de cassation de statuer sur la relation contractuelle liant une entreprise de plateforme et un travailleur est la désactivation, temporaire ou définitive, du compte du travailleur. Pour déterminer s'il y a un lien de subordination entre des parties, le tribunal doit observer

¹³⁷ *Id.* Il s'agit d'un passage de la décision de la Cour de cassation dans lequel elle rappelle la décision de la Cour d'appel.

si l'une des parties a notamment un pouvoir de sanction sur l'autre lorsqu'un manquement est commis. Différents indices permettent, dans les « entreprises traditionnelles », de le démontrer, par exemple le pouvoir de l'entreprise d'effectuer une rétrogradation, une suspension ou un congédiement. Parmi les décisions que nous avons analysées, ce nouvel indice a permis de conclure qu'une entreprise de plateforme a un pouvoir de sanction.

Une entreprise de plateforme peut exclure définitivement un travailleur de la plateforme. C'est le cas de l'entreprise Take Eat Easy qui, lorsqu'un manquement aux obligations contractuelles est commis, sanctionne les coursiers par l'entremise d'un système de pénalités (« strikes »). À titre d'exemple, si un travailleur insulte un client, il recevra trois « strikes ». Lorsqu'il cumule quatre « strikes », son compte est désactivé et il ne peut par conséquent plus effectuer de livraisons¹³⁸. Les entreprises de plateformes Uber et Transopco font de même. Dans l'arrêt d'*Uber* du 4 mars 2020, différentes raisons pouvant mener à la perte définitive de l'accès à la plateforme pour un chauffeur sont mentionnées, par exemple si des « comportements problématiques » sont rapportés¹³⁹. La décision *Transopco* mentionne quant à elle que les chauffeurs peuvent être exclus du réseau¹⁴⁰.

Le congédiement constitue la sanction la plus sévère qu'un employeur peut imposer à un travailleur dans le cadre son travail. Dans un tel cas, l'emploi du travailleur prend fin. Il doit alors remettre le matériel qui lui a été prêté et n'aura plus accès aux locaux de l'entreprise. La désactivation, la perte définitive d'accès à l'application et l'exclusion du réseau sont ce qu'on pourrait appeler des « congédiements 2.0 » puisque dans les deux cas le résultat est le même : le travailleur ne peut plus travailler pour l'entreprise. Ce qui diffère est la façon d'y parvenir.

Les entreprises de plateformes ne peuvent comme les entreprises dites traditionnelles, priver les travailleurs de leur matériel de travail, par exemple la voiture ou le vélo servant à livrer ou transporter des passagers ou des repas, puisque le matériel appartient aux

¹³⁸ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

¹³⁹ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹⁴⁰ Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

travailleurs eux-mêmes. De la même manière, elles ne peuvent pas leur interdire l'accès aux bâtiments de l'entreprise, car ces travailleurs n'effectuent pas leurs tâches à partir de locaux qui appartiennent à l'entreprise, mais plutôt, dépendamment de l'entreprise de plateforme pour qui ils travaillent, à partir notamment de leur domicile, d'un café ou de leur voiture. Avec l'arrivée des plateformes numériques de travail, il y a ainsi ce qu'on appelle une dématérialisation du lieu de travail.

Souvent, avant de procéder au congédiement d'un employé, puisqu'il s'agit de la peine capitale pour un travailleur, les entreprises vont avoir imposé des sanctions moins sévères à titre d'avertissement pour que l'action ou le geste ne se reproduise pas de nouveau. L'un de ces moyens est une suspension. Dans le cas des entreprises de plateformes, avant de procéder à une déconnexion définitive d'un compte d'un travailleur, elles peuvent procéder à une déconnexion temporaire. La déconnexion temporaire d'un travailleur à une plateforme est ce que l'on pourrait appeler une « suspension 2.0 ». Les entreprises de plateformes ne peuvent suspendre « physiquement » le travailleur pour les raisons que nous avons énumérées ci-haut.

Ainsi, pour qualifier la relation entre les parties de contrat de travail, la Cour de cassation s'est basée à la fois sur de nouveaux indices de subordination et sur des indices classiques tel que l'intégration d'un service organisé (Uber), l'absence d'une clientèle propre (Uber) et un horaire de travail déterminé (Chauffeur Privé). Du côté des indices considérés comme traditionnels, nous avons constaté que deux d'entre eux se manifestent d'une nouvelle façon. Premièrement, dans l'affaire *Uber*, un des indices ayant permis à la Cour de cassation de statuer à l'existence d'un lien de subordination est que les chauffeurs ne fixent pas les tarifs. Le fait que le travailleur ne choisit pas les tarifs constitue un indice classique du lien de subordination. Ce qui est nouveau c'est la manière dont les prix sont déterminés. Habituellement, ils sont déterminés par un humain. Chez Uber, c'est plutôt les algorithmes de l'entreprise qui les déterminent¹⁴¹. Deuxièmement, dans la décision *Transopco*, un des indices qui a permis de conclure à un lien de subordination entre les parties est l'attribution des missions. Dans les entreprises traditionnelles, comme pour la détermination des tarifs,

¹⁴¹ Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

c'est une personne physique, le patron, qui assigne les tâches aux travailleurs. Pour ce qui est de la plateforme Chauffeur Privé (Transopco), les tâches sont attribuées par un programme informatique¹⁴².

iii. Conséquences

Les plateformes visées

Dans le premier chapitre de ce mémoire, nous avons présenté une typologie qui compte quatre catégories de plateformes de travail qui se composent de différents types de plateformes de travail. Notre analyse jurisprudentielle nous a permis de constater que la Cour de cassation s'est penchée sur le statut juridique de travailleurs travaillant pour des plateformes appartenant presque exclusivement à la même catégorie. En effet, cinq des six plateformes ayant été devant la Cour de cassation soit Take Eat Easy, Uber, Brigad, Chauffeur Privé (Transopco) et Le Cab (Voxtur) sont des plateformes où la tâche à réaliser est confiée à une personne en particulier et celle-ci doit l'exécuter dans un lieu physique donné. Ces plateformes appartiennent à la catégorie des plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 3). L'exception est la plateforme Clic and Walk qui appartient plutôt à la catégorie des plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à la foule (catégorie 4) par le fait que le travail est donné à une multitude de personnes et il doit également, comme les cinq autres plateformes, être effectué en personne dans un lieu précis. Ainsi, la plus haute juridiction française ne s'est pas prononcée, en date de juin 2022, sur la qualification du statut de travailleurs travaillant pour des plateformes de travail en ligne où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 1) ainsi que des plateformes de travail en ligne où les tâches sont attribuées à la foule (catégorie 2).

En plus de viser davantage une catégorie de plateforme, les décisions de la Cour portent davantage sur deux types de plateformes appartenant à cette catégorie : les plateformes de livraison par l'entremise de la plateforme Take Eat Easy (3 décisions) et les plateformes de transport avec Uber, Chauffeur Privé (Transopco) et Le Cab (Voxtur). Même si la Cour

¹⁴² Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.

s'est penchée à six reprises sur ces deux types de plateforme, le résultat n'est pas nécessairement le même. C'est ce que nous voyons avec les plateformes de transport. Pour la plateforme Uber et Chauffeur Privé (Transopco), l'existence du lien de subordination a été prouvée alors que ce même critère n'a pas été démontré pour la plateforme Le Cab.

Tandis que six décisions portent sur des plateformes de transport et de livraison, seule une, Clic and Walk, concerne une plateforme de microtravail et une autre, Brigad, concerne une plateforme qu'on pourrait classer comme une plateforme de services aux entreprises. Il est surprenant de voir qu'il y a seulement une décision qui concerne une plateforme de microtravail puisque selon les résultats de Le Ludec et al. (2019) « [...] le microtravail a une incidence comparable voire supérieure aux effectifs des plateformes VTC et de livraison-express en France » (p. 1). Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation. L'une d'elles est le fait que, comme l'affirment plusieurs auteurs (Berg et al., 2019; Schmidt, 2017), les microtravailleurs sont des travailleurs invisibles par le fait qu'ils effectuent leur travail de leur domicile à partir d'une simple connexion à Internet et d'un ordinateur. La Cour de cassation n'a jamais été amenée à se prononcer sur la qualification du contrat d'un travailleur d'une plateforme de travail indépendant et d'une plateforme de services aux particuliers.

Les droits et les protections des travailleurs de plateformes

Précédemment, nous avons mentionné que le principal avantage du contrat de travail par rapport au contrat d'entreprise et de prestation de services est que les salariés contrairement aux travailleurs indépendants bénéficient de l'ensemble des droits et des protections prévues au *Code du travail* français. Par conséquent, le travailleur de plateforme (ou les travailleurs de plateformes) de Take Eat Easy, d'Uber et de Chauffeur Privé (Transopco) visé par le litige ont accès, puisque la Cour de cassation a requalifié leur contrat en contrat de travail, au SMIC, à des congés payés, à l'assurance-chômage et à la syndicalisation pour de nommer que ceux-là. On peut ainsi dire que la reconnaissance du statut de salarié de ces travailleurs de plateformes leur permet d'accéder à une large protection.

iv. Réponse à la question de recherche

À la lumière de ces informations, nous affirmons, à titre de réponse à notre première question de recherche, qu'en France, les critères constitutifs du contrat de travail permettent, dans des contextes organisationnels précis, de reconnaître les statuts de salarié et d'employeur aux travailleurs et entreprises de plateformes.

Rappelons que les trois critères constitutifs du contrat de travail entre deux parties sont : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination. Les deux premiers n'ont pas été traités et n'ont pas été appliqués à la réalité des travailleurs de plateformes dans les décisions que nous avons étudiées. Tout reposait sur le dernier critère : l'existence d'un lien de subordination. La Cour de cassation a reconnu qu'il y avait dans certaines relations entre une entreprise de plateforme et un travailleur des indices de l'existence d'un lien de subordination (nouveaux ou traditionnels) permettant de requalifier leur relation en contrat de travail. Ainsi, cela démontre que ces entreprises exercent bel et bien un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'endroit des travailleurs et la plus haute juridiction française en convient.

Parmi les décisions où il y a eu requalification de la relation contractuelle entre les parties, on peut distinguer deux indices phares : le système de géolocalisation et le pouvoir de sanction. Essentiellement, il s'agit des indices de subordination que nous retrouvons le plus fréquemment. Dans quatre des cinq décisions, les deux indices s'y retrouvent alors que pour la cinquième, le pouvoir de sanction a été reconnu. Plus encore, pour trois d'entre elles, les décisions visant la plateforme Take Eat Easy, la Cour de cassation, pour affirmer que l'entreprise de plateforme possède un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, s'est basée uniquement sur ces deux éléments¹⁴³.

Il est donc juste de dire que les critères constitutifs du contrat de travail, dans le contexte du modèle binaire de la France, permettent de reconnaître les statuts de salarié et d'employeur aux travailleurs et entreprises de plateformes. Cependant, comme nous

¹⁴³ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

l'avons mentionné précédemment, cela est le cas pour certaines entreprises de plateformes qui ont une organisation du travail similaire à celle que nous avons décrite précédemment.

En employant une approche mixte, la plus haute juridiction française n'en est pas venue à la même conclusion à l'égard du statut de tous les travailleurs de plateformes. Certains ont vu leur statut requalifié de travailleur indépendant à travailleur salarié alors que pour d'autres il est demeuré inchangé. Parmi ces décisions, la Cour a reconnu l'existence d'un contrat de travail à cinq reprises soit pour les litiges visant la plateforme Take Eat Easy (les trois décisions), Uber et Chauffeur Privé (Transopco). Les trois plateformes où il y a eu une telle reconnaissance sont des plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 3) et sont deux types de plateformes différentes, mais similaires. L'une est une plateforme de livraison et les deux autres sont des plateformes de transport. À l'inverse, la Cour a considéré que les travailleurs de Brigad, Clic and Walk et Le Cab (Voxtur), qui sont trois types de plateformes différentes, n'étaient pas des travailleurs subordonnés. La première offre aux entreprises les services de travailleurs travaillant dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, la deuxième est une plateforme de microtravail et la dernière est une plateforme de transport. Notons que le fonctionnement de la plateforme de microtravail Clic and Walk était très différent de celui des plateformes où le lien de subordination a été reconnu sur trois aspects : l'absence d'un contrôle de l'exécution de la mission du travailleur par la plateforme, l'absence d'un système de sanction et la liberté du travailleur d'abandonner les missions en cours d'exécution¹⁴⁴.

Il importe de savoir que lorsque le tribunal procède à une requalification, ce n'est pas automatiquement l'ensemble des travailleurs qui voient leur statut modifié. Seuls les travailleurs ayant fait la demande ou étant concernés par la poursuite en bénéficieront. De ce fait, dans certains cas, l'ensemble des travailleurs voient leur statut clarifié comme les travailleurs utilisant la plateforme Chauffeur Privé, alors que pour d'autres, seul le travailleur (ou les travailleurs) ayant fait la demande à la cour verra son statut modifié

¹⁴⁴ Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775.

comme c'est le cas de la décision visant Uber et Take Eat Easy où un seul travailleur est visé.

La requalification du contrat en contrat de travail a pour effet d'accorder le statut juridique d'employeur à l'entreprise de plateforme et de salarié au travailleur. L'entreprise de plateforme n'est alors plus considérée comme un simple intermédiaire. Cela a un grand impact sur cette dernière puisque cela vient avec de nouvelles obligations.

3.2 Le tiers statut d'entrepreneur dépendant : l'exemple canadien

Plusieurs systèmes juridiques internationaux ont adopté une approche binaire c'est-à-dire que les travailleurs ont soit le statut de salariés ou de travailleurs indépendants. Par contre, d'autres, en plus de ces deux statuts juridiques, ont choisi d'introduire un tiers statut se situant entre les deux dans leur législation. Après avoir étudié le modèle binaire de la France, dans cette deuxième section, nous nous intéressons à celui du Canada où il y a, dans certaines juridictions, un statut intermédiaire d'entrepreneur dépendant. Nous allons aborder son historique ainsi que la manière dont on définit ce statut (3.2.1). Ensuite, nous allons présenter comment nous avons mené notre recherche de décisions concernant les travailleurs de plateformes et les résultats obtenus (3.2.2). Nous terminons cette section en faisant l'analyse de ces résultats et en répondant à notre deuxième question de recherche qui vise spécifiquement l'exemple canadien (3.2.3).

3.2.1 La définition du statut d'entrepreneur dépendant

Au Canada, l'approche relative au statut juridique des travailleurs n'est pas uniforme, elle dépend des juridictions et des lois. Le modèle binaire est présent dans la législation du travail au Canada. Lors d'un litige, pour déterminer lequel des statuts d'employé¹⁴⁵ ou de travailleur indépendant (ou entrepreneur indépendant) est applicable à la réalité du travailleur, les tribunaux utilisent un test qui émane de la jurisprudence et qui comprend

¹⁴⁵ Le terme « employé » [« employee »] est utilisé dans ces lois.

divers facteurs. Il existe plus d'un test dont le nombre et les facteurs varient. Deux d'entre eux sont : le *fourfold test* et le *organization test* également appelé *integration test*. Le premier datant de 1947 provient de la décision *Montreal v. Montreal Locomotive Works*¹⁴⁶ et se base sur quatre critères : (1) le contrôle, (2) la propriété des outils, (3) les chances de profits et (4) les risques de pertes. Le deuxième, découle de la décision *Stevenson Jordan and Harrison, Ltd v. Macdonald and Evans*¹⁴⁷ de 1952 et s'intéresse à l'intégration du travail du prestataire dans l'entreprise (Fudge et al., 2003, p. 198-201; Katz, 2022, p. 176-179). Dans l'arrêt *Sagaz*¹⁴⁸ rendu en 2001, la Cour suprême du Canada mentionne qu'aucun critère n'est universel : si la prise en compte de degré de contrôle est toujours nécessaire, il faut aussi tenir compte d'autres critères notamment

[...] si le travailleur fournit son propre outillage, s'il engage lui-même ses assistants, quelle est l'étendue de ses risques financiers, jusqu'à quel point il est responsable des mises de fonds et de la gestion et jusqu'à quel point il peut tirer profit de l'exécution de ses tâches.¹⁴⁹

La Cour suprême précise aussi que « [c]es facteurs, il est bon de le répéter, ne sont pas exhaustifs et il n'y a pas de manière préétablie de les appliquer. Leur importance relative respective dépend des circonstances et des faits particuliers de l'affaire »¹⁵⁰. Autrement dit, il n'y a pas de test universellement applicable à l'ensemble des réalités des travailleurs (Fudge et al., 2003, p. 200).

Dans les années 1970, des provinces canadiennes dans leur législation du travail¹⁵¹ et le Parlement du Canada dans la partie I du *Code canadien du travail* ont introduit un statut intermédiaire, entre l'employé et le travailleur indépendant, nommé entrepreneur dépendant (« dependent contractor ») (Langille et Davidov, 1999, p. 25). Les travailleurs ayant ce statut sont dépendants économiquement d'une autre partie et sont assimilés à des

¹⁴⁶ [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.), dans Fudge et al., 2003, p. 199.

¹⁴⁷ [1952] 1 T.L.R. 101 (C.A.), dans Fudge et al., 2003, p. 199.

¹⁴⁸ 671122 *Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, 2001 CSC 59, par. 33-48.

¹⁴⁹ *Id.*, par. 47.

¹⁵⁰ *Id.*, par. 48.

¹⁵¹ Notons que depuis 1936, le concept d'entrepreneur dépendant existe aussi dans la jurisprudence de common law applicable en matière contractuelle au Canada hors Québec, aux fins de l'obtention par certains travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés, d'un délai de congé (*implied rights to notice*) (Fudge et al., 2003, p. 198-201). Voir aussi : *McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd.*, 2009 ONCA 916. Nous nous sommes intéressée dans ce mémoire au statut d'entrepreneur dépendant prévu dans une loi.

employés. Ce statut, là où il existe, est intégré aux lois sur les rapports collectifs du travail. Son introduction a été influencée par un article de 1965 écrit par le professeur de droit Harry W. Arthurs¹⁵² (Langille et Davidov, 1999, p. 25) Dans cet article, fréquemment cité dans la littérature, Arthurs fait état d'un déséquilibre de pouvoir et recommande l'introduction d'un nouveau statut : l'entrepreneur dépendant. À titre de pouvoir compensateur, il souligne que ces travailleurs devraient avoir accès à la syndicalisation :

Unequal power between private persons, no less than between citizen and state, is an unhappy fact of modern society. In one area — employment relations — public policy has clearly adopted collective bargaining as a technique for redressing this imbalance of power. In another area — commercial competition — collective action is generally suspect as the vehicle by which a powerful group may overwhelm weak individuals. This study concerns the paradoxical plight of groups of competitors who may find survival difficult without collective action. They are often economically vulnerable as individuals because of the dominance of a monopoly buyer or seller of their goods or services, or because of disorganized market conditions. If viewed as “independent contractors” rather than “employees” they lack the legal status which is a prerequisite of the right to bargain collectively under labour relations legislation. As businessmen, they cannot legally employ collective tactics to buy or sell or otherwise stabilize conditions, because of the combines legislation. They are prisoners of the regime of competition.

Because the choice of either legal designation — “employee” or “independent contractor” — in effect prejudices the issue of their right to bargain collectively, a new term is needed: “dependent contractor”. They are “dependent” economically, although legally “contractors.” The ambiguity, the paradox, of their position is thus reflected in the term used to identify them. Self-employed truck drivers, peddlers, and taxicab operators, farmers, fisher-men, and service station lessees personify the dependent contractor. (Arthurs, 1965, p. 89)

Depuis cet ajout, ont notamment été qualifiées d'entrepreneurs dépendants des personnes occupant les fonctions de soudeur¹⁵³, de peintre¹⁵⁴, de camionneur

¹⁵² Pour en connaître davantage sur le professeur Harry W. Arthurs et ses travaux, voir Archer, S., Drache, D. et Zumbansen, P. (dir.). (2017). *The daunting enterprise of the law: essays in honour of Harry W. Arthurs*. McGill-Queen's University Press.

¹⁵³ *The Carpenters' District Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. Bermingham Construction Limited*, 2013 CanLII 53158 (ON L.R.B.).

¹⁵⁴ *International Union of Painters and Allied Trades, Local Union 557 v. Sereen Painting Limited*, 2014 CanLII 9308 (ON L.R.B.).

(transport de conteneurs)¹⁵⁵ et d'arboriculteur (abattage des arbres)¹⁵⁶. Aujourd'hui, cinquante ans plus tard, ce statut est toujours présent dans la législation sur les relations de travail au Canada. Sans être formulée de la même manière, l'Alberta¹⁵⁷, la Colombie-Britannique¹⁵⁸, l'Ontario¹⁵⁹ et Terre-Neuve-et-Labrador¹⁶⁰ ont une définition large et similaire de l'entrepreneur dépendant (Bendel, 1982, p. 376; Fudge et al., 2003, p. 206). Celle du *Code canadien du travail*¹⁶¹ comporte aussi une définition large (paragraphe c). Ce qui la différencie est qu'elle vise aussi deux catégories d'emplois spécifiques à savoir le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport (paragraphe a) ainsi que le pêcheur (paragraphe b). Cela s'explique par le fait qu'initialement le statut d'entrepreneur dépendant était limité à ces deux catégories. Par la suite, on y a ajouté une définition large. Les autres provinces canadiennes, tout comme le Québec, n'ont pas ce tiers statut dans leurs lois du travail.

¹⁵⁵ *Trend Transport Ltd. v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada)*, Local 2006, 2006 CanLII 1886 (BC L.R.B.).

¹⁵⁶ *Ontario Hydro Employees Union (CUPE- CLC, Local 1000) v. Ontario Hydro*, 1986 CanLII 1513 (ON L.R.B.).

¹⁵⁷ *Labour Relations Code*, préc., note 72, s. 1(1)(h.01) « "dependent contractor" means a person, whether or not employed under a contract of employment, and whether or not furnishing tools, vehicles, equipment, machinery, material or any other thing owned by the dependent contractor, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that the dependent contractor is in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that person which more closely resembles the relationship of an employee than that of an independent contractor ».

¹⁵⁸ *Labour Relations Code*, préc., note 71, s. 1(1) « "dependent contractor" means a person, whether or not employed by a contract of employment or furnishing his or her own tools, vehicles, equipment, machinery, material or any other thing, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that he or she is in relation to that person in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that person more closely resembling the relationship of an employee than that of an independent contractor ».

¹⁵⁹ *Loi de 1995 sur les relations de travail*, préc., note 70, art. 1(1) « "dependent contractor" means a person, whether or not employed under a contract of employment, and whether or not furnishing tools, vehicles, equipment, machinery, material, or any other thing owned by the dependent contractor, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that the dependent contractor is in a position of economic dependence upon, and under an obligation to perform duties for, that person more closely resembling the relationship of an employee than that of an independent contractor" » [citation de la version anglaise de la loi].

¹⁶⁰ *Labour Relations Act*, préc., note 73, s. 2(1)(k) « "dependent contractor" means an individual, whether or not he or she is employed by a contract of employment or provides his or her own tools, vehicles, equipment, machinery, material or other thing, who performs work or services for another person for compensation or reward on those terms and conditions that he or she is in a position of economic dependence upon and under an obligation to perform duties for that person more closely resembling the relationship of an employee than that of an independent contractor ».

¹⁶¹ *Code canadien du travail*, préc., note 69, art. 3(1) « dependent contractor means (a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are (i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and (ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance, (b) a fisher who, pursuant to an arrangement to which the fisher is a party, is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which the fisher participates with other persons, and (c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person » [citation de la version anglaise du code].

3.2.2 L'application aux travailleurs de plateformes : la jurisprudence

Nous savons maintenant que dans la législation du travail au Canada il y a un statut intermédiaire : l'entrepreneur dépendant. Dans cette sous-section, nous verrons comment ce statut a été appliqué, dans la jurisprudence, aux travailleurs de plateformes. Nous y présentons le cadre méthodologique que nous avons utilisé pour repérer les décisions qui se prononcent sur le statut de ces travailleurs (i), le statut d'entrepreneur dépendant en Ontario (ii) ainsi que la seule repérée qui répond à nos critères, la décision *Foodora* (iii)

i. Méthodologie

Pour repérer les décisions canadiennes s'étant prononcées sur le statut de travailleurs de plateformes, nous avons utilisé la base de données CanLII (Institut canadien d'information juridique/Canadian Legal Information Institute) qui recueille les lois et les règlements du Canada, les décisions des tribunaux canadiens de même que de la doctrine.

Sur CanLII, nous pouvons réaliser des recherches législatives, jurisprudentielles et doctrinales à partir du formulaire de recherche qui contient trois champs. Pour notre recherche, nous utilisons le premier qui effectue une recherche dans le corps du document. Nous avons choisi de procéder à deux recherches jurisprudentielles qui contiennent chacune trois mots-clés et qui ont pour objectif d'identifier, comme cela a été le cas pour la France, des décisions où la question du statut juridique de travailleurs de plateformes a été tranchée. La première comporte les mots-clés « "dependent contractor" AND "employee" AND "platform" » et la deuxième « "dependent contractor" AND "independent contractor" AND "platform" ». Ces recherches permettent de repérer des décisions où les trois mots-clés sont présents tel qu'inscrit. Une fois de plus, nous n'avons pas effectué notre recherche uniquement avec le terme « plateforme » puisqu'il est utilisé dans d'autres domaines.

La base de données de CanLII permet d'affiner notre recherche par l'entremise de filtres. Voici ceux que nous avons utilisés. D'abord, en ce qui concerne la source de droit, nous avons choisi la jurisprudence. Pour la juridiction, nous n'avons sélectionné aucun filtre afin

d'avoir les décisions de l'ensemble des provinces et territoires du Canada de même que celles provenant du régime fédéral. Contrairement à la France, nous n'avons pas choisi d'étudier un ou des tribunaux en particulier. Quant à la période couverte, il s'agit de la même que la France c'est-à-dire du 28 novembre 2018 au 11 juin 2022.

La première recherche nous a donné un total de 13 décisions et la deuxième, 3 décisions. Par contre, les décisions repérées dans la deuxième recherche sont toutes ressorties dans la première, donc nous avons un total de 13 décisions. Après avoir effectué notre recherche jurisprudentielle, nous devons repérer les décisions où le tribunal s'est penché sur le statut juridique de travailleurs de plateformes. Pour ce faire, nous avons procédé à la lecture de ces dernières.

Certaines décisions concernaient des plateformes numériques et le droit du travail, mais soit elles ne portaient pas sur le statut de ces travailleurs, soit le tribunal ne jugeait pas utile de trancher la question ou n'en était pas encore venu à une conclusion à ce sujet. C'est pourquoi elles n'ont pas été retenues pour notre analyse. Ces décisions concernaient la plateforme Uber et, dans un cas, la plateforme Uber et la plateforme Lyft. Il est intéressant de présenter sommairement le contexte de ces décisions, notamment les autres décisions rendues dans ces affaires, car elles montrent les enjeux qui peuvent être liés à la qualification du statut des travailleurs de plateformes.

- Dans l'affaire *Lyft Canada Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518*¹⁶², le syndicat UFCW, section locale 1518 demandait au British Columbia Labour Relations Board (Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique) de déclarer, en se fondant sur l'article 139(a) du *Labour Relations Code*¹⁶³, que les chauffeurs des plateformes Lyft et Uber étaient des entrepreneurs dépendants assimilés à des employés. Le syndicat alléguait aussi que les clauses des contrats entre les chauffeurs et les plateformes

¹⁶² 2020 BCLRB 35.

¹⁶³ Préc., note 71, s. 139 : « 139 The board has exclusive jurisdiction to decide a question arising under this Code and on application by any person or on its own motion may decide for all purposes of this Code any question, including, without limitation, any question as to whether (a) a person is an employer or employee, [...] (n) a person is a dependent contractor ».

stipulant que les travailleurs étaient des entrepreneurs indépendants étaient des pratiques déloyales de travail au sens des articles 6(1) et 6(3)(c) de ce Code¹⁶⁴ puisqu'elles pouvaient avoir pour conséquence de dissuader les travailleurs de vouloir se syndiquer. La Commission conclut à l'absence de pratiques déloyales de travail : les plateformes croient de bonne foi que leur modèle d'affaires ne crée pas de relations d'emploi, il y a absence de preuve démontrant qu'elles auraient consciemment organisé ce modèle pour priver les travailleurs de leurs droits en vertu du Code et aucune clause du contrat ne peut laisser croire que le travailleur s'expose à un bris de contrat s'il fait valoir ses droits. La Commission refuse aussi de déclarer que les travailleurs sont des entrepreneurs dépendants assimilés à des employés alors que cette détermination n'est pas nécessaire pour décider d'une autre question.

- Trois décisions de la Commission des relations de travail de l'Ontario (ci-après « CRTO » ou « Commission ») ont été rendues à la suite d'une requête en accréditation déposée par le syndicat UFCW / TUAC pour représenter les chauffeurs d'Uber en Ontario. Si initialement, Uber contestait notamment le statut des chauffeurs visés par cette requête et le caractère approprié de l'unité de négociation¹⁶⁵, ces questions n'ont jamais été tranchées puisqu'à la suite d'une audience de gestion de cas (Case Management Hearing - « CMH »), il avait été décidé que la CRTO se prononcerait d'abord sur la question de savoir si, en vertu de l'article 8.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, le syndicat qui avait déposé la requête en accréditation avait le soutien de 40% des membres de l'unité visée¹⁶⁶. Uber avait convenu, uniquement pour cette fin, que les chauffeurs étaient des entrepreneurs dépendants et que l'unité proposée pouvait être appropriée¹⁶⁷. En

¹⁶⁴ *Id.*, s. 6 : « 6 (1) An employer or a person acting on behalf of an employer must not participate in or interfere with the formation, selection or administration of a trade union or contribute financial or other support to it. [...] (3) An employer or a person acting on behalf of an employer must not [...] (c) impose in a contract of employment a condition that seeks to restrain an employee from exercising his or her rights under this Code [...] ».

¹⁶⁵ *United Food and Commercial Workers International Union (UFCW Canada) v. Uber Canada Inc.*, 2020 CanLII 3649, par. 5 (ON L.R.B.), rendue le 15 janvier 2020.

¹⁶⁶ Si oui, la CRTO devait ordonner la tenue d'un scrutin auprès des chauffeurs faisant partie du groupe d'employés visé et habile à voter. Si non, la requête en accréditation était rejetée.

¹⁶⁷ *United Food and Commercial Workers International Union (UFCW Canada) v. Uber Canada Inc.*, 2020 CanLII 54980 (ON L.R.B.), rendue le 31 juillet 2020 ; *United Food and Commercial Workers International Union (UFCW Canada) v. Uber Canada Inc.*, 2020 CanLII 93834 (ON L.R.B.), rendue le 24 novembre 2020. La CRTO devait déterminer suivant quels critères les chauffeurs d'Uber, qui

janvier 2022, Uber Canada signait une entente nationale avec le syndicat UFCW / TUAC en vertu de laquelle ce dernier assure la représentation de ses chauffeurs et coursiers canadiens, sans que la question de leur statut soit précisée et en dehors du modèle de représentation collective habituel basé sur l'accréditation syndicale que l'on trouve dans les lois sur les relations du travail au Canada (Uber Canada et TUAC Canada, 2022).

- Enfin, une décision de la Cour supérieure de l'Ontario rendue en 2021 portait sur une demande de certification d'action en tant que recours collectif¹⁶⁸. Dans celle-ci, la question du statut des travailleurs est abordée afin de déterminer s'il s'agit d'une question individuelle ou commune qui peut être réglée par un recours collectif (Thornicroft, 2022). Il a été conclu qu'il s'agit d'une question commune qui serait traitée à un moment ultérieur dans le cadre d'un recours collectif. Cette décision constitue le dernier développement de l'affaire *Heller*, commencée en 2017. Cette année-là, David Heller, un chauffeur-livreur travaillant pour UberEATS, déposait une demande de certification d'un recours collectif devant la Cour supérieure de l'Ontario au nom de lui et de ses collègues ayant travaillé depuis 2012 ou travaillant toujours pour Uber. Il prétendait que tous étaient des employés au sens de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*¹⁶⁹ de l'Ontario et non des entrepreneurs indépendants comme le stipulait leur contrat et qu'ils avaient droit aux bénéfices de cette loi. Uber s'objectait à la recevabilité de la demande en soutenant que ce différend devait être résolu au moyen d'un arbitrage devant se tenir aux Pays-Bas en vertu d'une clause compromissoire faisant partie du contrat entre M. Heller et Uber Technologies. Après des décisions contradictoires de la Cour supérieure¹⁷⁰ et de la Cour d'appel de l'Ontario¹⁷¹ sur l'argument soulevé par Uber (Coiquaud et Martin, 2019, p. 577-583), la Cour suprême du Canada, concluait que la clause compromissoire était nulle pour cause d'iniquité et que la

sont pour plusieurs des travailleurs occasionnels ou intermittents, avaient un rattachement suffisant avec le milieu de travail pour avoir voix au chapitre quant à la décision de se syndiquer. La CRTO avait appliqué les critères jurisprudentiels qui existent déjà pour les travailleurs occasionnels.

¹⁶⁸ *Heller v. Uber Technologies Inc.*, 2021 ONSC 5518, dans Thornicroft, 2022.

¹⁶⁹ Préc., note 53.

¹⁷⁰ *Heller v. Uber Technologies Inc.*, 2018 ONSC 718, dans Coiquaud et Martin, 2019, p. 579-581.

¹⁷¹ *Heller v. Uber Technologies Inc.*, 2019 ONCA 1, dans Coiquaud et Martin, 2019, p. 581-583.

demande de M. Heller devant la Cour supérieure de l'Ontario devait suivre son cours¹⁷² (Trudeau, 2020, p. 168). Dans la décision rendue le 12 août 2021, la Cour supérieure de l'Ontario, après avoir examiné les cinq critères définis dans la loi¹⁷³, certifiait le recours collectif¹⁷⁴. Cela signifie que la Cour autorise que ce recours soit engagé au nom du groupe visé mais pas nécessairement que le recours est fondé. La question de fond, quant à savoir si M. Heller et ses collègues sont des employés et non des entrepreneurs indépendants n'est toujours pas tranchée.

Notre recherche jurisprudentielle effectuée dans la base de données CanLII nous a permis d'identifier une seule décision où la question du statut des travailleurs de plateformes a été tranchée. Il s'agit d'une décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Avant d'en présenter le contenu, il importe de présenter le statut d'entrepreneur dépendant tel qu'il est défini dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail*¹⁷⁵ de l'Ontario.

ii. Exemple ontarien

C'est en 1975 que l'Ontario a ajouté à la *Loi sur les relations de travail*, qui encadre les rapports collectifs de travail, le statut juridique d'entrepreneur dépendant. La décision de 1977 *Adbo Contracting Company Ltd.*¹⁷⁶, fréquemment citée dans les décisions qui concernent ce tiers statut, rappelle les objectifs poursuivis par l'introduction dans la législation du travail du statut d'entrepreneur dépendant :

24. This redefinition of the limits of the *Labour Relations Act* serves two purposes. First, it recognizes that, as a matter of fairness, persons in economic positions that are closely analogous should be given the same legislative treatment. A second purpose, and one no less important, is to protect existing collective bargaining rights from being eroded by arrangements that differ only in form, but not in substance, from the employment relationship.¹⁷⁷

¹⁷² *Uber Technologies Inc. c. Heller*, préc., note 67.

¹⁷³ *Loi de 1992 sur les recours collectifs*, L.O. 1992, c. 6, art. 5.

¹⁷⁴ *Heller v. Uber Technologies Inc.*, préc., note 168.

¹⁷⁵ Préc., note 70, art. 1(1).

¹⁷⁶ *Di Sabatino v. Chauffeurs Warehousemen and Helpers of America (International Brotherhood of Teamsters, Local 879)*, 1977 CanLII 422 (ON L.R.B.) [Nommée dans la jurisprudence *Adbo Contracting Company Ltd.*].

¹⁷⁷ *Id.*, par. 24.

Ce statut est défini à l'article 1(1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* comme étant :

«entrepreneur dépendant» Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant. («dependent contractor»)¹⁷⁸

Ainsi, pour avoir le statut d'entrepreneur dépendant, la qualification du contrat et la fourniture des outils de travail n'importent pas. Le travailleur doit plutôt répondre aux trois conditions suivantes : (1) réaliser une prestation de travail ou de services en contrepartie d'une rémunération, (2) être dans une situation de dépendance économique et (3) faire des tâches qui ressemblent davantage à celle d'un employé qu'à celle d'entrepreneur indépendant. Si ces conditions sont remplies, il est alors considéré, en vertu de cette loi, comme un employé. Par conséquent, il bénéficiera des mêmes droits et des mêmes protections que le travailleur ayant le statut d'employé et pourra donc adhérer à un syndicat. Le statut d'employé contrairement à celui d'entrepreneur dépendant, dans la *Loi sur les relations de travail*, n'est pas défini de manière spécifique. L'article 1(1) le définit comme : « S'entend en outre d'un entrepreneur dépendant. («employee») »¹⁷⁹.

La jurisprudence ontarienne précise que pour déterminer si un travailleur a le statut d'entrepreneur dépendant, la Commission des relations de travail de l'Ontario doit se poser une question essentielle : la situation du travailleur ressemble-t-elle davantage à celle d'un

¹⁷⁸ Préc., note 70, art. 1(1).

¹⁷⁹ *Id.*

employé ou à celle d'un entrepreneur indépendant¹⁸⁰? La réponse à cette question dépend des faits¹⁸¹ et pour y répondre, le tribunal doit se livrer à un exercice comparatif¹⁸².

Il est important de rappeler que ce tiers statut est spécifique à la *Loi sur les relations de travail*. Les autres lois du travail ontariennes, comme la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*¹⁸³ qui prévoit les normes minimales de travail, ne comportent pas de statut d'entrepreneur dépendant et correspondent plutôt à un modèle binaire.

iii. Présentation de la décision

En février 2020, la CRTO, l'équivalent du Tribunal administratif du travail au Québec, a rendu sa première décision à l'égard des travailleurs de l'économie des petits boulots¹⁸⁴. Les faits sont simples : le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (ci-après « STTP ») a déposé, en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, une requête en accréditation afin de devenir l'agent de négociation exclusif des coursiers de la plateforme de livraison Foodora de Toronto et de Mississauga¹⁸⁵. La Commission a tenu un scrutin de représentation électronique pour déterminer si les travailleurs étaient en faveur du syndicat, mais l'urne a été scellée¹⁸⁶, car la Commission devait se pencher sur certaines questions. L'une d'elles était le statut juridique des travailleurs. L'entreprise de plateforme soutenait qu'ils étaient des entrepreneurs indépendants tel que mentionné dans leur contrat alors que le syndicat affirmait qu'ils étaient plutôt des entrepreneurs dépendants.

¹⁸⁰ *Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers v. Superior Sand, Gravel & Supplies Ltd.*, 1978 CanLII 467 (ON L.R.B.).

¹⁸¹ *Id.*, par. 19 ; *Central Ontario Regional Council of Carpenters, Drywall and Allied Workers United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. DeJordan*, 2003 CanLII 6526, par. 25 (ON L.R.B.) ; *Carpenters Union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. Penalta Group Ltd.*, 2008 CanLII 56462, par. 24 (ON L.R.B.).

¹⁸² *Di Sabatino v. Chauffeurs Warehousemen and Helpers of America (International Brotherhood of Teamsters, Local 879)*, préc., note 176, par. 23 et 29 ; *Teamsters Local 879 v. A. Cupido Haulage Limited*, 1980 CanLII 748, par. 17 et 21 (ON L.R.B.) ; *International Union of Painters and Allied Trades, Local Union 1891 v. 1433311 Ontario Ltd. (Habib Homes)*, 2012 CanLII 25678, par. 5 et 20 (ON L.R.B.).

¹⁸³ Préc., note 53.

¹⁸⁴ Nous utilisons le terme « économie des petits boulots » puisque la CRTO dans sa décision a employé le terme « gig economy ».

¹⁸⁵ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750 (ON L.R.B.).

¹⁸⁶ En juin 2020, nous avons appris que 88,8% des coursiers avaient voté en faveur de la syndicalisation lors du scrutin (Radio-Canada Info, 2020).

Pour déterminer si les travailleurs étaient des entrepreneurs dépendants, tel que le prévoit l'article 1(1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, la CRTO a utilisé les 11 facteurs¹⁸⁷ de la décision *Algonquin Tavern*¹⁸⁸ et les a appliqués à la situation des coursiers. À la suite de son analyse, le tribunal a statué que les coursiers de Foodora sont des entrepreneurs dépendants en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* puisqu'ils ressemblent davantage à des employés qu'à des entrepreneurs indépendants.

Contrairement aux décisions françaises, dont l'exposé des faits est succinct, la décision de la CRTO présente d'une manière très détaillée la preuve portant sur le fonctionnement de la plateforme et l'organisation du travail chez Foodora¹⁸⁹ : celle-ci est d'abord résumée. Nous vous présentons ensuite, de manière synthétique, les 11 facteurs jurisprudentiels qui permettent de déterminer qu'un travailleur est un entrepreneur dépendant, facteurs dont la Commission s'est servie dans sa décision¹⁹⁰. Nous faisons une courte présentation de chaque facteur suivie d'un aperçu de la manière dont il a été appliqué dans la décision *Foodora* en fonction de l'organisation du travail de cette plateforme.

Faits : aperçu de l'organisation du travail chez Foodora¹⁹¹

Foodora opère une plateforme qui met en relation des consommateurs et des restaurants et leur fournit un service de livraison de repas. Les livreurs (ou coursiers) de Foodora ont accès à la plateforme via une application qui leur permet de recevoir des offres de livraison.

Pour devenir coursiers pour Foodora, les candidats doivent s'inscrire via un site Web. Seuls deux préalables sont requis. Le premier est d'être admissible à travailler au Canada et le

¹⁸⁷ Les facteurs utilisées dans la décision *Foodora* sont : (1) « The use of, or right to use substitutes », (2) « Ownership of instrumentalities, tools, equipment, appliances, or the supply of materials », (3) « Evidence of entrepreneurial activity », (4) « The selling of one's services to the market generally », (5) « Economic mobility or independence, including the freedom to reject job opportunities, or work when and where one wishes », (6) Evidence of some variation in the fees charged for the services rendered », (7) « The extent, if any, of integration », (8) The degree of specialization, skill, expertise or creativity involved », (9) « Control of the manner and means of performing the work », (10) The magnitude of the contract amount, terms and manner of payment » et (11) « Whether the individual renders services or works under conditions which are similar to persons who are clearly employees ».

¹⁸⁸ *Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern*, 1981 CanLII 812 (ON L.R.B.).

¹⁸⁹ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 4-73.

¹⁹⁰ *Id.*, par. 74-175.

¹⁹¹ Cet aperçu reprend les faits marquants rapportés dans la preuve appréciée par la CRTO et présentée dans les par. 4-73 de la décision *Foodora*.

deuxième est d'être âgé de plus de 19 ans. De plus, Foodora n'effectue pas d'entrevues d'embauche et aucune spécialisation n'est requise. Ainsi, Foodora est facilement accessible aux travailleurs, entre autres, pour ceux pour qui il peut être plus difficile de trouver un emploi (voir section 1.2.4).

Une fois embauchés les coursiers se voient offrir une courte formation sur la manière d'utiliser l'application, un outil essentiel à leur travail. C'est par l'entremise de cette application que les travailleurs reçoivent les offres de livraison.

Chez Foodora, c'est un algorithme, en fonction de la demande anticipée, qui construit l'horaire de travail. Cet horaire est diffusé chaque mercredi pour la semaine suivante. Pour pouvoir effectuer des livraisons, les travailleurs doivent sélectionner des quarts de travail où ils sont disponibles à l'intérieur de cet horaire. Les travailleurs les mieux classés ont la priorité et peuvent choisir leurs quarts de travail avant les autres. Par exemple, les coursiers classés dans le premier 30% ont priorité pour voir les quarts de travail disponibles et faire leur choix puisqu'ils ont accès à l'horaire à partir de 10h00 chaque mercredi. Les coursiers qui se trouvent dans le dernier 70% y ont accès à partir de 11h00 et les coursiers inactifs pendant quatre semaines consécutives y ont accès à partir de 11h30. Au cours d'une journée, s'il le désire, un coursier peut aussi contacter le répartiteur pour lui demander s'il a besoin de livreurs additionnels.

Le choix du coursier pour une livraison donnée est fait par l'algorithme de Foodora en fonction de la position GPS du livreur, ainsi que du client et du restaurant. S'il répond dans l'affirmative et donne son approbation, le livreur pourra procéder à la livraison. C'est l'application de Foodora qui détermine l'itinéraire le plus efficace pour faire la livraison. La rémunération est déterminée par Foodora. Le livreur n'est pas payé pour le temps où il doit être disponible pendant son quart de travail, mais uniquement pour les livraisons qu'il effectue pendant celui-ci. Il est payé 4,50\$ par commande, plus 1,00\$ par kilomètre entre le ramassage et le retour. Des ajustements peuvent être demandés par le livreur en cas de problème, par exemple des conditions météorologiques extrêmes. Des mesures pécuniaires sont prévues pour inciter les coursiers à travailler dans les zones à plus faible demande de

la part des clients (« Guarantee Zones ») où une rémunération à l'heure est prévue. Foodora détermine à l'occasion l'octroi de primes (« Boosts ») pour inciter les coursiers à se déclarer disponibles pour faire des livraisons dans des périodes de pointe : le montant et le moment où ces primes sont proposées sont déterminés unilatéralement par Foodora.

Un livreur qui ne peut pas travailler sur un quart de travail qu'il a choisi peut s'absenter sans encourir de conséquences s'il en donne avis 24 heures à l'avance. S'il doit s'absenter sans avoir pu donner cet avis, il peut tenter de trouver un autre livreur pour le remplacer via l'application : un échange direct entre deux livreurs n'est pas possible. En l'absence de remplaçant, le livreur doit donner le motif de son incapacité de travailler avant le début du quart de travail s'il ne veut pas que cette absence soit considérée comme un « no show¹⁹² », qui est l'un des critères d'évaluation de la performance des livreurs.

Les manquements commis par les livreurs, par exemple le non-respect des normes de l'entreprise (refuser d'accepter une commande, omettre d'indiquer sur l'application qu'une livraison a été faite, être en retard sur un quart de travail) ou un « no show » sont consignés par les répartiteurs et peuvent donner lieu à des sanctions pour des comportements indésirables (« strikes »). Il y a trois catégories de « strikes » : faible, moyen et élevé. À titre d'exemple, les comportements pouvant mener à l'attribution d'un « strike » élevé sont le vol de la nourriture du client ou le harcèlement. Un « strike » a notamment pour conséquence d'impacter le classement du coursier et donc sa priorité à choisir ses quarts de travail. Ses quarts de travail peuvent être désactivés. Plus encore, son compte peut être désactivé, par exemple s'il ne s'inscrit à aucun quart de travail pendant plusieurs semaines ou s'il est inactif pendant les mois d'hiver.

¹⁹² En résumé, un « no show » est lorsqu'un coursier désire se départir de l'un de ses quarts de travail et que dans un délai de moins de 24 heures avant le début de ce dernier, aucun autre coursier ne l'a repris. Si aucune explication n'est fournie par le travailleur, cela est considéré comme un « no show » par l'entreprise.

Les 11 facteurs de la décision *Algonquin Tavern*

La décision *Algonquin Tavern*¹⁹³ de 1981, dans laquelle CRTO s'est penchée sur le statut d'artistes burlesques travaillant dans des hôtels et des tavernes, énumère 11 facteurs à considérer pour déterminer si des travailleurs sont des entrepreneurs dépendants. Aucun facteur n'est déterminant et tous ne sont pas nécessairement applicables. La CRTO mentionne que ces facteurs peuvent se chevaucher. L'objectif du tribunal est de déterminer, en examinant ces facteurs dans leur ensemble, si les travailleurs ressemblent davantage à des employés ou à des entrepreneurs indépendants.

1. Le recours ou le droit de recourir à des remplaçants¹⁹⁴

Le premier facteur analysé par la Commission est le recours ou le droit du travailleur de recourir à des remplaçants. En vertu de ce critère, un travailleur qui a recours à un remplaçant ne se retrouve pas dans une relation de travail et ne ressemble pas à un employé. Ce facteur est plutôt caractéristique de l'entrepreneur indépendant.

En ce qui a trait aux livreurs de Foodora, la Commission note que Foodora ne leur permet pas de faire appel à un remplaçant pour accomplir leur travail et que les services de certains livreurs ont pris fin pour cette raison. De plus, elle note qu'un livreur qui avait choisi un quart de travail ne peut l'échanger directement avec celui d'un autre s'il n'est pas en mesure de travailler. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il doit passer par l'application. Il en est ainsi parce qu'il est important pour Foodora de connaître précisément l'identité de la personne qui donne le service, d'une part, pour des raisons de sécurité des consommateurs et des travailleurs et, d'autre part, pour offrir une livraison fiable et rapide. Il existe un système de contrôle des horaires, des échanges d'horaires et d'autorisation d'absences contrôlé par Foodora qui s'applique dans ces situations.

¹⁹³ *Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern*, préc., note 188.

¹⁹⁴ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 84-91.

Sur ce critère, la Commission considère que la relation entre Foodora et les livreurs ressemble bien davantage à une relation de travail qu'à une relation entre Foodora et des entrepreneurs indépendants.

2. La propriété des instruments, des outils, de l'équipement, des appareils ou la fourniture des matériaux¹⁹⁵

Le deuxième facteur, la propriété des instruments, des outils, de l'équipement, des appareils ou la fourniture des matériaux, n'est pas un facteur déterminant considérant la définition de la notion d'« entrepreneur dépendant » dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Il doit tout de même être pris en compte. Dans son analyse, le tribunal peut ne pas traiter de manière équivalente les outils puisqu'ils n'ont pas tous la même importance pour le travail.

Cela s'est produit dans la décision *Foodora*. La Commission a conclu que l'entreprise de plateforme possède l'outil le plus important : l'application et les logiciels et algorithmes qui la supportent. Cet ensemble développé et détenu par Foodora est le pivot du système établi pour mettre en relation le client et le restaurant à qui il place une commande et pour assigner la livraison de ce repas à un livreur. Les livreurs n'ont pas accès aux informations recueillies par le système mis en place par Foodora, par exemple à une liste de clients ou de restaurants.

La Commission note que des outils utilisés dans le cadre du travail appartiennent aux coursiers qui en assurent l'entretien, comme le téléphone cellulaire, le vélo, le casque de vélo, le sac de livraison ou la voiture, mais que Foodora donne des consignes quant à certains de ces outils. Par exemple, les livreurs doivent utiliser un sac de livraison avec des dimensions précises, dont l'utilisation est autorisée par Foodora sur envoi d'une photo.

Sur ce critère, la Commission considère que les livreurs de Foodora s'apparentent à des employés qui, dans le cadre de leur travail, peuvent utiliser les outils de l'entreprise pour laquelle ils travaillent et non à des entrepreneurs indépendants.

¹⁹⁵ *Id.*, par. 92-99.

3. La preuve d'activité entrepreneuriale¹⁹⁶

Ce facteur, la preuve d'activité entrepreneuriale est lié au précédent, la propriété des outils. Pour l'apprécier, le tribunal va vérifier, par exemple, si le travailleur, par les outils qu'il possède, peut développer sa clientèle, faire de la publicité, donner des cartes d'affaires et s'il a des chances de profit ou des risques de perte¹⁹⁷. Ce dernier facteur, les chances de profit ou les risques de perte, est apprécié de manière qualitative et non quantitative : une personne qui travaille de longues heures gagnera plus, mais ce n'est pas un indice d'activité entrepreneuriale. L'entrepreneur est une personne qui, par les décisions qu'il prend sur les besoins du marché, les investissements ou l'innovation, prend des risques, de gains ou de pertes.

Pour ce qui est des travailleurs sur lesquels porte le litige, il a été considéré qu'ils n'avaient pas de chance de faire des profits par l'entremise des outils entrepreneuriaux habituellement utilisés comme la promotion ou la fidélisation de clients en offrant des rabais. Foodora impose des restrictions en cette matière de telle sorte que les livreurs ne peuvent développer leur clientèle. Pour avoir de meilleurs revenus, les travailleurs de Foodora peuvent faire plus de livraisons ou travailler pour plus d'une plateforme, donc travailler plus fort, mais cela ne constitue pas, selon la Commission, une activité entrepreneuriale. La Commission précise d'ailleurs que travailler pour plus d'un employeur n'est pas un signe d'indépendance économique : cela peut indiquer que le travailleur est dépendant économiquement envers plusieurs employeurs. Quant à leur risque de pertes, il est faible, car peu importe le problème que les travailleurs rencontrent en effectuant une livraison, ils vont recevoir leur salaire.

4. L'offre de ses services sur le marché en général¹⁹⁸

Pour ce facteur, la Commission examine si le travailleur offre ses services à divers clients provenant de différents horizons ou si, en raison de la relation contractuelle avec un client,

¹⁹⁶ *Id.*, par. 100-111.

¹⁹⁷ *Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern*, 1981 CanLII 812 (ON L.R.B.), dans *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750, par. 100 (ON L.R.B.).

¹⁹⁸ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, *id.*, par. 112-114.

il offre plutôt ses services en priorité à un client ou à un nombre restreint de clients, et ce, depuis longtemps. Dans le premier cas, le travailleur ressemble davantage à un travailleur indépendant alors que dans le deuxième, il ressemble davantage à un employé ou à un entrepreneur dépendant¹⁹⁹.

Les coursiers peuvent travailler pour plus d'une plateforme ou pour d'autres entreprises à la condition de prioriser Foodora durant leur quart de travail et de respecter les normes de service. Par exemple, ils ne peuvent décider de refuser des livraisons qui leur sont assignées pendant leur quart de travail pour Foodora ou décider de ne pas être disponibles pendant celui-ci, sous peine de sanctions. Pour les raisons expliquées sous le facteur 3, la Commission rappelle qu'il ne leur est pas possible d'offrir leurs services directement aux clients ou aux restaurateurs.

5. La mobilité ou l'indépendance économique, incluant la liberté de refuser des opportunités d'emploi ou de travailler quand et où on veut²⁰⁰

Un autre facteur pris en considération est la mobilité ou l'indépendance économique du travailleur incluant la liberté de refuser des opportunités d'emploi ou de travailler quand et où il veut. Pour déterminer le degré de dépendance économique du travailleur, le tribunal examine notamment les conditions de la relation entre les parties²⁰¹ de même que la durée de la relation entre elles²⁰². Ce critère examine la dépendance économique d'une personne envers une autre personne dans une relation contractuelle, c'est-à-dire en tenant compte des termes et des conditions de cette relation. La dépendance économique n'est pas appréciée par un seuil numérique, mais en tenant compte du contexte découlant de cette relation.

¹⁹⁹ *Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern*, préc., note 188, par. 64(4).

²⁰⁰ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 115-137.

²⁰¹ *Ottawa Newspaper Guild, Local 205 v. The Citizen (Southam, Inc.)*, 1985 CanLII 990 (ON L.R.B.) ; *Ontario Taxi Workers' Union v. Blue Line Transportation Ltd.*, 2012 CanLII 38608 (ON L.R.B.), dans *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750, par. 115 (ON L.R.B.).

²⁰² *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada Local 87-M, Southern Ontario Newspaper Guild v. Toronto Star Newspapers Ltd.*, 2001 CanLII 6537 (ON L.R.B.), dans *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750, par. 121 (ON L.R.B.).

Foodora prétendait que puisque les livreurs travaillaient pour d'autres entreprises d'où ils pouvaient parfois tirer l'essentiel de leurs revenus, ils n'étaient pas dépendants économiquement de Foodora. Toutefois, la Commission considère plutôt qu'en vertu des termes et des conditions de la relation contractuelle entre Foodora et les coursiers, il y a un système d'incitations et de restrictions qui lui permet de contrôler la liberté de travailler ou de refuser de travailler des coursiers.

La Commission illustre ce système d'incitations et de restrictions en reprenant les exemples donnés par la partie syndicale concernant les quarts de travail : (1) les plages horaires offertes, le nombre de livreurs qui peuvent y travailler et les zones géographiques sont définies par Foodora et les plages horaires sont offertes en priorité aux coursiers en fonction de leur évaluation par Foodora ; (2) l'échange de plages horaires entre les coursiers se fait selon des règles édictées par la plateforme, qui ont été décrites dans son analyse du facteur 1 ; (3) durant leurs quarts de travail, lorsqu'une commande leur est assignée, les travailleurs doivent l'accepter et procéder à la livraison. Les coursiers doivent obtenir l'autorisation du répartiteur pour terminer leur quart plus tard ou réaliser un quart qui n'est pas prévu. Des conditions s'imposent aussi aux coursiers qui voudraient améliorer leur rémunération en travaillant dans une zone à plus faible demande de la part des clients (« Guarantee Zones ») pour lesquelles un taux horaire de salaire est garanti. Autrement dit, les coursiers ne sont pas libres d'effectuer des livraisons au gré de leur désir.

Quant à la durée de la relation, la Commission souligne, à prime abord, qu'il est normal que les coursiers n'aient pas plusieurs années de services puisque l'arrivée de la plateforme Foodora est récente. En dépit de ce fait, elle conclut que la relation entre Foodora et ses livreurs ressemble davantage à une relation de travail en raison de leur ancienneté et du fait qu'ils offrent régulièrement leur service sur la plateforme.

6. La capacité de négocier, de modifier ou de fixer les frais facturés pour les services rendus²⁰³

La capacité du travailleur de pouvoir négocier, modifier ou fixer les frais facturés aux clients pour les services qu'il a rendus est un indice pris en considération par la Commission pour déterminer son statut juridique. S'il a ce pouvoir, cela suggère un statut d'entrepreneur indépendant alors que l'inverse sous-entend un statut d'employé. Ce facteur peut être neutre si le marché est concurrentiel ou si les services ainsi que les frais sont standardisés.

Les livreurs de Foodora ne peuvent modifier les tarifs pour leurs services, par exemple, en fonction de l'offre et la demande ou des conditions dans lesquelles la livraison a eu lieu. Ils ne peuvent négocier ces tarifs avec le client ou le restaurant. Ceux-ci sont fixés par Foodora.

7. Le degré d'intégration²⁰⁴

Pour déterminer le degré d'intégration du travailleur, la Commission observe si ses services sont importants pour le fonctionnement de l'entreprise²⁰⁵.

Les coursiers de Foodora sont intégrés à l'entreprise de plateforme, car les revenus de l'entreprise dépendent exclusivement du service de livraison qu'ils effectuent. Les travailleurs dépendent aussi totalement de l'application de Foodora pour travailler puisqu'ils ne développent aucune relation avec le client ou le restaurant. Selon la Commission, c'est Foodora qui organise les relations entre elle, le client et le restaurant et le livreur est « [...] a cog in the economic wheel – an integrated component to the financial transaction »²⁰⁶.

²⁰³ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, id.*, par. 138-142.

²⁰⁴ *Id.*, par. 143-150

²⁰⁵ *Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern*, 1981 CanLII 812 (ON L.R.B.), dans *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, 2020 CanLII 16750, par. 143 (ON L.R.B.).

²⁰⁶ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, id.*, par. 147.

8. Le degré de spécialisation, de compétence, d'expertise ou de créativité²⁰⁷

Ce facteur n'est pas applicable puisque pour cet emploi il n'y a pas de spécialisation requise. Ce facteur est donc neutre.

9. Le contrôle de la manière et des moyens d'exécuter le travail²⁰⁸

La Commission examine si un contrôle est exercé quant à la manière et aux moyens d'exécution du travail par le travailleur. Ce qui importe pour ce facteur est le droit de l'entreprise d'intervenir pour contrôler la manière dont le travail est effectué plutôt que la fréquence à laquelle elle exerce ce contrôle, par exemple, par son pouvoir de sanctionner.

La CRTO rappelle dans un premier temps que l'examen des critères précédents a permis de constater le contrôle exercé par Foodora sur le travail des livreurs. Dans l'examen de ce neuvième critère, elle se penche sur deux caractéristiques particulières de l'organisation du travail chez Foodora que nous avons présentées dans l'aperçu des faits : l'utilisation des outils technologiques et le système de sanctions.

D'une part, pour la Commission, Foodora exerce un contrôle et une surveillance des livreurs relativement à la façon dont ils exécutent leur travail, et ce, par la technologie (algorithmes, GPS, alertes et messages SMS). La Commission note que derrière ce « contrôle technologique » se cachent des répartiteurs qui se servent de ces outils pour surveiller et diriger les livreurs. Bien que le GPS permette à l'entreprise de localiser en permanence les livreurs, ce sont les répartiteurs qui surveillent les données de localisation des livreurs pour les questionner à ce propos. Les messages SMS permettent à la plateforme de communiquer avec les livreurs, par l'intermédiaire des répartiteurs, dont le rôle est décrit dans cette décision. Certes, l'intervention humaine est minimale, mais cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de contrôle. Au contraire, celui-ci existe : « [...] sophisticated technological advancements permit Foodora to closely monitor every move of the courier to ensure its service standards are met »²⁰⁹.

²⁰⁷ *Id.*, par. 151.

²⁰⁸ *Id.*, par. 152-166.

²⁰⁹ *Id.*, par. 156.

D'autre part, le contrôle de Foodora sur la manière et les moyens d'exécuter le travail se révèle par le système de sanctions (« strikes ») que les répartiteurs peuvent imposer pour un comportement indésirable, c'est-à-dire un comportement non conforme au « Rider Guide » disponible en ligne pour les coursiers. Ce système de sanctions est présenté dans un « Logistics Guide » disponible en ligne pour les répartiteurs. Même si, en vertu de ce Guide, les répartiteurs ont un pouvoir discrétionnaire d'imposer des sanctions de premier niveau ou de communiquer avec le livreur au sujet de ses manquements, il reste que les moyens technologiques permettent à Foodora d'exercer une surveillance constante. Cela fait en sorte que « [t]he frequency of interactions with dispatchers is undoubtedly limited because the software (e.g. the App) is so effective at monitoring the delivery process »²¹⁰.

Le « Logistics Guide » prévoit une échelle de sanctions en fonction des manquements commis. Par exemple, le fait pour un coursier de se connecter au début de son quart de travail pour éviter un retard alors qu'il est incapable de travailler parce qu'il a besoin d'une pause pour réparer un pneu est un exemple de manquement justifiant un « medium strike » puisque lorsqu'il débute son quart de travail, il doit être disponible pour travailler. Pour la CRTO,

[t]his level of monitoring and supervision is what is commonly seen in an employment relationship whereby supervisors are told about the types of behaviour that warrant employee discipline. Much like progressive discipline in an employment relationship, the Logistics Guide calls for escalation of strikes for more serious behaviour.²¹¹

En somme, le « Logistics Guide » et le « Rider Guide » indiquent les attentes de l'entreprise et les conséquences qu'elle peut imposer lorsque les attentes et les normes de service ne sont pas respectées. La preuve démontre que Foodora a la capacité de mettre fin aux services d'un coursier, ce qu'elle a fait, lorsqu'un travailleur, en raison du fait qu'il travaille pour une autre plateforme de livraison, a livré en retard la commande d'un client de Foodora. Rappelons que ce système peut aussi avoir une incidence sur l'évaluation du

²¹⁰ *Id.*, par. 164.

²¹¹ *Id.*, par. 161 et 162.

livreur, avec les conséquences qui peuvent en découler pour sa possibilité de choisir en priorité ses quarts de travail.

10. L'importance de la valeur du contrat, les conditions et le mode de paiement²¹²

Lorsqu'une personne est rémunérée comme le serait un employé, cela est un indice qu'elle a un statut d'entrepreneur dépendant.

Dans le cas de Foodora, la CRTO considère qu'il s'agit d'un facteur neutre. Premièrement, il n'y a pas de preuve comparative pour évaluer l'importance de la valeur du contrat. Deuxièmement, en ce qui concerne les conditions et modalités de paiement, les coursiers sont payés par dépôt direct chaque semaine ce qui ressemble autant aux employés qu'aux entrepreneurs indépendants.

11. L'individu fournit des services ou un travail dans des conditions similaires à celles de travailleurs qui ont clairement le statut d'employé²¹³

Lorsqu'une personne a des conditions de travail semblables à celles d'un employé, cela suggère qu'elle est un entrepreneur dépendant.

Sur ce dernier facteur, les parties n'ont pas fait de remarques. La Commission note que cette question a été couverte par d'autres facteurs.

3.2.3 Analyse de la décision et réponse à notre deuxième question de recherche

Après avoir présenté sommairement le contenu de la décision *Foodora*, nous ferons maintenant une analyse du contenu de cette dernière dans le but de répondre à notre deuxième question de recherche qui concerne l'exemple canadien. Cette question est : **au Canada, les travailleurs de plateformes sont-ils considérés comme des entrepreneurs dépendants là où ce statut existe dans la législation?** Pour faire cette analyse, cinq

²¹² *Id.*, par. 167-169.

²¹³ *Id.*, par. 170.

indicateurs étaient considérés dans notre grille d'analyse, indicateurs que nous avons regroupés en trois grandes catégories pour faire l'analyse de la jurisprudence française. Nous procéderons de la même manière pour l'analyse de la décision *Foodora*. La présente section se divise en quatre parties : après avoir présenté le contexte de la décision (les parties impliquées, le recours exercé et les prétentions des parties) (i), les faits et le raisonnement juridique (ii) et les conséquences de ces décisions (les plateformes visées, les droits et protections des travailleurs en cause) (iii), nous répondrons à notre deuxième question de recherche (iv).

Précisons que notre analyse est limitée par le fait qu'entre le 28 novembre 2018 et le 11 juin 2022, les tribunaux du Canada se sont penchés à une seule occasion sur la question du statut d'entrepreneur dépendant des travailleurs de plateformes. Pour cette raison, nous devons être nuancée dans la réponse à notre deuxième question de recherche.

i. Contexte de la décision

Parties impliquées

Le litige portait sur le statut des travailleurs de Foodora, une plateforme de livraison arrivée au Canada au milieu des années 2010²¹⁴. Dans cette affaire, la partie demanderesse est le STTP, un syndicat comptant plus de 60 000 membres au Canada dans le domaine notamment des services postaux, des communications, de l'entretien ménager et de la livraison alors que la partie défenderesse est l'entreprise de plateforme Foodora.

Le recours et les prétentions des parties

La partie demanderesse, le STTP, demande à la CRTO d'être accréditée afin de devenir l'agent de négociation exclusif des coursiers de Foodora de Toronto et de Mississauga²¹⁵. C'est dans ce contexte que la question du statut des travailleurs de Foodora est soulevée par Foodora. En effet, la demande d'accréditation n'est pas recevable si la CRTO décide que ces travailleurs sont des entrepreneurs indépendants.

²¹⁴ *Id.*, par. 6.

²¹⁵ *Id.*, par. 2.

ii. Faits et raisonnement juridique

Pour conclure que les livreurs de Foodora sont des entrepreneurs dépendants, la Commission des relations de travail de l'Ontario a-t-elle employé une approche conservatrice ou innovante? À notre avis, la CRTO a employé une approche mixte à savoir à la fois conservatrice quant aux facteurs sur lesquels elle s'est basée et qu'elle a utilisés pour en venir à cette conclusion et innovante quant aux indices qui lui ont permis d'apprécier ces facteurs dans un modèle d'entreprise totalement nouveau²¹⁶. Les faits ayant été présentés précédemment (voir la sous-section 3.2.2), il n'y a pas lieu d'y revenir ici. La section mettra plutôt en évidence ceux qui semblent avoir été particulièrement déterminants dans l'analyse de la CRTO.

Approche conservatrice

Deux éléments nous permettent d'affirmer que la Commission a usé d'une approche conservatrice. D'abord, elle s'est servie des facteurs énoncés dans la décision *Algonquin Tavern*²¹⁷ de 1981. Le tribunal explique avoir fait ce choix en raison du fait que les parties ont présenté leurs argumentaires en fonction de ces facteurs²¹⁸. Depuis les années 80, les facteurs énumérés dans *Algonquin Tavern* sont repris dans d'autres décisions ontariennes²¹⁹ ou à l'extérieur de la province²²⁰ dans lesquelles le litige concerne également le statut d'entrepreneur dépendant des travailleurs.

Pour chacun des facteurs, la Commission s'est questionnée à savoir si les livreurs ressemblent davantage à des employés ou à des entrepreneurs indépendants. À titre d'exemple, elle a déterminé qu'en fonction des pratiques autorisées dans l'entreprise pour le premier facteur « le recours ou le droit de recourir à des remplaçants », les travailleurs ressemblent davantage à des employés. Au final, en prenant en considération l'ensemble

²¹⁶ Hastie décrit l'approche utilisée par la CRTO comme moderne, voir Hastie, B. (2021). Platform Work and Labour Law Challenges: A Comment on CUPW v. Foodora. *Canadian Labour and Employment Law Journal (CLELJ)*, 23(1), 121-140.

²¹⁷ *Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern*, préc., note 188.

²¹⁸ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 83.

²¹⁹ *Ontario Hydro Employees Union (CUPE- CLC, Local 1000) v. Ontario Hydro*, préc., note 156 ; *Ontario Taxi Workers' Union v. Hamilton Cab*, 2011 CanLII 7282 (ON L.R.B.) ; *Teamsters Local Union 938 v. 1022804 Ontario Inc. o/a Motor Express Toronto*, 2019 CanLII 78509 (ON L.R.B.).

²²⁰ *Fish, Food and Allied Workers v. Deep Sea Trawlers (Clearwater Seafoods Limited Partnership)*, 2005 NLLRB 4.

des facteurs, elle a tranché que ces travailleurs ressemblent davantage à des employés et ont de ce fait le statut d'entrepreneur dépendant. Cette question constitue l'un des trois critères édictés à l'article 1(1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*²²¹ pour qu'un travailleur soit défini comme un entrepreneur dépendant et selon la jurisprudence ontarienne, il s'agit de la question ultime que doit se poser le tribunal lors d'un tel litige.

Cette approche conservatrice semble revendiquée par la CRTO elle-même. Celle-ci mentionne à la toute fin de la décision *Foodora* que celle-ci s'inscrit dans la continuité de décisions qu'elle a rendues antérieurement :

This is the Board's first decision with respect to workers in what has been described by the parties and the media as "the gig economy". However, the services performed by Foodora couriers are nothing new to the Board and in many ways are similar to the circumstances of the Board's older cases. This is not the Board's first case examining the relationship of couriers. The Board has been tasked with the same questions about dependent contractors in various sectors including transportation and construction. Such cases have always been fact-based inquiries that require a balancing of factors. This case is no different in many respects.²²²

Nous pensons néanmoins que cette décision comprend des innovations intéressantes.

Approche innovante

La CRTO a utilisé une approche innovante, car pour affirmer que Foodora exerce un contrôle sur les travailleurs, elle s'est appuyée sur l'utilisation par cette dernière d'outils technologiques et a ainsi procédé à une interprétation renouvelée de ce critère. Rappelons que pour la Commission, l'un des moyens permettant à l'entreprise de contrôler les livreurs est le GPS²²³. Grâce à cette technologie, elle peut suivre l'emplacement des livreurs et les questionner à ce propos comme en témoignent les conversations citées dans la décision entre des travailleurs et un répartiteur. Voici celle entre M. Gonsalves et un répartiteur de

²²¹ Préc., note 70.

²²² *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 172.

²²³ *Id.*, par. 153 et 156.

Foodora, reproduite dans la décision : « On January 26, 2019, Mr. Gonsalves received the following message: “your GPS hasn’t moved for a while, where are you right now?” »²²⁴.

Outre le GPS, les algorithmes, les alertes automatisées et les messages SMS permettent aussi à Foodora de contrôler le travail et ce « [...] with minimal human interaction »²²⁵. Dans les entreprises traditionnelles, le pouvoir de contrôle s’exerce par un supérieur hiérarchique autrement dit, une personne physique, qui fournit du travail aux travailleurs et dicte leur horaire. Dans cette nouvelle forme d’entreprise, « [i]t is an automated system guided by an algorithm »²²⁶ et donc c’est l’algorithme qui attribue les tâches aux livreurs et crée l’horaire de travail. Grâce à ces technologies, les interactions entre les répartiteurs et les travailleurs sont moindres. Sans négliger le rôle des répartiteurs dans le contrôle exercé à l’endroit des livreurs, la CRTO a mis en évidence le poids de la technologie dans le contrôle des travailleurs.

Le contrôle permis par ces outils technologiques a été au cœur de l’analyse de plusieurs des 11 facteurs examinés par la CRTO, et non seulement, comme on aurait pu s’y attendre, dans l’analyse du facteur 9 (le contrôle de la manière et des moyens d’exécuter le travail). Il est particulièrement central dans l’analyse des facteurs 1 (le recours ou le droit de recourir à des remplaçants), 2 (la propriété des instruments, des outils, de l’équipement, des appareils ou la fourniture des matériaux), 5 (la mobilité ou l’indépendance économique, incluant la liberté de refuser des opportunités d’emploi ou de travailler quand et où on veut) et 7 (le degré d’intégration). Même sur l’analyse de la dépendance économique, critère distinctif du statut d’« entrepreneur dépendant » pris en compte notamment dans le facteur 5 du test de la décision *Algonquin Tavern*, l’analyse de la CRTO met en évidence le poids du mode d’organisation du travail de Foodora sur la dépendance économique des coursiers.

²²⁴ *Id.*, par. 153.

²²⁵ *Id.*, par. 156 et 164.

²²⁶ *Id.*, par. 164.

iii. Conséquences

La plateforme visée

Au Canada, l'unique plateforme où un tribunal a tranché la question du statut des travailleurs de plateformes appartient, elle aussi, comme la majorité des plateformes des décisions françaises étudiées, à la catégorie des plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 3). Foodora est une plateforme de livraison comme Take Eat Easy.

Les droits et les protections des travailleurs de plateformes

Pour les livreurs de Foodora, avoir le statut d'entrepreneur dépendant comporte des avantages. Assimilés à des employés, ils ont accès à l'ensemble des droits prévus à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* comme le droit à la syndicalisation et à la négociation collective²²⁷. Cependant, ce tiers statut ne leur permet pas d'accéder à l'ensemble des droits prévus dans la législation du travail puisqu'il n'est prévu que dans la loi portant sur les rapports collectifs du travail et qu'il ne vaut que pour la loi visée par le recours. Par conséquent, cette décision n'a pas pour effet de conférer aux travailleurs de Foodora des droits et des protections prévus à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* comme le plafonnement des heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires ou le droit à un avis de licenciement²²⁸. En somme, par la décision de la CRTO, les livreurs n'accèdent pas à une large protection mais à une protection limitée. Cela tient au morcellement législatif du droit du travail en Ontario comme dans l'ensemble des juridictions au Canada. Chaque loi définit le statut qui donne accès aux avantages qu'elle prévoit (Fudge et al., 2003; Vallée, 2016). Cela explique que le statut de salarié ou d'employé peut être défini de manière différente d'une loi à l'autre et que des tiers statuts comme celui d'entrepreneur dépendant peuvent être prévus dans une loi et pas dans une autre.

À la fin du mois d'avril 2020, quelques semaines après la décision du tribunal, Foodora a annoncé qu'elle n'offrirait plus, à partir du 11 mai 2020, ses services de livraison au Canada puisqu'elle « [...] n'a pas été en mesure d'atteindre un niveau de rentabilité suffisamment

²²⁷ Préc., note 70.

²²⁸ Préc., note 53

« durable au Canada pour y poursuivre ses activités » (Le Devoir, 2020). À la suite de l'annonce de la fermeture, le STTP a déposé à la CRTO une plainte de pratique déloyale de travail. De l'avis du syndicat, il s'agit d'une fermeture illégale et d'une mesure antisyndicale (STTP, 2020a). En août 2020, la société mère de Foodora Canada, Delivery Hero ainsi que le STTP ont conclu une entente de 3,46 millions de dollars pour les anciens coursiers de la plateforme du Canada (STTP, 2020b). Aujourd'hui, l'entreprise a quitté le Canada, mais elle est toujours en activité, selon son site Web, en Europe. Il s'agit d'une autre similitude avec le cas français puisque, comme nous l'avons noté précédemment, la plateforme de livraison Take Eat Easy a également fermée. L'amélioration de la protection des travailleurs de plateformes passe certes par l'accès aux droits dont bénéficient les autres travailleurs subordonnés ou dépendants économiquement, mais cela ne suffit pas.

iv. Réponse à la question de recherche

Après avoir défini le statut de l'entrepreneur dépendant en Ontario, présenté la décision *Foodora* et analysé l'application de ce statut à la réalité des livreurs de Foodora, nous répondons dans cette sous-section à notre deuxième question de recherche qui concerne l'exemple canadien. Cette question est : **au Canada, les travailleurs de plateformes sont-ils considérés comme des entrepreneurs dépendants là où ce statut existe dans la législation?**

Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons affirmer qu'au Canada, les travailleurs de plateformes peuvent être considérés comme des entrepreneurs dépendants là où ce statut existe dans la législation. Cette affirmation repose sur la décision historique rendue par la CRTO dans l'affaire *Foodora*. Cependant, il s'agit, encore à ce jour, de l'unique décision canadienne où le statut des travailleurs de plateformes a été tranché par un tribunal. De fait, il n'existe pas de comparatif tant au niveau provincial, en Ontario où a été rendue l'affaire *Foodora* qu'au niveau national à savoir dans les autres systèmes juridiques canadiens où ce statut est prévu dans la législation du travail.

Cette décision portait sur une plateforme de livraison, qui est une plateforme de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier (catégorie 3). Il s'agit,

pour reprendre la typologie de Galiere, d'une plateforme de travail localisé « opératrice », en ce qu'elle se caractérise par un fort degré de prescriptions et d'incitations. Aucune décision n'a été rendue concernant une plateforme de travail en ligne ou une plateforme de travail localisé comme les « places de marché » et les « places de marché hybrides », qui sont présentées, dans la typologie de Galiere, comme utilisant moins ou peu d'instruments prescriptifs et incitatifs. Considérant le poids donné aux modes de contrôle du travail dans l'appréciation des facteurs examinés par la CRTO, nous ne pouvons affirmer que le résultat serait le même pour ces plateformes.

3.3 Le bilan – réponse à la troisième question de recherche

Grâce à l'abondante littérature, nous savons maintenant qu'il existe divers types de plateformes numériques de travail. Il y a des plateformes où le travail s'effectue en ligne à l'aide d'un ordinateur et d'un accès à Internet alors que pour d'autres, il consiste en une prestation physique. Il y a des plateformes où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier alors que pour d'autres, le travail est confié à une foule. Elles sont aussi présentes dans tous les secteurs : restauration, enseignement, médical, tourisme etc. Notre recherche nous a permis de constater que leur mode d'organisation diffère également, mais peut aussi se ressembler. Tout dépend des plateformes comparées.

Dans le cadre de notre étude jurisprudentielle, nous avons constaté que l'organisation du travail de la plateforme française Take Eat Easy et de la plateforme canadienne (Ontario), Foodora était très similaire. Cela s'explique, entre autres, par le fait qu'elles sont des plateformes de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier et des plateformes de livraison. Il importe de revenir sommairement sur ces similarités.

En ce qui a trait à leur fonctionnement, pour réaliser des livraisons les travailleurs doivent s'inscrire à des quarts de travail. Chez Take Eat Easy, la Cour de cassation mentionne que ces quarts de travail sont « proposé[s] par la plate-forme »²²⁹ et chez Foodora, la CRTO mentionne que les « [...] couriers select shifts to work based on the shift schedule provided

²²⁹ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

by Foodora »²³⁰. Quelle que soit la manière de le dire, dans les deux cas, les livreurs ne peuvent effectuer des livraisons lorsqu'ils le désirent. C'est la plateforme qui détermine les plages horaires et les livreurs doivent choisir parmi celles-ci.

Toutes deux se servent d'une technologie, un système de géolocalisation, pour localiser les travailleurs. Pour Take Eat Easy, le GPS a pour objectif de connaître, en temps réel, la position du travailleur, d'être informé de son comportement et de comptabiliser le nombre de kilomètres effectué par celui-ci²³¹. Ce même système est utilisé par Foodora dans le but de suivre la localisation du coursier et ses données sont prises en considération dans l'attribution des commandes²³².

Un système de bonus ou d'incitation est présent dans ces entreprises. Il y a le bonus « Time Bank » et « KM » du côté de Take Eat Easy²³³ et il y a les incitatifs financiers « Guarantee Zones » et « Boosts » du côté de Foodora²³⁴.

Ces plateformes détiennent aussi un pouvoir de sanction à l'égard des travailleurs. Elles ont un système de pénalités (« strikes ») lorsqu'un manquement est commis par le livreur. Les deux entreprises peuvent aller jusqu'à désactiver le compte du livreur ce qui constitue en droit du travail la peine capitale pour un travailleur²³⁵.

En définitive, tant les travailleurs de Take Eat Easy que de Foodora doivent sélectionner leurs quarts de travail pour travailler et les deux entreprises utilisent un GPS, ont un système de bonus et sanctionnent les travailleurs. Il a notamment été conclu dans les trois décisions de la Cour de cassation visant Take Eat Easy et dans celle de la CRTO visant Foodora que ces deux entreprises de plateformes exerçaient un contrôle à l'endroit de leurs travailleurs. En dépit du fait que les deux plateformes se ressemblent sur plusieurs points et que les tribunaux ont reconnu l'exercice d'un contrôle, la classification juridique des

²³⁰ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 58.

²³¹ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

²³² *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 30, 154 et 155.

²³³ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

²³⁴ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora*, préc., note 185, par. 38-40.

²³⁵ *Id.*, par. 34 et 35, 61-68 ; Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 ; Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088 ; Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476.

travailleurs diffère. Ceux de Take Eat Easy ont été considérés comme des salariés tandis que ceux de Foodora sont des entrepreneurs dépendants.

Devant une telle situation, on peut se demander, comme le fait notre troisième question de recherche : **le statut de salarié ou d'entrepreneur dépendant : quel est le meilleur modèle pour la protection des travailleurs de plateformes?**

Dans la littérature, l'introduction d'un tiers statut d'entrepreneur dépendant, entre celui de salarié et de travailleur indépendant, ne fait pas l'unanimité. Il comporte des avantages, mais aussi des désavantages. D'un côté, il permet de classer des travailleurs qui sont dans une zone grise, mais de l'autre, complexifie le droit du travail existant (Baril-Jannard, 2021, p. 143). Au Québec, l'ajout du statut de l'entrepreneur dépendant dans le *Code du travail* pour mieux protéger les travailleurs autonomes a déjà fait l'objet d'une étude, mais l'idée n'avait pas été recommandée pour les raisons suivantes :

Le critère de dépendance économique revient dans les régimes qui ont choisi d'intégrer le concept d'entrepreneur dépendant et qui l'assimilent à l'employé ou au salarié. Le Comité est d'avis que cette double technique (i.e. créer et définir un statut distinct puis recourir à l'assimilation) est lourde, inutile et possiblement génératrice de confusion. En créant un statut distinct, on postule que l'on élargit la définition à des situations qui, antérieurement, n'étaient pas couvertes par la définition de salarié. Or cela est souvent faux et ce le serait certainement en ce qui concerne la jurisprudence québécoise après 40 ans d'interprétation du terme salarié au regard des situations les plus diverses. Nous recommandons donc que l'on s'en tienne à un statut donnant accès au *Code du travail*, celui de salarié et d'adapter sa définition.

L'élargissement de la notion de salarié passe nécessairement par la reconnaissance de la dépendance économique comme un critère pertinent de la définition du statut de salarié.

D'une part, il ne faut pas exagérer la portée d'un tel critère au point d'anticiper un bouleversement de l'état du droit en matière d'interprétation de la notion de salarié. Dans tous les régimes où ce critère figure, il est établi unanimement et depuis longtemps que la dépendance économique à elle seule ne suffit pas à conférer le statut de salarié.

D'autre part, l'expression « dépendance économique » ne vient pas seule. Elle est arrimée au fait qu'une personne s'oblige à fournir et fournit effectivement une prestation de travail pour une autre personne dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière. C'est dans ce contexte et dans cet encadrement que la dépendance économique intervient et qu'il est pertinent et équitable de la prendre en considération.

Le Comité considère que l'introduction de ce critère dans le contexte ci-haut mentionné serait une mesure de consolidation et, éventuellement, d'élargissement justifié en matière d'accessibilité au *Code du travail*. Il légitimerait et obligerait à la fois l'instance à prendre en considération une série de facteurs économiques ce qui ne rendrait que plus complète l'analyse factuelle de la réalité de la situation et de la relation de travail entre deux parties tout en faisant mieux ressortir les besoins de protection reliés à la dépendance qui sont au cœur du statut de salarié pour lequel le *Code du travail* a été conçu. (Bernier et al., 2003, p. 428 et 429)

Ce Comité (ci-après « rapport Bernier ») proposait plutôt d'élargir la définition de la notion de salarié en y intégrant notamment le critère de la dépendance économique, d'harmoniser les définitions du statut de salarié qui existent dans les lois du travail québécoises et d'introduire une présomption de salariat.

La même année, les auteurs d'un rapport réalisé pour la Commission du droit du Canada et couvrant l'ensemble du Canada faisaient ressortir une autre conséquence de l'ajout d'un tiers statut d'entrepreneur dépendant : le problème des frontières :

A second problem with this kind of ad hoc incrementalism is that it creates new legal categories such as "dependent contractors" whose rights may be different from those of both traditional employees and independent contractors. As a result, the boundaries of such categories must be defined at two margins. While this approach may allow adjudicators to make the legislation more inclusive in at least some of its dimensions, it creates additional difficulties in drawing lines. In short, a process of adding on new categories of employees inevitably depends on ad hoc political, executive and administrative decisions, rather than on a more principled consideration of the appropriate scope of coverage. Thus, this technique for determining the personal scope of labour law is unlikely to diminish and, indeed, may increase the burden on adjudicators of applying legal definitions to complicated and ambiguous facts. (Fudge et al., 2003, p. 226 et 227)

Ces auteurs proposaient de supprimer la distinction légale entre les salariés et les entrepreneurs indépendants pour déterminer autrement l'accès aux protections des lois du travail et des lois sociales :

[i]t is time to collapse the legal distinction between employees and independent contractors and to revise the basis for determining the personal scope of labour, social wage and tax legislation. Instead of attempting to draw a new line between employment and independent contracting, the starting-point should be that all workers dependent on the sale of their capacity to work be covered, unless there are compelling public policy reasons for a narrower definition. [...] The technical challenge is to develop mechanisms and institutions for making labour protection effective for all people who work for a living. To the extent that there are relevant differences in the arrangements and conditions under which employees and contractors sell their labour, these differences should be taken into account in the design of labour protection and social wage legislation, not in its application. (Fudge et., 2003, p. 230).

Les constats de ces deux études réalisées dans un contexte de recherche d'une meilleure protection sociale des travailleurs autonomes pourraient aussi être pertinents dans la recherche de la meilleure manière de protéger les travailleurs de plateformes. Il est vrai de dire que le statut d'entrepreneur dépendant comporte certains avantages pour les travailleurs de plateformes puisqu'ils ont accès à des droits et des protections, quoique limités, mais il ne s'agit pas de l'option la plus avantageuse comme le soulignent les chercheurs Dallaire-Fortier et Hébert (2020) :

L'adoption de ce statut [l'entrepreneur dépendant] pour le personnel des plateformes aurait certainement un impact sur la capacité de ces personnes de négocier de meilleures conditions de travail. Les entrepreneur·e·s dépendants ne jouissent toutefois pas des mêmes protections que les salarié·e·s (ex. : le salaire minimum ou le nombre d'heures maximal de travail), et donc *on se retrouve à atténuer un recul plutôt qu'obtenir une avancée sociale.* (p. 8) [nos italiques]

Notre étude repose sur un nombre limité de cas mais elle a l'avantage de comparer comment les statuts de « salarié » et d'« entrepreneur dépendant » sont interprétés dans le contexte de plateformes de même type qui se caractérisent par une organisation de travail largement similaire. Or, les raisons pour lesquelles les décideurs ont reconnu l'existence

d'un contrat de travail ou le statut d'entrepreneur dépendant dans ces décisions nous paraissent largement convergentes en ce qui concerne le contrôle qu'exercent les plateformes en cause sur les travailleurs, en particulier au niveau de l'affectation du travail, du contrôle par les moyens technologiques et du système de sanctions. Dans la jurisprudence française, ces caractéristiques de l'organisation du travail sont traitées comme des indices de subordination juridique et dans la décision ontarienne, dans l'analyse de plusieurs facteurs, notamment les facteurs 1, 2, 5, 7 et 9, qui font en sorte que les travailleurs ressemblent davantage à des employés qu'à des entrepreneurs indépendants.

Dans le premier paragraphe de sa décision dans l'affaire *Foodora*, la CRTO écrit :

When Professor Harry Arthurs introduced the notion of “dependent contractor” to Canadian legal lexicon in his seminal 1965 article – a concept that was adopted by the Ontario Legislature in 1975 – he could not have envisioned that it would apply to couriers using electronic software application (“App”) on a smart phone to deliver a customized meal assigned by an algorithm without any direct communication or direct payment with the customer. Foresight of technology was unnecessary because he contemplated a classification of worker to fill the void between an employee and an independent contractor that had sufficient elasticity to adapt to new workplaces and innovative modes of service delivery. Fifty-five years later, Professor Arthurs’ proposal has withstood the test of time and made its way into what is colloquially known as “the gig economy”.²³⁶

Ce constat est aussi vrai en ce qui concerne la jurisprudence française, qui a analysé le lien de subordination avec souplesse à l'aide d'indices correspondant aux nouvelles formes de contrôle du travail dans les plateformes. En d'autres termes, il est permis de penser que les travailleurs de Foodora auraient pu être considérés comme des employés si la *Loi sur les relations de travail* ontarienne avait été fondée sur un modèle binaire, comme l'est par exemple la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. La question n'est pas théorique puisque, dans l'affaire *Heller*, l'une des questions que le tribunal devra trancher est de déterminer si des chauffeurs d'Uber sont des employés pouvant se prévaloir de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*²³⁷.

²³⁶ *Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, id.*, par. 1.

²³⁷ Sur l'affaire *Heller*, voir le texte correspondant aux notes 168 à 174.

En réponse à notre troisième question de recherche, nous considérons donc que le modèle binaire où les travailleurs ont soit le statut de salarié ou de travailleur indépendant est le meilleur modèle pour la protection des travailleurs de plateformes, dans la mesure où les critères classiques du lien de subordination sont interprétés avec souplesse. Il faut toutefois nuancer cette réponse car nous ne sommes pas en mesure de démontrer que ce constat peut s'appliquer à toutes les plateformes : le résultat ne serait peut-être pas le même si les décisions avaient porté sur une plateforme de travail en ligne ou sur une plateforme de travail localisé utilisant moins de moyens prescriptifs ou incitatifs comme celles présentées par Galiere, comme l'illustre la décision de la Cour de cassation dans l'affaire *Clic and Walk*²³⁸.

Pour apprécier le meilleur modèle pour la protection des travailleurs de plateformes, il faut aussi tenir compte de l'effet du statut examiné sur les droits de ces travailleurs de plateformes. En France, le statut de salarié permet d'accéder à l'ensemble des mesures prévues dans le *Code du travail*. Il faut rappeler qu'au Canada, le droit du travail est morcelé et que chaque loi définit les statuts à ses propres fins. Comme nous l'avons mentionné dans les sections précédentes, en l'état actuel du droit au Canada, le statut de salarié est le critère d'accès à la protection de plusieurs lois du travail alors que le statut d'entrepreneur dépendant permet d'avoir accès à une protection plus limitée. Par conséquent, cela signifie que les livreurs de Take Eat Easy et de Foodora n'ont pas accès aux mêmes droits et protections, et ce, même si les deux entreprises de plateformes ont une organisation du travail similaire.

²³⁸ Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775.

Chapitre 4 – Discussion

Dans les trois premiers chapitres de ce mémoire, nous avons abordé la situation des travailleurs et des entreprises de plateformes dans différents systèmes juridiques internationaux. Pour ce dernier chapitre, nous nous intéressons au travail de plateforme au Québec (4.1). Dans cette section, nous allons essentiellement répondre aux questions suivantes : est-ce qu'elles sont l'objet d'études? Est-ce que le gouvernement est intervenu législativement? Si oui, de quelle façon? En fonction des résultats de notre recherche, quel est le meilleur modèle pour la protection des travailleurs de plateformes au Québec? Finalement, nous terminons en mentionnant les apports et les limites de notre recherche (4.2).

4.1 Les plateformes numériques de travail et le Québec

Après la Californie, l'Espagne, la France et l'Ontario, qu'en est-il du travail de plateforme au Québec? Succinctement, dans cette section, nous abordons les plateformes numériques de travail du point de vue du Québec. D'abord, nous allons présenter les acteurs de la communauté scientifique et politique qui se sont attardés, largement ou spécifiquement, à ces nouvelles formes d'entreprises (4.1.1). Ensuite, nous allons décrire les différentes voies de régulation, par les tribunaux et par la législation, possibles pour encadrer les travailleurs et les entreprises de plateformes du Québec (4.1.2).

4.1.1 Les acteurs impliqués

Au cours des dernières années, plusieurs chercheurs se sont intéressés au travail de plateforme au Québec. Mircea Vultur et Urwana Coiquaud sont parmi ceux qui se sont penchés sur le sujet. Comme ailleurs dans le monde, ces auteurs proviennent de divers milieux (droit, relations industrielles, sociologie, etc.). L'une des plateformes ayant été l'objet de plusieurs études québécoises est sans aucun doute la plateforme de transport Uber. À l'opposé, il en existe peu ou pas sur les plateformes de travail en ligne. Même si des rapports et des articles ont été publiés, il reste que la littérature portant sur les plateformes numériques de travail n'est pas aussi développée dans la province qu'ailleurs,

par exemple, en France, où elle est plus exhaustive. Il est difficile de déterminer pourquoi. Est-ce parce que le nombre de travailleurs de plateformes est moindre? Est-ce parce qu'il ne s'agit pas d'un enjeu prioritaire? Est-ce parce qu'elles ont moins retenu l'attention des médias? Est-ce parce que les tribunaux n'ont pas rendu de décision historique relativement à ces travailleurs comme cela a été le cas en Ontario?

En plus de la communauté scientifique, les gouvernements au pouvoir et les partis politiques se sont aussi attardés au phénomène. Pour commencer, plus largement, en 2018, le premier ministre alors en poste, M. Philippe Couillard du Parti libéral du Québec, a créé le Groupe de travail sur l'économie collaborative (ci-après « GTEC » ou « Groupe de travail ») qui avait pour but « [...] d'améliorer la compréhension des questions soulevées par l'économie collaborative et de permettre au Québec de se distinguer, sur la scène internationale, parmi les chefs de file en la matière » (Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, s. d.). Pour ce faire, une consultation publique a été réalisée à laquelle ont participé divers acteurs dont des organisations syndicales et politiques, des municipalités et des entreprises.

Dans le cadre de cette consultation, certains acteurs ont un déposé un mémoire comme la Confédération des syndicats nationaux (2018) (ci-après « CSN ») et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2018) (ci-après « FTQ »). Dans leurs mémoires respectifs, les deux organisations syndicales soulignent, de prime abord, qu'elles préfèrent l'expression économie de plateformes à celle d'économie collaborative qui est utilisée. Elles présentent également leur point de vue sur les actions qui doivent être posées afin que les travailleurs de plateformes bénéficient d'une meilleure protection. De l'avis de la CSN, des recommandations formulées dans le rapport Bernier permettraient de mieux protéger les travailleurs de plateformes :

- D'uniformiser dans les lois du travail la définition de salarié et de reconnaître ce statut aux personnes placées « sous la dépendance économique » de l'entreprise pour laquelle elle [*sic*] exerce [*sic*] sa [*sic*] prestation de travail, en plus de reconnaître une présomption simple au plaignant qui désire se faire reconnaître le statut de salarié;

- De renforcer les dispositions qui interdisent les mesures de représailles de la part des employeurs à l'encontre d'un salarié qui exerce un droit (incluant implicitement celui de se voir reconnaître le statut même de salarié);
- De mettre en place un régime-cadre de représentation collective des travailleurs non-salariés (les « vrais » travailleurs autonomes);
- De modifier la loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) afin de protéger les travailleurs non-salariés. (Bernier et al., 2003, cité dans CSN, 2018, p. 10)

L'organisation syndicale ajoute que pour protéger davantage les travailleurs qui sont dans une relation d'emploi tripartite, il faut songer à faire en sorte que les lois du travail s'appliquent aux entreprises clientes et aux plateformes qui sont virtuellement présentes dans la province (CSN, 2018). Dans son mémoire, la FTQ (2018) mentionne quant à elle qu'une meilleure protection des travailleurs de plateformes passe par l'accès aux différents régimes de protection sociale. À cet égard, elle soutient que les solutions édictées dans le rapport Bernier auraient amélioré cette accessibilité. Avec l'arrivée de cette nouvelle économie, elle recommande notamment au gouvernement de redéfinir le cadre législatif et réglementaire de la législation du travail, de moderniser le *Code du travail* et d'astreindre les plateformes à respecter la législation québécoise.

À la fin, un rapport a été publié par le GTEC (2018) faisant état de 12 recommandations sur l'économie collaborative classées selon trois objectifs « Mieux comprendre » (recommandations 1 à 4), « Mieux encadrer » (recommandations 5 à 10), et « Mieux accompagner » (recommandations 11 et 12). Quant à l'objectif « Mieux encadrer », le Groupe de travail recommande notamment la modernisation du droit du travail ainsi que du droit social. Selon lui, ces deux branches du droit sont difficilement applicables au travail atypique. Une piste en particulier est mise de l'avant : les lois du travail sectorielles.

Respectivement en 2019 et 2021, le gouvernement provincial est intervenu législativement pour réguler, dans un premier temps, l'industrie du transport rémunéré de personnes par automobile et, dans un deuxième temps, les plateformes de livraison. D'abord, en octobre 2019, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi concernant le transport rémunéré de*

*personnes par automobile*²³⁹ qui remplace la *Loi concernant les services de transport par taxi*²⁴⁰. Cette nouvelle loi a pour objet :

[...] la surveillance et le contrôle du transport rémunéré de personnes par automobile, afin d'assurer la sécurité des passagers et la transparence du prix des courses, et ce, dans une perspective de développement durable et de diminution de l'empreinte carbone ainsi que d'équité [...].²⁴¹

Elle s'applique non seulement aux entreprises de plateformes comme Uber et Eva, mais aussi aux taxis, aux transports adaptés ainsi qu'aux transports collectifs et prévoit notamment qu'une formation doit être suivie par les chauffeurs et qu'une vérification des antécédents judiciaires est effectuée²⁴².

Ensuite, en 2021, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi visant à limiter certains frais dans le domaine de la restauration*²⁴³ pour limiter temporairement, durant la pandémie de COVID-19²⁴⁴, les frais que doivent payer les restaurateurs lorsqu'un tiers effectue ses livraisons, comme une entreprise de plateforme²⁴⁵. S'appliquant lorsque les salles à manger des restaurants sont fermées ou lorsque les heures d'ouverture sont restreintes par un couvre-feu, cette loi vise les tiers qui effectuent les services de livraison d'au moins 500 restaurants²⁴⁶. Plus précisément, elle prévoit que ces tiers ne peuvent exiger du restaurateur plus de 15% du montant total de la facture pour le service de livraison²⁴⁷. La loi limite d'autres frais que doivent payer les restaurateurs qui ne sont pas liés au service de transport.

Plus récemment, un parti politique au Québec, par sa plateforme électorale, a formulé une proposition sur les travailleurs de plateformes. Cette dernière a été rédigée dans le cadre de

²³⁹ RLRQ, c. T-11.2.

²⁴⁰ RLRQ, c. S-6.01.

²⁴¹ *Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile*, préc., note 239, art. 1 al. 1.

²⁴² Pour en apprendre sur le contexte précédant l'adoption de la loi et l'arrivée d'Uber au Québec, voir Coiquaud, U. et Morissette, L. (2020). La « fabrique réglementaire » autour de l'arrivée d'Uber. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(4), 684-706. <https://doi.org/10.7202/1074560ar>

²⁴³ L.Q. 2021, c. 4.

²⁴⁴ La Loi est entrée en vigueur le 22 mars 2021 (*Id.*, art. 25) et ses dispositions cesseront « [...] d'avoir effet à la date de la levée de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement le 13 mars 2020 » (*Id.*, art. 23).

²⁴⁵ *Id.*, art. 1 et 3.

²⁴⁶ *Id.*, art. 3.

²⁴⁷ *Id.*, art. 4.

la campagne électorale provinciale, de l'élection du 3 octobre 2022, où les différents partis politiques ont publié leur plateforme électorale. Parmi les partis ayant obtenu au moins un siège à l'Assemblée nationale à la suite l'élection dont la plateforme était accessible virtuellement, une abordait le travail de plateforme²⁴⁸. Il s'agit de celle de Québec solidaire (ci-après « QS ») qui forme actuellement le deuxième parti d'opposition. La proposition de QS (2022) porte sur la protection de ces travailleurs : « 11.5 Pour faire respecter les droits des travailleuses et des travailleurs engagés par les plateformes numériques, Québec solidaire s'engage à leur accorder les protections légales de la Loi sur les normes du travail » (p. 22). Quelques mois plus tard, en février 2023, ce même parti a fait les manchettes demandant au gouvernement de limiter les frais chargés aux commerçants par les plateformes de livraison (Radio-Canada Info, 2023). Rappelons que la loi adoptée en 2021 par le gouvernement du Québec limitant ces frais s'appliquait uniquement en contexte d'urgence sanitaire.

4.1.2 Les voies possibles

Dans le chapitre 3, nous avons étudié deux modèles présents en droit du travail quant aux statuts qui donnent aux travailleurs l'accès aux protections des lois du travail : le modèle binaire (salarié ou travailleur indépendant) par le cas français et le modèle intégrant un tiers statut (entrepreneur dépendant) par le cas canadien. Précédemment, en réponse à la troisième question de recherche, nous avons mentionné que le modèle binaire par le statut de salarié est plus favorable pour la protection des travailleurs de plateformes que le statut d'entrepreneur dépendant, un tiers statut. Selon nous, il s'agit également du meilleur modèle pour les travailleurs exerçant ce type d'emploi au Québec. L'intégration d'un tiers statut, comme celui de l'entrepreneur dépendant, est une voie de régulation possible, mais à notre avis, ce n'est pas celle que doit emprunter le Québec en raison notamment du fait qu'elle offre aux travailleurs une protection limitée. Actuellement, les lois du travail du Québec sont basées sur un modèle binaire : cette approche n'a pas à être modifiée, elle doit

²⁴⁸ Quatre partis politiques ont obtenu au moins un siège à l'Assemblée nationale à la suite de l'élection d'octobre 2022 : la Coalition Avenir Québec (gouvernement majoritaire), le Parti libéral du Québec (première opposition), Québec solidaire (deuxième opposition) et le Parti Québécois (troisième opposition). Par leur site Web, nous avons pu consulter la plateforme électorale de la Coalition Avenir Québec, du Parti libéral du Québec et de Québec solidaire. Celle du Parti Québécois n'était pas publiée sur leur site Web. Nous avons tenté d'avoir une copie, mais un coordonnateur du parti nous a informée, en date du 31 juillet 2023, que leur plateforme électorale n'a pas été publiée ni en version papier ni sur le Web.

plutôt être adaptée aux nouvelles formes d'emploi. Pour ce faire, les tribunaux québécois doivent s'inspirer de la Cour de cassation française pour son utilisation, lors de la détermination du statut juridique de travailleurs de plateformes, de nouveaux indices de subordination.

Le droit du travail québécois (section 1.3.1) et le droit du travail français (section 3.1.1) ont des approches essentiellement similaires. Pour commencer, ces deux systèmes juridiques sont basés sur un modèle dichotomique où il existe deux catégories de travailleurs : le travailleur salarié et le travailleur indépendant. Le travailleur salarié est lié par un contrat de travail à un employeur. Au Québec, le C.c.Q. et en France, la doctrine, définit le contrat de travail par la reconnaissance de trois éléments constitutifs : (1) une prestation de travail, (2) une rémunération et (3) un lien de subordination. Le lien de subordination est le critère distinctif de ce type de contrat sur lequel portent souvent les litiges. Pour déterminer s'il y a l'existence d'un lien de subordination entre les parties, les tribunaux vont regarder la présence de certains indices. En France et au Québec, ces indices sont les mêmes (Auzero et al., 2021, par. 207-215; Jobin, 2022, par. 50-63).

En France, la Cour de cassation, pour conclure à l'existence d'un lien de subordination entre un travailleur et une entreprise de plateforme, s'est appuyée sur l'utilisation par cette dernière d'un système de localisation et sur son droit de sanctionner le travailleur, notamment en déconnectant temporairement ou définitivement le compte du travailleur. Le pouvoir de contrôle exercé par les entreprises de plateformes par l'intermédiaire des technologies a ainsi été reconnu par la plus haute juridiction française. Les tribunaux québécois, lorsqu'ils auront à qualifier le statut de travailleurs de plateformes, pourront reconnaître l'existence d'un contrôle technologique en développant de nouveaux indices de subordination comme l'a fait la Cour de cassation. Pour ce faire, les tribunaux doivent cependant être saisis afin de permettre la requalification du contrat d'un travailleur de plateforme en contrat de travail.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous considérons, à la lumière de notre analyse comparative de la jurisprudence française et canadienne, que le modèle binaire est

plus favorable pour la protection des travailleurs de plateformes du Québec que le modèle intégrant un tiers statut. Néanmoins, nous croyons que des interventions législatives semblent également nécessaires. Deux facteurs ont mené à ce raisonnement et expliquent, plus particulièrement, la deuxième voie que nous proposons. D'une part, notre recherche a démontré que le modèle binaire semble valoir dans des contextes organisationnels précis et par conséquent, un travailleur de plateforme ne se verra pas automatiquement accorder le statut de salarié par un tribunal. D'autre part, ce ne sont pas tous les travailleurs qui possèdent les ressources financières pour faire valoir leurs droits devant les tribunaux et qui sont soutenus, par exemple, par une organisation syndicale.

Avant de décrire les voies de régulation que nous proposons, il convient de préciser qu'à l'heure actuelle, il est difficile de mettre de l'avant une solution précise pour le Québec étant donné que les interventions législatives internationales visant les travailleurs de plateformes sont récentes et que nous ne connaissons pas leurs effets à long terme. Pour ces raisons, il nous semble raisonnable que le gouvernement du Québec procède, avant toute chose, à une consultation publique sur le travail de plateforme comme cela a été le cas pour l'économie collaborative. Il est vrai de dire que cette consultation réalisée en 2018 visait des entreprises de plateformes (ex. Uber), mais l'économie collaborative est un phénomène très large qui ne touche pas uniquement au domaine du travail. Aussi, au moment de sa publication, peu d'interventions législatives et jurisprudentielles avaient été effectuées à l'international. C'est pourquoi nous suggérons une consultation portant spécifiquement sur le travail de plateforme. Cela permettra d'établir un dialogue entre le gouvernement et les différents acteurs touchés ou intéressés par le phénomène. Citoyens, travailleurs, syndicats, entreprises de plateformes et chercheurs pourront aborder leur réalité, exprimer leur avis et dire, selon eux, les actions que doit poser l'État relativement au travail de plateforme.

Après avoir étudié différentes interventions législatives effectuées dans différents systèmes juridiques, il y a à notre avis deux voies de régulation législatives possibles au Québec afin d'encadrer le travail de plateforme, en conservant l'approche binaire. La première est de prévoir dans les lois du travail une présomption simple de salariat pour les travailleurs de

plateformes. Au Québec, lorsqu'un travailleur saisit un tribunal soutenant avoir le statut de salarié et être lié par un contrat de travail, le fardeau de la preuve lui incombe. Ainsi, si un travailleur de plateforme demande à ce que sa relation contractuelle le liant à une autre partie soit requalifiée de contrat de travail, c'est à lui que revient la charge de démontrer qu'il est dans une telle relation. Pour le travailleur, il s'agit d'un « fardeau très lourd » en particulier, s'il n'est pas représenté par un syndicat qui peut lui venir en aide dans le processus judiciaire (Bernier, 2007, p. 37). Lorsqu'une présomption simple du statut de salarié est prévue dans la loi, ce fardeau est renversé, sous certaines conditions, et ce sera alors à l'autre partie de démontrer qu'elle n'est pas liée par un contrat de travail au travailleur. Cette présomption est dite simple puisqu'elle est réfragable. Soulignons que l'idée d'instaurer une présomption simple de salariat au Québec n'est pas nouvelle. Le rapport Bernier a recommandé son introduction dans certaines lois lorsque le travailleur démontre qu'il a réalisé pour une autre personne une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération (Bernier et al., 2003).

La deuxième voie est d'accorder des protections aux travailleurs de plateformes sans égard à leur statut juridique comme le prévoit la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques*²⁴⁹ en Ontario. La qualification juridique des travailleurs de plateformes est hétérogène. Dans un système juridique basé sur un modèle binaire, comme c'est le cas au Québec, certains peuvent se voir attribuer le statut de salarié et d'autres le statut de travailleur indépendant. Plusieurs facteurs expliquent cette variation. D'une part, lorsqu'un tribunal tranche le statut d'un travailleur, la décision ne vise que le travailleur visé par le recours. Il s'agit du cas par cas. D'autre part, l'organisation du travail des plateformes diffère puisqu'il existe plusieurs types de plateformes. Par conséquent et comme nous avons pu le constater par l'exemple français, la qualification juridique des travailleurs de plateformes n'est pas uniforme. Le statut de salarié a été reconnu dans la très grande majorité des décisions de la Cour de cassation pour des travailleurs travaillant pour certains types de plateformes, comme les plateformes de livraison, mais ce n'est pas le cas de tous.

²⁴⁹ Préc., note 45.

Nous pensons que cette intervention législative est une voie de régulation possible pour le Québec. Elle comporte plusieurs avantages pour les travailleurs visés. Pour commencer, le travail de plateforme est un travail précaire (voir section 1.2.5). Les travailleurs ont une faible rémunération, un faible accès à des protections sociales et sont confrontés à des obstacles en matière de représentation collective. Prévoir des droits et des protections spécifiques aux travailleurs de plateformes relativement au droit au salaire minimum, à l'information et à un préavis en cas de déconnexion du compte, par exemple, viendrait remédier, en partie, à cette précarité.

Ensuite, en droit du travail, le salarié a accès à l'ensemble des droits et des protections prévues à la législation du travail ce qui n'est pas le cas du travailleur indépendant. Ainsi, il y a une distinction prévue dans l'accès aux droits et aux protections en fonction du statut juridique des travailleurs. Selon Fudge et al. (2003), cette distinction doit disparaître. Ce type d'encadrement permet de garantir à l'ensemble des travailleurs de plateformes l'accès aux mêmes droits et protections, mais surtout permet à ceux qui ont le statut de travailleur indépendant (dont des faux indépendants) d'y avoir accès.

Enfin, au Québec, le droit du travail est morcelé. Autrement dit, les règles applicables aux salariés ne sont pas codifiées au sein d'une même loi, comme c'est le cas en France, mais elles sont plutôt prévues dans plusieurs lois du travail (ex. L.n.t., C.t., C.c.Q., et L.a.t.m.p.). Ces lois applicables au travailleur salarié ne définissent pas ce statut de la même manière. Conséquemment, un travailleur peut être considéré comme un salarié en vertu d'une loi et ainsi avoir accès aux droits et protections prévus, mais n'être pas considéré comme tel en vertu d'une autre loi. C'est pourquoi le rapport Bernier proposait au début des années 2000 une harmonisation ainsi qu'un élargissement de la définition de la notion salarié dans diverses lois. Il recommandait également qu'une présomption simple de salariat soit prévue dans ces mêmes lois (Bernier et al., 2003). Notre proposition législative n'ajoute ainsi pas à la complexité des diverses définitions du statut de salarié que nous observons actuellement dans les lois du travail de même qu'au morcellement des droits qui leur sont accordés puisqu'elle octroie des droits aux travailleurs de plateformes en faisant fi de leur statut juridique.

4.2 Les apports et les limites de la recherche

Notre recherche contribue à l'étude d'une nouvelle forme de travail : le travail de plateforme. Cela dit, elle comporte aussi certaines limites. Voici, dans un premier temps, les principales contributions et, dans un deuxième temps, les limites que nous avons relevées.

L'une des cinq contributions de ce mémoire, et probablement la plus importante, est l'étendue de notre recherche. Dans les précédents chapitres, nous avons procédé à une analyse comparative du contexte juridique. Nous avons dressé un portrait à la fois des interventions législatives (chapitre 2) et jurisprudentielles (chapitre 3) effectuées relativement au statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes au niveau national et international. Notre recherche se concentre plus particulièrement sur les interventions jurisprudentielles, mais nous ne pouvons passer sous silence les interventions législatives dues au fait qu'elles se sont multipliées au cours des dernières années. Ainsi, nous avons d'abord décrit et analysé, brièvement, les interventions législatives de l'Espagne, de la France, de la Californie et de l'Ontario (chapitre 2). Par la suite, nous avons effectué une étude jurisprudentielle exploratoire sur le cas français et sur le cas canadien (chapitre 3). Notre étude s'est limitée à la jurisprudence pour une question de faisabilité. Une étude à la fois jurisprudentielle et législative aurait difficilement été réalisable dans le cadre d'un mémoire de maîtrise. Malgré ce fait, nous avons procédé à une recherche et à une analyse juridique qu'on pourrait qualifier d'exhaustive.

Ce mémoire apporte aussi des réponses. Dans notre étude jurisprudentielle portant sur l'exemple canadien, la question du statut des travailleurs de Foodora en Ontario s'est posée en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, qui encadre les rapports collectifs de travail et qui comporte un tiers statut : l'entrepreneur dépendant. Prochainement, cette même question sera débattue une fois de plus en Ontario dans le cadre de l'affaire *Heller*²⁵⁰ qui concerne cette fois-ci la plateforme Uber. Il s'agit d'une décision grandement attendue par les différents acteurs touchés ou intéressés par le travail de plateforme au Canada.

²⁵⁰ Sur l'affaire *Heller*, voir le texte correspondant aux notes 168 à 174.

Contrairement à l'affaire *Foodora*, la question du statut des travailleurs de plateformes se posera cette fois-ci en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* qui encadre les normes minimales de travail et qui est basée sur un modèle binaire (salarié et travailleur indépendant). Pour cette raison, notre étude jurisprudentielle du cas français permet, parce que le droit du travail en France se caractérise aussi par un modèle binaire, de fournir des réponses à des questions que les parties se poseront dans le cadre du litige. Du point de vue du tribunal, nous pouvons penser à la question de l'approche qu'il choisira d'adopter. Notre étude permet de voir qu'en France, la Cour de cassation a utilisé une approche conservatrice et innovante pour conclure à l'existence d'un contrat de travail entre les parties notamment grâce à la présence d'un système de géolocalisation.

Notre étude du contexte juridique tant au plan législatif que jurisprudentiel comporte des retombées pour le Québec. À l'heure actuelle, peu d'actions ont été réalisées au niveau gouvernemental sur l'encadrement du travail de plateforme. Ce mémoire synthétise ce qui a été réalisé ailleurs dans le monde illustrant les différentes voies possibles pour encadrer les travailleurs de plateformes au Québec. En fonction de nos recherches, nous avons également émis notre opinion à cet égard.

Les deux dernières contributions tiennent à notre grille d'analyse des interventions jurisprudentielles (voir annexe). Pour ce mémoire, nous avons choisi de nous attarder aux interventions jurisprudentielles de la France et du Canada. Néanmoins, l'analyse comparative effectuée peut-être reproduite en utilisant la grille d'analyse élaborée. À titre d'exemple, l'Espagne et le Royaume-Uni sont deux pays intéressants du point de vue de la jurisprudence puisqu'au moins une décision a été rendue sur le statut des travailleurs de plateformes. D'ailleurs, au Royaume-Uni comme au Canada, le tribunal a déterminé que certains travailleurs de plateformes avaient le statut intermédiaire, dans ce cas-ci nommé *worker*. Ces deux systèmes pourraient donc être analysés à l'aide de notre grille.

La grille d'analyse, remplie pour chacune des interventions jurisprudentielles, comporte une question sur la notion de relation tripartite et une autre sur la notion d'employeur. L'objectif était de voir si ses notions ont été considérées par le tribunal. Ces questions nous

ont permis de constater que les tribunaux n'ont pas abordé ces notions juridiques pour qualifier juridiquement la relation contractuelle entre les deux parties. En ce qui concerne la notion de relation tripartite, nous pensons qu'elle pourrait être une voie de recherche future en raison de la jurisprudence ainsi que de la législation que nous avons étudiées. Premièrement, la plus haute juridiction française a conclu dans l'affaire *Brigad*²⁵¹ que cette dernière est une plateforme numérique visée par les règles applicables à celle-ci et conséquemment n'est pas, comme l'affirmaient les demandeurs, une agence d'intérim. Deuxièmement, la définition d'exploitant prévue dans la *Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques* exclut les agences de placement temporaire visées en Ontario par des dispositions particulières dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*²⁵². Par ces deux récentes interventions, nous croyons qu'il serait intéressant d'étudier ce qui différencie les plateformes numériques des agences de placement temporaire.

Quant aux limites de notre recherche, nous en avons identifié deux. La première est que la majorité des décisions étudiées concernent la même catégorie et le même type de plateforme, et ce, même si notre étude jurisprudentielle portait sur l'ensemble des plateformes numériques de travail. Nous ne l'avons pas limitée à une catégorie, type ou entreprise de plateforme en particulier. Néanmoins, sur un total de neuf décisions repérées en France et en Ontario, huit concernent une plateforme de travail localisé où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier et une est une plateforme de travail localisé où les tâches sont attribuées à la foule. Quant au type de la plateforme, la plupart sont des plateformes de transport ou de livraison. Par conséquent, notre analyse ne porte pas sur des travailleurs qui effectuent leurs tâches en ligne, car pour l'ensemble des plateformes contenues dans notre étude, le travail s'effectue localement. Cela peut notamment s'expliquer, dans le cas de la France, par le fait que nous avons choisi de nous concentrer sur les décisions du plus haut tribunal de France, la Cour de cassation. Nous pouvons penser que les tribunaux inférieurs ont peut-être rendu des décisions relativement au statut juridique de travailleurs de plateformes qui réalisent leur travail en ligne.

²⁵¹ Soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606.

²⁵² Préc., note 45, art. 1(1).

La deuxième tient à la taille de notre échantillon de l'exemple canadien. Même si notre recherche jurisprudentielle portant sur l'application du statut législatif d'entrepreneur dépendant couvrait l'ensemble des tribunaux du Canada, nous n'avons repéré qu'une seule décision portant sur l'application du statut d'entrepreneur dépendant à des travailleurs de plateformes à l'intérieur de ce pays. Nous ne pouvons donc effectuer de comparaison ou voir si un courant jurisprudentiel se dessine à l'endroit des travailleurs de plateformes. C'est pourquoi nous ne pouvons pas généraliser les conclusions de la décision de la CRTO à l'ensemble des travailleurs de plateformes ou à l'ensemble des travailleurs de livraison du Canada.

Conclusion

L'objectif de ce mémoire était d'analyser les réponses apportées au plan législatif et jurisprudentiel à la question du statut juridique des travailleurs et des entreprises de plateformes en droit du travail. Est-ce que les travailleurs de plateformes sont considérés comme des salariés liés à un employeur par un contrat de travail ou comme des travailleurs indépendants liés à un client par un contrat d'entreprise ou de service? Les entreprises de plateformes sont-elles des employeurs ou de simples intermédiaires entre un client et un travailleur? Par ces questions, nous avons identifié deux zones grises liées aux travailleurs de plateformes, d'une part, la qualification de leur contrat et, d'autre part, l'identification de leur véritable employeur.

Pour commencer, nous avons procédé à une synthèse et à une analyse des interventions législatives effectuées par différents États à l'égard du statut des travailleurs et des entreprises de plateformes (chapitre 2). En fonction de la littérature, trois modèles paraissent se dégager pour encadrer ces travailleurs. Certains sont considérés comme des salariés (Espagne) d'autres comme des travailleurs indépendants et bénéficient de certaines protections (France et Californie) et plus récemment, on a pu voir un modèle dans lequel des protections leur sont accordées quel que soit leur statut juridique (Ontario). Quant aux entreprises de plateformes, selon le modèle, elles peuvent être reconnues comme des employeurs ou des clients. Par ces interventions législatives, nous avons observé la présence d'une double « sélectivité », l'une au niveau des droits et des obligations reconnus aux travailleurs et entreprises de plateformes et l'autre au niveau des plateformes visées par ces lois, qui sont dans plusieurs cas des plateformes de transport ou de livraison.

De cette analyse des régimes législatifs visant les travailleurs de plateformes en a découlé la question de recherche principale à laquelle nous voulions répondre à l'aide de nos trois questions de recherche : **l'application des statuts juridiques existant déjà dans les lois du travail permet-elle de protéger les travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que les autres travailleurs?** Essentiellement, nous nous questionnons à savoir si l'application des statuts juridiques existants serait une manière de

contrer la « sélectivité » des droits des travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que ceux accordés aux autres travailleurs. Pour y répondre, nous avons réalisé une étude jurisprudentielle exploratoire de deux systèmes juridiques (chapitre 3).

Le premier système juridique que nous avons étudié est celui de la France où le droit du travail est basé sur un modèle binaire, les travailleurs ont soit le statut de salarié ou de travailleur indépendant. En raison de son approche binaire, nous nous sommes questionnée à savoir si les critères constitutifs du contrat de travail (prestation de travail, rémunération et lien de subordination) permettaient de reconnaître les statuts de salarié et d'employeur aux travailleurs et entreprises de plateformes. Nous avons conclu que oui, mais dans des contextes organisationnels précis c'est-à-dire pour des entreprises de plateformes qui sont caractérisées par une organisation du travail similaire à celle de *Take Eat Easy* par exemple.

Après la France, le deuxième système juridique auquel nous nous sommes intéressée est celui du Canada puisque certaines lois du travail prévoient un statut intermédiaire nommé entrepreneur dépendant. Pour cette approche, nous nous sommes questionnée à savoir si les travailleurs de plateformes sont considérés comme des entrepreneurs dépendants là où ce statut existe dans la législation. Notre recherche nous a permis d'affirmer que oui puisque la CRTO a déterminé en février 2020 que des livreurs de *Foodora* en Ontario sont des entrepreneurs dépendants en raison notamment du contrôle effectué par l'entreprise par l'entremise de la technologie.

Au regard de ces deux modèles, nous nous sommes demandée lequel permettait aux travailleurs de plateformes d'avoir accès à une meilleure protection. Pour ce faire, nous avons comparé les décisions françaises visant la plateforme *Take Eat Easy* et la décision canadienne *Foodora* (Ontario) puisque ces plateformes ont une organisation du travail similaire. Malgré leur ressemblance, le tribunal a considéré que les travailleurs des premières sont des salariés alors que les travailleurs de la seconde sont des entrepreneurs dépendants. Face à ce constat, nous avons considéré que le modèle binaire est le meilleur modèle pour la protection des travailleurs de plateformes, à la condition que le critère

classique du lien de subordination soit interprété avec souplesse, car il permet au travailleur d'avoir accès à l'ensemble des droits et des protections prévus dans les lois du travail.

Au final, même si les protections reconnues par la législation aux travailleurs de plateformes étaient parfois substantielles, comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, il reste qu'elles ne correspondaient pas à celles qui sont reconnues à l'ensemble des salariés. Pour cette raison, il nous semble que l'application des statuts juridiques existant déjà dans les lois du travail permettrait de mieux protéger les travailleurs de plateformes en leur reconnaissant les mêmes droits que les autres travailleurs. Il s'agit donc d'une option à considérer pour ces travailleurs.

En définitive, ce mémoire s'est intéressé aux différentes interventions juridiques effectuées à l'égard du travail de plateforme à l'international. Cependant, à ce jour, plusieurs systèmes juridiques ne se sont pas encore attardés à l'encadrement de cette nouvelle forme de travail. Tenant compte de la multitude des interventions législatives et jurisprudentielles déjà effectuées, il sera intéressant de connaître les orientations que prendront les décideurs en ce qui a trait aux travailleurs et aux entreprises de plateformes. Est-ce qu'ils vont opter pour une voie existante, par exemple, prévoir une présomption de salariat dans la législation? Est-ce que les tribunaux vont reconnaître de nouveaux indices de subordination? Nous allons porter une attention particulière aux choix qui seront faits à l'égard de ces nouvelles formes d'entreprises au niveau juridique au Québec. Quoi qu'il en soit, ce que les décideurs doivent retenir est que le phénomène des plateformes numériques de travail est hétérogène. Qu'il y a des zones grises touchant les travailleurs de plateformes. Qu'il faut réfléchir et échanger sur la manière d'encadrer juridiquement le travail de plateforme. Qu'il existe un modèle meilleur pour la protection des travailleurs de plateformes. Que ces travailleurs ont un travail précaire. Que ces travailleurs ont des droits et ont besoin de protections sociales.

Table de la législation et de la réglementation

Textes canadiens

Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2

Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991

Code du travail, RLRQ, c. C-27

Labour Relations Act, R.S.N.L. 1990, c. L-1

Labour Relations Code, R.S.A. 2000, c. L-1

Labour Relations Code, R.S.B.C. 1996, c. 244

Loi concernant les services de transport par taxi, RLRQ, c. S-6.01

Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile, RLRQ, c. T-11.2

Loi de 1992 sur les recours collectifs, L.O. 1992, c. 6

Loi de 1995 sur les relations de travail, L.O. 1995, c. 1, annexe A

Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, c. 41

Loi de 2022 sur les droits des travailleurs de plateformes numériques, L.O. 2022, c. 7, annexe 1

Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs, projet de loi n° 88 (sanctionné – 11 avril 2022), 2^e sess., 42^e légis. (ON)

Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, projet de loi n° 182 (Consultation générale – 2001), 1^{re} sess., 36^e légis. (Qc)

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1

Règlement sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1, r. 3

Loi visant à limiter certains frais dans le domaine de la restauration, L.Q. 2021, c. 4

Textes français

Code du travail

Code général des impôts

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, J.O. 9 août 2016

Table de la jurisprudence

Jurisprudence canadienne

671122 Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc., 2001 CSC 59

Canadian Labour Congress (Canadian Association of Burlesque Entertainers, Local Union No. 1689) v. Algonquin Tavern, 1981 CanLII 812 (ON L.R.B.)

Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, 2020 CanLII 16750 (ON L.R.B.)

Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers v. Superior Sand, Gravel & Supplies Ltd., 1978 CanLII 467 (ON L.R.B.)

Carpenters Union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. Penalta Group Ltd., 2008 CanLII 56462 (ON L.R.B.)

Central Ontario Regional Council of Carpenters, Drywall and Allied Workers United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. DeJordan, 2003 CanLII 6526 (ON L.R.B.)

Di Sabatino v. Chauffeurs Warehousemen and Helpers of America (International Brotherhood of Teamsters, Local 879), 1977 CanLII 422 (ON L.R.B.)

Fish, Food and Allied Workers v. Deep Sea Trawlers (Clearwater Seafoods Limited Partnership), 2005 NLLRB 4

International Union of Painters and Allied Trades, Local Union 557 v. Screen Painting Limited, 2014 CanLII 9308 (ON L.R.B.)

International Union of Painters and Allied Trades, Local Union 1891 v. 1433311 Ontario Ltd. (Habib Homes), 2012 CanLII 25678 (ON L.R.B.)

Lyft Canada Inc. v. United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518, 2020 BCLRB 35

McKee v. Reid's Heritage Homes Ltd., 2009 ONCA 916

Ontario Hydro Employees Union (CUPE- CLC, Local 1000) v. Ontario Hydro, 1986 CanLII 1513 (ON L.R.B.)

Ontario Taxi Workers' Union v. Hamilton Cab, 2011 CanLII 7282 (ON L.R.B.)

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Teamsters Local 879 v. A. Cupido Haulage Limited, 1980 CanLII 748 (ON L.R.B.)

Teamsters Local Union 938 v. 1022804 Ontario Inc. o/a Motor Express Toronto, 2019 CanLII 78509 (ON L.R.B.)

The Carpenters' District Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America v. Bermingham Construction Limited, 2013 CanLII 53158 (ON L.R.B.)

Trend Transport Ltd. v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Caw-Canada), Local 2006, 2006 CanLII 1886 (BC L.R.B.)

United Food and Commercial Workers International Union (UFCW Canada) v. Uber Canada Inc., 2020 CanLII 3649 (ON L.R.B.)

United Food and Commercial Workers International Union (UFCW Canada) v. Uber Canada Inc., 2020 CanLII 54980 (ON L.R.B.)

United Food and Commercial Workers International Union (UFCW Canada) v. Uber Canada Inc., 2020 CanLII 93834 (ON L.R.B.)

Jurisprudence française

Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187

Soc. 19 déc. 2000, n° 98-40.572

Trib. corr. Lille, 24 mai 2018, n° 16040000134

Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079

Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357

Civ. 2^e, 14 nov. 2019, n° 18-20.400

Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316

Soc. 24 juin 2020, n° 18-26.088

Soc. 24 juin 2020, n° 19-13.476

Soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606

Crim. 22 juin 2021, n° 20-81.775

Com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139

Crim. 5 avr. 2022, n° 20-81.775

Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870

Bibliographie

Monographies et ouvrages collectifs

- Auzero, G., Baugard, D. et Dockès, E. (2021). *Droit du travail* (35^e éd.). Dalloz.
- Camerlynck, G. H. (1968). *Contrat de travail* (t. 1). Dalloz.
- Casilli, A. A. (2019). *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Seuil.
- Gagnon, R. P. et Langlois Avocats, s.e.n.c.r.l. (2022). *Le droit du travail du Québec* (8^e éd.). Éditions Yvon Blais.
- Schwab, K. (2017). *La quatrième révolution industrielle* (traduit par J.-L. Clauzier et L. Coutrot). Dunod.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique* (traduit par P. Blouin). Lux Éditeur.
- Vultur, M. (dir.). (2023). *Les plateformes de travail numériques: Polygraphie d'un nouveau modèle organisationnel*. Presses de l'Université Laval.

Articles de revue et études d'ouvrages collectifs

- Arthurs, H. W. (1965). The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power. *The University of Toronto Law Journal*, 16, 89-117. <https://doi.org/10.2307/825096>
- Azaïs, C., Dieuaide, P. et Kesselman, D. (2017). Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(3), 433-456. <https://doi.org/10.7202/1041092ar>
- Baril-Jannard, M. (2021). Le modèle wagnérien à l'épreuve du numérique. Dans J. Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques* (p. 125-152). Presses de l'Université Laval.
- Barraud de Lagerie, P. et Sigalo Santos, L. (2019). Les plateformes de microtravail : le tâcheronnat à l'ère numérique ? Dans S. Abdelnour et D. Méda (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (p. 33-46). Presses Universitaires de France.
- Beauchamp, F. et Mondoux, H. « La nature et l'étendue du contrat d'entreprise ou de service », dans Collection de droit 2021-2022, École du Barreau du Québec, vol. 7, *Contrats, sûretés, publicité des droits et droit international privé*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2021, EYB2021CDD87, p. 2 (PDF) (La référence)

- Bendel, M. (1982). The Dependent Contractor: An Unnecessary and Flawed Development in Canadian Labour Law. *The University of Toronto Law Journal*, 32(4), 374–411. <https://doi.org/10.2307/825600>
- Casilli, A. A. (2022). Plateformes numériques. Dans D. Fassin (dir.), *La société qui vient* (p. 185- 201). Éditions du Seuil. <https://hal.science/hal-03560551/document>
- Cherry, M. A. (2021). Proposition 22 : un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie. *Revue de droit du travail*, (4), 272-277. <https://ssrn.com/abstract=3841815>
- Coiquaud, U. et Martin, I. (2019). Accès à la justice des travailleurs de plateformes numériques : Réponses contrastées des tribunaux canadiens et américains. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(3), 577–588. <https://doi.org/10.7202/1065173ar>
- Coiquaud, U. et Morissette, L. (2020). La « fabrique réglementaire » autour de l’arrivée d’Uber. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(4), 684–706. <https://doi.org/10.7202/1074560ar>
- Current Population Survey staff. (2018). Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement. *Monthly Labor Review*. <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.24>
- Daugareilh, I. (2020). A European & Comparative Legal Approach on Digital Workers: Introduction. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), 325-327.
- Degryse, C. (2020). Du flexible au liquide : le travail dans l’économie de plateforme. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(4), 660-683. <https://doi.org/10.7202/1074559ar>
- Deshaies, L. et Gervais, J. « Contrat de travail ou contrat de service : où se situe l’« autonomie » du travailleur autonome ? », dans S.F.C.B.Q., vol. 348, *Développements récents en droit du travail (2012)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, p. 105, en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/348/368071111/>>
- Dockès, E. (2019). Le salariat des plateformes – à propos de l’arrêt *TakeEatEasy*. *Le Droit Ouvrier*, (846), 8-15. https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201901_doctrine_docke%CC%80s.pdf
- Fischman, S. et Gomes, B. (2020). Intelligences artificielles et droit du travail : contribution à l’étude du fonctionnement des plateformes numériques. Dans P. Adam, M. Le Friant et Y. Tarasewicz (dir.), *Intelligence artificielle et droit du travail* (p. 37-54). Dalloz.
- Fudge, J., Tucker, E. et Vosko, L. G. (2003). Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 10(2), 193-230.

Irani, L. (2015). Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, 114(1), 225-234.

Jobin, C., « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 8, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 15 décembre 2022 (LAd/QL)

Katz, L. (2022). Time, Control, and Equality: A Gender Critique of the Independent Contractor/Employee Distinction. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 24(1), 165-206.

Katz, L. F. et Krueger, A. B. (2019). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382-416.

Kesselman, D. et Casagrande, C. L. (2019). À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs. *Chronique Internationale de l'IRES*, (168), 123-138. <https://doi.org/10.3917/chii.168.0123>

Langille, B. A. et Davidov, G. (1999). Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 21(1), 7-45. <https://ssrn.com/abstract=1651230>

Lévesque, C., Fairbrother, P. et Roby, N. (2020). Régulation du travail et de l'emploi à l'ère numérique : Introduction. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(4), 633-646. <https://doi.org/10.7202/1074557ar>

Mazuyer, E. (2022). La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques. Dans R. Carelli, P. Cingolani et D. Kesselman (dir.), *Les travailleurs des plateformes numériques* (p. 21-57). Teseo. <https://cnam.hal.science/hal-03681459v1/document>

Montel, O. (2018). Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux. *Revue française des affaires sociales*, (2), 15-31.

Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G. et Roby, N. (2020). Disruption and re-regulation in work and employment: from organisational to institutional experimentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 135-156. <https://doi.org/10.1177/1024258920919346>

Nantel, L. et Vultur, M. (2018). Les transformations du travail à l'ère du numérique et de l'« économie collaborative » : pistes d'analyse et de réflexion. *Ad Machina*, 2(1), 35-51. <https://doi.org/10.1522/radm.no1.913>

Nasom-Tissandier, H. et Sweeney, M. (2019). Les plateformes numériques de transport face au contentieux. Dans S. Abdelnour et D. Méda (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (p. 75-88). Presses Universitaires de France.

Pineau, A. (2013). Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent. *Les Cahiers de droit*, 54(2-3), 461-488. <https://doi.org/10.7202/1017621ar>

Rodet, D. (2019). Capitalisme de plateforme, économie collaborative, économie solidaire : quel(s) rapport(s) ? Dans S. Abdelnour et D. Méda (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (p. 15-32). Presses Universitaires de France.

Todolí-Signes, A. (2021). Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm. *European Labour Law Journal*, 12(3). 399-401.

Tremblay, F. A. et G. Vallée, « Champ d'application personnel et portée territoriale », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Santé et sécurité du travail*, fasc. 2, Montréal, LexisNexis Canada, à jour au 27 septembre 2021 (LAd/QL)

Trudeau, G. (2020). David contre Goliath en Cour suprême du Canada : *Uber Technologies Inc. c. Heller*. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, (3), 168-171. <https://doi.org/10.4000/rdctss.1024>

Valéry, M.-A. (2021). Le chauffeur Uber et le coursier Glovo. *Revue de droit du travail*, (4), 231-240.

Vallée, G. (2016). La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit du travail unifié? Dans D. Gesualdi-Fecteau et L. Lamarche (dir.), *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?* Actes de la XVI^e journée en droit social et du travail (p. 11- 60). Éditions Yvon Blais.

Vallée, G. (2022). La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues : des sources utiles pour une étude empirique du droit? L'exemple de recherches en droit du travail. Dans D. Gesualdi-Fecteau et E. Bernheim (dir.), *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*. (p. 57-80). Éditions Thémis.

Vultur, M. et Enel, L. (2021). Les plateformes numériques de travail : Uber et la régulation de l'industrie du transport de personnes au Québec. Dans J. Bernier (dir.), *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques* (p. 191-214). Presses de l'Université Laval.

Rapports, études, notes, documents de travail et de recherche

Amar, N. et Viossat, L.-C. (2016). *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale* (publication no 2015-121R). Inspection générale des affaires sociales. <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>

Arthurs, H. W. (2006). *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. <http://www.crimt.org/PDF/fin-rpt-f.pdf>

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. et Silberman, M. S. (2019). *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*. Bureau international du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721011.pdf

Bernier, J. (2007). *Le champ d'application des normes du travail fédérales et les situations de travail non traditionnel* (publication no DR-2007-003). Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC). <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2419789>

Bernier, J., Vallée, G. et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protections sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Ministère du Travail. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs52142>

Block, S. et Hennessy, T. (2017). "Sharing economy" or on-demand service economy? A survey of workers and consumers in the Greater Toronto Area. Canadian Centre for Policy Alternatives, Ontario Office. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2017/04/CCPA-ON%20sharing%20economy%20in%20the%20GTA.pdf>

Conseil national du numérique. (2020). *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*. https://cnnumerique.fr/files/uploads/2020/2020.07.29_Rapport_Travailleurs_des_plateformes_Access.pdf

Dallaire-Fortier, C. et Hébert, G. (2020). *Le travail sous le capitalisme de plateforme*. IRIS. https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Plateforme_WEB.pdf

Daugareilh, I. (2022). *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes : Approche pluridisciplinaire et comparative*. CNRS, Université de Bordeaux. <https://shs.hal.science/halshs-03615403v1/document>

Degryse, C. (2019). Disruption technologique, désertion sociale? Dans I. Daugareilh, C. Degryse et P. Pochet (dir.), *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative*. (publication no 2019.10). European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-FR-v8-WEB.pdf>

Dufresne, A. et Leterme, C. (2021). *Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique*. GRESA. https://left.eu/content/uploads/2021/02/Etude-GUE-FR_MV.pdf

Farrell, D. et Greig, F. (2016). *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?* JPMorgan Chase Institute. <https://www.jpmorganchase.com/content/dam/jpmc/jpmorganchase-and-co/institute/pdf/jpmc-institute-online-platform-econ-brief.pdf>

Gomes, B. (2017). *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants. Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*. Organisation

internationale du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_633107.pdf

Groupe de travail sur l'économie collaborative. (2018). *Comprendre. Encadrer. Accompagner. Moderniser et renforcer les politiques publiques et réussir face aux transformations associées à l'économie collaborative*. Gouvernement du Québec. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/entrepreneuriat/economie_collaborative/rapport_gtec.pdf

Harris, S. D. et Krueger, A. B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*. (publication no 2015-10). The Hamilton Project. https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf

Hurstel, J. (2021). *Les plateformes de travail : enjeux et pistes de régulation*. Chaire Gouvernance et Régulation. https://chairgovreg.fondation-dauphine.fr/sites/chairgovreg.fondation-dauphine.fr/files/attachments/GovRegNotes_%20josephineHurstel_1.pdf

Huws, U., Spencer, N. H., Coates, M. et Holts, K. (2019). *The Platformisation of Work in Europe. Results from research in 13 European countries*. Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa et University of Hertfordshire. <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/the%20platformisation%20of%20work%20in%20europe%20-%20final%20corrected.pdf>

Institute for the Future et Dell Technologies. (2017). *The Next Era of Human-Machine Partnerships*. https://corporate.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf

Jeon, S.-H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). *Mesurer l'économie à la demande au Canada au moyen des données administratives* (publication no 11F0019M). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019025-fra.pdf?st=jct4nRu8>

Johnston, H. et Land-Kazlauskas, C. (2019). *Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plates-formes numériques* (publication no 94). Bureau international du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_714567.pdf

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J.-P. et Robin-Olivier, S. (2019). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2767/26582>

Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. et Beblavý, M. (2017). *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the old framework to the new reality* (publication no 2017/12). CEPS Research Report. https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2017/08/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR.pdf

Le Ludec, C., Tubaro, T. et Casilli, A. A. (2019). *Combien de personnes microtravaillent en France ? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail* (publication no 19-SES-02). Institut interdisciplinaire de l'innovation. <https://i3.cnrs.fr/wp-content/uploads/2019/02/WPi3-19-SES-02-LeLudec-Tubaro-Casilli.pdf>

Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. et González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/742789>

Piasna, A. et Drahokoupil, J. (2019). *Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey* (publication no 2019.12). European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP%202019%2012%20%20Digital%20Labour%20Web%20version.pdf>

Piasna, A., Zwysen, W. et Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)* (publication no 2022.05). European Trade Union Institute. https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf

Prassl, J. (2018). *La voix collective dans l'économie de plate-forme : défis, opportunités, solutions : défis, opportunités, solutions*. CES. <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-03/Prassl%20report%20FR1.pdf>

Rani, U., Dhir, R. K., Furrer, M., Göbel, N., Moraiti, A., Cooney, S. et Coddou Mc Manus, A. (2021). *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*. Bureau international du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823102.pdf

Riso, S. (2019). *Mapping the contours of the platform economy*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19060.pdf>

Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>

Uber. (2023). *Environmental, Social and Governance Report*. https://s23.q4cdn.com/407969754/files/doc_downloads/2023/04/Uber-2023-Environmental-Social-and-Governance-Report.pdf?uclid_id=ade0adb6-2d9e-4be6-88a7-e510c49682c0

Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. et Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/459278>

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

Thèse de doctorat

Galière, S. (2020). *Travailler via des plateformes numériques : Une approche en termes d'instruments de gestion* [thèse de doctorat, Université de Nantes]. HAL. <https://hal.science/tel-03346314/document>

Dictionnaire

Ubériser. (2019). Dans A. Rey et J. Rey-Debove (dir.), *Le Petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Le Robert.

Pages Web

99designs. (s. d.). *Qui sommes-nous*. <https://99designs.fr/about>

Airbnb News. (2021). *À propos*. <https://news.airbnb.com/fr/about-us/>

Appen. (2019). *Appen to Acquire Figure Eight to Create Industry-Leading Solution for High-Quality Machine Learning Training Data*. <https://appen.com/press-release/appen-to-acquire-figure-eight/>

Browning, K. (2023). *California Court Mostly Upholds Prop. 22 in Win for Uber and Other Gig Companies*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2023/03/13/business/prop-22-upheld-california.html>

Clickworker. (s. d.). *AI Training Data: Make your AI System smarter with high quality, multi-faceted*. <https://www.clickworker.com/>

Deliveroo. (2021). *Deliveroo announces agreement to end operations in Spain*. <https://corporate.deliveroo.co.uk/investors/news/deliveroo-announces-agreement-end-operations-spain/>

DoorDash. (s. d.). *Votre temps. Vos objectifs. Vous êtes le patron*. https://www.doordash.com/dasher/signup/?utm_source=dx_signup_text_cx_home

Emploi et Développement social Canada. (2021). *Le gouvernement du Canada lance des*

consultations pour veiller à ce que les mesures de protection des travailleurs tiennent compte de la nouvelle réalité des Canadiens au travail. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/03/le-gouvernement-du-canada-lance-des-consultations-pour-veiller-a-ce-que-les-mesures-de-protection-des-travailleurs-tiennent-compte-de-la-nouvelle-r.html>

Freelancer.com. (s. d.). *World's largest freelancing and crowdsourcing marketplace*. <https://www.freelancer.com/about?w=f&ngsw-bypass=>

Gouvernement du Canada. (s. d.). *Faites part de vos réflexions sur les nouvelles réalités des travailleurs canadiens : Le droit à la déconnexion et travail à la demande*. <https://consultations-edsc.canada.ca/droit-a-la-deconnexion-travail-a-la-demande>

Kaggle. (2021). *Indoor Location & Navigation*. <https://www.kaggle.com/c/indoor-location-navigation/overview/description>

Le Devoir. (2020). *Foodora cessera ses activités au Canada le 11 mai*. <https://www.ledevoir.com/economie/577806/foodora-cessera-ses-activites-au-canada-le-11-mai>

Le Figaro. (2022). *Espagne: Glovo mise à l'amende et obligée de régulariser plus de 10.000 livreurs*. <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/espagne-glovo-mise-a-l-amende-et-obligee-de-regulariser-plus-de-10-000-livreurs-20220921>

Le Figaro. (2023). *Espagne : Glovo de nouveau mis à l'amende pour violation du droit du travail*. <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/espagne-glovo-de-nouveau-mis-a-l-amende-pour-violation-du-droit-du-travail-20230124>

Lesnes, C. (2020). *L'Etat de Californie poursuit Uber et Lyft*. Le Monde. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/05/06/l-etat-de-californie-poursuit-uber-et-lyft_6038819_3234.html

Luna, T. (2020). *California voters approve Prop. 22, allowing Uber and Lyft drivers to remain independent contractors*. Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/california/story/2020-11-03/2020-california-election-tracking-prop-22>

Microworkers. (s. d.). *Crowdsource your Micro Jobs*. <https://www.microworkers.com/>

Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. (s. d.). *Groupe de travail sur l'économie collaborative*. <https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/economie-collaborative/groupe-de-travail-sur-leconomie-collaborative>

Radio-Canada Info. (2020). *Foodora : les livreurs avaient voté majoritairement pour la syndicalisation*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1712864/foodora-livreurs-syndicalisation-vote-fermeture>

Radio-Canada Info. (2023). *Restauration : QS veut plafonner à 20 % les frais exigés pour les livraisons.* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1959222/livraison-skip-uber-frais-quebec-solidaire>

Roosevelt, M. et Hussain, S. (2021). *Prop. 22 is ruled unconstitutional, a blow to California gig economy law.* Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/business/story/2021-08-20/prop-22-unconstitutional>

Satariano, A. (2021). *In a First, Uber Agrees to Classify British Drivers as ‘Workers’.* The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/uber-uk-drivers-worker-status.html>

Streetspotr. (s. d.-a). *Photography Report for a Global Franchise Company.* <https://streetspotr.com/cases/photography-report-global-franchise-company/>

Streetspotr. (s. d.-b). *We are delivering real-time understanding of shoppers’ experience directly from the point of sale.* <https://streetspotr.com/about-us/>

STTP. (2020a). *Foodora Canada et Delivery Hero accusées de pratiques antisyndicales.* <https://www.sttp.ca/fr/foodora-canada-et-delivery-hero-accus%C3%A9es-de-pratiques-antisyndicales>

STTP. (2020b). *Entente entre le STTP et Foodora Canada.* <https://www.sttp.ca/fr/entente-entre-le-sttp-et-foodora-canada>

The Supreme Court. (2021). *Press Summary Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748.* <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>

Thornicroft, K. Wm. (2022). *The Misclassification of Gig Economy Workers – The Case of Ride-Hailing Drivers.* CanLII Connects. <https://canliiconnects.org/en/commentaries/90330>

Uber Canada et TUAC Canada. (2022). *Les TUAC Canada et Uber Canada concluent une entente nationale historique au profit des chauffeurs et des livreurs.* <https://uber.tuac.ca/fr/ressources-medias/13-les-tuac-canada-et-uber-canada-concluent-une-entente-nationale-historique-au-profit-des-chauffeurs-et-des-livreurs>

Wirk. (s. d.). *Améliorez la productivité de vos back-office.* <https://www.wirk.io/>

Autres

Confédération des syndicats nationaux. (2018). *Commentaires sur l'économie de plateformes numériques.*

https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/entrepreneuriat/economie_collaborative/memoires/csn-commentaires_econo_plateformes_num.pdf

Courcol-Bouchard, C. (2020). *Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) [arrêt Uber]*. Cour de cassation. <https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/7f5bd5d3bd7cb027fbec5913a598c548>

Cour de cassation. (2009). *Communiqué – arrêt du 3 juin 2009 – pourvoi n°08-40.981, n°08-40.982, n°08-40.983, n°08-41.712, n°08-41.713 et n°08-41.714*. <https://www.courdecassation.fr/getattacheddoc/5fdcc2757bf4e02e50061292/f6350ae816275cadac330e329fc7f1fa>

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. (2018). *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur l'économie de plateformes*. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/entrepreneuriat/economie_collaborative/memoires/ftq-memoire_econo_plateformes.pdf

Québec solidaire. (2022). *Changer d'ère : plateforme électorale*. <https://assets.ctfassets.net/vgc87z7vc7p3/1L4uUzFshrjuWKvOozcHCB/1153149a7744a69c25af5fbb9ce33e48/E22-Plateforme-Web-1p.pdf>

Statistique Canada. (2017). *L'économie du partage au Canada*. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/170228/dq170228b-fra.pdf>

Annexe

GRILLE D'ANALYSE :

INTERVENTION JURISPRUDENTIELLE

Numéro de la décision : _____ Date : _____

Nom de la plateforme : _____

Le contexte de la décision : faits rapportés et parties impliquées

**Qui demande la requalification du contrat et du statut juridique d'un travailleur de plateforme?
Un travailleur, un syndicat ou un autre type d'association?**

Qui étaient les parties au litige du côté de l'entreprise de plateforme? TaskRabbit, Upwork, Glovo?

Avaient-ils des parties intervenantes? Si oui, lesquelles?

Quel est le tribunal? S'agit-il d'un tribunal de dernière instance?

Les recours et les prétentions des parties

La partie demanderesse demande :

La partie défenderesse demande :

Le raisonnement juridique

Quel était le cadre du litige? (Loi et disposition législative interprétée; clause d'une convention collective)

Si la notion de subordination juridique a été interprétée, l'a-t-elle d'une manière renouvelée, avec l'ajout de nouveaux critères de subordination?

Si la notion de dépendance économique a été interprétée, l'a-t-elle été d'une manière renouvelée, avec l'ajout de nouveaux critères de dépendance économique? La notion de relations tripartites a-t-elle été considérée dans ces décisions?

D'autres critères ont-ils été considérés?

Le décideur a conclu que le travailleur de plateforme avait quel statut juridique?

- Il a le statut de « salarié »;
- Il a le statut d'« entrepreneur indépendant » ou de « prestataire de services »;
- Il a un « tiers statut »;
 - Est-ce un statut qui est dédié spécifiquement aux travailleurs de plateformes?

Le décideur a conclu que l'entreprise de plateforme avait quel statut juridique?

- La décision ne mentionne pas le statut de l'entreprise;
- Il a le statut d'« employeur »;
- Il a le statut d'« intermédiaire »;

Le statut juridique du travailleur et de l'entreprise de plateforme a-t-il été influencé par des facteurs?

- Par les relations de pouvoir?
- Par les intérêts des parties?
- Par le contexte politique et juridique?

Les plateformes visées

Est-ce que la décision encadre l'ensemble des plateformes numériques de travail?

- Est-ce qu'elle encadre une catégorie de plateforme en particulier (ex. les plateformes en ligne où les tâches sont attribuées à des personnes en particulier)?
 - Est-ce qu'elle encadre un type de plateforme (ex. plateformes de livraison ou de microtravail) ou une entreprise de plateforme en particulier (ex : UberEATS ou AMT)?

Les droits et les protections des travailleurs

De par cette interprétation jurisprudentielle, de quels droits et de quelles protections bénéficient dorénavant les travailleurs de plateformes?

- D'aucun droit et d'aucune protection?
- D'une représentation collective?
- Des assurances?
- Des normes minimales?
