



Oui, les chauffeurs Uber sont bien des travailleurs!



JEAN-PHILIPPE DUNAND,
AVOCAT ET PROFESSEUR
DE DROIT DU TRAVAIL
À L'UNIVERSITÉ
DE NEUCHÂTEL

Par le biais d'une application dédiée, les plateformes numériques mettent en relation directe, de manière quasi instantanée, des clients avec des personnes disponibles pour fournir des prestations de service dans des domaines variés (transport de personnes et/ou de marchandises, travaux ménagers, gardes d'enfants, informatique, etc.).

La question du statut juridique des prestataires de service est posée. Agissent-ils en qualité d'autoentrepreneurs indépendants, les sociétés propriétaires des plateformes n'étant alors considérées que comme de simples intermédiaires, ou en qualité de travailleurs dépendants de ces sociétés? Pour répondre à cette question, et à défaut de normes légales spécifiques, il faut appliquer les règles d'interprétation habituelles en matière de qualification du contrat de travail.

Dans un arrêt de 2020, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois avait estimé que le «contrat de service

de conducteur» conclu entre la société Uber et un chauffeur était en réalité un contrat de travail. La Cour avait notamment constaté que «la volonté réelle des parties, manifestée non seulement par le document contractuel mais aussi et surtout par la manière dont les parties ont exécuté ledit contrat – c'est-à-dire par leur comportement pendant leur collaboration –, était de créer un rapport de subordination et de dépendance du chauffeur vis-à-vis de l'exploitant de la plateforme».

Le Tribunal fédéral n'avait quant à lui pas encore eu l'occasion de se prononcer. C'est maintenant chose faite! Dans deux arrêts rendus en date du 30 mai 2022, notre Haute Cour a considéré, rejoignant l'appréciation du Tribunal cantonal vaudois, que les chauffeurs actifs auprès du service de transport Uber, tout comme les livreurs actifs auprès du service de livraison de repas Uber Eats, étaient liés par un contrat de travail avec la société Uber.

Le lien de subordination, caractéristique principale du contrat de travail, résultait notamment des directives quant à l'itinéraire à suivre, du contrôle des travailleurs par le biais de la géolocalisation et via un système de notations et de plaintes, ainsi que des possibilités de restriction d'ac-

cès et de désactivation des comptes des chauffeurs et livreurs, sans préavis. Dans la première affaire, celle des chauffeurs, notre Haute Cour a conclu que la société Uber pouvait être considérée comme une entreprise de transport au sens de la législation cantonale genevoise (TF 2C_34/2021 du 30 mai 2022). Dans la seconde affaire, celle des livreurs, elle a conclu qu'il n'y avait pas de location de services entre Uber et les restaurateurs, à défaut d'un transfert du pouvoir de direction à ces derniers et d'une intégration des livreurs dans l'organisation des restaurants (TF 2C_575/2020 du 30 mai 2022). Sur ce dernier point, le Tribunal fédéral a ainsi donné raison à la société Uber.

Certes, ces deux arrêts étaient destinés à trancher des litiges spécifiques entre la société Uber et des autorités administratives du canton de Genève. Ils ont toutefois une portée plus générale puisque le Tribunal fédéral a retenu sans hésitation que les rapports juridiques entre les chauffeurs/livreurs et la société Uber étaient fondés sur l'existence d'un contrat de travail. Or, la notion et les critères du contrat de travail résultent de l'art. 319 du Code fédéral des obligations et valent de manière uniforme pour tout le territoire de la Confédération! ■