

La loi californienne AB 5 provoque la colère des travailleurs indépendants



Uber a déposé plainte lundi contre la Californie pour contester une loi le contraignant à requalifier les conducteurs de VTC en salariés .

Cette loi californienne, baptisée AB5, avait été ratifiée en septembre par l'Etat américain et doit entrer en vigueur le 1er janvier 2020.

Uber, géant des réservations de véhicules avec chauffeurs (VTC), s'est associé à la start-up de livraison Postmates et à deux chauffeurs pour attaquer le texte en justice.

"Les plaignants (...) défendent leur liberté fondamentale de travailler en tant que fournisseurs de service indépendants et en tant qu'entreprises technologiques dans l'économie à la demande", détaillent-ils dans cette plainte pour "violation des droits constitutionnels".

Cette loi californienne permettrait aux travailleurs jusque-là considérés comme des sous-traitants de devenir des salariés, et de bénéficier de meilleures conditions sociales, comme le salaire minimum ou l'assurance maladie.

Dans la plainte, Uber et ses co-plaignants brocardent une loi "irrationnelle" ciblant l'économie des employés indépendants tout en exemptant certaines professions, comme "les représentants de commerce, les chauffeurs de camion de construction ou les pêcheurs commerciaux".

"Certains travailleurs ne sont pas concernés, comme les livreurs de lait, alors que d'autres accomplissant des tâches quasi identiques, comme de livrer des jus de fruits, sont concernés"..

Uber et son rival américain Lyft ont mis de côté **30 millions de dollars chacun pour organiser un vote populaire, (comme l'autorise la loi californienne), afin de remplacer cette loi par des compromis de droits sociaux qu'ils ont présentés au gouverneur de l'Etat.**

source : CNBC

la loi AB 5

Le sujet de la reclassification a émergé aux Etats-Unis parce que le travail indépendant a fait irruption de manière massive dans des secteurs où les travailleurs sont peu payés, comme la mobilité, la livraison de repas à domicile ou le ménage. Du coup, les questions de salaire minimum et de négociation collective deviennent particulièrement critiques et les pouvoirs publics ont décidé de prendre ce sujet à bras le corps. En Californie particulièrement, le contexte est aussi celui d'une explosion des inégalités de revenus et de patrimoine.

l'objet d'AB5 est de mettre fin aux situations de "salarial déguisé", c'est-à-dire les cas où les entreprises recourent au travail indépendant par pur arbitrage. La loi vise les entreprises qui remplacent leurs salariés par des *contractors* en ne changeant rien par ailleurs à l'organisation et aux conditions de travail - ce qui leur permet, au passage, de contourner les règles relatives au salaire minimum ou à la négociation collective, de rendre variables certains coûts fixes et d'économiser près de 20 % de masse salariale en faisant l'économie des cotisations pour la retraite, des vacances, ou encore de l'assurance invalidité.

La loi AB 5 veut mettre fin à ces situations de travail où le travailleur n'a

d'indépendant que le nom. Sont expressément exclus de la loi les médecins,

avocats, esthéticiennes, comptables, ou détectives privés (c'est la Californie !),

dont on suppose que l'activité est réellement indépendante.

Comme les nombreuses batailles juridiques qui l'ont précédée, la loi AB5 interroge

la notion d'indépendance au travail. Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ?

Est-on indépendant quand on ne choisit pas ses horaires, qu'on n'est pas

autonome dans son travail, ou qu'il existe une dépendance forte vis-à-vis du

donneur d'ordre ? La réponse reste floue. Où commence et finit l'indépendance ?

La loi apporte une définition certes détaillée mais non moins vague de ce qu'est

un *independent contractor* : il faut que son activité soit indépendante

(c'est complexe à déterminer), qu'il soit sollicité par une entreprise pour une

mission qui se situe en dehors du cœur de métier (là aussi, ça sera sujet à

débat) et que le travail soit réalisé de manière autonome (le travailleur doit

garder une maîtrise relative de où, quand et comment effectuer son travail).

On comprend que la loi ne permet pas de lever le flou sur toutes les situations de

travail, même si elle suppose qu'il existe de nombreux cas de salariat déguisé.

La plus grande difficulté sera la mise en œuvre et les tribunaux seront

probablement amenés à trancher de nombreux cas litigieux.