

ETIC 2016

Groupe 18

LY Eugénie – Juriste

Le Turc Mécanique d'Amazon doit-il tomber en panne ?

Encadrantes « juriste » :

Claire Levallois-Barth, Delphine Chauvet & Laurane Quessart

Encadrant ETIC : Wilfried Coussieux

Introduction

Le Turc mécanique est une plate-forme créée par Amazon en 2005 pour que des acteurs privés puissent proposer des tâches rémunérées à des particuliers, appelés « turkers ». Les tâches sont souvent les mêmes : retranscrire une partie d'un discours ou un fragment de texte manuscrit, classer des images par catégorie, identifier et nommer des objets sur des images. Elles requièrent peu de qualification et sont réalisables par tous les utilisateurs depuis leur domicile et à toute heure de la journée. Elles sont en outre très courtes car une entreprise peut proposer de fractionner un travail en un lot de micro-tâches : la reconnaissance du montant de cinq cents tickets de caisse peut par exemple être morcelée en cinquante groupements de dix tickets de caisse.

La plate-forme du turc mécanique d'Amazon soulève des questions sur l'encadrement du travail via une plate-forme virtuelle. Comment les turkers doivent-ils être rémunérés ? Quel statut les turkers doivent-ils avoir ?

Le débat est entier et les revendications sont multiples de toutes parts puisque la loi encadre très mal le travail dématérialisé et à ce point morcelé. Les turkers attendent une revalorisation de leur rémunération et plus de garantie sur leurs conditions de travail alors qu'Amazon et les entreprises privées qui proposent des tâches souhaitent conserver le modèle actuel avec de basses rémunération et peu de taxes.

Sommaire

I- Le statut des employés et le pouvoir des agents privés

II- Un exemple de l'économie collaborative : difficultés à encadrer ce type d'organisation du travail

I-Le statut des employés et le pouvoir des agents privés

Le turc mécanique est une plate-forme sur laquelle s'inscrivent d'une part les particuliers qui réalisent les tâches et d'autre part les acteurs privés qui les proposent.

Les conditions d'utilisation définies lors de l'inscription en tant que turker.

En effet, le turker a le statut d'auto-entrepreneur et non celui de salarié ; ce point est de loin celui sur lequel insiste le plus Amazon dans la charte d'utilisation de la plate-forme du turc mécanique. Il est spécifié que :

- il n'existe aucune relation du type employé/employeur entre le turker et les acteurs privés, Amazon et les agents qui proposent de tâches
- il n'y a aucune couverture sociale, aucune prime liée au travail les jours fériés, aucun congé payé, aucune indemnité due en cas de problème matériel ou de santé...

Chartre des conditions d'inscription sur la plate-forme du Turc Mécanique d'Amazon en tant que « turker »

Section 3. Utilisation de la plate-forme (Your use of the site)

Sous-section b. Généralités sur le turker (Providers in General)

« As a Provider you are performing Services for a Requester in your personal capacity as an independent contractor and not as an employee of the Requester. You specifically acknowledge and agree to the following: (i) you will not use robots, scripts or other automated methods to complete the Services; (ii) you will submit all work product through the Site only, and not directly to a Requester; (iii) you will provide Requesters for whom you perform Services with any information reasonably requested by them in connection your performance of such Services; (iv) you are responsible for, and have and will, comply with all applicable laws and registration requirements, including those applicable to independent contractors and maximum working hours regulations; (v) this Agreement does not create an association, joint venture, partnership or franchise, employer/employee relationship between Providers and Requesters, or Providers and Amazon Mechanical Turk; (vi) you will not represent yourself as an employee or agent of a Requester or Amazon Mechanical Turk; (vii) you will not be entitled to any of the benefits that a Requester or Amazon Mechanical Turk may make available to its employees, such as vacation pay, sick leave, insurance programs, including group health insurance or retirement benefits; (viii) you are not eligible to recover worker's compensation benefits in the event of injury; and (ix) if you are not a resident or citizen of the United States, all Services that you use the Site to perform for a Requester will be performed outside of the United States. »

Le statut d'auto-entrepreneur est le plus décrié car certains turkers y passent un temps, non-négligeable : ils y passent quotidiennement plusieurs heures comme emploi à temps plein ou comme complément de salaire pour arrondir leur fin de mois. En passant 9h par jour sur la plate-forme, un américain entraîné gagne un peu moins de mille dollars mais il ne dispose d'aucune assurance sociale et de couverture maladie, ni de congés payés.

Le statut d'auto-entrepreneur et non celui de salarié permet habilement à Amazon de réduire ses taxes : aucune charge n'est à payer pour ces turkers qui ne sont pas ses employés et aucun avantage ne leur est accordé. Amazon se considère

comme un intermédiaire qui met en relation des « fournisseurs » et des « demandeurs » de tâches, il prélève ensuite une part non-négligeable de la rémunération : la commission s'élève à 20%.

La question du passage au statut de salarié reste néanmoins très débattue puisque c'est la principale attente des turkers. Cependant au vu de la structure du site, il est difficile d'instaurer la relation employé/employeur car il faudrait définir qui d'Amazon ou des « fournisseurs » est l'employeur. Etant donné que le turker est constamment en relation avec le Turc mécanique d'Amazon mais qu'il peut réaliser des tâches pour plusieurs entreprises, il est plus logique de demander d'être un employé d'Amazon et non des entreprises fournisseuses de missions. Cependant une nouvelle hiérarchie imposerait la rédaction d'un contrat de travail qui réduirait la flexibilité dont disposent actuellement les turkers (répartition des heures de travail, nombre d'heure passée à réaliser des tâches). Prendre en compte la multiplicité des cas reste d'une trop grande complexité.

Le principal obstacle pour Amazon est le surcoût qu'un tel changement occasionnerait. En effet, le géant d'internet serait contraint de payer de nombreuses taxes supplémentaires et d'introduire un salaire minimum. Les lois américaine, irlandaise et française par exemple imposent un salaire horaire minimum pour le travail de tout salarié, mais la difficulté est de savoir lequel Amazon devrait appliquer si un salaire minimal était établi et qui il concernerait puisqu'Amazon recense plus d'un demi million de turkers à travers 170 pays différents. Dans ces pays, le code du travail n'est pas partout pareil, et les plaintes ne sont pas aussi vives. En effet en Inde, en travaillant cinq heures par jour, un turker peut gagner 450\$ par mois, ce qui représente le double du salaire moyen indien tandis qu'aux Etats-Unis, neuf heures de travail quotidien ne dépasse pas le smic américain.

La majorité des plaintes provient des Etat-Unis où le salaire horaire minimum s'élève à 7,25\$ par heure. Dans le cas où un tel salaire minimum était applicable au turc d'Amazon, le géant devrait au minimum l'appliquer aux turkers de nationalité américaine qui résident et ont une adresse IP américaine. Par soucis d'équité, le géant Amazon devrait soit appliquer un salaire minimum égal pour tous ses turkers, autrement il devrait au moins établir un contrat de travail différent pour chacun de ses turkers calculé en fonction du nombre d'heures, du lieu de résidence ou de la localisation de l'adresse IP du turker qui auquel cas peut être faussée avec le recours d'adresse IP fictive qui simule la localisation dans une autre région où la rémunération peut être plus intéressante. Amazon traite avec une multitudes d'acteurs qui n'ont pas les mêmes attentes, ceci rend l'administration avec un mode salarial beaucoup plus complexe, en plus d'être beaucoup plus coûteux.

L'établissement d'un salaire minimum serait donc d'une grande complexité pour Amazon et introduirait trop de frais. Par ailleurs, le salaire minimum américain est en moyenne beaucoup plus élevé que la rémunération horaire actuelle. Un journaliste de France Télévision avait, aux quatre coins du monde, effectué les tâches proposées sur la plate-forme du turc-mécanique et il n'était parvenu qu'à une rémunération de 2\$ par heure. Ainsi on voit pourquoi Amazon s'oppose avec tant d'ardeur à l'établissement d'un salaire minimum. Amazon fait donc son possible pour parer toutes les tentatives visant à établir un statut salarial. En effet, revoir ce point

générerait des baisses dans les marges réalisées et entraînerait Amazon dans un casse-tête administratif au vu de la pluralité de profils des turkers.

Par ailleurs l'établissement d'un salaire minimum horaire réduirait l'efficacité et la productivité des turkers rémunérés à la tâche. Le coût du travail est calculé pour qu'il y ait toujours une main d'œuvre suffisante pour effectuer toutes les tâches mais reste en dessous du marché du travail conventionnel avec contrat et sous-traitance. Tous les acteurs privés, Amazon et les fournisseurs de tâches, cherchent à minimiser la rémunération des tâches : les fournisseurs, parce qu'ils veulent baisser les coûts et Amazon, pour attirer un maximum d'entreprises sur leur plate-forme. L'auto-régulation des marchés doit ensuite permettre l'établissement d'un équilibre pour la rémunération des tâches suivant la règle de Pareto. Parallèlement des chercheurs mènent des études pour déterminer jusqu'à quel point les tarifs peuvent être baissés pour qu'un turker accepte de réaliser une mission. Le site du turc mécanique d'Amazon est une plate-forme où la déréglementation est omniprésente. Amazon est parvenu à imposer un modèle économique avec de très faibles rémunérations et ceux malgré les revendications d'une partie de son effectif.

En effet, avec le Turc Mécanique, la voix des turkers n'est pas entendue ou bien est même ignorée. Amazon, connu pour les déplorables conditions de travail de ses salariés dans les hangars, ranime les critiques avec le cas des turkers qui sont traités avec peu d'égards puisqu'ils ont très peu de moyens d'actions et ils supportent une grande pression. En effet, la marge d'action des turkers est plus serrée que celle des entreprises qui proposent des tâches : le pouvoir est donné à ceux qui paient les missions et non ceux qui les réalisent. Amazon a instauré un déséquilibre des pouvoirs entre les turkers et les acteurs privés sur la plate-forme du Turc Mécanique. Pour cause, ces derniers fixent le tarif d'une mission et ont le droit de ne pas rémunérer un turker sans fournir de justification. Ils ont donc les pleins pouvoirs sur la rémunération des turkers. L'employeur peut décider qu'une tâche est mal réalisée et ne pas payer le turker sans que la plate-forme n'exige le moindre motif. De plus, si un turker rejette une offre, Amazon peut le punir en ne lui proposant plus les tâches bien rémunérées : des tâches moins bien rémunérées lui seront proposées par l'algorithme qui brasse les annonces.

Face aux acteurs privés les turkers n'ont aucun moyen de se protéger. En effet, ils ne disposent d'aucun syndicat puisque Amazon lutte activement contre la création d'un syndicat pour les turkers. De plus, les turkers travaillent seuls et à leur domicile, ils sont isolés les uns des autres, ce qui défavorise l'élaboration de toute action collective.

Pour autant ils ne sont pas dépourvus de moyens d'action puisque des étudiants de Stanford et de Harvard ont implémenté un site web pour que les turkers partagent leur expérience de travail. Il y a Wearedynamo.com où les turkers peuvent échanger leur point de vue, noter certains employeurs en fonction de plusieurs critères comme la rapidité du virement, si l'employeur est honnête, ou encore s'il paie bien.

II- Un exemple de l'économie collaborative : difficultés à encadrer ce type d'organisation du travail

L'économie collaborative est une nouvelle forme d'activité humaine qui produit une valeur marchande. Elle repose sur de nouvelles formes d'organisation du travail et privilégie une organisation plus horizontale que verticale du travail. Le Turc Mécanique avec ses milliers d'inscrits (cinq cents mille en janvier 2011) et sa poignée d'ingénieurs (six milles dans le siège social de Californie) est un exemple typique d'une organisation horizontale. Les turkers ont tous le même statut, un profil plutôt ouvrier. La gestion de cette manne de personnes est permise grâce à l'organisation en « réseau » et à l'intermédiation par la plate-forme du Turc Mécanique : les nouvelles technologies boostent ce mode de fonctionnement puisque la communication interne peut être automatisée.

Du point de vue de la hiérarchie et de l'organisation, le Turc Mécanique d'Amazon et l'application Uber se rapprochent. Uber est aussi un exemple de l'économie collaborative qui utilise une application mobile comme interface entre des consommateurs et des chauffeurs, libres de proposer leur service à tout moment de la semaine ou la journée. Ils sont payés à la course, ont également le statut de travailleur indépendant et Uber prélève une commission sur chacune de leur courses.

Les taxis étant une profession réglementée, la loi encadrant l'activité des chauffeurs est bien plus précise que dans le cas du turc mécanique. Mais dans les deux cas, l'économie collaborative bouleverse l'organisation du travail dans son domaine : l'un concerne le tâcheronnage, l'autre l'activité de chauffeurs. Avec ces deux plates-formes, les clients et les travailleurs sont directement mis en contact, par ailleurs le statut d'auto-entrepreneur contribue à réduire les taxes intermédiaires, les prix pratiqués défient alors toute concurrence.

Après le procès qui visait UberPop aux Etats-Unis et en France, un nouvel épisode judiciaire s'ouvre en Californie pour Uber. Son dénouement sera connu en juin 2016.

UberPop a été interdit car il était un service de transport en voiture dont le conducteur était un particulier, seulement inscrit auprès d'Uber. Celui-ci n'avait donc ni licence comme les taxis, ni certificat d'aptitude (deux cent cinquante heures de conduite encadrées) comme les VTC. Le conducteur, contacté grâce à une application sur smartphone, s'improvise chauffeur de taxi pour rentabiliser sa voiture ou arrondir ses fins de mois, concurrençant déloyalement les taxis et les VTC et générant un salaire annuel moyen d'environ 8 200 euros. Les conducteurs d'UberPop ont donc une rémunération conséquente mais ils évitent tout l'encadrement par la loi pour être un chauffeur. En effet, il ne s'agit pas de covoiturage puisque le service est payant, rémunérateur, alors que le covoiturage ne prévoit qu'une participation aux frais. Ce service n'est agréé par aucune autorité, inscrit à aucun registre professionnel officiel et ne paie donc ni cotisations sociales, ni impôts. Ce particulier n'a pas d'assurance pour une activité de transporteur professionnel. Sans licence, sans contraintes,

UberPOP permet donc à des particuliers de proposer des trajets pour des prix inférieurs à ceux des taxis officiels, posant un problème de concurrence déloyale. UberPop a été le premier exemple d'économie collaborative condamné par la loi. Il a été interdit parce qu'il créait une concurrence avec une profession réglementée. En effet, UberPop touchait un grand nombre de personnes et il revendiquait quatre cents milles utilisateurs en France, dix milles conducteurs dont 400 actifs chaque semaine.

Simultanément à la suspension d'UberPop et aux procès de ses dirigeants, la France a par exemple renforcé les mesures visant à protéger les taxis mais corollairement à freiner la progression de l'économie collaborative. La loi Thevenoud du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport (loi n° 2014-1104) tente d'encadrer davantage la profession des chauffeurs. Au lieu de réglementer la profession des chauffeurs d'Uber, elle réduit les droits des usagers de la route qui ne sont pas des taxis. Cette solution expéditive n'a donc pas permis d'encadrer davantage le travail des particuliers dans une économie collaborative utilisant une plate-forme d'échange. Ce cas illustre la complexité de s'attaquer à l'économie collaborative : les autorités ont préféré créer des lois qui par défaut excluent cette nouvelle classe de travailleurs. Autrement dit, la loi décrit les droits des travailleurs conventionnels et impose des restrictions à tous les autres types de travailleurs sans pour autant les définir.

Loi Thevenoud du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport : loi n° 2014-1104)

Article 9

«

« Art. L. 3122-6.-Les intermédiaires mentionnés à l'article L. 3122-1 s'assurent annuellement que les exploitants qu'ils mettent en relation avec des clients disposent des documents suivants, en cours de validité :

« 1° Le certificat d'inscription sur le registre mentionné à l'article L. 3122-3 ;

« 2° Les cartes professionnelles du ou des conducteurs ;

« 3° Un justificatif de l'assurance de responsabilité civile professionnelle de l'exploitant.

« Section 4 : Dispositions relatives au conducteur

« Art. L. 3122-7.-Peuvent seules exercer l'activité de conducteur de voiture de transport avec chauffeur les personnes qui justifient de conditions d'aptitude professionnelle définies par décret.

« Art. L. 3122-8.-L'exercice de l'activité de conducteur de voiture de transport est subordonné à la délivrance d'une carte professionnelle par l'autorité administrative et est incompatible avec l'exercice de l'activité de conducteur de taxi.

« Art. L. 3122-9.-Dès l'achèvement de la prestation commandée au moyen d'une réservation préalable, le conducteur d'une voiture de transport avec chauffeur dans l'exercice de ses missions est tenu de retourner au lieu d'établissement de l'exploitant de cette voiture ou dans un lieu, hors de la chaussée, où le stationnement est autorisé, sauf s'il justifie d'une réservation préalable ou d'un contrat avec le client final.

»

Cependant la class action menée contre Uber en Californie et dont le verdict du procès sera connue en juin devrait définir le statut légal des conducteurs qui sont actuellement considérés comme des travailleurs indépendants. Selon le statut actuel

défini par Uber, les particuliers sont rémunérés en fonction des trajets effectués et non avec un salaire fixe ; par ailleurs, ils ne bénéficient d'aucun avantage social comme les congés payés, une couverture santé, une cotisation retraite ou chômage. A l'inverse, les conducteurs, plaignants, qui effectuent régulièrement des courses, parfois même à temps plein, estiment qu'ils auraient dû être considérés comme des salariés et donc obtenir tous les avantages que le statut de salarié, mais pas celui de travailleur indépendant, leur octroie et le remboursement des frais tels que la consommation de carburant, l'assurance et la maintenance du véhicule.

Néanmoins, à ce prochain procès, les plaignants ont de grandes chances d'obtenir gain de cause puisque de nombreuses décisions antérieures ont donnés des signes encourageant les plaignant. Depuis 2015, plusieurs verdicts de procès ont conforté les conducteurs d'Uber. Les multiples procédures judiciaires ont en outre permis de préciser à quelle condition une personne pouvait prétendre au statut de salarié : le point central est le degré de contrôle détenu par Uber.

Le 11 mars 2015, le juge Edward M. Chen du district de la cours fédérale de San Francisco a accepté de nombreuses revendications des chauffeurs, mettant en avant le contrôle dont dispose Uber sur eux. Uber est notamment chargé de la communication, mais peut également procéder à sélection et des renvois de conducteurs en leur interdisant l'utilisation de l'application. Ces arguments ont permis de faire valoir le statut d'employés et d'approfondir la question d'un changement de statut.

Extrait du rapport du jugement du 11 mars 2015 :

«

Uber does not sell its software in the manner of a typical distributor. Rather, Uber is deeply involved in marketing its transportation services, qualifying and selecting drivers, regulating and monitoring their performance, disciplining (or terminating) those who fail to meet standards, and setting prices

"As the Supreme Court of California has held . . . the fact that one is performing work and labor for another is prima facie evidence of employment and such person is presumed to be a servant in the absence of evidence to the contrary."

For the purpose of determining whether an employer can rebut a prima facie showing of employment, the Supreme Court's seminal opinion in Borello "enumerated a number of indicia of an employment relationship." Narayan, 616 F.3d at 901. The "most significant consideration" is the putative employer's "right to control work details."

This right of control need not extend to every possible detail of the work. Rather, the relevant question is whether the entity retains "all necessary control" over the worker's performance.

The Supreme Court has further emphasized that the pertinent question is "not how much control a hirer exercises, but how much control the hirer retains the right to exercise."

When evaluating the extent of that control, the Supreme Court has stressed that an employer's "right to discharge at will, without cause" is "strong evidence in support of an employment relationship.

This is because the "power of the principal to terminate the services of the agent [without cause] gives him the means of controlling the agent's activities."

The putative employer's right to control work details is not the only relevant factor, however, and the control test cannot be "applied rigidly and in isolation."

While under Borello, the question as to the extent of the employer's right to control (as distinct from actual control) is one which goes to the merits, the question currently before the Court on class certification is "one step further removed: Is [Uber]'s right of control over its [drivers], whether great or small, sufficiently uniform to permit classwide assessment?" Or, viewing the issue from the flip side of the same coin, did Uber's right to control its drivers "vary substantially, such that it might subject some [drivers] to extensive control as to how they

[performed], . . . while as to others it had few rights and could not have directed their manner of [performance] even had it wanted, with no common proof able to capture these differences.” Id. at 533-34. Thus, “[f]or class certification under the common law test, the key question is whether there is evidence a hirer possessed different rights to control with regard to its various hirees, such that individual mini-trials would be required.”

»

Le rapport publié en septembre 2015 et qui complète celui du procès de mars détaille quels autres points peuvent appuyer la revendication d'un statut salarié. A partir du bas de la page 30 de ce rapport disponible sur le lien <http://uberlawsuit.com/Uber%20-%20class%20cert%20order%20-%209-1-15.pdf>, le point « que les membres soient employés ou auto-entrepreneurs » (Whether Class Members Are Employees or Independent Contractors) traite les principaux arguments :

- a. contrôle des horaires de travail des conducteurs (*Uber's Control Over Driver Schedules*)
- b. contrôle des chemins pour les trajets (*Uber's Control Over Driver Routes or Territories*)
- c. paiement géré par Uber (*Pay Set Unilaterally by Uber*)
- d. utilisation des applications tierces (*Use of Third-Party Applications*)
- e. notation des chauffeurs en fin de trajet avec le système d'étoiles selon les critères définis par Uber (*Star Ratings, Monitoring of Driver's Performance And Compliance With Uber's Training "Requirements" or "Suggestions"*)
- f. droit de résiliation des chauffeur par Uber sans motif (*Uber's Right to Terminate Without Cause*)

Pour résumer les dix pages couvertes par cette section, on peut commencer par remarquer que les points sont de plus en plus litigieux et que la gradation dessert l'entreprise Uber. Le rapport dit que même si Uber n'impose ni les horaires de travail ni les itinéraires des courses, ces deux points pourraient être utilisés dans un recours collectif. En effet Uber admet qu'il exerce un contrôle globale et que le nombre de chauffeurs est souvent proportionnel à la demande de telle sorte qu'Uber ne manque jamais de chauffeurs et qu'il y ait une famine de la main d'œuvre. Les conducteurs d'UberCab sont toutefois sommés de réaliser une course tous les trente jours et ceux d'UberX, tous les 180 jours. De même, même si Uber n'impose pas l'itinéraire, la cours a statué que ce point pourrait également appuyer les accusations d'une action collective (points a et b).

«

a. Both parties agree that Uber does not control any of its drivers's schedules. [...] But while Uber is correct that this factor will likely weigh in its favor on the merits, the fact that Uber admits that it exercises a uniform amount of control over its drivers' work schedules (i.e., none) benefits Plaintiffs at the class certification stage because it proves that this factor can be adjudicated on a classwide basis.

b. Uber similarly does not dispute that it uniformly exercises no control over where its drivers work or what routes they take. While this fact may support Uber's position on the merits, it supports Plaintiffs' position at class certification because this factor can be adjudicated on a classwide basis.

»

c. Sur l'application, Uber calcule le montant d'un trajet exécuté par les conducteurs déclarés comme entrepreneurs indépendants. L'entreprise, pour sa défense, a essayé de faire valoir le fait que les chauffeurs pouvaient négocier leur rémunération soutenant que des chauffeurs avaient tenté cela, sans pour autant pouvoir citer des noms précis, que les chauffeurs étaient libres d'arrêter l'application Uber avant la fin de la course diminuant le montant versé du client au conducteur. Cependant la cours statue qu'Uber commande la grille de tarification des courses, ce qui est caractéristique d'une relation de salariat.

«

c. As a number of courts have recognized, bona fide independent contractors typically have the power to set their own compensation or at least "negotiate for higher rates."

By contrast, where the putative employer maintains a unilateral right to control the hiree's "salary," this supports a finding of employee status. [...] As discussed in this Court's summary judgment order, the evidence is clear that Uber sets its drivers' pay without any input or negotiation from the drivers. [...] If Uber wants to raise prices, it raises prices. If Uber wants to lower prices, it lowers prices.

»

d. Uber affirme ne pas interdire le travail des chauffeurs pour des entreprises concurrentes comme Lyft, Sidecar, ou Heetch. Pourtant il revendique un droit de regard sur leur activité. Cet argument pourrait être utilisé dans le cas d'une class action.

«

d. Uber claims in its opposition brief that "Uber does not limit drivers' ability to seek and obtain employment with third-party employers" If true, this would support an independent-contractor determination on the merits. For the purposes of class certification, however, what is relevant is that Uber acknowledges that it retains the exact same right of control over all of its drivers with respect to their ability to work for other companies like Lyft and Sidecar – none. Thus, this factor can easily be adjudicated on a classwide basis.

»

e. Le système de notation de l'expérience des passagers est la preuve d'un contrôle du comportement des chauffeurs puisqu'en dessous d'une étoile, le chauffeur est limogé et est banni de la plate-forme. Il montre le contrôle exercé par Uber sur ses chauffeurs, contrôle qui est au cœur de la question visant à déterminer la relation entre Uber et ses salariés.

«

e. Uber admits that all drivers "must attend" some onboarding training "before they begin to use the Uber App, ". As the California Supreme Court has made clear, whether Uber "varied in how it exercised control does not answer whether there were variations in its underlying right to exercise that control". [...] Uber's right to control its drivers' actual performance can be evaluated on a common basis by considering Uber's uniform ability to monitor that performance. [...] All Uber drivers are subject to being monitored via star ratings and Uber's application data. Such evidence of employee monitoring is relevant to the "right to control" inquiry. [...] There can be no dispute – Uber maintains a uniform ability to monitor certain aspects of its drivers' performance, principally through the star rating system and other rider feedback provided to Uber through the application, and the evidence further shows that Uber actually uses this information to reprimand or terminate drivers who do not meet Uber's

standards. [...] Thus, common evidence probative of Uber's right to monitor and control driver's performance weighs in favor of class certification.

»

Enfin, le point le plus sensible concerne l'interdiction à un chauffeur d'utiliser la plate-forme sans avoir à donner de justification.

«

f. As noted above, a putative employer's right to discharge a hiree at will, without cause, is "[p]erhaps the strongest evidence of the right to control.". Here, Plaintiffs contend that Uber has uniformly retained the right to discharge all of its drivers at will, citing provisions in Uber's contracts with its drivers that purport to give Uber that very right. To the extent that Uber has uniformly retained a right to discharge its drivers at will in its standardized form contracts, this factor weighs heavily in favor of class certification.

»

En juin 2015, lors d'un procès impliquant Uber, la commission du travail de Californie s'est prononcée en défaveur d'Uber, le condamnant à un remboursement annexe de 4 500 \$ à une conductrice, verdict auquel fait appel Uber pour éviter l'hémorragie des remboursements des chauffeurs. Ce cas a priori isolé est aujourd'hui l'exemple à suivre et le but affiché du recours collectif dont le verdict sera connu en juin puisque le 9 décembre, le tribunal de San Francisco a rendu sa sentence définitive certifiant le cas comme un recours collectif. En vertu de cette décision, l'affaire inclut désormais tous les chauffeurs inscrits sur la plate-forme Uber. Cette décision est une victoire importante pour les chauffeurs.

La justice américaine tente de clarifier la situation des chauffeurs d'Uber, cette action en justice est très attendue car comme la class action contre Google en 2015 pour ses ReCAPTCHA ou le procès mené par l'autrichien Max Shrems en 2015 également contre Facebook pour l'utilisation des données personnelles de ses utilisateurs car elle est inédite dans son genre : la justice juge pour la première fois un exemple de l'économie collaborative, elle va définir le statut des utilisateurs des plates-formes et étudier les ressorts de l'économie collaborative.

Ce procès très attendu est suivi de près par Amazon puisque son verdict pourrait très fortement donner un élan aux recours judiciaires pour contester l'actuel statut des turkers. En effet, Uber et le turc Mécanique sont des plates-formes très similaires et la condamnation de l'un pourrait entraîner la condamnation de l'autre.

Conclusion

Actuellement, les turkers ont le statut d'auto-entrepreneur. Ils ont donc à leur charge tous les frais notamment la consommation électrique, la maintenance de leur matériel. N'étant pas salarié, ils ne bénéficient d'aucune cotisation pour leur retraite ou d'une couverture maladie. Pour autant leur revenu est déclaré et ils ont des impôts à payer. Amazon se présente comme une interface entre des entreprises proposant des tâches et des particuliers qui les réalisent. Ce système n'impose aucune tarification des tâches et aucune contrainte de travail aux turkers : Amazon justifie ainsi le statut d'auto-entrepreneur. Ce statut permet à Amazon de limiter les coûts de sa plate-forme et de simplifier sa gestion. Le changement de ce statut est la principale revendication des turkers. Leur plainte n'est actuellement pas prise en compte par Amazon. Dans le même registre, les chauffeurs d'Uber, aujourd'hui entrepreneurs indépendants, pourraient être considérés comme salariés après le procès qui déterminera en juin, en Californie, si les chauffeurs d'Uber sont bel et bien des salariés de l'entreprise d'Uber. La cour examine actuellement la part de contrôle exercée par Uber sur ses chauffeurs : ce critère sera celui déterminant pour résoudre le litige et déterminer la validité d'une relation employé/employeur. L'organisation du turc mécanique d'Amazon proche de celle d'Uber laisse espérer les turkers qu'un changement de statut est possible. En effet, ces deux plates-formes mettent en relation des fournisseurs et des consommateurs, ils prélèvent un pourcentage sur chaque mission, enfin, les personnes qui réalisent les services ont un statut d'entrepreneur indépendant : ils sont deux bons exemples du développement de l'économie collaborative, de son essor et de la difficulté de l'encadrer par la loi.

Bibliographie

- Livre sur le Digital Labour
Digital Labour and Karl Marx, de Christain Fusch
- La revue Triple C a consacré plusieurs numéros à la thématique du digital labour
- Colloque à la New School de New York
- Les travaux de Yochai Benkler, Howard Rheingold, Patrice Flichy, Laurence Allard

Contact

- Antonio Casilli (interviewé)
- Martin Quinn doctorant de Telecom ParisTech
- étudiante eleonore WAHAL : memoire de master sur le turk mecanic et les sites internationaux qui utilisent la micro tache (elinor-wahal@hotmail.it)

Webographie

- Digital labor : travail, technologies, conflictualités (avis de Antonio Casilli)
<http://www.inaglobal.fr/numerique/article/quest-ce-que-le-digital-labor-8475>
- Internet par gros temps, Dominique Cardon (même site)
- Le digital labor : faux travail, vrai arnaque ou expression la mutation du travail
<https://www.youtube.com/watch?v=3iZlZjrwHzA>
- Procès d'Uber aux Etats-Unis
<http://uberlawsuit.com/>
- Rapport du procès d'Uber aux Etats-Unis
<http://uberlawsuit.com/Uber%20-%20class%20cert%20order%20-%20209-1-15.pdf>
- Turc mécanique d'Amazon : en Inde, les esclaves de la technologie (Vidéo de France TV info)
http://www.francetvinfo.fr/internet/video-turc-mecanique-d-amazon-en-inde-les-esclaves-de-la-technologie_937585.html
- Explications de l'avantage du statut d'auto-entrepreneur et témoignages en France
<http://alpage.inria.fr/~sagot/pub/TALN11mturk.pdf>
- Les acteurs de la « gig economy » malmenés en justice
<http://www.lesechos.fr/tech-medias/hightech/021658703019-les-acteurs-de-la-gig-economy-malmenes-en-justice-1196387.php>
- Uber et économmie collaborative : le statut des employés permet de baisser les coûts
<http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/la-consommation-collaborative-uber-positive-ou->

uber-n%C3%A9gative

- Digital labor : portrait de l'internet en travailleur exploité (document audio)
<http://www.franceculture.fr/emissions/place-de-la-toile/digital-labor-portrait-de-l-internaute-en-travailleur-exploite>
- Sophie gourion malhonnête » : quand une agence a décidé de pourrir mon e-réputation
<http://www.slate.fr/life/82581/sophie-gourion-malhonnete-e-reputation>
Utilisation de la plate-forme du turc mécanique pour dégrader l'image d'une personne.
- Tâcherons d'Amazon, pour une pincée de dollars
<http://www.humanite.fr/tacherons-damazon-pour-une-pincee-de-dollars>
- Ce que cache le Turc mécanique d'Amazon
<http://rue89.nouvelobs.com/2014/01/21/cache-turc-mecanique-damazon-249236>
Présentation du turc mécanique
- Topo sur Foule Factory (complément du sujet)
<http://www.abcargent.com/foule-factory/>
- Les petites mains derrière les ordinateurs
[http://www.francetvinfo.fr/economie/crise/video-les-petites-mains-derriere-les-ordinateurs_936561.html#xtor=AL-79-\[article\]-\[connexe\]](http://www.francetvinfo.fr/economie/crise/video-les-petites-mains-derriere-les-ordinateurs_936561.html#xtor=AL-79-[article]-[connexe])
- Ces salariés forcés de devenir auto-entrepreneurs
<http://rue89.nouvelobs.com/2009/12/07/ces-salaries-forces-de-devenir-auto-entrepreneurs-128962>
- 40% de marge sur certaines tâches et généralement de 10% à 20%
<http://uk.businessinsider.com/amazon-mechanical-turk-price-changes?r=US&IR=T>
- Propriété des données personnelles : Facebook vs. Europe
<http://www.univ-paris1.fr/diplomes/master-droit-du-numerique/bibliotheque-numerique-du-droit-de-ladministration-electronique/droit/protection-des-donnees/les-donnees-personnelles-enjeux-juridiques-et-perspectives-rapport-de-georges-chatillon/>
http://www.lemonde.fr/pixels/article/2015/10/06/max-schrems-le-gardien-des-donnees-personnelles-qui-fait-trembler-les-geants-du-web_4783391_4408996.html
- Class action contre reCAPCHAT
http://www.lemonde.fr/pixels/article/2016/02/10/petite-histoire-des-captchas-ces-tests-d-identification-en-pleine-mutation_4862727_4408996.html
<http://www.franceculture.fr/emissions/ce-qui-nous-arrive-sur-la-toile/captcha-ou-lart-de-faire-travailler-sans-remunerer>
<http://bostinno.streetwise.co/2015/01/23/google-lawsuit-news-google-sued-over-recaptcha-by-mass-woman/>
<http://blog.ericgoldman.org/archives/2016/02/google-can-derive-undisclosed-economic-benefits-from-captchas-rojas-lozano-v-google.htm>
- Le travail sur internet : facebook et amazon
<http://archinfo24.hypotheses.org/1891>