



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

**Conférence de presse
Travail de plateforme : voici comment les autorités
doivent stopper « l'ubérisation »
Berne, le 3 décembre 2019**

Vania Alleva, présidente Unia

Faire respecter la loi, protéger les employé-e-s !

Je souhaite maintenant tirer quelques conclusions syndicales. L'étude du professeur Kurt Pärli montre clairement que l'enjeu est de faire appliquer la loi chez des entreprises qui ne s'en soucient pas. Pas plus qu'elles se préoccupent de la protection de milliers de salarié-e-s arbitrairement privés de leurs droits, de leurs salaires et de leur couverture sociale.

Permettez-moi d'aborder plus en détail certains aspects.

1) La situation juridique

Le droit suisse du travail et des assurances sociales, appliqué de façon conséquente, permet et exige une classification des employé-e-s de plateforme à la Uber en tant qu'employé-e-s, c'est-à-dire en tant que personnel dépendant. Ce qui est déterminant à cet égard, c'est le fait qu'ils soient impliqués dans l'organisation de travail d'une entreprise et que l'entreprise leur donne des instructions. Ils travaillent pour le compte de l'entreprise et n'ont pas leur propre clientèle. De plus, l'entreprise gère l'encaissement. Ce ne sont là que quelques-uns des nombreux critères définissant une activité dépendante et des rapports de travail relevant du droit du travail. Dans ce cas, la loi est claire : il s'agit de travail dépendant.

Les décisions de classification prises par la Suva dans le cas d'Uber sont donc logiques et cohérentes. Il en va de même pour la décision du Tribunal des prud'hommes de Lausanne de juillet 2019 qui a reconnu un conducteur d'Uber comme étant un salarié.

Une classification des employé-e-s de plateforme en tant que salarié-e-s correspond aussi à l'esprit du droit du travail et des assurances sociales, dont l'objectif est de protéger les employé-e-s qui dépendent économiquement de leur employeur et de leur offrir une couverture sociale.

2) Importance pour les employé-e-s et les assurances sociales

La situation des droits et de la couverture sociale des employé-e-s est très différente selon leur classement en tant que salariés ou indépendants. Le professeur Kurt Pärli l'a clairement montré en prenant l'exemple d'un accident du travail. Nous ne pouvons plus tolérer que des milliers d'employé-e-s soient contraints à travailler pour des bas salaires, sans vacances,

sans assurance accidents obligatoire, sans assurance chômage, sans droit à des indemnités journalières en cas de maladie et sans droit à la prévoyance vieillesse !

Les pouvoirs publics, notamment les assurances sociales, ont aussi un grand intérêt à ce que les salarié-e-s soient classés en tant que tels et que les entreprises paient correctement leurs cotisations aux assurances sociales. D'une part, pour une raison d'ordre financier : en travaillant comme faux indépendants ou au noir, les personnes paient des cotisations moins élevées aux assurances sociales, voire aucune. D'autre part, en raison du fonctionnement de nos assurances sociales qui sont basées sur la contribution des employeurs et des employés. Si certains employeurs cherchent à se soustraire à leurs responsabilités de manière unilatérale, la sécurité sociale en Suisse s'en trouvera compromise.

3) Politique erronée

Le canton de Genève montre comment la politique peut réagir : en rappelant à l'ordre les employeurs fautifs et en insistant sur l'application de la loi.

Malheureusement, il y a de fausses pistes évoquées par des politicien-ne-s libéraux, qui ne profiteraient qu'aux intérêts des entreprises pratiquant le dumping comme Uber.

Les propositions en direction d'un « nouveau statut d'indépendant pour les employé-e-s de plateforme », comme l'a proposé le PLR, doit impérativement être rejetées. Un tel « troisième statut » à côté de celui de salarié-e et d'indépendant-e ne ferait qu'aggraver la situation des employé-e-s qui seraient confrontés à la menace d'une détérioration des salaires, des conditions de travail et de la couverture d'assurance. L'idée de base des assurances sociales, notamment la couverture sociale, serait ainsi remise en cause. A cela s'ajoute une insécurité juridique extrême pour les employé-e-s et les entreprises : la délimitation entre activités salariées et indépendantes serait complexe et floue, avec un grand potentiel d'abus de la part des entreprises qui exploitent déjà au maximum la voie juridique pour se soustraire à leurs obligations d'employeur.

L'initiative parlementaire du conseiller national PVL Jürg Grossen pour renforcer les « accords entre les parties » mène aussi à l'impasse. L'initiative veut que les « accords » entre entreprises et employé-e-s soient déterminants pour la classification par les assurances sociales. Cela ne fait que créer de la confusion et doit être rejeté. Premièrement, les contrats de travail ou les conditions générales ne constituent pas des accords entre des parties égales, mais sont établis par l'employeur ou l'entreprise, à savoir la partie forte au contrat de travail. Les employé-e-s pourraient difficilement se défendre si leur employeur les déclarait « indépendant-e-s ». Les entreprises pourraient donc se soustraire unilatéralement à leurs responsabilités en toute légalité. Deuxièmement, l'insécurité juridique augmenterait aussi. En résulterait que des rapports contractuels objectivement semblables pourraient aboutir à un classement en tant qu'indépendant et en tant que salarié-e pour deux cas identiques.

Il faut des réformes politiques ciblées pour améliorer la sécurité juridique et la sécurité sociale des employé-e-s de plateforme et non pas des politiciennes et politiciens « créatifs » qui essaient de justifier le modèle de dumping d'Uber & co. L'étude du professeur Kurt Pärli montre les voies possibles pour améliorer la protection des employé-e-s lorsque les entreprises ne respectent pas les règles.

4) Les autorités sont tenues d'agir

Tout d'abord, les autorités cantonales et fédérales doivent remplir leurs obligations et faire appliquer la loi. Elles ne peuvent pas simplement attendre que les employé-e-s revendiquent leurs droits par la voie juridique. Différentes autorités ont la possibilité, mais aussi le devoir d'agir :

Autorités	Action	Base légale
Offices cantonaux du travail	Reconnaître qu'une entreprise est soumise à la loi sur le travail.	Art. 41 al. 3 LTr (Loi sur le travail)
Organes de contrôle (autorités cantonales de surveillance du marché du travail, commissions paritaires ou associations de contrôle)	Vérifier l'existence de travail au noir au sens du droit des assurances sociales	Art. 6 LTN (Loi fédérale sur le travail au noir)
Caisses de compensation AVS	Contrôler l'affiliation de toutes les personnes tenues de payer des cotisations (d'office)	Art. 63 al. 2 LAVS (Loi sur l'AVS)
SECO	Coordonner les efforts des cantons, afin qu'ils appliquent la loi et la protection des salarié-e-s	Art. 42 al. 1-4 LTr (Loi sur le travail)

La Confédération, resp. le SECO, en particulier, sont appelés à agir, car il s'agit d'un problème à l'échelle nationale qui peut se poser de la même façon dans tous les cantons et qui, porte préjudice aux assurances sociales fédérales, comme je l'ai déjà mentionné.

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) devrait également faire usage des possibilités que lui offre l'art. 129, al. 2, de l'ordonnance sur l'AVS et exiger des caisses cantonales de compensation qu'elles effectuent des contrôles spéciaux sur le respect des obligations de contribution des sociétés de plateforme afin de vérifier le respect des dispositions légales par ces dernières.

Les autorités doivent désormais donner des signaux clairs pour montrer que le modèle d'affaires digne du Far West d'Uber ne sera plus toléré. D'autant plus qu'Uber a déjà fait de nombreux émules. Comme par ex. Migros avec son service de livraison « Amigos » qui repose sur le travail au noir et qu'elle a décidé d'arrêter maintenant sous la pression publique, ou encore Swisscom avec sa plateforme « Mila » qui fait travailler des techniciennes et techniciens comme faux indépendant-e-s. Cela doit cesser !

Unia lutte pour que les lois qui protègent les employé-e-s soient respectées. Nous ne tolérerons pas que les plateformes de dumping détruisent notre économie, nos institutions sociales, nos salaires et notre travail !