



SAINT LOUIS UNIVERSITY SCHOOL OF LAW
Legal Studies Research Paper Series

No. 2021-16

Proposition 22: Un vote sur le statut des travailleurs des plateformes
en Californie

Miriam A. Cherry
Saint Louis University School of Law

Droits d'ici, droits d'ailleurs, RDT, April 2021
This essay was first published in English in the Comparative Journal of Labor Law & Policy.



DROITS D'ICI / DROITS D'AILLEURS

272

Sous la responsabilité de Pascal Lokiec, Professeur à l'Université Paris 1,
Sophie Robin-Olivier, Professeur à l'Université Paris 1
et Fabienne Jault-Seseke, Professeur à l'Université de Versailles-Saint-Quentin

Proposition 22: un vote sur le statut des travailleurs des plateformes en Californie¹

À l'heure où la Cour suprême du Royaume-Uni juge que les conducteurs d'Uber ne sont pas des travailleurs indépendants (décision du 19 février 2021, UKSC 2019/0029), où la cour d'appel d'Amsterdam considère que les livreurs de Deliveroo n'entrent pas non plus dans cette catégorie (décision du 16 février 2021, 200.261.051/01) et où une entreprise de livraison de repas à domicile rend publique, en France, sa décision de proposer des contrats de travail aux livreurs auxquels elle fait appel (« Just Eat », Le Monde, 20 février 2021), le statut des travailleurs des plateformes donne matière à comparaison.

Ce numéro de la Revue comporte une étude sur la comparaison des décisions des juridictions française et espagnole qui ont procédé à la requalification des contrats des coursiers Glovo (en Espagne) et des chauffeurs Uber (en France)². Quant à la présente chronique, elle est consacrée au droit américain et, plus précisément, à l'évolution du droit de l'État de Californie, précurseur, en matière de requalification judiciaire, puis d'extension, par voie législative, de la notion de salarié. Depuis le vote de la Proposition 22, à la suite d'un référendum d'initiative populaire, la Californie se distingue à nouveau. Le nouveau cadre juridique qui prévaut, dans cet État, mérite attention : il pourrait apparaître comme une voie d'évolution possible, pour d'autres droits.

Dans le prolongement de cet article, la chronique du mois prochain se fera l'écho du séminaire de droit comparé « Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs sur plateforme, Perspectives comparatives et européennes » qui s'est déroulé le 31 mars 2021 à l'Université de Nanterre à l'initiative de Tatiana Sachs.

INTRODUCTION

Dans l'ombre de l'élection présidentielle américaine de 2020, un vote important a eu lieu sur le statut des travailleurs des plateformes. Alors qu'en 2019, le législateur californien avait adopté le projet de loi AB5, qui élargit la définition du terme *employee* pour inclure ces travailleurs³, des plateformes comme Uber, Lyft et Postmates ont soutenu un référendum d'initiative populaire, la proposition californienne 22, demandant aux électeurs de défaire le travail du législateur⁴. Les travailleurs des plateformes seront qualifiés d'entrepreneurs indépendants tout en bénéficiant

de certains avantages, tels la possibilité d'intenter des poursuites pour discrimination en vertu de la loi californienne, une couverture maladie et un salaire minimum garanti pour les heures travaillées. Le vote était emblématique pour plusieurs raisons. La région de la baie de Californie et la Silicon Valley ont été le point de départ de l'économie des plateformes, le terrain d'expérimentation d'Uber et d'autres applications. La Californie est considérée comme une région progressiste et représenterait la septième puissance économique mondiale. Ainsi, lorsque les électeurs

(1) L'auteur remercie Olivia Dinwiddie pour son aide précieuse dans la préparation de ce papier. Cet article est la traduction par Fabienne Jault-Seseke de celui publié en langue anglaise in *Comparative Labor Law & Policy Journal* 202.

(2) V. M.-A. Valéry, « Chauffeurs Uber et coursiers Glovo. Comparaison d'une requalification de la relation de travail », p. 231.

(3) A.B. 5, 2019 Leg., Reg. Sess. (Cal. 2019).

(4) S. Lekach, « Future of Uber, Lyft on the Line in Fight to Keep Drivers from Becoming Employees », *Mashable*, oct. 24, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgOY>).

californiens ont approuvé la proposition 22, le 3 novembre 2020, privant les travailleurs des plateformes du statut d'*employee* et d'une partie de leurs droits nouvellement acquis, les commentateurs ont été surpris et les défenseurs des droits des travailleurs inquiets⁵.

Au cours de la dernière décennie, les entreprises de l'économie des plateformes ont non seulement perturbé les modèles économiques et sociaux établis, mais ont également remis en question les tests et les structures juridiques traditionnellement utilisés pour la qualification d'*employee*⁶. Aux États-Unis, comme ailleurs, le statut d'*employee* est nécessaire pour bénéficier de la protection des lois du travail et de l'emploi, notamment avoir accès au droit d'organisation et de négociation collective, au salaire minimum, à l'assurance-chômage et à des indemnités⁷. En tant que telle, la qualification d'*employee* est cruciale pour assurer le respect du travail décent. Le modèle de travail sur les plateformes ne s'intègre pas parfaitement dans les catégories binaires; il a pu dans des contentieux être décrit comme donnant au juge « une cheville carrée et lui demandant de choisir entre deux trous ronds »⁸. Avec son système d'appel flexible qui permet aux travailleurs de choisir quand et comment travailler, combiné à des algorithmes et des évaluations des clients qui suivent et surveillent chaque mouvement du travailleur, le modèle de travail sur les plateformes présente des aspects de travail subordonné et d'autres de travail indépendant. Les qualifications classiques inadaptées ont conduit les juridictions du monde entier à apporter des réponses radicalement différentes

concernant la qualification des travailleurs des entreprises de covoiturage ou de livraison de nourriture⁹. Récemment, le vent semblait tourner en faveur du statut de salarié après les décisions des Cours de cassation française et italienne¹⁰.

La Californie semblait s'orienter dans le même sens – du moins, jusqu'au vote de la proposition 22. Le résultat en a surpris plus d'un, car la plupart des référendums d'initiative populaire en Californie ont échoué¹¹. En outre, le législateur californien avait adopté la proposition AB5 l'année précédente, exprimant la volonté politique d'élargir la catégorie des *employees* pour y faire entrer le groupe vulnérable des travailleurs des plateformes. Enfin, la pandémie de 2020 a rapproché les travailleurs des plateformes des *employees* en les faisant bénéficier de l'assurance-chômage étendue, à travers le CARES Act¹². Une autre source de perplexité tient à la création, par la proposition 22, d'une nouvelle catégorie d'entrepreneurs indépendants, ce qui est vraiment sans précédent aux États-Unis. À cet égard, il sera nécessaire de scruter les évolutions en Californie et de s'interroger sur l'effet de la proposition 22 sur le sort des travailleurs des plateformes.

Cet article analyse les développements juridiques en Californie, en évoquant la décision de la Cour suprême de Californie, l'adoption de l'AB5 et les événements qui ont conduit au soutien de la proposition 22. Il présente ensuite la nouvelle sous-catégorie d'entrepreneurs indépendants créée par la proposition 22. Enfin, il ouvre une discussion sur ce que ces récents développements pourraient signifier pour les droits des travailleurs des plateformes.

LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME CALIFORNIENNE DANS L'AFFAIRE DYNAMEX

En 2018, la Cour suprême de Californie a rendu sa décision dans l'affaire *Dynamex*¹³. Elle a fixé

une nouvelle norme pour qualifier la relation de travail dans l'État de Californie, un test nommé

(5) G. Bensinger, « Other States Should Worry About What Happened in California », *New York Times*, nov. 6, 2020 (en ligne : <https://nyti.ms/3l6p72l>): « [Prop. 22] will encourage other companies to reclassify their work force as independent contractors, and once they do, over a century of labor protections vanishes overnight », says Robert Reich, former U.S. Secretary of Labor.

(6) U. Lojkine, « Cartographier la géopolitique des plateformes », *Le Grand Continent* (en ligne : <https://urlz.fr/fgP8>); *adde* V. De Stefano, « The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy" », 37 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 471 (2016).

(7) M.A. Cherry, « Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », 37 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 577 (2016).

(8) *Cotter v. Lyft*, 60 F. Supp. 3d 1067, 1081 (N.D. Cal. 2015).

(9) M.A. Cherry, « A Global System of Work, A Global System of Regulation?: Crowdwork and Conflicts of Law », 94 *Tulane L. Rev.* 183, 187 (2020) présentant les affaires en cours en Espagne, en Belgique, en Colombie et en Australie, et constatant une diversité dans les approches retenues.

(10) Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316 P, D. 2020. 490, et les obs.; *ibid.* 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane; AJ contrat 2020. 227, obs. T. Pasquier; Dr. soc. 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei; *ibid.* 550, chron. R. Salomon; RDT 2020. 328, obs. L. Willcox; « Italy Court Rules Uber Food Delivery Riders Were Exploited », *Associated press*, may 30, 2020, (en ligne : <https://urlz.fr/fgPI>).

(11) Cal. Sec'y of State, History Of California Initiatives: Summary of Data (2020), (en ligne : <https://urlz.fr/fgPU>): of the 376 initiatives that qualified for the California ballot between 1912 and 2017, 64 % were rejected by the voters.

(12) M.A. Cherry & A. Santos Rutschman, « Gig Workers as Essential Workers », *Aba Lab. & Emp. L. J.* (forthcoming 2021).

(13) *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*, 416 p. 3d 1 (2018).

« ABC » car il repose sur trois facteurs. Ce test nouveau en Californie était déjà utilisé dans d'autres États¹⁴. Le premier point du test, A, correspond à l'élément traditionnel, l'absence de « contrôle et de la direction de l'employeur en ce qui concerne l'exécution du travail [...] »¹⁵. Le point B du test considère comme entrepreneur indépendant le travailleur devant effectuer un travail « hors du domaine des activités habituelles du donneur d'ordre [...] »¹⁶. En d'autres termes, le point B exige qu'il y ait une distinction entre les activités de l'entreprise qui fait appel au travailleur et le type de travail qu'elle exige du prétendu entrepreneur indépendant. Enfin, le point C conduit à vérifier que le travailleur exerce habituellement un métier, une profession ou une activité de même nature que le travail réalisé par l'entreprise qui le recrute.

La décision *Dynamex* a été le catalyseur de différents événements politiques en Californie, même si *Dynamex* n'est pas une plateforme numérique, et si la décision était limitée à la question des salaires californiens, selon le « California wage orders ». Cette décision a déclenché un débat animé sur la nature de la relation de travail, sur les catégories de travailleurs qui devraient être couvertes par les lois sur le travail et l'emploi, et sur son impact sur

les entreprises californiennes, notamment celles de l'économie des plateformes. Il était relevé que le nouveau test ABC adopté par le tribunal avait pour effet d'élargir la catégorie des *employees*. La partie B, notamment, était vue comme une source de difficultés pour l'économie des plateformes¹⁷. Si une plateforme propose d'effectuer des trajets d'un quartier à l'autre de la ville, et que les chauffeurs de covoiturage assurent ces trajets, il est très difficile de prétendre que les chauffeurs ne sont pas impliqués d'une manière ou d'une autre dans une partie fondamentale de l'activité de la plateforme. La Cour de justice de l'Union européenne a été confrontée à cette difficulté et elle a rejeté, à juste titre, la tentative d'Uber de se présenter comme un fournisseur de logiciel et non comme une entreprise de transport¹⁸.

À la suite de la décision *Dynamex*, les entreprises de l'économie des plateformes ont commencé à faire pression sur le législateur californien pour qu'il modifie le champ d'application des lois sur l'emploi. Elles souhaitent un assouplissement du critère de détermination du statut d'entrepreneur indépendant. Les syndicats se sont également saisis de la question en demandant au législateur de codifier la décision *Dynamex* et le test ABC pour la qualification d'*employee*¹⁹.

L'ADOPTION DE LA LOI CALIFORNIENNE AB5

Dans ce contexte, le législateur californien a adopté en 2019 le projet de loi AB5, signé par le gouverneur de Californie, Gavin Newsom. Le texte consacre le test ABC, tel qu'il a été conçu dans la décision *Dynamex*. Pour justifier l'extension de la protection, il mentionne le « préjudice causé aux travailleurs ne bénéficiant pas à tort du statut d'*employee*, ce qui leur fait perdre une part importante de la protection garantie aux travailleurs », la perte de revenus pour l'État et la concurrence déloyale entre entreprises²⁰. La solution *Dynamex* est étendue au-delà des questions salariales. Aux termes de l'AB5, le test ABC joue pour tous les aspects du Code

du travail de Californie, y compris l'assurance-chômage, la négociation collective et la législation antidiscrimination²¹.

De nombreuses entreprises ont fait pression et ont obtenu d'être exemptées de l'AB5 : dans ce cas, la qualification de leurs travailleurs se fait selon le test en vigueur avant la décision *Dynamex*. Parmi les catégories professionnelles exemptées, on trouve les professions libérales, et plus généralement la main-d'œuvre hautement qualifiée : les avocats, les comptables, les ingénieurs, les architectes, les conseillers en investissement, les médecins, les chirurgiens, les dentistes, les psychologues et les vétérinaires²².

(14) K. Cunningham-Parmeter, « Gig-Dependence: Finding the Real Independent Contractors of Platform Work », 29 N. Ill. L. Rev. 379 (2019).

(15) *Ibid.* 418.

(16) *Ibid.* 413.

(17) *Ibid.*

(18) CJUE 20 déc. 2017, aff. C-434/15, AJDA 2018. 329, chron. P. Bonneville, E. Broussy, H. Cassagnabère et C. Gänser; D. 2018. 934, note N. Balat; *ibid.* 1412, obs. H. Kenfack; JT 2018, n° 205, p. 12, obs. X. Delpéch; RTD eur. 2018. 147, obs. L. Grard; *ibid.* 273, étude V. Hatzopoulos (« Uber is therefore not a mere intermediary between drivers willing to offer transport services occasionally and passengers in search of such services. On the contrary, Uber is a genuine organiser and operator of urban transport services in the cities where it has a presence »).

(19) S. Smith, « Labor Joins Gonzalez Fletcher to Introduce New Bill to Protect Workers from Misclassification », Cal. Labor Fed'n, dec. 3, 2018 (en ligne : <https://urlz.fr/fgQP>).

(20) A.B. 5, 2019 Leg., Reg. Sess. (Cal. 2019).

(21) *Ibid.*

(22) A.B. 5, 2019 Leg., Reg. Sess. (Cal. 2019).

Mais les professions exemptées ne sont pas toutes des professions dans lesquelles les rémunérations sont élevées: on y trouve aussi les vendeurs, les détectives privés, les pêcheurs, les agents immobiliers et les coiffeurs. Ces exclusions du test ABC manquent de cohérence, ces professions n'ayant pas grand-chose en commun, si ce n'est qu'elles sont le résultat direct du *lobbying* de divers groupes. En dépit de ces exemptions, les défenseurs des droits des travailleurs ont vu dans l'adoption de l'AB5 un changement avant-gardiste: la partie B du test ABC allait permettre d'inclure les travailleurs des plateformes dans la catégorie des *employees*. Ils se sont interrogés sur le modèle social centré sur la catégorie d'*employees* applicable à ces travailleurs. Uber et Lyft ont catégoriquement refusé de se conformer à l'AB5. Les principales plateformes n'ont pris aucune mesure pour se conformer au changement de loi ou pour requalifier leurs travailleurs en *employee*. Au contraire, lorsque le projet de loi AB5 est entré en vigueur, le

1^{er} janvier 2020, Uber et Postmates ont contesté sa constitutionnalité devant la Cour fédérale²³. Les plateformes ont négocié avec le législateur californien en vue de créer une troisième catégorie hybride, qui offrirait une certaine protection aux travailleurs des plateformes sans les faire bénéficier de l'ensemble des règles du droit de travail. Parallèlement, les entreprises ont bloqué le changement de modèle social, en mettant en avant les procédures en cours: elles ont refusé de mettre en œuvre le nouveau statut d'*employee*. Plus tard, et au moment de la pandémie de 2020, la société de covoiturage Lyft a menacé de cesser ses activités en Californie si elle était tenue de se conformer à la norme AB5²⁴. Les procureurs généraux municipaux de Californie ont cherché à obtenir des injonctions contre Uber et Lyft afin de les obliger à se conformer à la loi²⁵. Ils ont eu gain de cause tant en première instance qu'en appel, mais les avocats d'Uber and Lyft ont fait traîner la procédure pour gagner du temps.

LA CAMPAGNE POUR LA PROPOSITION 22

Uber et Lyft ont demandé un délai alors qu'ils avaient les yeux rivés sur le référendum, prévu dans le cadre des élections de novembre. Avec une coalition d'autres entreprises de l'économie du numérique, Uber et Lyft ont en effet entrepris de combattre l'AB5 par un référendum, connu finalement sous le nom de proposition 22. Ces entreprises ont dépensé plus de 200 millions de dollars pour être exemptées de l'AB5 et obtenir que les travailleurs des plateformes puissent être placés sous le statut d'entrepreneurs indépendants²⁶.

Les syndicats et des groupes de travailleurs, peu organisés, qui s'opposaient à la proposition 22, ont essuyé un échec cuisant, lors des élections de novembre²⁷. Uber et Lyft ont présenté la question sous l'angle de la flexibilité, en faisant valoir que leurs chauffeurs ne souhaitaient pas être assimilés à des salariés classiques. Pendant la campagne, Uber et Lyft ont mis en avant certains de leurs chauffeurs et amplifié la voix de ceux qui voulaient travailler selon des horaires flexibles. Ces publicités ont eu un fort impact sur les électeurs, qui ont pu penser que ces

chauffeurs parlaient au nom de tous les travailleurs des plateformes. Concernant les services de restauration et de livraison de nourriture, il a été dit qu'ils déposaient des tracts en faveur du « oui » à la proposition 22 avec les repas qu'ils livraient²⁸.

Le fait que les employés puissent également travailler selon des horaires flexibles et avoir des horaires à temps partiel est un message qui s'est complètement perdu dans la rhétorique de la campagne. Le message des plateformes a été repris par l'électorat californien, qui a été bombardé de publicités en faveur de l'adoption de la proposition 22. Certains électeurs étaient inquiets car ils dépendaient de services comme Lyft pour se rendre à leur travail, à leurs rendez-vous médicaux, tout simplement pour se déplacer. Les menaces de Lyft de quitter l'État ont porté.

D'autres s'inquiétaient du coût potentiel et ne voulaient tout simplement pas payer plus cher. Et comme la proposition 22 prévoyait certaines protections pour les travailleurs des plateformes, les électeurs les moins avertis ont pu penser

(23) *Olson v. California*, n° 19-CV-10956, 2020 WL 905572, C.D. Cal. Feb. 10, 2020.

(24) K. Conger, « Uber and Lyft Get Reprieve After Threatening to Shut Down », *New York Times*, Aug. 20, 2020 (en ligne: <https://nyti.ms/2QarROv>).

(25) *People v. Uber Techs, Inc.*, 56 Cal. App. 5th 266, Cal. Ct. App. 2020.

(26) J. B. White, « Gig Companies Break \$200M Barrier in California Ballot Fight », *Politico* oct. 29, 2020 (en ligne: <https://urlz.fr/fgR2>).

(27) B. Merchant (@bcmerchant), Twitter, nov. 4, 2020, 3:37 P.M. (en ligne: <https://urlz.fr/fgR8>); Kari Paul & Julia Carrie Wong.

(28) S. Lekach, art. préc., note 3.

paradoxalement qu'en votant pour la proposition, ils aidaient les chauffeurs. En définitive, les

électeurs californiens ont approuvé la proposition 22, le 3 novembre 2020.

L'INCIDENCE DE LA PROPOSITION 22

La proposition 22 étant un compromis et offrant aux travailleurs des plateformes plus de droits qu'aux entrepreneurs indépendants, elle a *de facto* créé une nouvelle catégorie hybride, même si les travailleurs qui en font partie resteront qualifiés d'entrepreneurs indépendants. Les chauffeurs et livreurs californiens peuvent prétendre à une contribution pour leurs soins de santé en vertu de la loi sur les soins abordables (ACA), à un revenu minimum en fonction du temps consacré aux trajets, à une prise en charge de certaines dépenses liées au véhicule et à une assurance contre les accidents du travail. La proposition 22 interdit également la discrimination en matière d'emploi par les sociétés de covoiturage et donne aux travailleurs le droit d'intenter une action en justice en vertu des lois antidiscriminatoires de Californie.

Ces protections et avantages ne sont pas négligeables. Même si les travailleurs des plateformes sont explicitement qualifiés d'entrepreneurs indépendants, ils bénéficieront désormais d'une protection dont les entrepreneurs indépendants n'ont jamais bénéficié. Certains ont qualifié la proposition 22 de « troisième voie » pour ces travailleurs²⁹. Mais, faute de relever de la catégorie d'*employee*, les chauffeurs n'ont pas le droit de s'organiser ou de négocier collectivement, et les droits résultant de ce compromis sont inférieurs à ceux d'un travailleur subordonné californien. En outre, les entreprises ont déjà commencé à imposer des frais pour leurs services sous la forme de « California Driver Benefits Fee »³⁰, non prévus par les textes adoptés.

Les syndicats ont fait part de leur opposition à la proposition 22 et de leur volonté de la contester devant les tribunaux³¹. Les litiges nés du refus des entreprises de l'économie numérique d'appliquer la loi AB5 lorsqu'elle était en vigueur sont en cours et l'administration californienne s'efforce de mettre en cause la responsabilité des entreprises³². En raison du précédent que représente le vote de la loi AB5,

il ne serait pas surprenant qu'il y ait d'autres manœuvres politiques dans les mois et années à venir, y compris d'autres référendums. Les travailleurs des plateformes ont eux-mêmes initié des actions en justice, en alléguant qu'on leur avait ordonné de soutenir et de voter en faveur de la proposition 22.

Il convient de relever que les entreprises traditionnelles, non exemptées (v. ci-dessus), se voient appliquer la décision *Dynamex* et se plaignent de l'exclusion des travailleurs des plateformes.

Enfin, la proposition 22 a été l'initiative de vote la plus coûteuse de l'histoire de la Californie. L'énorme effort de *lobbying* qui l'a sous-tendue a conduit certains à s'interroger sur la pertinence du processus lui-même. Les référendums d'initiative populaire ont été conçus comme une sorte de « démocratie directe » pour permettre à l'électeur moyen, à la personne ordinaire, de faire entendre sa voix. Si l'initiative de vote est dominée par les intérêts des grandes entreprises, ce système est perverti. En outre, certains ont exprimé leur inquiétude quant au fait que ce vote porte atteinte aux normes minimales de travail. Bien que le vote n'ait concerné que les travailleurs des plateformes, il s'agit d'une pente glissante. Des entreprises d'autres secteurs pourraient solliciter des dérogations pour diverses parties de la réglementation du travail qui ne leur conviennent pas.

Finalement, il est à craindre que ce vote n'entraîne un repli, au moment même où l'idée que les travailleurs des plateformes devaient être traités comme les autres travailleurs était en train de se répandre. Lorsque la pandémie a frappé, les livreurs de produits de grande consommation, de repas et les chauffeurs de covoiturage à la demande ont tous été considérés comme des travailleurs « essentiels ». Dans le même temps, de nombreux travailleurs traditionnels ont commencé à travailler à domicile, en utilisant régulièrement des plateformes en ligne. Les anciennes catégories qui auraient pu justifier un traitement

(29) The idea has been theoretically discussed in the United States, but this is the first attempt to carry it out. For more discussion on this point, v. Harris & Krueger, « A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker" », The Hamilton Project (2015); M.A. Cherry & A. Aloisi, « "Dependent Contractors" in the Gig Economy: A Comparative Approach », 66 AM. Univ. L. Rev. 635 (2017).

(30) L. Sumagaysay, California Post-Prop. 22, « Gig Workers to See Pay Changes, Customers to See Higher Prices », Marketwatch, dec. 14, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgRo>).

(31) S. Lekach, « Uber Tacks on New Fee for Prop. 22 Gig Worker Benefits », Mashable, dec. 15, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgRr>).

(32) M. Kutner, « Uber Tells 9th Circuit Prop. 22 Doesn't Moot AB 5 Challenge », Law360, dec. 9, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgRw>).

différencié dans le passé se sont effondrées. La loi CARES a prévu des mesures de lutte contre le chômage au cours de la pandémie, y compris pour les chauffeurs qui perdaient leur emploi. Et ces derniers ont eu également droit à des congés de maladie, un avantage dont ne bénéficiaient pas tous les salariés aux États-Unis. D'une certaine manière, le récent vote de la Californie ressemble au proverbial « un pas en avant, deux pas en arrière »³³.

L'évolution va se poursuivre. Sans aucun doute, Uber et d'autres entreprises de l'économie numé-

rique vont chercher à reproduire la législation californienne dans d'autres États, quitte à suggérer d'autres référendums d'initiative populaire³⁴. En attendant, certaines cherchent à obtenir le soutien de la nouvelle administration. Le président Biden a été un fervent partisan du test ABC et a même proposé de l'étendre au niveau national³⁵. L'agence fédérale du travail va probablement renverser la décision de l'administration Trump, selon laquelle les travailleurs des plateformes ne sont pas des *employees* et n'ont pas le droit de se syndiquer.

CONCLUSION

Cet article consacré à l'actualité californienne relative aux travailleurs des plateformes met en évidence, à travers le va-et-vient, les avancées et les reculs, la complexité des questions et l'interaction des différentes sources de pouvoir politique et du référendum d'initiative populaire en Californie. Une nouvelle catégorie, celle des

entrepreneurs indépendants hybrides, devra être observée de près.

Miriam A. Cherry

Professor of Law, Associate Dean for Research & Engagement, Co-Director of the William C. Wefel Center for Employment Law, Saint Louis University Law School

(33) M. LaSusa, « 3 Ideas Shaking Up the Worker Classification Debate », Law360, dec. 14, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgRF>).

(34) B. Campbell, « 3 Takeaways as Gig Cos. Prevail at Polls on Worker Status », Law360, nov. 4, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgRR>).

(35) R. Zambrano, « How Biden May Save Gig Workers From California's Prop 22 », Law360, dec. 16, 2020 (en ligne : <https://urlz.fr/fgRV>).