



**Jean-Yves FROUIN**

Avec le concours de Jean-Baptiste BARFETY

Réguler  
les **plateformes**  
**numériques**  
**de travail**



**Rapport au Premier Ministre**

1<sup>er</sup> décembre 2020



**Jean-Yves FROUIN**  
Avec le concours de Jean-Baptiste BARFETY

Réguler  
les **plateformes**  
**numériques**  
**de travail**



Les plateformes numériques organisent des mises en relation en temps réel d'un nombre presque sans limites d'offres et de demandes. Elles les réalisent à des coûts réduits grâce à des progrès techniques qui sont récents au regard des activités étudiées – notamment de transport de personnes et de livraisons de repas. En s'appuyant sur la combinaison de l'algorithme et des données, d'une part, et sur le statut de l'autoentrepreneur, d'autre part, les plateformes ont introduit de nouvelles formes d'organisation du travail.

Si les travailleurs qui se connectent aux plateformes sont juridiquement indépendants et libres de s'y connecter ou non, ils sont en réalité privés dans leur activité des prérogatives essentielles à leur indépendance. Ils ne choisissent ni le client, ni les conditions d'exécution de la prestation. Ils sont en outre économiquement dépendants, car ne disposant pas d'autres opportunités de revenus que ces plateformes. La relation contractuelle repose donc sur un déséquilibre des pouvoirs entre la plateforme et son travailleur, tant pour l'organisation du travail que pour la fixation du prix, sans que ce déséquilibre ne repose sur le salariat et ne soit donc compensé par l'ensemble des droits et protections attachés au statut de salarié. Les plateformes numériques de travail sont sans doute des vecteurs de croissance mais elles favorisent l'apparition d'une nouvelle classe de travailleurs précaires. Toutes ces raisons convergent : une plus grande régulation est nécessaire.

Les lettres de mission successives du Premier Ministre à l'origine de ce rapport, sollicitent de formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux, de manière à sécuriser les relations juridiques et protéger les travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant.

## **PARTIE 1 – CLARIFIER LE STATUT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES**

S'agissant du statut, certaines plateformes de travail sont en réalité de véritables opérateurs de service qui organisent de manière précise la prestation et en fixent le prix, de sorte que la Cour de cassation dans son arrêt Uber du 4 mars 2020, a requalifié en contrat de travail la relation contractuelle entre un chauffeur VTC et la plateforme.

Pour régler la situation des travailleurs non-salariés mais économiquement dépendants, l'hypothèse d'un tiers-statut entre celui de salarié et d'indépendant a été envisagée. Mais une telle novation risquerait de remplacer une frontière floue par deux frontières qui le seraient tout autant et le contentieux en requalification ne s'éteindrait pas, comme le démontrent les exemples de nos voisins italien, espagnol et britannique qui sont dotés d'un tiers-statut. Pis, au lieu de servir l'objectif d'étendre les réglementations protectrices au plus grand nombre, ce statut créerait un nivellement par le bas. À côté de ces graves inconvénients, le tiers statut ne résout en rien la question statutaire, puisque les pays l'ayant adopté, comme l'Espagne et l'Italie, cherchent à nouveau un statut juridique spécifique, adapté aux travailleurs des plateformes.

La reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs des plateformes est une deuxième option. Elle aurait pour avantage de régler immédiatement les questions de sécurité juridique en éteignant les contentieux en requalification. Elle aurait également pour effet d'étendre aux travailleurs des plateformes les droits et protections des salariés. Cette option techniquement aisée à mettre en œuvre amènerait enfin de la clarification. Ce n'est, cependant, pas l'hypothèse de travail des pouvoirs publics ayant initié cette mission. L'argument selon lequel les travailleurs des plateformes seraient eux-mêmes opposés à une telle option, semble sans doute factice : les sondages ne sont pas si clairs et ne tiennent pas lieu de référendum ou de prise de position de représentants légitimes ; l'argument tiré de l'alourdissement du coût de fonctionnement des plateformes paraît également spécieux, tant les allègements de

cotisations sociales pour les salaires proches du SMIC sont élevés. Le seul argument recevable et possiblement pertinent est celui de l'autonomie dans l'exercice du travail sur les plateformes.

Reste, alors, la solution du statu quo : un statut de travailleur indépendant mais en réalité intermédiaire doté de certains des droits applicables aux salariés, pouvant à tout moment être requalifié par le juge. Le renforcement de la protection sociale, qui peut se faire sans conséquence sur le statut d'emploi – par exemple par l'assimilation législative au régime général de la sécurité sociale – pourrait en pratique limiter les contentieux. Ce statut quo pourrait être accompagné d'une tentative de sécurisation juridique. La présomption irréfragable de travail indépendant doit être écartée comme inconstitutionnelle. Il est cependant possible d'assurer cette sécurisation juridique en faisant disparaître les indices d'un lien de subordination : donner les moyens au travailleur de se constituer sa propre clientèle, de fixer ses tarifs et les conditions d'exécution de sa prestation. Il pourrait également être précisé dans le champ d'application du titre consacré aux travailleurs utilisant une plateforme, une définition légale du travailleur indépendant reposant sur la réunion de plusieurs critères.

## **PARTIE 2**

### **GARANTIR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET SÉCURISER LES RELATIONS PAR LE RECOURS À UN TIERS**

Aucune des quatre voies théoriques concernant le statut individuel des travailleurs sur plateformes ne semble donc en réalité satisfaisante. Face au constat que les travailleurs des plateformes sont moins protégés que les salariés en matière de protection sociale, il faut en outre une solution non seulement en matière statutaire, mais au plan de la protection sociale.

Le rapport formule une proposition innovante et de compromis, qui consiste à généraliser le recours par les travailleurs des plateformes à un tiers pour les salarier. Cette formule existe déjà dans le cas des entreprises de portage salarial et des coopératives d'emploi et d'activité, mais d'autres véhicules juridiques sont également possibles. Le travailleur sur plateforme est alors salarié par ce tiers, accède au régime général de la Sécurité sociale, à l'assurance chômage, à tous les droits et avantages liés au salariat (contrat en CDI aujourd'hui exigé pour l'accès au logement locatif dans les métropoles). Il accède également à l'activité partielle et à des dispositifs comme le compte pénibilité devenu compte professionnel de prévention. Toutes ces garanties ne le privent pas pour autant de la flexibilité et de l'autonomie : il n'a pas de réel lien de subordination, il reste libre de l'organisation de son travail. Son salaire dépend du chiffre d'affaires que son activité apporte à la coopérative ou à l'entreprise de portage le salariant. Cette indépendance protégée est de nature à satisfaire l'ensemble des objectifs poursuivis : extension des droits sociaux des travailleurs, préservation d'une autonomie d'exercice de l'activité, sécurisation des relations contractuelles. C'est la raison pour laquelle six rapports et études récentes proposent de favoriser et d'encourager cette solution.

Face à l'impasse des solutions statutaires, il n'est plus temps d'encourager, mais de faire du recours à ce tiers sécurisateur, la forme normale d'exercice professionnel avec les plateformes de mobilité. C'est en effet la seule à même de concilier la flexibilité et la garantie des droits. Les chauffeurs VTC exerçant depuis moins de 12 mois, les livreurs à vélo exerçant depuis moins de 6 mois et tous ceux exerçant moins d'un mi-temps, continueront comme aujourd'hui, sans aucune contrainte supplémentaire. En revanche, les plus engagés dans leur activité, exerçant depuis 6 à 12 mois à mi-temps ou davantage, devront s'intégrer à un tiers pour bénéficier des garanties du salariat. Ce mécanisme progressif est similaire à la période d'essai du salarié ou à l'initiative innovante de la plateforme danoise Hilfr. Il présente l'avantage de laisser au travailleur le choix du tiers auquel s'affilier. Le seul inconvénient de ce mécanisme est le surcoût de la contribution à payer à la coopérative ou à la société de portage. C'est la raison pour laquelle le présent rapport propose d'en répartir la charge. D'abord la plateforme peut rétrocéder une partie de ses 20 ou 25% de commission : elle a intérêt à cette forme de sécurisation ainsi qu'à conserver

ses travailleurs les plus expérimentés. Le législateur peut au besoin intervenir en ce sens. Ensuite, un avantage fiscal pourrait être créé, comme c'est le cas pour le recours à un centre de gestion agréé pour les professions libérales. Il y a un intérêt général à un tel avantage : une telle structuration réduirait la fraude fiscale et sociale, sans compter les autres formes de fraude pratiquées sur les plateformes. Il faut enfin faire le pari des économies d'échelle : les milliers de chauffeurs et de livreurs ainsi regroupés feraient baisser les frais de gestion habituellement pratiqués.

Garantir les droits sociaux en priorité des travailleurs les plus anciens dans l'activité, est un compromis logique. Plus les travailleurs s'installent dans la durée dans cette activité, plus les besoins d'indemnités journalières, de garanties face aux accidents du travail, d'assurance chômage notamment, deviennent urgents. Mais c'est un compromis car il ne règle pas automatiquement la question des travailleurs de passage dans cette activité. Notons tout de même que rien ne les empêche de s'affilier à un tiers pour bénéficier des garanties du salariat bien que la loi ne leur en fasse pas l'obligation. C'est la raison pour laquelle le rapport esquisse des pistes complémentaires pour les travailleurs qui ne sont pas (encore) concernés par l'obligation de sécurisation.

Certains verront dans ce compromis une cote mal taillée à laquelle ils préféreront un statut de salarié pour tous les travailleurs : ce n'était pas l'hypothèse des pouvoirs publics. D'autres au contraire, pourraient considérer l'obligation du recours à un tiers comme une contrainte trop importante, comme un surcoût excessif pour les travailleurs concernés. Cette obligation est pourtant progressive et laisse une liberté de choix entre différentes formules. Elle maintient surtout une entière autonomie des travailleurs et permet une application de la protection sociale des salariés aux travailleurs des plateformes.

Aussi appropriée et pertinente que cette solution paraisse, elle ne règle pas la totalité des problèmes juridiques soulevés par le travail sur les plateformes. En particulier, la mise en œuvre d'une régulation collective des plateformes par le dialogue social est incontournable.

## **PARTIE 3**

### **ASSURER UNE RÉGULATION COLLECTIVE DES PLATEFORMES S'APPUYANT SUR DES REPRÉSENTANTS LÉGITIMES DES TRAVAILLEURS**

Face au pouvoir unilatéral des plateformes et aux mobilisations collectives sur le terrain, l'organisation de relations collectives entre travailleurs et plateformes a émergé comme une solution consensuelle de régulation. L'ensemble des acteurs est favorable à cette négociation collective et les conditions en sont réunies. Si le droit européen de la concurrence peut soulever des interrogations, des voies existent pour lever les obstacles juridiques et la Commission européenne s'est engagée dans cette voie.

Les plateformes ont déjà organisé des formes de dialogue direct avec leurs travailleurs. Mais un dispositif à la main des plateformes, leur conservant un entier pouvoir de détermination des conditions d'exécution de la prestation, n'est pas un réel dialogue. Il faut un dialogue organisant de manière négociée des règles communes, de manière à rééquilibrer les relations contractuelles et à réduire l'asymétrie de pouvoirs entre plateformes et travailleurs.

L'instrument des contrats collectifs à l'effet relatif, s'appliquant seulement aux travailleurs adhérents des organisations signataires, pourrait être utilisé à titre temporaire comme transition vers un système d'accords collectifs avec détermination préalable de représentants, qui semble le plus approprié.

Le niveau pertinent du dialogue semble être celui du secteur d'activité et, à titre subsidiaire, celui de la plateforme. Des représentants pourraient ainsi être élus dans chaque plateforme, avec une agrégation des résultats au niveau du secteur, comme cela est utilisé pour mesurer l'audience syndicale en droit du travail pour les entreprises de plus de onze salariés. Un scrutin à un tour serait suffisant, ce qui, couplé à un vote électronique, remplirait l'objectif de modalités aisées et accessibles. Le rapport for-

mule également des propositions sur les règles de périodicité, de mesure de la représentativité, de conditions d'électorat et d'éligibilité, d'organisations éligibles ainsi que du seuil de représentativité, d'applicabilité des accords, de financement et d'organisation du dialogue. Il semble enfin primordial de commencer par une phase de dialogue sur le dialogue et d'expérimentation. La protection des représentants doit faire l'objet d'une attention particulière. Le rapport recommande d'inscrire dans la loi un déplacement de la charge de la preuve pour les représentants, en cas de baisse d'activité dans une certaine proportion. Il appartiendrait alors à la plateforme d'établir que cette baisse d'activité procède de motifs objectifs étrangers à l'exercice des fonctions de représentant.

## **PARTIE 4**

### **RÉGLEMENTER ET CONTRÔLER LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES DE TRAVAIL**

Si le dialogue est le mode de régulation le plus approprié à raison d'une plus grande légitimité et acceptabilité, un certain nombre de questions doivent cependant relever de dispositions impératives, donc de l'ordre public.

C'est déjà le cas actuellement pour la portabilité des données, pour la protection sociale de ces travailleurs, pour les informations que doivent communiquer aux travailleurs les plateformes de mobilité et pour l'interdiction qui leur est faite de sanctionner les travailleurs en cas de refus par eux d'une proposition de prestation.

D'autres dispositions impératives doivent être prévues. Les informations sur la prestation proposée par la plateforme doivent être étendues à la destination de la course. Pour des raisons tenant à la sécurité et, comme il a déjà été proposé dans un précédent rapport, le temps de conduite devrait être limité à soixante heures hebdomadaires. Les conditions de rupture de la relation entre la plateforme et le travailleur devraient être durcies, à l'instar de ce qui existe pour la rupture du contrat d'agent commercial, qui est un travailleur indépendant. La rupture ne pourrait alors intervenir que pour un motif légitime, sauf indemnité due au travailleur. Cette rupture devrait de même être certifiée, afin de constituer un fait générateur justifiant la privation involontaire d'emploi auprès de l'assurance chômage.

Il est également nécessaire et très attendu par les travailleurs, que la loi fixe une rémunération minimale pour les travailleurs des plateformes tenues à une responsabilité sociale, correspondant approximativement au SMIC horaire après couverture des coûts d'exploitation. Le rapport préconise que cette rémunération s'établisse à un prix minimum net chauffeur par prestation de l'ordre de 7 euros, assorti d'un tarif horaire minimum plancher (incluant l'approche) qui pourrait être de l'ordre de 15 à 18 euros, la rémunération ne pouvant jamais descendre sous ces deux minimas. Ces niveaux fixés par décret, pourront évidemment être complétés par la négociation collective.

Comme il a déjà été suggéré par des travaux de recherche, il serait opportun de créer un organisme qui soit un tiers vis-à-vis des plateformes et des travailleurs et participe à la régulation des plateformes numériques de travail. Le rapport propose ainsi la création d'une autorité de régulation des plateformes, avec pour mission de (i) présider à la mise en place du dialogue social au sein des plateformes, de jouer un rôle de médiateur en cas de litiges entre plateformes et travailleurs de plateformes, (ii) prendre position sur la détermination et le calcul du tarif minimum fixé par la loi, (iii) rendre un avis sur les décisions d'octroi, de suspension ou de suppression des licences aux plateformes, (iv) autoriser ou non la rupture des relations contractuelles à l'initiative des plateformes concernant les représentants des travailleurs, (v) organiser la négociation avec les plateformes sur le partage des frais de structuration collective via le recours à un tiers et (vi) d'une manière générale réunir et centraliser les éléments d'information statistique sur les plateformes de travail pour disposer en permanence de l'ensemble des éléments d'appréciation.

## **PARTIE 5**

### **COMPLÉTER LES FONDATIONS D'UN « STATUT COMMUN » POUR TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL**

La lettre de mission du Premier Ministre sollicitait des éclairages quant à l'opportunité d'instaurer un ensemble de dispositions juridiques s'appliquant à toutes les formes d'activité professionnelle garantissant un socle de droits communs à l'ensemble des travailleurs. Les problématiques rencontrées dans ce rapport ouvrent en effet à une réflexion plus générale. La crainte que le travail salarié ne soit mis à mal par l'essor du travail sous d'autres statuts ; partant, se pose également la question de la protection sociale encore largement assise sur le travail.

Le travail au XXI<sup>e</sup> siècle est traversé par une évolution profonde sous l'action des outils numériques et de la représentation du travailleur comme une machine intelligente. L'obligation dans le travail est de plus en plus fondée sur la fixation et la réalisation d'objectifs chiffrés. Le travailleur se sent plus autonome mais il est, d'une certaine façon, programmé, gouverné par les nombres. Sommé de réagir instantanément aux signaux dont on le bombarde pour atteindre des objectifs chiffrés déconnectés des réalités de son travail, le travailleur contemporain est bien plus exposé à l'épuisement professionnel (burn out) et au suicide au travail que ne l'étaient ses prédécesseurs. Cela vaut par exemple pour le salarié de la logistique, chronométré et géolocalisé dans son entrepôt, aussi bien que pour le chauffeur VTC qui a 15 à 30 secondes pour accepter une course.

Il n'y a pas de fatalité dans ces nouvelles formes de déshumanisation du travail. Les technologies numériques peuvent au contraire devenir des instruments de libération de l'Homme, si elles le libèrent de tâches routinières ou pénibles. Il faut pour cela cesser de concevoir le travail humain à l'image de l'activité de l'ordinateur. C'est justement parce que les outils numériques sont capables d'une augmentation indéfinie des performances qu'il faut laisser cet objectif infini aux machines et ne pas l'imposer à la personne humaine. Celle-ci doit pouvoir se consacrer à la part la plus humaine du travail : la relation de service, la créativité, la mobilisation d'une expérience et d'un savoir-faire dans une communauté de travail.

Le droit du travail salarié s'est développé comme un droit de la santé physique des ouvriers, confrontés à des machines dangereuses. C'est sur le constat des nouveaux risques pour la santé, liés à une mobilisation mentale constante, que doit être bâtie une définition commune à toutes les formes de travail, afin de repenser les droits afférents au travail.

Toute personne qui travaille, c'est-à-dire qui est obligée en vue d'une œuvre commune, pour laquelle elle doit réagir à des objectifs chiffrés, doit bénéficier d'un socle minimum de garanties dans un statut commun des travailleurs. Face aux accidents de parcours, il s'agit d'attacher des droits à la personne par des dispositifs comme le compte personnel de formation et les droits rechargeables. Face à la mobilisation mentale constante, il s'agit de reconnaître un droit commun au repos dans toutes les formes de travail, dont il existe des prémices en dehors du travail salarié, avec le répit dans le travail bénévole d'aidant familial ou l'aide au répit en cas d'épuisement professionnel pour les agriculteurs. Au-delà de ce repos parfois urgent face aux obligations du travail sous toutes ses formes, tout travailleur doit aussi pouvoir bénéficier d'un droit effectif à la reconversion professionnelle, manifesté par l'accès à un temps long de formation sur le modèle du CPF de transition ou d'exercice d'une autre activité professionnelle, sur le modèle des droits accordés aux demandeurs d'emplois créateurs ou repreneurs d'entreprises.

\*\*\*



## Table des matières

Synthèse.....	03
Introduction .....	13
Partie 1 – Clarifier le statut des travailleurs des plateformes .....	25
<b>1. 1. LA PROBLÉMATIQUE.....</b>	<b>25</b>
1.1.1. <i>La question de l'identification du statut des travailleurs des plateformes et des droits afférents ..</i>	<i>25</i>
1.1.2. <i>Une problématique largement partagée par l'ensemble des économies occidentales.....</i>	<i>26</i>
1.1.3. <i>Quelle solution ?.....</i>	<i>27</i>
1.1.4. <i>Les scénarios envisageables (dans le cadre national) pour la détermination d'un statut sécurisé des travailleurs des plateformes numériques.....</i>	<i>28</i>
<b>1. 2. LA CRÉATION D'UN TIERS-STATUT ENTRE STATUT DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET STATUT DE TRAVAILLEUR SALARIÉ .....</b>	<b>29</b>
1.2.1. <i>Avantages de la création d'un tiers-statut .....</i>	<i>29</i>
1.2.2. <i>Inconvénients et (ou) objections à la création d'un tiers-statut.....</i>	<i>30</i>
<b>1. 3. LA RECONNAISSANCE D'UN STATUT DE SALARIÉ (OU L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL) POUR TOUS LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES.....</b>	<b>34</b>
1.3.1. <i>Avantages.....</i>	<i>34</i>
1.3.2. <i>Inconvénients.....</i>	<i>35</i>
1.3.3. <i>Conclusion .....</i>	<i>37</i>
<b>1. 4. LE STATU QUO : UN STATUT INTERMÉDIAIRE SOUS QUALIFICATION DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT POUVANT ÊTRE REQUALIFIÉ PAR LE JUGE.....</b>	<b>38</b>
<b>1. 5. LE STATU QUO AVEC TENTATIVE DE SÉCURISATION.....</b>	<b>40</b>
<b>1. 6. CONCLUSION : L'IMPERFECTION DES SOLUTIONS ÉTUDIÉES .....</b>	<b>43</b>
Partie 2 – Garantir les droits des travailleurs et sécuriser les relations par le recours à un tiers .....	45
<b>2. 1. UN CONSTAT : LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES SONT MOINS PROTÉGÉS QUE LES SALARIÉS.....</b>	<b>45</b>
2.1.1. <i>Le principe de neutralité de la protection sociale par rapport au statut des travailleurs n'est aujourd'hui pas atteint .....</i>	<i>46</i>
2.1.2. <i>Le différentiel en matière de conditions de travail est encore plus important.....</i>	<i>46</i>
<b>2. 2. LE RECOURS À UN TIERS POUR SALARIER LES TRAVAILLEURS PERMET DE RÉSOUDRE UNE ÉQUATION INSOLUBLE.....</b>	<b>46</b>
2.2.1. <i>Flexibilité et garantie des droits peuvent être conciliées collectivement.....</i>	<i>46</i>
2.2.2. <i>Le statut des coopératives d'activité et d'emploi est immédiatement mobilisable.....</i>	<i>48</i>
2.2.3. <i>La structuration par le portage salarial nécessite certains ajustements juridiques .....</i>	<i>49</i>
2.2.4. <i>Un avantage immédiat : l'accès à l'activité partielle .....</i>	<i>50</i>
<b>2. 3. UNE OBLIGATION DE STRUCTURATION PROGRESSIVE ET LAISSANT LE CHOIX ENTRE PLUSIEURS FORMULES .....</b>	<b>51</b>

2.3.1. Une obligation progressive .....	51
2.3.2. Une obligation d'affiliation laissant le choix entre plusieurs formules .....	52
<b>2.4. TROUVER L'ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE CETTE SÉCURISATION COLLECTIVE .....</b>	<b>54</b>
2.4.1. Le partage des frais avec les plateformes .....	55
2.4.2. L'incitation fiscale .....	55
2.4.3. S'appuyer sur la dynamique économique de structuration collective .....	56
<b>2.5. GARANTIR LES DROITS DES TRAVAILLEURS EN DÉBUT D'ACTIVITÉ ET/OU À TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>57</b>
<b>Partie 3 – Assurer une régulation collective des plateformes s'appuyant sur des représentants légitimes des travailleurs .....</b>	<b>59</b>
<b>3.1. QUEL DIALOGUE ET POURQUOI ? SUR LES RAISONS ET LA FINALITÉ D'UN DIALOGUE. . .</b>	<b>59</b>
<b>3.2. QUESTION PRÉALABLE : DIALOGUE SOCIAL ET DROIT DE LA CONCURRENCE. ....</b>	<b>60</b>
3.2.1. La prohibition des ententes concurrentielles .....	60
3.2.2. Les voies possibles pour échapper à la prohibition des ententes concurrentielles .....	61
<b>3.3. LES MODALITÉS POSSIBLES DE DIALOGUE. ....</b>	<b>62</b>
3.3.1. L'alternative entre le dialogue direct ou par des représentants. ....	63
3.3.2. L'alternative entre les accords collectifs et les contrats collectifs. ....	65
3.3.3. Les questions particulières liées à la détermination d'une représentation .....	66
<b>3.4. LES RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES. ....</b>	<b>72</b>
3.4.1. Le dialogue sur le dialogue .....	73
3.4.2. La phase d'expérimentation .....	74
<b>3.5. ORGANISATION ET MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE. ....</b>	<b>74</b>
3.5.1. L'objet du dialogue .....	74
3.5.2. Les formes et modalités du dialogue .....	76
3.5.3. Les modalités de la négociation .....	78
3.5.4. L'accompagnement du dialogue .....	80
<b>3.6. LE DIALOGUE SOCIAL ET LE RECOURS À UNE ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL OU À UNE COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI .....</b>	<b>82</b>
<b>Partie 4 – Réglementer et contrôler les plateformes numériques de travail .....</b>	<b>83</b>
<b>4.1. RÉGLEMENTER .....</b>	<b>83</b>
4.1.1. Les dispositions impératives existantes .....	83
4.1.2. Les dispositions à prévoir .....	84
<b>4.2. UNE AUTORITÉ DE RÉGULATION DES PLATEFORMES .....</b>	<b>88</b>
<b>4.3. ORGANISER UNE DÉMARCHE D'INSERTION ET DE PARTAGE DU CAPITAL. ....</b>	<b>90</b>
4.3.1. Insertion .....	90
4.3.2. L'accès des travailleurs au capital des plateformes .....	91

<b>Partie 5 – Compléter les fondations d’un « statut commun » pour toutes les formes de travail</b>	<b>93</b>
<b>5. 1. LA GOUVERNANCE PAR LES NOMBRES : LE TRAVAILLEUR EST PUISSAMMENT AUTO-CONTRAIT PAR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE</b>	<b>94</b>
<b>5. 2. REPENSER LES DROITS AFFÉRENTS AU TRAVAIL À PARTIR D’UNE DÉFINITION COMMUNE À TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL</b>	<b>95</b>
5.2.1. <i>Une définition commune du travail</i>	96
5.2.2. <i>Un statut commun du travailleur</i>	97
<b>5. 3. LE DROIT FONDAMENTAL À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL PASSE PAR LA GÉNÉRALISATION D’UN DROIT AU REPOS</b>	<b>98</b>
5.3.1. <i>Le droit au repos dans toutes les formes de travail</i>	98
5.3.2. <i>Le droit à la reconversion dans toutes les formes de travail</i>	100
<b>Conclusion</b>	<b>103</b>
<b>Remerciements</b>	<b>105</b>
<b>Recommandations</b>	<b>107</b>
<b>Annexe 1 – Lettres de mission et composition du groupe d’appui d’experts</b>	<b>109</b>
<b>Annexe 2 – Liste des auditions et contributions</b>	<b>117</b>
<b>Annexe 3 – Ressources documentaires</b>	<b>121</b>
<b>Annexe 4 – Rédaction d’une tentative de sécurisation juridique</b>	<b>123</b>
<b>Annexe 5 – Panorama économique et juridique des plateformes numériques d’emploi</b>	<b>125</b>
<b>Annexe 6 – Régimes juridiques, sociaux et fiscaux s’appliquant aux travailleurs des plateformes</b>	<b>131</b>
<b>Annexe 7 – Tableau comparatif des droits des salariés et des droits des travailleurs de plateforme</b>	<b>137</b>
<b>Annexe 8 – Extraits des rapports et études proposant d’encourager le recours à un tiers</b>	<b>151</b>



**« Le Droit ne peut être ni séparé des conditions matérielles d'existence où il s'inscrit, ni déduit de ces conditions. Il se présente en effet toujours comme l'une des réponses possibles de l'espèce humaine aux défis que lui posent ses conditions d'existence »**

Alain SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise*. Leçon de clôture au Collège de France, 2019.

Pour mieux comprendre la mission confiée par les pouvoirs publics et les propositions qui sont faites dans ce rapport, il est opportun, avant de rappeler les termes de cette mission (3), de la replacer dans son contexte.

Aussi doit-il être évoqué brièvement ce que recouvre l'économie des plateformes ou la plateformes du travail (1) et la nécessité d'une régulation qu'elle implique (2).

## 1. L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES OU LA PLATEFORMISATION DU TRAVAIL<sup>01</sup>

« En une dizaine d'années, les plateformes numériques se sont développées de manière foudroyante dans tous les pays et ont révolutionné nos manières de communiquer, de consommer, de nous distraire comme de travailler. Certains auteurs n'hésitent pas à parler d'un véritable changement de paradigme économique et sociétal »<sup>02</sup>. Et il est vrai que les plateformes numériques semblent induire un modèle économique nouveau et protéiforme en même temps qu'une nouvelle catégorie de travailleurs.

### 1.1. 11 Un modèle économique nouveau et protéiforme

- - *La plateforme est ainsi définie par le code de la consommation (L. 111-7) : est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur :*
- **1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens, ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ;**
- **2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service.**
- *De manière plus concrète, « les plateformes sont des acteurs qui organisent, grâce aux outils numériques, des marchés dits multifaces, en mettant en relation plusieurs groupes d'utilisateurs distincts mais interdépendants »<sup>03</sup>. Ce n'est évidemment pas cette mise en relation qui constitue la nouveauté du*

<sup>01</sup> On ne se dissimule pas que ces expressions génériques sont contestables et approximatives. On les utilise ici, malgré leur caractère approximatif, par commodité pratique, parce qu'elles disent bien ce qu'elles veulent dire et parce qu'elles sont souvent utilisées dans des travaux de recherche.

<sup>02</sup> L-C. Viossat, *Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes*, Regards, octobre 2019, p. 87.

<sup>03</sup> F. Forestier, F. Bonot, O. Chagny, et M. Dufour, *Désubériser reprendre le contrôle*, éditions du Faubourg, 2020, p. 16

*modèle, « ce qui est radicalement neuf avec le numérique, est à la fois l'élargissement quasiment sans limites du nombre d'acteurs qui peuvent être mis en relation en temps réel et la réduction drastique des coûts de production de cette mise en relation et de ces services (...) Cette intermédiation en temps réel a été rendue possible par un ensemble de progrès techniques tels que la généralisation des smartphones »<sup>04</sup>, les **apps**, l'internet à haut débit et la géolocalisation.*

-Si l'on ajoute à cela que tout peut être échangé sur les plateformes numériques, les biens tangibles comme les biens intangibles, l'information comme le temps, l'argent comme les biens immobiliers...<sup>05</sup>, il s'en déduit que ce modèle recouvre une très grande diversité de plateformes. On les a distinguées en trois grandes catégories dans un rapport de l'IGAS : les plateformes digitales dont l'activité porte sur le référencement de résultats, comme les moteurs de recherche ou les réseaux sociaux ; les plateformes collaboratives qui au sein des plateformes digitales sont celles qui s'inscrivent dans une relation de pair à pair ; et les plateformes dites d'emploi qui au sein des plateformes collaboratives permettent la vente, la fourniture ou l'échange d'un bien ou d'un service produit ou réalisé par des travailleurs collaboratifs<sup>06</sup>.

Ce sont ces dernières qui intéressent la présente mission, car « leur spécificité est de servir d'intermédiaire à la réalisation d'un travail ce qui pose des questions en matière de droits sociaux »<sup>07</sup>, mais elles recouvrent elles-mêmes différents types de plateforme générant différents types de travailleurs. On peut ainsi distinguer<sup>08</sup> :

- *Les opérateurs de services organisés telles que les plateformes dites de mobilité (transport particulier de personnes et livraison de biens ou de repas) qui fixent les prix et organisent la prestation, auxquelles on peut sans doute ajouter les plateformes de mise en relation de moniteurs d'auto-école et de candidats à l'examen du permis de conduire,*
- *Les plateformes de jobbing ou plateformes de services aux particuliers qui proposent des services à domicile et des services à la personne,*
- *Les plateformes de services aux entreprises, qu'il s'agisse de services qualifiés à haute valeur ajoutée (plateformes de freelance) ou de services moins qualifiés (dans les secteurs de la logistique, du retail, de l'administratif et de l'événementiel ou dans le secteur hôtellerie-café-restauration)*
- *Les plateformes de micro-travail qui mettent en relation à l'échelle mondiale une offre et une demande de micro-tâches avec une faible qualification<sup>09</sup>.*

### 1.2. 1.2 L'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs

« Dans le contexte de chômage de masse provoqué par la crise économique de 2008, les plateformes de travail ont été regardées comme des opportunités d'emploi, permettant à des travailleurs qui en avaient été éloignés de se créer leur propre activité »<sup>10</sup>, en prenant appui sur le statut d'auto-entrepreneur créé en 2008, ce qui leur confère le statut de travailleur indépendant.

<sup>04</sup> *Idem*, p. 16-17

<sup>05</sup> C-L. Viosat, op.cit. p. 89.

<sup>06</sup> L-C. Viosat et N. Amar, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, mai 2016.

<sup>07</sup> F. Forestier et al., op.cit., p. 22.

<sup>08</sup> Voir la classification proposée dans l'annexe 5 « Panorama économique et juridique des plateformes numériques d'emploi »

<sup>09</sup> On pourrait encore ajouter les plateformes de partage qui permettent de mutualiser l'usage d'un actif entre particuliers et les coopératives électroniques fondées sur les modes de production, de consommation et de distribution collaborative issus de l'économie sociale et solidaire.

<sup>10</sup> Travail à l'ère des plateformes, Rapport du Conseil national du numérique, juillet 2020, p. 30.

En apparence ce mouvement paraît s'inscrire dans le mouvement en cours depuis un certain temps tendant à l'externalisation de la main d'œuvre au profit d'entreprises et de travailleurs indépendants.

Mais en réalité « les plateformes introduisent aussi de nouvelles formes d'organisation et de travail (...) En effet, dans le cas de certaines plateformes de services, la combinaison de l'algorithme et des données n'est en effet pas seulement utilisée pour mettre des acteurs en relation, mais pour structurer la prestation elle-même dans une logique d'optimisation qui est au cœur du modèle économique ». La conséquence, c'est que si les travailleurs qui se connectent aux plateformes sont juridiquement indépendants de celles-ci et paraissent l'être, en ce sens qu'ils sont libres de s'y connecter et d'accepter les conditions de travail proposées, dans la réalité des choses, il n'en est pas tout à fait ainsi, d'abord parce qu'ils sont privés dans leur activité des prérogatives essentielles de leur indépendance, que ce soit le choix de leur client ou les conditions d'exécution de leur prestation ; ensuite parce que les travailleurs sont souvent économiquement contraints par le marché et ne disposent pas d'autres opportunités de revenus que ces plateformes. L'épidémie de la COVID-19 a apporté une illustration particulière de cette contradiction : tout indépendants qu'ils soient juridiquement, ces travailleurs ont ressenti les mêmes craintes que tous les travailleurs quant à leur santé et ils n'ont bien souvent pas eu d'autre choix que de poursuivre leur travail, aussi dangereuses qu'en soient les conditions.

Dès lors, la relation contractuelle repose sur un déséquilibre des pouvoirs entre la plateforme et le travailleur, tant pour l'organisation du travail que pour la fixation des prix, sans que ce déséquilibre ne repose sur le salariat et ne soit donc compensé par l'ensemble des droits et protections attachés au statut de salarié. L'indépendance des travailleurs est donc assez formelle et les plateformes peuvent se décharger de toutes les responsabilités liées au fait d'être employeurs, en particulier le versement de cotisations sociales.

Au demeurant, pour financer leurs coûts fixes et assurer la rentabilité économique de leur activité, les plateformes de services organisés, surtout celles qui opèrent dans la livraison et la mobilité, doivent de façon quasi inéluctable jouer sur la rémunération des travailleurs et leurs conditions de travail<sup>11</sup>.

Par suite, les plateformes numériques de travail sont sans doute des vecteurs potentiels de croissance, mais elles tendent aussi à favoriser l'apparition d'une nouvelle classe de travailleurs précaires<sup>12</sup>

D'où la nécessité d'une régulation.

## **2. LA NÉCESSITÉ D'UNE RÉGULATION**

Dans son étude annuelle de 2017, le Conseil d'État posait parfaitement les problèmes en soulignant que l'ensemble du modèle économique des plateformes (déterminant les caractéristiques de la prestation) est en porte à faux avec la législation actuelle. Le Conseil envisageait la solution ultime consistant à juger que par principe le modèle des plateformes est illégal, avant de relever qu'il est illusoire de refuser les évolutions culturelles, économiques et sociales qu'incarnent les plateformes. Et d'ajouter qu'il est difficile d'ignorer la conjugaison de plusieurs facteurs que sont l'évolution sociétale vers une demande accrue de liberté et d'autonomie dans le travail, les bénéfices qu'emporte l'activité des plateformes en termes d'activité économique et de réduction du taux de chômage, et enfin le caractère sans doute structurel des transformations issues de l'ubérisation.

Il faut comprendre par régulation « l'équilibrage d'un ensemble mouvant d'initiatives naturellement désordonnées par des interventions normalisatrices, l'action de régler un phénomène évolutif,

<sup>11</sup> L'entier paragraphe qui précède est largement extrait du petit ouvrage de F. Forestier et al., op.cit. p. 27 à 32, qui résume de manière simple, précise et pertinente les données du problème.

<sup>12</sup> Rapport de la Commission des Affaires sociales du Sénat, mai 2020, p. 36.

l'action d'en maîtriser dans le temps l'importance quantitative, en soumettant son développement à des normes »<sup>13</sup>.

En somme, il s'agit, sans porter d'appréciation sur le système des plateformes ni compromettre son développement<sup>14</sup>, de l'encadrer par des normes pour mieux en maîtriser le développement et les effets, et notamment pour mieux protéger ceux des travailleurs des plateformes que le mode d'exercice de leur activité (sous un statut de travailleur indépendant) place en situation de plus grande vulnérabilité.

Une régulation a pu être initiée dans d'autres pays (2.1), une régulation nationale est en cours (2.2), et une régulation européenne pourrait advenir (2.3).

### 2.1. 2.1- La régulation dans les autres pays

Dans la plupart des pays du monde, on commence à se préoccuper des droits et protections des travailleurs des plateformes, notamment les plus vulnérables, mais le plus souvent il n'existe pas encore de normes encadrant spécifiquement l'exercice du travail au sein des plateformes numériques de travail, de sorte que les difficultés, problèmes, ou litiges qui s'y produisent, récurrents depuis plusieurs années, empruntent la voie de mouvements divers (manifestations de rue, « grèves » des courses, protestations sur les réseaux sociaux... ) ou d'un contentieux. Les recours portent généralement sur une requalification statutaire, les travailleurs cherchant à se faire reconnaître un statut plus protecteur que celui sous lequel ils exercent leur activité (basculement vers le statut de salarié ou vers un tiers-statut lorsqu'il existe).

Cependant, dans quelques États, ou parties d'États (États fédérés ou régions), une réglementation protectrice de certaines catégories de travailleurs des plateformes a été mise en place.

Par ailleurs, dans les États où il existe un tiers statut entre le statut de salarié et le statut de travailleur indépendant, qui avait été mis en place avant l'avènement des plateformes numériques de travail, ce tiers statut peut remplir une fonction de régulation pour les travailleurs des plateformes en les intégrant avec les droits afférents.

Enfin, une protection de ces travailleurs a parfois été instaurée par la voie conventionnelle (par la négociation collective) dans des secteurs d'activité particuliers de certains pays.

#### 2.1.1. 2.1.1- La régulation par des dispositions légales : les exemples du Portugal, de la Californie, de l'Italie et du Latium.

Là où une législation ponctuelle est intervenue pour soumettre à des normes spécifiques les travailleurs des plateformes, la réglementation a emprunté des voies diverses, voire opposées : soit une présomption de salariat ou l'équivalent pour ces travailleurs ; soit un statut de travailleur indépendant, réaffirmé en quelque sorte, mais avec l'octroi de certains droits protecteurs dont ne bénéficient pas les travailleurs indépendants ; soit encore ce qu'on pourrait qualifier de statut ad hoc.

Ainsi, la loi portugaise du 10 août 2018, dite « Uber », à effet du 1<sup>er</sup> novembre 2019, dont l'objet est de réguler les activités de transport individuel rémunérées sur les plateformes numériques, pose une présomption de salariat pour les chauffeurs VTC exerçant leur activité sur les plateformes, applicable même si la relation de travail a été autrement qualifiée par les parties, étant observé que les travailleurs ne sont pas à proprement parler salariés des plateformes mais doivent passer par un intermédiaire, un opérateur de plateforme, pour contracter avec les plateformes, lequel opérateur fonctionne à la ma-

<sup>13</sup> *Vocabulaire juridique*, Gérard Cornu, Association Henri Capitant, PUF 2020, 13<sup>ème</sup> édition, Régulation

<sup>14</sup> « C'est l'ensemble du modèle économique des plateformes déterminant les caractéristiques de la prestation qui est en porte à faux avec la législation actuelle. Une solution radicale consisterait à résoudre cette contradiction en jugeant que par principe le modèle des plateformes est illégal (...) Mais il est illusoire de refuser les évolutions culturelles, économiques et sociales qu'incarnent les plateformes ». Conseil d'État, étude annuelle 2017, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner « l'ubérisation »*, La documentation française, p. 87.

nière d'un porteur salarial. D'autres dispositions de la loi réglementent le travail au sein de ces plateformes.

La loi AB5 adoptée le 18 septembre 2019 en Californie et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pose indirectement une présomption de salariat dans la relation entre la plateforme et le travailleur. Elle énonce en effet que seul le travailleur remplissant trois conditions cumulatives peut être considéré comme travailleur indépendant<sup>15</sup>, étant ajouté que c'est à l'employeur de démontrer que le travailleur en cause réunit les trois conditions cumulatives. Il en résulte qu'est salarié, le travailleur dont il n'est pas établi par la plateforme qu'il remplissait les critères fixés par le test ABC<sup>16</sup>.

L'Italie, pourtant dotée d'un tiers-statut et même d'un double tiers-statut (voir infra, 1<sup>ère</sup> partie), a adopté, le 2 novembre 2019, un projet de loi ajoutant dans son code du travail un chapitre intitulé « Protection du travail intermédié par une plateforme numérique », qui reconnaît expressément aux travailleurs qui exercent des activités, telles que la livraison de biens, la qualité d'indépendants en leur accordant un certain nombre de droits et de protections issus du salariat<sup>17</sup>, ce qui revient à la création d'un statut spécifique de certaines catégories de travailleurs des plateformes, distinct des tiers-statuts existants<sup>18</sup>.

Enfin, la région italienne du Latium a, elle-même, adopté une loi, le 20 mars 2019, qui accorde un certain nombre de droits et protections aux travailleurs des plateformes<sup>19</sup> définis comme étant « des travailleurs qui, quels que soient le type et la durée de leur relation de travail, fournissent des activités à une plateforme qui les organise en vue d'offrir un service via une application et en déterminant le prix et les conditions de ce service ». Les auteurs d'une étude de la Commission européenne parue en décembre 2019 ont pu qualifier ce texte de « législation en vigueur la plus complète à ce jour dans les trente pays couverts par la présente étude. Cette loi couvre de nombreux défis en matière de conditions de travail et de protection sociale auxquels les travailleurs de plateformes sont confrontés »<sup>20</sup>.

### 2.1.2. 2.1.2- La régulation par l'institution d'un tiers-statut : les exemples du Royaume-Uni, de l'Italie, de l'Espagne, et de l'Allemagne

C'est par abus de langage qu'on parle ici de la régulation par l'institution d'un tiers-statut. Ce qui est vrai, c'est que dans plusieurs États européens, depuis longtemps et en tout cas avant l'avènement des plateformes de travail, il a été institué, entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant, un troisième statut ayant vocation à accueillir des travailleurs dits de la « zone grise » ou encore indépendants économiquement dépendants dotés d'un certain nombre de droits dont bénéficient les salariés mais non les travailleurs indépendants : ainsi en est-il du statut de Worker au Royaume-Uni, du statut de TRADE en Espagne, des statuts de co-co-co et de co-co-per en Italie, et du statut de Arbeitnehmerähnliche Person en Allemagne sur lesquels on reviendra plus loin quand sera traitée la question du statut (voir infra 1<sup>ère</sup> partie).

<sup>15</sup> Est ainsi considéré comme indépendant, le travailleur :

- Dont l'entreprise ou le donneur d'ordre n'a pas de contrôle sur la tâche qu'il réalise,
- Dont le travail ne fait pas partie du cœur de métier de l'entreprise ou du donneur d'ordre,
- Qui exerce une activité indépendante, c'est-à-dire qu'il effectue aussi des tâches similaires pour d'autres donneurs d'ordre

<sup>16</sup> Un référendum initié par trois plateformes opérant dans le secteur du transport a scellé le sort de cette loi, le 3 novembre 2020. Il visait à établir que le travail effectué par les chauffeurs est une prestation de service indépendante et donc à écarter l'application de la nouvelle loi, et portait sur une proposition dite *Proposition 22* qui comporte des engagements des plateformes en termes de droits sociaux accordés aux travailleurs. Cette proposition ayant recueilli une majorité de suffrages, la loi AB5 se trouve écartée et la proposition 22, qui fait du travail effectué par les chauffeurs une prestation de service indépendante, adoptée.

<sup>17</sup> *Travail à l'ère des plateformes*, Conseil national du numérique, juillet 2020, p. 65-66.

<sup>18</sup> *Idem*, p. 65.

<sup>19</sup> En matière, notamment, de formation à la santé et à la sécurité et de prévention des accidents du travail, d'assurances couvrant les accidents du travail, les dommages causés aux tiers, la maternité et la paternité, la détermination d'un salaire minimum, d'informations sur les conditions de travail et le fonctionnement de l'algorithme et du système de notation...

<sup>20</sup> Z.Kilhoffer, W-P De Groen, K. Lenaerts, I. Smits, H. Auben, W. Waeyaert, E. Giacumacatos, J-P. Lhernould, S. Robin-Olivier, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, European Commission final Report, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>, décembre 2019, p.106.

Comme il vient d'être indiqué, ces tiers-statuts ont été créés avant que naissent les plateformes de mise en relation, mais dans la mesure où ils avaient vocation à accueillir les travailleurs autonomes économiquement dépendants et que les travailleurs des plateformes numériques constituent une catégorie particulière de travailleurs autonomes économiquement dépendants, on peut raisonnablement penser que ces travailleurs relèvent naturellement de ce tiers-statut qui peut dès lors faire office à leur endroit d'outil de régulation<sup>21</sup>.

C'est du reste une question relevant de la présente mission, comme on le verra ci-après, que celle de l'opportunité de la création d'un tiers-statut en France à l'effet de réguler le travail au sein des plateformes.

### **2.1.3. 1.0.3- La régulation par la voie conventionnelle : l'exemple de pays nordiques**

La dernière voie parfois empruntée pour assurer la régulation du travail au sein des plateformes numériques de travail, est celle de la négociation collective. On trouve ainsi quelques exemples ponctuels, dans des secteurs déterminés, d'accords collectifs destinés à réguler la relation contractuelle entre plateformes et travailleurs des plateformes dans plusieurs pays nordiques où la pratique de la négociation collective dans les relations de travail est particulièrement développée.

L'exemple le plus souvent cité est celui de la plateforme danoise Hilfr qui, à la suite d'un accord avec l'une des organisations syndicales majoritaires instaure la possibilité d'une coexistence au sein de la plateforme des statuts de travailleur indépendant et de travailleur salarié.

Mais force est de constater que ces accords collectifs, toujours conclus avec des organisations syndicales de salariés, ont le plus souvent pour objet de reconnaître aux travailleurs concernés un statut de salarié ou de travailleur intérimaire, ce qui est une forme de régulation.

### **2.2. 1.2- La régulation nationale en cours**

La France est sans doute le pays le plus avancé « dans l'adoption d'une législation nationale, en vue d'améliorer les conditions de travail et de protection sociale, spécifique aux travailleurs de plateformes »<sup>22</sup>.

Le législateur a d'abord posé en 2015 dans le code général des impôts (article 242 bis) une définition juridique des plateformes numériques. C'est « l'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service ».

Puis, il a introduit, en 2016 (loi n° 2016-1088), dans le livre troisième de la septième partie du code du travail comportant des dispositions particulières à certaines professions un titre IV intitulé « Dispositions particulières aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » qui prend pour champ d'application les travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique telles que définies dans le code général des impôts (article L. 7341-1 du code du travail) et énonce que celles des plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix (L. 7342-1 du même code) ont, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale consistant notamment dans la prise en charge directe ou indirecte par la plateforme d'une assurance couvrant le risque d'accident du travail et la prise en charge par la plateforme de la contribution à la formation professionnelle, des frais d'accompagnement des actions de formation ainsi que l'abondement du compte personnel de formation. Il est ajouté dans le même titre IV que les travailleurs recou-

<sup>21</sup> Ce n'est toutefois pas le parti pris par l'Italie comme il vient d'être vu, supra 2.1.1

<sup>22</sup> Z. Kilhoffer, et autres, op.cit., p. 101

rant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique telles que définies dans le code général des impôts, bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs, et que les mouvements de refus concertés de fournir leurs services organisés par ces travailleurs en vue de défendre leurs revendications professionnelles, ne peuvent, sauf abus, leur causer aucun préjudice.

La loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (loi n°2019-1428) a, sous l'intitulé de dispositions communes, complété les dispositions qui précèdent par une autre disposition commune à l'ensemble des travailleurs (des plateformes visées) selon laquelle ces travailleurs bénéficient du droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier ; et elle a ajouté des dispositions particulières à ceux des travailleurs de plateformes qui exercent une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou une activité de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, prévoyant que, dans le cadre de sa responsabilité sociale, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de cette responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation (au travers de huit items). La charte, soumise à l'homologation de l'autorité administrative après consultation des travailleurs indépendants (de la plateforme), pour vérification de la conformité de son contenu aux dispositions légales, est ensuite publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs<sup>23</sup>.

Le texte de la loi de 2019 ajoute enfin dans un article 48 que, dans un délai de douze mois le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de déterminer les modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes de mise en relation, ce qui signifie précisément que le processus de régulation du travail au sein des plateformes n'est pas achevé et que dans l'intention des pouvoirs publics un dialogue social est destiné à être organisé et mis en œuvre au sein des plateformes ou des secteurs d'activité qu'elles occupent pour se substituer progressivement aux chartes (unilatérales) ou codes de bonne conduite prévues par la loi.

Celle-ci disposait encore, pour sécuriser juridiquement les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes que, lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte (et le respect des éléments qu'elle prévoit) ne peut(en)t caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs, mais ces dispositions (celles entre parenthèses) ont été censurées par le Conseil constitutionnel comme contraires à la Constitution aux motifs qu'en permettant aux opérateurs de plateformes de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination et, par voie de conséquence l'existence d'un contrat de travail, le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence.

Enfin, des règles sectorielles ont été instaurées par la même loi d'orientation des mobilités dans le code des transports visant à clarifier les droits des travailleurs indépendants vis-à-vis des plateformes dans les secteurs du transport de personnes et de la livraison urbaine, en particulier : la communication par les plateformes aux travailleurs - lorsqu'elles leur proposent une prestation - de la distance couverte par la prestation et le prix minimal garanti dont ils bénéficieront ; la faculté pour les travailleurs de refuser une proposition sans faire l'objet d'une pénalité et, notamment, sans qu'il puisse être mis fin par la plateforme à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs aux motifs qu'ils ont refusé une ou plusieurs prestations ; l'obligation pour la plateforme de publier sur son site internet, de manière loyale, claire et transparente, des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs en lien avec la plateforme, au cours de l'année civile précédente. Enfin, il est

<sup>23</sup> Un décret d'application de ces dispositions est intervenu récemment : Décret du 22 octobre 2020, n° 2020/1284.

expressément prévu dans la loi que les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité, les plateformes ne pouvant mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit.

### 2.3. 1.3- La régulation européenne (à venir ?)<sup>24</sup>

Il n'existe pas actuellement d'instruments de droit social de l'Union européenne qui couvrent en tant que tels les travailleurs des plateformes numériques, si ce n'est à la marge.

Les raisons en sont simples : d'abord la législation et la politique sociales sont normalement du ressort des États membres, même si l'Union européenne peut toujours arrêter des prescriptions minimales quand cela est justifié et dans le respect des principes de subsidiarité et de proportionnalité. Ensuite et surtout, la législation sociale européenne ne s'applique qu'aux travailleurs au sens que la Cour de justice donne à la notion de travailleur en droit de l'Union, à savoir la personne qui accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération, c'est-à-dire la personne qui est dans un lien de subordination<sup>25</sup>. Par conséquent, « le périmètre du droit social de l'Union, et partant un grand nombre de directives, se limite pour l'essentiel, aux travailleurs subordonnés, qui sont, selon les instruments étudiés, titulaires d'un contrat de travail ou engagés dans une relation de travail »<sup>26</sup>. Sont en revanche écartés de la quasi-totalité des instruments de droit social de l'Union les travailleurs indépendants, et par suite les travailleurs des plateformes qui accomplissent leur activité sous ce statut, pour autant qu'il ne s'agit pas d'un faux travail indépendant.

Plusieurs textes européens ne sont toutefois pas sans lien avec le travail des plateformes et présentent par suite un intérêt pour sa régulation.

D'abord, le socle européen des droits sociaux adopté le 17 novembre 2017 promeut un certain nombre de principes (fondateurs de l'Europe sociale) propres à ouvrir la voie vers une uniformisation du statut des travailleurs, sans distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants.

Dans cette logique, la recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs et les travailleurs indépendants recommande à tous les États membres de faire évoluer leurs systèmes de protection sociale afin d'en assurer l'accès pour toutes les personnes salariées et non-salariées, le texte visant explicitement le travail via une plateforme numérique.

La directive 2019/1152/UE, entrée en vigueur le 31 juillet 2019 et relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, est plus ambiguë, qui cite explicitement les travailleurs atypiques, parmi lesquels les travailleurs des plateformes, et leur ouvre un ensemble de droits, mais semble ne couvrir que les travailleurs au sens du droit de l'Union à l'exclusion des travailleurs « réellement » indépendants, de sorte que n'en relèvent selon le considérant 8 que les personnes étant dans une situation de faux travail indépendant.

À l'inverse, le règlement 2019/1150 du 11 juillet 2019 dit Platform to business, dont l'objet est d'instaurer un environnement économique équitable, transparent ou prévisible pour les entreprises utilisatrices des plateformes tout en facilitant le règlement des litiges entre les opérateurs de plateformes et les entreprises utilisatrices, s'applique bien aux indépendants, qualifiés comme entreprises utilisatrices de services d'intermédiation, et qui utilisent des plateformes pour vendre leurs produits et services en ligne. Il permet donc à cette catégorie restreinte de travailleurs des plateformes de bénéficier d'une

<sup>24</sup> Sur l'ensemble de la question, J-P Lhernould et S. Robin-Olivier, *Travailleurs des plateformes, État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne*, Revue de jurisprudence sociale, 7/20, p. 472

<sup>25</sup> CJUE, 3 juillet 1986, aff. 66/85 ; CJUE, ord. 22 avril 2020, aff. C-692/19, n° 26 à 29.

<sup>26</sup> J-P. Lhernould et S. Robin-Olivier, op. cit. p. 473, n° 4

certaine transparence et d'une protection dans leurs relations avec la plateforme, notamment d'un mécanisme de résolution des litiges.

Il apparaît ainsi que la régulation européenne du travail au sein des plateformes numériques est pour l'heure assez pauvre, voire inexistante, mais pourrait advenir dans les années qui viennent<sup>27</sup> : d'abord, une étude multidisciplinaire financée par la Commission européenne et publiée le 13 mars 2020 a préparé la réflexion sur le sujet<sup>28</sup>. Ensuite, la Commission européenne, dans sa communication du 14 janvier 2020 intitulée « une Europe sociale forte pour des transitions justes » a annoncé la tenue d'une conférence sur « le travail par l'intermédiaire d'une plateforme » au cours du troisième trimestre 2020 (reportée au début de l'année 2021 en raison de la crise sanitaire) et l'Allemagne, qui a pris la présidence du Conseil de l'Union européenne en juillet 2020 a annoncé qu'elle souhaitait contribuer à l'élaboration d'un cadre réglementaire européen sur le travail des plateformes<sup>29</sup>.

La seconde lettre de mission à l'origine de ce rapport fait d'ailleurs expressément référence à ces dernières initiatives en énonçant que la France doit être en mesure de porter des propositions permettant d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes dans la perspective du sommet prévu par la Commission européenne<sup>30</sup>.

### 3. 3- LES MISSIONS CONFIEES PAR LE PREMIER MINISTRE

Deux lettres de mission distinctes, dont la seconde - élargie - remplace la première pour les raisons évoquées ci-après, ont été confiées par le Premier Ministre. Après avoir rappelé les termes de chacune d'elles (3.1 et 3.2), il conviendra de dire quelques mots du champ de la mission (3.3).

#### 3.1. 2.1- La première lettre de mission

La première lettre de mission rappelle **qu'en créant une responsabilité sociale pour certaines plateformes et en garantissant des droits spécifiques aux travailleurs indépendants avec lesquels elles sont en relation, la loi de 2016 a initié une régulation qui doit être complétée**. La lettre s'inscrit dans le cadre de l'application de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 qui en constitue le complément. On rappelle que son article 48 dispose : dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de déterminer : les modalités de représentation des travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et les conditions d'exercice de cette représentation.

Prenant appui sur les dispositions de ce texte et sur l'existence d'un besoin de régulation collective s'appuyant sur des interlocuteurs légitimes des travailleurs de plateformes, que ce soit pour construire un dialogue avec les plateformes ou les représenter dans les concertations organisées par les pouvoirs publics, la lettre de mission énonce que la mission aura pour objet de définir les différents scénarios envisageables pour construire un cadre permettant une représentation des travailleurs des plateformes numériques visées à l'article 48 de la loi d'orientation des mobilités et les prérogatives de cette représentation en portant une attention particulière à la faisabilité et aux implications juridiques des

<sup>27</sup> J-P Lhernould et S. Robin-Olivier, *idem*, p. 477, n° 13 et s.

<sup>28</sup> *Supra*, note 20

<sup>29</sup> Il nous a d'ailleurs été confirmé, lors d'une audition, par des membres représentant la Commission que celle-ci conduisait actuellement une réflexion, notamment sur la question de la compatibilité avec l'article 101 du TFUE de la négociation collective entre des prestataires de service et les plateformes

<sup>30</sup> Le Comité économique et social européen, dans un avis récent, demande à l'Union européenne et aux États membres de clarifier les conditions d'emploi dans l'économie des plateformes numériques, CESUE, actualités, 5 octobre 2020.

scénarios proposés, notamment compte tenu des typologies de plateformes et de travailleurs pouvant être concernés, ainsi qu'à leurs conséquences pour le modèle économique des plateformes en cause.

### 3.2. 2.2- La seconde lettre de mission

Après que la Cour de cassation a rendu, le 4 mars 2020, l'arrêt dit Uber requalifiant en contrat de travail la relation contractuelle entre un chauffeur VTC et la plateforme Uber avec une forte motivation et une note explicative se terminant par la constatation que tandis qu'un régime intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant existe dans plusieurs États européens, comme au Royaume-Uni et en Italie, le droit français ne connaît que deux statuts, celui d'indépendant et celui de travailleur salarié<sup>31</sup>, le Ministère du travail a explicitement envisagé la création d'une seconde mission qui aurait pour objet de réfléchir sur l'opportunité de la création en France d'un tiers-statut.

Trois mois plus tard, prenant appui, cette fois, sur la circonstance que la question de la sécurité juridique du statut des travailleurs intervenant sur les plateformes, et du lien contractuel entre les parties, se pose avec une plus grande urgence depuis l'arrêt Uber, sur le fait que la double crise sanitaire et économique impacte fortement les travailleurs indépendants et pose, avec plus d'acuité qu'avant, la question des protections sociales et économiques dont ils ont besoin, les pouvoirs publics ont décidé d'élargir l'objet et la composition de la mission initiale.

Dans ce contexte, énonce la nouvelle lettre de mission, la question du dialogue social demeure un élément clé de la mission pour mieux concilier, en toute sécurité, activités économiques nouvelles, flexibilité apportée par le statut d'indépendant et droits sociaux liés au travail indépendant en relation avec les plateformes. Mais la réflexion autour de ce nouvel équilibre doit s'élargir au-delà et prendre en compte plus largement la question du cadre juridique, social et d'exercice de l'activité. Aussi revient-il à la mission, de manière complémentaire, de définir les voies et moyens permettant de sécuriser juridiquement les relations contractuelles et les contrats collectifs conclus entre les plateformes et ces travailleurs et d'identifier les pistes permettant de renforcer le socle de droits dont bénéficient les travailleurs des plateformes, sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant.

Si l'on résume, la (nouvelle) mission comporte plusieurs grandes masses autour desquelles s'articule ce rapport et qui en constituent les cinq parties :

- *Clarifier le statut des travailleurs des plateformes (1<sup>ère</sup> partie),*
- *Garantir les droits des travailleurs de certaines plateformes par le recours à un tiers (2<sup>ème</sup> partie),*
- *Assurer une régulation collective des plateformes s'appuyant sur des représentants légitimes des travailleurs (3<sup>ème</sup> partie),*
- *Réglementer et contrôler les plateformes numériques de travail (4<sup>ème</sup> partie),*
- *Compléter les fondations d'un « statut commun » pour toutes les formes de travail (5<sup>ème</sup> partie).*

### 3.3. 3.3 Le champ de la mission

C'est une question qu'il faut bien se poser car elle est induite par la diversité des plateformes numériques de travail, par les dispositions des articles L. 7341-1 et L. 7342-1 du code du travail, et par les termes mêmes des lettres de mission.

Cette question, c'est celle de déterminer si la mission concerne l'ensemble des plateformes numériques de travail ou seulement certaines d'entre elles et, dans cette hypothèse, lesquelles.

<sup>31</sup> Site internet de la Cour de cassation [courdecassation.fr](http://courdecassation.fr), jurisprudence, chambre sociale, arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (n° 19-13.316), Lire la note explicative.

Faut-il avoir plutôt égard aux dispositions larges de l'article L. 7341-1 du code du travail (plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts) ou aux dispositions étroites de l'article L. 7342-1 (plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix) ?

L'article 48 de la loi d'orientation des mobilités, sur lequel se fonde la première lettre de mission, donne une réponse : il s'agit de déterminer les modalités de représentation des travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code, et partant des seuls travailleurs qui recourent aux plateformes ayant une responsabilité sociale comme déterminant les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixant son prix, à l'exclusion par conséquent des travailleurs de toutes autres plateformes.

Mais la mission élargie paraît plus vaste dans la mesure où elle invite à distinguer les différents modèles des plateformes d'intermédiation et à envisager des solutions adaptées, ce qui suggère qu'elle englobe toutes plateformes de mise en relation par voie électronique.

En réalité, on s'accorde généralement à considérer que « face à la diversité des situations des travailleurs des plateformes, un statut uniforme serait inadapté »<sup>32</sup>. « Il est dangereux de considérer qu'il convient de créer des règles applicables uniformément à toutes les plateformes. En effet, une telle vision occulte la diversité des modèles, conduit parfois à la création de règles inadaptées ou inapplicables, et ignore que les règles se créent petit à petit pour régir, a posteriori, des situations particulières<sup>33</sup>.

Pour ces raisons tenant à la difficulté et à l'inopportunité d'adopter des positions et de fixer des règles communes à l'ensemble des plateformes numériques de travail, la mission a décidé de s'en tenir par priorité aux plateformes visées à l'article L. 7342-1 et ayant une responsabilité sociale, ce qui recouvre pour l'essentiel les plateformes dites de mobilité, celles autour desquelles se concentrent la plupart des problèmes<sup>34</sup>.

Cela n'exclut pas que certaines observations, propositions ou recommandations contenues dans ce rapport, puissent être étendues à d'autres plateformes.

---

<sup>32</sup> Titre de AEF à propos des débats du CNnum du 29 septembre 2020 sur son rapport de juillet 2020, *Travail à l'ère des plateformes*

<sup>33</sup> A. Millerand, « Pour comprendre les plateformes numériques, il faut aller au-delà du droit du travail », *La semaine juridique social* 2020, n° 28, n° 294.

<sup>34</sup> En fait, il n'y a guère d'autres plateformes que celles-ci qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service et fixent son prix, si ce n'est les plateformes de mise en relation de moniteurs d'auto-école et de candidats à l'examen du permis de conduire, voir *annexe 5*.



## Partie 1 – Clarifier le statut des travailleurs des plateformes

Comme il vient d'être dit, c'est le premier objet de la mission élargie, après que la Cour de cassation a requalifié en contrat de travail le contrat d'un chauffeur VTC travaillant pour la plateforme Uber dans un arrêt en forme d'arrêt de principe pouvant laisser supposer qu'en cas de contentieux à venir le contrat de tout chauffeur VTC serait (pourrait être) requalifié en contrat de travail, ce qui constitue une source d'insécurité juridique et peut fragiliser le modèle économique.

Avant de s'interroger sur chacun des scénarios envisageables (1.2 à 1.5), et d'en tirer les conclusions provisoires (1.6), il importe de rappeler la problématique (1.1).

### 1.1. LA PROBLÉMATIQUE

#### 1.1.1. La question de l'identification du statut des travailleurs des plateformes et des droits afférents

Ce que l'OCDE nomme le statut d'emploi est essentiel « parce qu'il détermine l'accès des travailleurs à certains droits, avantages et protections. Les salariés ont généralement droit à un salaire minimum (lorsqu'il existe), à la réglementation du temps de travail et à la rémunération des heures supplémentaires, à des congés, à une assurance maladie et accidents, à des allocations chômage, et à une protection contre les licenciements abusifs et la discrimination. Ce n'est généralement pas le cas des travailleurs indépendants. Du point de vue des travailleurs, il est donc important d'avoir un statut adéquat »<sup>35</sup>.

Pour des raisons qui tiennent à l'intérêt bien compris des plateformes en termes de coûts et possible à l'intérêt corrélatif de personnes en situation de difficultés d'accès à l'emploi pour un accès simplifié à des activités conférant par ailleurs une certaine autonomie d'exercice (recherchée), l'activité au sein des plateformes numériques de travail est exercée le plus souvent sous le statut de travailleur indépendant, et plus précisément sous le statut d'auto-entrepreneur, créé en 2008, et devenu en 2014 le statut de micro-entrepreneur.

Cela étant, certaines plateformes de travail sont de véritables opérateurs de service et « organisent de manière très précise la prestation et en fixent le prix, ce qui interroge l'indépendance économique mais également technique et matérielles des travailleurs de ces plateformes »<sup>36</sup>. Dit autrement, les travailleurs en cause sont dans une certaine dépendance économique à l'égard des plateformes pour lesquelles ils travaillent, au moins de celles qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, pour reprendre les dispositions de l'article L. 7342-1 du code du travail.

Cette situation fait entrer les travailleurs des plateformes dans la catégorie plus large des travailleurs indépendants « économiquement dépendants » et questionne comme pour ceux-ci sur l'adéquation, la conformité de leur statut d'emploi, avec la réalité de leur situation<sup>37</sup>. Ils ont le statut d'indépendant parce que c'est le statut pour lequel ils ont opté, celui qui leur est conféré par la loi (L. 7341-1), et dont il résulte qu'ils n'ont (que) les droits afférents au statut de travailleurs indépendants, mais en réalité ils sont dans la « zone grise de l'emploi », cette zone incertaine entre travail indépendant et travail salarié, et pourraient (peuvent) même faire valoir qu'ils sont des salariés pour en obtenir les droits s'ils sont en mesure d'établir qu'au-delà de la dépendance économique ils sont dans un (véritable) lien de subordination à l'égard des plateformes.

<sup>35</sup> *L'avenir du travail*, Perspectives pour l'emploi, OCDE, 2019, chapitre 4, p. 151.

<sup>36</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du sénat, mai 2020, p. 79

<sup>37</sup> L'ambiguïté de la situation est parfaitement décrite dans l'étude annuelle du Conseil d'État de 2017, op.cit., p. 86.

Or, il est dans l'ordre normal des choses que des travailleurs aient le statut juridique qui correspond à la réalité de leur situation puisqu'il s'y attache des droits correspondants. Si ce n'est pas le cas, il revient au juge quand il en est saisi de rétablir la correspondance entre le statut conféré ou adopté et la situation réelle du travailleur.

Dans une première période, que l'on peut situer de 2014 à 2018, il y a eu très peu de demandes de requalification par des travailleurs de plateforme de leur statut de travailleurs indépendants en celui de travailleurs salariés, et elles n'ont pas le plus souvent abouti devant les juridictions du fond. Mais les choses ont changé dans la période récente avec deux arrêts rendus par la Cour de cassation, le premier qui censurait une décision ayant rejeté une demande de requalification<sup>38</sup>, le second qui a rejeté un pourvoi contre une décision ayant admis une demande de requalification, ce qui signifie, qu'avant même que la Cour de cassation ne se prononce, les juridictions du fond commençaient elles-mêmes à évoluer sur le sujet<sup>39</sup>. Surtout, le second arrêt de la Cour de cassation a fait l'objet d'une « forte »<sup>40</sup> motivation et de la plus large des publications, ce qui le pose comme un arrêt de principe dont la solution sera le plus souvent répliquée dans des hypothèses analogues s'agissant de plateformes qui déterminent les conditions de la prestation fournie ou du bien vendu et fixent le prix<sup>41</sup>.

Par suite, il peut être considéré, même si aucune affaire ne ressemble à une autre et même si les plateformes ont une forte capacité d'adaptation à l'état du droit, que « les travailleurs des plateformes de mobilité de type Uber, Take eat Easy ou Deliveroo sont probablement tous, aujourd'hui, virtuellement des salariés »<sup>42</sup>.

### 1.1.2. Une problématique largement partagée par l'ensemble des économies occidentales

Cette question de l'identification du statut des travailleurs des plateformes au regard de la distinction fondamentale travailleur indépendant-travailleur salarié se pose dans la plupart des économies occidentales, y compris dans les États qui ont créé un tiers statut pour les travailleurs indépendants dits économiquement dépendants<sup>43</sup>.

Elle se pose dans les mêmes termes et pour les mêmes motifs que ceux précédemment rappelés, et se règle comme en France par le biais d'une action judiciaire en requalification avec des fortunes diverses sans que l'on puisse relever de manière aussi évidente qu'en France une tendance récente et quasi-systématique dans le sens de la requalification en contrat de travail du statut de travailleur indépendant, même s'il semble bien que la requalification soit plus fréquente dans la période récente qu'elle n'était auparavant<sup>44</sup>.

Dans les États qui s'étaient dotés d'un tiers-statut entre statut de travailleur indépendant et de travailleur salarié pour y accueillir les travailleurs indépendants économiquement dépendants, les travailleurs des plateformes ne relèvent pas naturellement et automatiquement de ce tiers-statut comme constituant une catégorie particulière de travailleurs économiquement dépendants, mais exercent le plus souvent leur activité sous le statut de travailleur indépendant et sollicitent le cas échéant, en cas de

<sup>38</sup> Soc. 28 novembre 2018, n° 17-20.079, FP-PBRI.

<sup>39</sup> Soc. 4 mars, 2020, n° 19-16.316, FP-PBRI.

<sup>40</sup> On comprend ici par « forte motivation » la réunion d'une accumulation de motifs distincts propres à caractériser l'existence d'un lien de subordination pouvant laisser supposer que même en l'absence de certains d'entre eux le lien de subordination serait encore caractérisé.

<sup>41</sup> Sur l'ensemble de la jurisprudence et son évolution, Rapport du CNnum, juillet 2020, op.cit., p. 119-124.

<sup>42</sup> G. Loiseau, « Situation des travailleurs de plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix », *La semaine juridique - social*, 9 juin 2020, n° 23, n° 2045

<sup>43</sup> M. Asser, « Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international », *La semaine juridique - social*, 9 juin 2020, n° 23, n° 2041

<sup>44</sup> La Cour suprême espagnole requalifie les livreurs à vélo comme des salariés, *Les Echos*, 24 septembre 2020. De même, la Cour suprême du Canada a ouvert la voie, par une décision du 26 juin 2020, à un recours collectif de chauffeurs d'Uber qui veulent forcer leur employeur à les considérer comme des salariés et non comme des travailleurs indépendants (dépêche AFP du 26 juin 2020).

conflit avec la plateforme pour laquelle ils travaillent, une requalification de leur statut soit en travailleur salarié, soit en travailleur du tiers-statut, là encore avec des fortunes diverses.

### 1.1.3. Quelle solution ?

Faut-il absolument régler ou tenter de régler cette question de l'incertitude sur le statut des travailleurs des plateformes ?

On a vu que le statut d'emploi détermine l'accès des travailleurs à certains droits et protections et qu'il est du reste recommandé d'étendre les droits et protections (des salariés) aux travailleurs atypiques<sup>45</sup>.

Au regard de cette considération, certaines études récentes évacuent explicitement ou implicitement la question du statut en partant de l'idée que si on règle la question des droits, on règle du même coup la question du statut. En d'autres termes, si on accorde aux travailleurs des plateformes les droits, notamment sociaux, qui leur font défaut (notamment par rapport aux salariés), il n'y a plus d'intérêt à agir en requalification pour obtenir un autre statut plus enviable, sachant qu'il n'est pas sûr qu'il y ait de la part de ces travailleurs une véritable aspiration à un statut de salarié subordonné et que les actions contentieuses en requalification n'ont pas tant pour objet d'obtenir la requalification en tant que telle de leur contrat en contrat de travail<sup>46</sup> que d'exercer une pression sur les plateformes pour qu'elles leur reconnaissent des droits et évoluent dans leur politique de rémunération.

C'est la position du rapport d'information fait au nom de la Commission des affaires sociales du Sénat, lequel invite à dépasser la question de la requalification, à étendre aux travailleurs indépendants des protections liées au statut de salarié, et par suite à sortir de la question du statut<sup>47</sup>.

C'est également la position en creux du Conseil national du numérique qui, après avoir consacré de substantiels développements à l'interrogation « quels statuts juridiques pour les travailleurs des plateformes ? » s'abstient de la trancher expressément et enchaîne sur le dialogue social au sein des plateformes et un certain nombre de recommandations propres à améliorer les conditions de travail et (de manière générale) le travail sur les plateformes, comme étant les moyens les plus aptes à réguler le travail au sein des plateformes numériques<sup>48</sup>.

Même si on peut bien comprendre cette position, il n'en reste pas moins qu'on ne peut pas se débarrasser de la question du statut comme si elle était nécessairement réglée par le renforcement du socle de droits des travailleurs des plateformes et la mise en place d'un dialogue entre plateformes et travailleurs.

Tant qu'il n'y aura pas un statut unique de l'actif professionnel ouvrant aux mêmes droits sociaux, ce vers quoi il importe de se diriger comme il sera vu plus loin, il faut bien régler la question du statut car, sinon, il s'en déduit qu'il subsiste deux modes d'exercice statutaires distincts (voire trois si un tiers-statut venait à être créé) déterminant l'accès à des droits et protections proches mais néanmoins distincts de sorte qu'il importerait toujours que la qualification donnée ou retenue par les parties contractantes corresponde à la situation réelle et qu'on ne pourra jamais empêcher notamment que des travailleurs formellement indépendants revendiquent et obtiennent par une action en justice la qualification de salarié. Comme on a pu l'écrire, « la requalification, dans ces situations, n'est pas un simple ajustement du

<sup>45</sup> Rapport OCDE 2019, op. cit. p.163.

<sup>46</sup> Puisqu'au fond, le lien contractuel avec la plateforme a cessé et que la requalification n'opère que pour le passé.

<sup>47</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, op.cit., p.43.

<sup>48</sup> Rapport du CNNum, juillet 2020, op.cit., p. 130-131 et 135 et s.

droit au fait mais la sanction d'une violation du droit »<sup>49</sup>, qui s'accompagne de diverses sanctions civiles, administratives et pénales pour les plateformes<sup>50</sup>.

Certes, on peut considérer, ce qui semble être la position de la Commission sénatoriale, que dans un objectif de préservation du statut de travailleur indépendant des travailleurs des plateformes, le renforcement des droits de ceux-ci, en réglant le problème de fond lié à la vulnérabilité de ces personnes, éteindra par là-même les actions en requalification. Mais, outre que rien n'est moins sûr, il ne serait guère satisfaisant si un contentieux en requalification devait subsister, qu'il s'achève toujours ou le plus souvent par la disqualification car cela reviendrait à entretenir (couvrir) durablement une situation réelle contraire au droit positif avec les conséquences qui en découlent<sup>51</sup>.

Donc l'augmentation des droits et protections des travailleurs des plateformes n'est qu'une partie de la solution à la question du statut. Il faut aussi sécuriser les relations contractuelles c'est-à-dire faire en sorte que le statut corresponde à la situation juridique réelle de ces travailleurs, éventuellement par le biais d'une tentative de sécurisation.

En considération de ces éléments, il importe de s'interroger sur les scénarios envisageables dans le cadre national pour clarifier le statut des travailleurs des plateformes numériques et sécuriser juridiquement les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes.

### **1.1.4. Les scénarios envisageables (dans le cadre national) pour la détermination d'un statut sécurisé des travailleurs des plateformes numériques**

L'hypothèse de travail des pouvoirs publics exprimée dans la lettre de mission, est de définir les voies et moyens permettant de sécuriser juridiquement les relations contractuelles entre les plateformes et leurs travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant. Mais l'arrêt Uber de la Cour de cassation a suggéré que la voie d'un troisième statut pourrait être étudiée et d'ailleurs les pouvoirs publics lui ont fait écho dans la mission élargie puisque c'est l'une des problématiques à traiter. Enfin, les disqualifications et requalifications récentes en contrat de travail décidées par la Cour de cassation, qui pourraient se multiplier, invitent à s'interroger sur la reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs des plateformes numériques.

Ainsi, toutes les solutions peuvent être envisagées, avec réalisme et pertinence : aussi bien la création d'un tiers-statut entre le statut de travailleur indépendant et le statut de salarié (1.2) que la reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs des plateformes numériques (1.3), ou encore le statu quo, qu'il s'agisse d'un statu quo pur et simple, ce qui équivaut à un statut intermédiaire de ces travailleurs sous qualification de travailleur indépendant pouvant être requalifié par le juge (1.4) ou qu'il s'agisse d'un statu quo avec une tentative de sécurisation juridique de nature à empêcher une requalification par le juge (1.5).

<sup>49</sup> G. Loiseau, note sous CJUE, ordonnance du 22 avril 2020, aff. C-692/19, *La semaine juridique social*, 2 juin 2020, n° 22, n° 2037.

<sup>50</sup> Rapport du conseil économique, social et environnemental, *Les nouvelles formes du travail indépendant*, 2017, p. 78. Les sanctions évoquées sont celles consistant en des rappels de salaires et indemnités, rappels de cotisations sociales, redressements fiscaux, poursuites pour travail dissimulé. Il peut éventuellement s'en ajouter d'autres : le site Contexte.com (7 septembre 2020), citant Les Echos, indique qu'une action collective de chauffeurs de taxis a été engagée contre Uber pour concurrence déloyale sur la base de l'arrêt Uber. Voir également, *Le monde* du 27 octobre 2020, *Chauffeurs d'Uber et taxis se trouvent un ennemi commun*

<sup>51</sup> « Les conséquences de la requalification sont particulièrement importantes pour les travailleurs des plateformes et ces dernières », Conseil d'État, étude annuelle 2017, op.cit., p. 86-87.

## 1.2. LA CRÉATION D'UN TIERS-STATUT ENTRE STATUT DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET STATUT DE TRAVAILLEUR SALARIÉ

Il faut comprendre par tiers-statut, en référence aux pays qui se sont dotés - parfois de longue date - d'un tiers-statut, la création d'un troisième statut entre le statut de travailleur indépendant et le statut de travailleur salarié ayant vocation à s'appliquer à des travailleurs, non à raison de la nature particulière de leur activité ou de leur profession, mais de leur état de dépendance économique, et par conséquent au regard d'éléments objectifs caractérisés essentiellement (ou principalement) par leur situation de dépendance économique<sup>52</sup>.

Partant de la constatation qu'un certain nombre de travailleurs exercent leur activité sous un statut de travailleurs indépendants mais sont en réalité des travailleurs, certes dotés d'une grande autonomie dans l'exercice de leur activité, mais en réalité économiquement dépendants en ce sens qu'ils tirent leur activité et leurs ressources d'un même donneur d'ordre, ce qui les place dans une situation précaire et vulnérable, divers pays ont ainsi créé un tiers-statut entre le statut de travailleur indépendant et le statut de travailleur salarié dans l'objectif d'accorder à ces travailleurs indépendants dits économiquement dépendants certains des droits et protections dont bénéficient les salariés mais non les travailleurs indépendants.

On observera qu'un tel tiers-statut, quand il en a été créé un, a préexisté à l'avènement des travailleurs des plateformes numériques. Ce n'est donc pas en considération de cette catégorie particulière de travailleurs qu'a été pensée la création d'un tiers-statut. Cela étant, il n'est guère douteux que les travailleurs des plateformes numériques constituent une (nouvelle) catégorie particulière de travailleurs indépendants dits économiquement dépendants. Aussi, peut-il n'être pas surprenant qu'après que l'arrêt Uber a été rendu, les pouvoirs publics se sont avisés que l'idée d'un tiers-statut pouvait être la solution permettant de sécuriser les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes et d'éviter des requalifications systématiques. Au demeurant, comme on l'a vu précédemment, la note explicative de l'arrêt Uber s'achève par la constatation que « "tandis qu'un régime intermédiaire entre le salariat et les indépendants existe dans certains États européens, comme au Royaume-Uni (le régime des "workers", régime intermédiaire entre les "employees" et les "independents"), ainsi qu'en Italie (contrats de "collaborazione coordinata e continuativa", "collaborazione a progetto"), le droit français ne connaît que deux statuts, celui d'indépendant et de travailleur salarié"<sup>53</sup>.

Sans doute ne faut-il pas y voir une invitation faite aux pouvoirs publics de créer un tiers-statut mais c'est tout de même l'idée qu'en considération de données de fait comme celles produites dans l'affaire Uber, la qualification à retenir ne pouvait être que celle de salarié, en l'état de la seule option possible du juge entre travailleur indépendant et travailleurs salariés en l'état de notre droit positif.

C'est cette considération qui a conduit les pouvoirs publics à se poser la question de l'opportunité de la création d'un (véritable) tiers-statut en France et à l'inclure dans la mission initiale. Il convient d'en confronter les avantages et les inconvénients

### 1.2.1. Avantages de la création d'un tiers-statut

On perçoit bien les avantages de la création d'un tiers-statut au regard de la problématique évoquée plus haut (supra, 1.1). On peut en dénombrer trois :

<sup>52</sup> Il s'agit ici de distinguer, même si la distinction est subtile et somme toute relative, l'existence d'un (vrai) troisième statut de la notion de statut intermédiaire retenue jusqu'à présent en France et consistant à adopter des dispositions particulières pour certaines activités ou professions auxquelles on dit applicable tout ou partie du code du travail (septième partie du code du travail).

<sup>53</sup> *Supra*, note 31

- D'abord, c'est évidemment le moyen (apparent) de clarifier le statut des travailleurs des plateformes et de sécuriser juridiquement les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes en conférant à ces derniers un statut adéquat à leur situation réelle.

Ainsi qu'on a pu l'écrire, un tiers-statut serait adapté au travail de plateforme car les travailleurs jouissent d'une grande autonomie qui rend le lien de subordination non pertinent mais ils connaissent néanmoins une situation de dépendance économique à la plateforme qui justifie de leur étendre le bénéfice de certains droits et protections des salariés<sup>54</sup> dont ne bénéficient pas les travailleurs indépendants.

La définition légale d'un champ d'application de ce tiers-statut intégrant précisément les travailleurs des plateformes répondrait à l'observation de la Cour de cassation au terme de sa note explicative sous l'arrêt Uber, réduirait (voire supprimerait) les incertitudes en ce qui concerne la qualification juridique de ces travailleurs - et partant les contentieux - ce qui reviendrait à sécuriser juridiquement leurs relations avec les plateformes en empêchant les requalifications.

- Un deuxième avantage à la création d'un tiers-statut pourrait être de régler du même coup en France la situation de l'ensemble des travailleurs indépendants dits économiquement dépendants.

Comme il a été indiqué plus haut, là où des pays ont créé un tiers-statut, avant même l'avènement des plateformes de travail, c'était pour prendre en compte la situation de travailleurs indépendants en situation de fragilité et de précarité parce qu'économiquement dépendants et pour leur conférer des droits et protections dont ne bénéficient pas les travailleurs indépendants.

Si donc, un troisième statut venait à être créé en France, il serait logique et cohérent d'y inclure les travailleurs indépendants économiquement dépendants qui ont en commun avec les travailleurs des plateformes une assez grande autonomie mais un état de dépendance économique.

- Un troisième avantage pourrait, enfin, résulter de la création d'un tiers-statut : celui découlant de la faculté pour les travailleurs entrant dans ce tiers-statut de conclure valablement par leurs représentants des accords collectifs de travail sans se heurter à la règle posée par l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (prohibition des ententes concurrentielles).

On aura l'occasion de voir plus loin (infra, troisième partie) qu'en vertu de ce texte sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence et que la Cour de justice de l'Union européenne a conclu qu'une convention collective de travail prévoyant des tarifs minimaux pour les prestataires de services indépendants n'est pas conforme au droit de l'Union, sauf si les prestataires constituent de « faux indépendants » et sont donc dans une situation comparable à celle des salariés couverts par la convention collective<sup>55</sup>. En d'autres termes, les travailleurs indépendants n'ont pas le droit de se réunir collectivement, car cela peut représenter une entorse au droit de la concurrence.

Cette interdiction, difficile à contourner pour des travailleurs véritablement indépendants, pourrait être plus facilement surmontée voire écartée s'agissant de travailleurs relevant d'un tiers-statut les rapprochant de travailleurs salariés.

Reste que ces avantages tirés de la création d'un tiers-statut qui viennent d'être relevés sont contrebalancés par un plus grand nombre d'inconvénients.

### 1.2.2. Inconvénients et (ou) objections à la création d'un tiers-statut

Ils sont nombreux et expliquent sans doute la critique commune (quasi-unanime) faite à la création d'un tiers-statut en France.

- Une première objection vient immédiatement à l'esprit : l'hypothèse de la création d'un tiers-statut en France a déjà été envisagée, recommandée même, mais a été écartée par les pouvoirs publics. Ou, plus exactement, il n'y a pas été donné suite. Pourquoi dès lors y revenir ? Les raisons qui avaient pu conduire

<sup>54</sup> CNNum, *Travail à l'ère des plateformes*, op.cit. p. 56

<sup>55</sup> CJUE 4 décembre 2014, KNV Kunsten, C-413/13

à ce que cette solution pourtant recommandée ne soit pas adoptée ne sont-elles pas toujours présentes ?

En effet, à la suite d'une mission confiée en 2007 à MM. Antonmattei et Sciberras invitant ceux-ci à se pencher sur la situation des travailleurs économiquement dépendants, à explorer les moyens de rendre plus aisé l'emploi des travailleurs indépendants et autonomes, de les protéger efficacement tout en favorisant la libre entreprise, et de proposer les voies et moyens législatifs de remédier aux difficultés soulevées et de permettre le développement de ce cadre sécurisé au travail indépendant sous toutes ses formes, les auteurs du rapport ont préconisé la création d'un troisième statut, celui de travailleur indépendant économiquement dépendant<sup>56</sup>.

Certes, il ne s'agissait pas alors des travailleurs des plateformes mais ce qui pourrait conduire aujourd'hui à créer un troisième statut pour intégrer ceux-ci avec des droits et protections spécifiques, c'est leur situation de dépendance économique qui est commune à d'autres travailleurs indépendants. Or, la proposition faite en son temps n'a guère retenu l'attention et a en tout état de cause été abandonnée par les pouvoirs publics, critique lui étant principalement faite que l'adoption d'une nouvelle catégorie (de travailleurs) risquait d'encourager l'érosion du salariat et la précarisation de l'emploi (infra, cinquième objection)<sup>57</sup>.

- Une deuxième objection à la création d'un troisième statut paraît tout aussi déterminante. Elle est induite par l'objet ou le contenu même de la mission présentement confiée par les pouvoirs publics.

En rappelant les termes de cette mission, il a été indiqué qu'elle devait traiter de « l'opportunité d'instaurer un ensemble de dispositions juridiques s'appliquant à toutes les formes d'activité professionnelle garantissant un socle de droits communs à l'ensemble des travailleurs » (« statut unique de l'actif »). Si tel est bien l'objectif à terme, objectif au demeurant inscrit dans le socle européen des droits sociaux, celui d'unifier le statut de l'actif professionnel, il y aurait quelque incohérence à créer un troisième statut quand la tendance actuelle est à rechercher l'universalisation des droits<sup>58</sup>, et partant l'abolition des statuts professionnels distincts avec des droits distincts.

Au-delà de ces deux premières objections assez radicales, deux inconvénients techniques majeurs, tirés notamment de l'expérience des États qui s'en sont dotés, sont habituellement opposés à la création d'un tiers-statut.

- En premier lieu, comme l'avaient du reste relevé les auteurs du rapport qui en préconisaient l'adoption en 2008, le tiers-statut risquerait « de remplacer une frontière floue par deux qui le seront tout autant »<sup>59</sup> et par conséquent de laisser subsister l'insécurité juridique, voire de l'accroître.

En effet, sauf à créer un tiers-statut ad hoc propre aux travailleurs des plateformes, ce que rien ne justifie, il conviendrait de les regrouper dans ce tiers-statut avec les (autres) travailleurs économiquement dépendants sous un ou plusieurs critères de dépendance économique partagée qu'il serait extrêmement difficile de définir de manière opératoire de telle sorte qu'il en résulterait des difficultés de distinction et de qualification avec les salariés, d'une part, avec les travailleurs indépendants, d'autre part. Et même si le tiers-statut devait concerner exclusivement les (des) travailleurs des plateformes numériques, il faudrait bien en définir le champ d'application avec les mêmes difficultés et incertitudes.

Par suite, le statut des travailleurs des plateformes ne serait guère clarifié et la sécurisation juridique des relations contractuelles aucunement assurée par la création d'un tiers-statut. En clair, un tiers-statut n'empêcherait pas nécessairement les actions contentieuses en requalification comme le

<sup>56</sup> P-H Antonmattei et J-C Sciberras, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* Rapport au Ministre du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008.

<sup>57</sup> M. Mondon-Navazo, *Travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED)*, in dictionnaire « les zones grises des relations de travail et d'emploi », sous la direction de M-C Bureau, A. Corsani, O. Giraud, F. Rey, p. 616

<sup>58</sup> DARES, *L'économie des plateformes, enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, août 2017.

<sup>59</sup> P-H Antonmattei et J-C. Sciberras, op.cit.

démontrent les exemples de l'Italie, de l'Espagne et du Royaume-Uni où il existe un tiers-statut et qui connaissent de manière régulière de telles actions en requalification.

- *En second lieu, l'objectif d'un troisième statut, c'est (au-delà d'une meilleure sécurisation des relations contractuelles) d'assurer une meilleure protection de travailleurs indépendants en situation de dépendance économique ou de précarité, comme peuvent l'être certains travailleurs des plateformes, en leur octroyant certains des droits et protections des salariés.*

*Or, c'est le contraire qui se produit ou peut se produire avec un tiers-statut par un double basculement en sens inverse : les travailleurs indépendants qui contestent que leur statut corresponde à la réalité de leur situation risquent de basculer dans le tiers-statut alors qu'ils auraient revendiqué le statut et les droits de salarié dans un contexte à deux statuts comme en France. C'est le cas au Royaume Uni où les travailleurs indépendants économiquement dépendants qui contestent leur statut sont le plus souvent requalifiés en workers (tiers-statut) et non en employees (salariés). Comme l'a noté le rapport OCDE de 2019, « alors que cette catégorie (worker, tiers-travailleur) visait initialement à étendre les réglementations protectrices à un plus grand nombre de travailleurs elle a vraisemblablement modifié le dessein des actions en justice, qui visent désormais à obtenir le statut de simple worker plus que celui de salarié »<sup>60</sup>.*

*Et, à l'inverse, dans le mouvement d'externalisation que l'on connaît, il est à craindre que « ce tiers-statut exerce une force d'attraction vis-à-vis des salariés les plus fragiles et conduise donc, au lieu de protéger les travailleurs indépendants (économiquement dépendants), à précariser certains salariés »<sup>61</sup>, ce qui était craint et justement avait conduit, en 2008, à abandonner l'idée d'un troisième statut. En somme, le troisième statut pourrait entraîner des effets d'aubaine en incitant les entreprises à transformer de l'emploi salarié en emploi sous ce nouveau statut.*

- *On pourrait certes concevoir, par pure opportunité, que la création d'un troisième statut soit limitée aux travailleurs des plateformes mais, outre que cela n'aurait pas grand sens car le nouveau statut regrouperait un nombre réduit de travailleurs dotés ainsi d'un statut à part (et sans doute pas tous les travailleurs des plateformes puisqu'ils ne sont pas tous dans la même situation de dépendance à l'égard d'une plateforme), il en résulterait un facteur de complexification supplémentaire de notre droit social, peu opportun et sans véritable justification.*

La politique législative a consisté jusqu'à présent à doter certaines activités et professions souvent caractérisées par une autonomie d'exercice de dispositions particulières dans le code du travail (septième partie du code). C'est cette même politique qui a été reprise pour les travailleurs des plateformes dans la loi de 2016. Si donc, on devait désormais les intégrer dans un tiers-statut ad hoc, il conviendrait de les sortir de cette septième partie du code du travail pour les loger dans une partie à part, ce qui n'aurait guère de sens et aboutirait à distinguer dans le code du travail, à côté des salariés, les activités et professions à statut intermédiaire, et les travailleurs des plateformes dotés d'un (véritable tiers-statut). Il est plus logique et cohérent de poursuivre le mouvement législatif initié en 2016 et poursuivi en 2019 consistant à doter ces travailleurs des plateformes de dispositions particulières comme cela a été fait pour d'autres activités et professions.

Au surplus, ce sur quoi il est mis l'accent, à propos de ces travailleurs, c'est le déficit de protection sociale par rapport aux salariés que connaissent les travailleurs indépendants. Cependant, si la couverture sociale des travailleurs indépendants est moindre que celle des salariés c'est dans une proportion qu'il convient de relativiser<sup>62</sup>. Par suite, la création d'un tiers-statut avec des droits et protections moindres que ceux des salariés mais plus étendus que ceux des travailleurs indépendants renforcerait la complexité de notre système de protection sociale puisque cela reviendrait à créer trois groupes de travailleurs avec des catégories de droits différenciés mais en réalité assez peu différenciés.

<sup>60</sup> *L'avenir du travail, Perspectives pour l'emploi*, OCDE 2019, Chapitre 4, n° 4.5.

<sup>61</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du sénat, op.cit. p. 48

<sup>62</sup> Rapport Sénat, p. 27

- Enfin, un dernier argument peut sembler décisif pour s'opposer à un tiers-statut tiré là encore de l'expérience de plusieurs États qui s'en sont dotés.

À partir du moment où l'on s'interroge en France sur l'opportunité de créer un tiers-statut à l'effet de réguler le travail au sein des plateformes numériques, il est naturel, logique, cohérent, de voir si dans les pays où existe un troisième statut, ce statut assure une telle régulation. Or, dans deux de ces États au moins, il a été (est) considéré que la situation juridique des travailleurs des plateformes n'était pas réglée par les catégories juridiques existantes, et notamment par le troisième statut, mais devait l'être par une régulation autonome, c'est-à-dire des normes qui leur sont propres parce qu'ils constituent une catégorie juridique particulière à nulle autre pareille et qui exige des règles adaptées, ce à quoi ne satisfait pas un tiers-statut, en tout cas pas le tiers-statut existant. Ainsi, en Italie où il existe déjà un double tiers-statut, comme il a été noté (supra, introduction) une loi a été adoptée donnant naissance à un statut spécifique des travailleurs de plateformes distinct des tiers-statuts traditionnels tandis qu'au sein du Latium, région italienne, une loi a également été adoptée visant à donner des droits et protections aux travailleurs des plateformes. De la même manière, en Espagne, alors même qu'il existe un tiers-statut (TRADE), une consultation est en cours à l'effet d'adopter une législation ad hoc pour les travailleurs des plateformes<sup>63</sup>.

- On ajoutera in fine, même si ce n'est certes pas un argument pertinent, en tout cas rationnel, « qu'il existe un consensus en France pour écarter cette piste (d'un tiers-statut)<sup>64</sup>, de crainte de multiplier les incertitudes juridiques et contentieuses sur le statut des travailleurs (du numérique) »<sup>65</sup>, c'est-à-dire d'aboutir à un résultat inverse de celui recherché.

En conclusion, il nous semble que cette solution de la création d'un tiers-statut doit être rejetée comme inopportune sous quelque angle que l'on se place et, notamment, qu'il s'agisse de l'objectif immédiat de sécurisation juridique des relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes, de l'objectif plus lointain d'universalisation des droits, de l'objectif intermédiaire de non-complexification (supplémentaire) de notre droit social. Il n'y a guère que s'agissant du dialogue à mettre en place entre plateformes et travailleurs ou leurs représentants que la solution pourrait s'avérer utile à l'effet de surmonter l'obstacle de l'article 101 du TFUE mais, comme on le verra plus loin (infra, troisième partie) il paraît possible de promouvoir la négociation collective (même le cas échéant) dans le cadre de la préservation d'un statut de travailleur indépendant pour les travailleurs des plateformes.

## Recommandation 1. Écarter l'option d'un tiers statut entre celui de salarié et de travailleurs indépendant

<sup>63</sup> Le Ministère du travail espagnol a lancé, le 6 juin 2020, des consultations publiques pour préparer le futur projet de loi sur l'encadrement du travail à travers des plateformes en ligne.

<sup>64</sup> Voir toutefois, F. Forestier et al. Désubériser reprendre le contrôle : « la mise en place d'un tiers-statut semble la solution la plus à même de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs de plateformes...à condition que le tiers-statut soit défini à partir de la subordination algorithmique », op.cit., p.51-52.

<sup>65</sup> L-C. Viossat, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs des plateformes », *Regards*, octobre 2019, p. 87. Le point de vue de M. Viossat est partagé par l'ensemble des études conduites sur le sujet de la régulation du travail au sein des plateformes (rapport CNNum, Rapport Sénat, Rapport Institut Montaigne...), par les partenaires sociaux, par la plupart des contributeurs à la mission et des personnes entendues par celle-ci.

## 1.3.

# LA RECONNAISSANCE D'UN STATUT DE SALARIÉ (OU L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL) POUR TOUS LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Ce n'est pas l'hypothèse de travail des pouvoirs publics dans la mission qui a été confiée puisque la lettre de mission recommande, notamment, de sécuriser juridiquement les relations contractuelles... **sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant.** L'idée de départ (on n'ose dire le postulat de départ), c'est donc la préservation d'un statut de travailleur indépendant pour les travailleurs des plateformes.

Mais, au regard d'un objectif de sécurisation juridique des relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes, il faut bien se poser la question de l'opportunité de la reconnaissance légale d'un statut de salarié pour ces travailleurs après l'arrêt Uber. Cet arrêt est en effet sur-motivé pour aboutir à la requalification, de sorte qu'on a pu logiquement écrire après cet arrêt que (désormais) tous les chauffeurs VTC sont « virtuellement » des salariés<sup>66</sup>, des « travailleurs salariés putatifs »<sup>67</sup> en ce sens que, s'ils demandaient leur requalification, on peut conjecturer qu'ils l'obtiendraient. Dans ces conditions, la qualification de ces travailleurs en salariés pourrait bien être le seul moyen, en tout cas le plus pertinent, d'accorder le droit à leur situation réelle et partant de régler la question de l'éventuelle requalification devenue sans objet.

Quels seraient les avantages, puis les inconvénients, d'une telle solution et que faut-il en penser du point de vue de l'objet de la mission ?

### 1.3.1. Avantages

On perçoit bien les avantages d'une reconnaissance légale du statut de salarié aux travailleurs des plateformes numériques. Ils sont au nombre de trois :

- *La sécurisation juridique des relations contractuelles*

Si actuellement il y a une incertitude juridique découlant d'une inadéquation entre le statut de travailleur indépendant conféré par la loi aux travailleurs des plateformes et souvent choisie par ceux-ci et leur situation réelle de travailleurs en état de dépendance économique forte à l'égard des plateformes propre à caractériser un lien de subordination et à entraîner la requalification de leur relation contractuelle, la reconnaissance légale d'un statut de salarié à ces travailleurs accorderait le droit au fait et assurerait pour l'avenir la sécurisation des relations contractuelles. En somme, on peut toujours discuter, en l'état de la jurisprudence la plus récente de l'adéquation de la qualification (légale) de travailleur indépendant appliqué aux travailleurs de certaines plateformes (en particulier celles visées par l'article L. 7342-1). On ne pourrait guère discuter juridiquement la qualification de salarié si elle leur était appliquée<sup>68</sup>.

- *L'application aux travailleurs des plateformes de l'ensemble des règles applicables aux salariés.*

Puisque le statut d'emploi détermine l'accès des travailleurs à certains droits et protections, la qualification de travailleur salarié accordée aux travailleurs des plateformes leur rendrait applicables l'ensemble des dispositions du code du travail, du code de la sécurité sociale, et même les nombreuses directives européennes en droit social dont le champ d'application couvre les seuls travailleurs au sens

<sup>66</sup> G. Loiseau, *op.cit.*, *supra* note 42.

<sup>67</sup> Contribution écrite à la mission de J. Giusti « travailleurs dont tous sont *intra legem* (par omission ou incertitude législative) indépendants mais, de jurisprudence récente, des travailleurs salariés putatifs qui réclament aujourd'hui en masse d'être requalifiés en travailleurs salariés ».

<sup>68</sup> Dans un avis récent, le Comité économique et social européen invite l'Union européenne et les États membres à étudier la possibilité d'appliquer le principe selon lequel, jusqu'à preuve du contraire, tout travailleur est considéré comme salarié, CESUE, actualités, 5 octobre 2020.

de la notion de travailleur en droit de l'Union qui correspond à celle de travailleur salarié dans notre droit national<sup>69</sup>.

- Une qualification techniquement facile à mettre en place.

Il serait techniquement aisé de mettre en place une telle qualification dans le code du travail. Il existe en effet des précédents dans la partie septième du code du travail consistant en ce que des professions essentiellement caractérisées par une grande autonomie d'exercice bénéficient d'une présomption de salariat et partant de l'application de tout ou partie des dispositions du code du travail. Il suffirait de faire la même chose avec les travailleurs des plateformes en y ajoutant le cas échéant comme pour les professions évoquées des dispositions propres justifiées par le particularisme de leur activité<sup>70</sup>.

Mais il s'agirait bien alors de poser une qualification de salarié ou une présomption de salariat et non de créer, pour les travailleurs des plateformes, un statut *sui generis* de travailleurs, ni indépendants, ni salariés, mais bénéficiant de l'application de l'ensemble des dispositions du code du travail (sorte de statut à part plutôt que tiers-statut), comme le suggère une proposition de loi présentée par un groupe parlementaire<sup>71</sup>.

Cette proposition de la loi est intéressante mais semble assez peu réaliste. Elle propose en substance, sans apparemment supprimer le livre troisième de la septième partie du code du travail comportant un titre consacré aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique, de créer un livre sixième (nouveau) dans cette septième partie dédiée aux travailleurs des plateformes numériques de travail, de dire sans jamais qualifier juridiquement ces travailleurs que les dispositions du code du travail leur sont applicables et que l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale leur est également applicable, et enfin de garantir l'autonomie d'exercice de leur activité par voie d'accord collectif auquel il ne pourra jamais être dérogé par contrat individuel.

En somme, la proposition de loi crée une catégorie nouvelle de travailleurs bénéficiaires des droits et protections du code du travail (et du code de la sécurité sociale) mais sans qu'il s'agisse pour autant de salariés et par conséquent sans la subordination qui constitue habituellement le fondement et la justification du bénéfice de ces droits et protections. Un tel régime paraît peu réaliste : sauf à rendre la loi indérogeable en ce qui concerne les travailleurs en cause, on peut raisonnablement penser que les plateformes plutôt que de se soumettre à ce régime préféreraient recourir à l'une des formes habituelles d'un véritable contrat de travail (travail à temps partiel, contrat à durée déterminée, travail temporaire) pour disposer d'un réel pouvoir de direction sur les travailleurs en cause.

### 1.3.2. Inconvénients

On avance habituellement deux inconvénients à la reconnaissance de la qualité de salarié aux travailleurs des plateformes : la préférence des parties contractantes, et par conséquent pas seulement des plateformes mais supposément, des travailleurs pour le statut de travailleur indépendant ; la viabilité du modèle économique des plateformes ou, exprimé autrement, l'idée que le salariat pour tous les travailleurs des plateformes mettrait en danger l'existence même des plateformes.

On pourrait répondre d'emblée que ce n'est pas véritablement le sujet : le sujet, c'est l'exacte qualification juridique d'une relation de travail au regard des conditions effectives d'exercice de cette relation de travail, sachant que cette qualification n'est pas à la disposition des parties. Certes, il peut toujours exister des incertitudes à la marge qui sont tranchées par le juge. Mais si les incertitudes ne sont

<sup>69</sup> Rapport du CNnum, juillet 2020, p. 126-127. Supra, introduction, 2.3.

<sup>70</sup> « Le législateur de 2016 aurait pu par analogie introduire pour les travailleurs des plateformes une présomption légale de contrat de travail ou de salariat, ce qui aurait sans doute bien davantage correspondu à la réalité », I. Daugareilh, *Economie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique communautaire*, Etui, Working paper 2019, p. 84.

<sup>71</sup> Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques n° 717 enregistrée à la Présidence du Sénat le 11 septembre 2019

pas marginales et si elles sont toujours tranchées de la même façon par le juge, c'est que la qualification donnée ne correspond pas à la réalité de la situation de fait et il convient alors d'accorder le droit au fait si l'on ne veut consacrer la méconnaissance du droit par le fait.

En tout état de cause, il n'est pas sûr que les inconvénients précédemment cités et habituellement relevés soient tout à fait pertinents : s'il est vrai que les plateformes ou leurs représentants sont majoritairement et largement favorables à un statut de travailleurs indépendants pour leurs travailleurs, l'idée selon laquelle ces derniers seraient dans leur ensemble hostiles au salariat et à la subordination qu'il implique et lui préféreraient l'autonomie que procure l'exercice de leur activité sous un statut de travailleur indépendant, relève à bien des égards d'une pétition de principe. Les consultations de leurs travailleurs conduites par des plateformes (comme la plateforme Uber) ne sont pas véritablement démonstratives. Le rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat relève que selon une étude conduite par une plateforme « seuls (sic) 54% des travailleurs (souvent jeunes) qui utilisent cette plateforme accepteraient une proposition de salariat si elle leur était proposée », ce qui représente tout de même plus de la moitié<sup>72</sup>. Enfin, les représentants du CLAP<sup>73</sup> nous ont clairement dit lors d'une audition que les travailleurs qu'ils représentent souhaiteraient être des salariés autonomes<sup>74</sup>.

De même, il n'est pas certain, en tout cas cela est de plus en plus discuté, que la qualification en salarié de leurs travailleurs alourdiraient très sensiblement les coûts du fonctionnement des plateformes au point de mettre en péril leur existence<sup>75</sup>, si l'on considère que les cotisations payées par les employeurs pour des rémunérations proches du SMIC sont assez faibles compte tenu des allègements fiscaux, de sorte qu'il n'est pas sûr que le différentiel de coûts de fonctionnement en considération du statut des travailleurs soit si important qu'on veut bien le dire, en tout cas à ce niveau de rémunération<sup>76</sup>.

En réalité, les inconvénients résultant d'une qualification de salarié donnée à l'ensemble des travailleurs des plateformes sont d'un autre ordre : d'abord, tous les travailleurs des plateformes ne sont pas placés dans la même situation de « dépendance économique » à l'égard des plateformes, certains de ces travailleurs ne relevant guère d'une qualification de salarié. Il conviendrait donc en toute hypothèse de distinguer selon les plateformes et selon les travailleurs.

Ensuite et surtout, il n'est pas interdit de penser que l'exercice du travail pour une plateforme numérique, par la liberté et l'autonomie qu'il implique, s'accorde mieux avec le statut de travailleur indépendant qu'avec le statut de salarié subordonné. « La conclusion de contrats commerciaux avec des coursiers ou chauffeurs ne s'explique pas - ou pas seulement - par le souhait d'échapper au paiement de charges patronales mais par la souplesse d'organisation de ce type de contrats »<sup>77</sup>. La flexibilité est inhérente à la nature même de l'activité dont s'agit, a fortiori quand - ce qui n'est pas rare - il s'agit d'une activité secondaire<sup>78</sup>. À quoi, il y a lieu d'ajouter la simplicité d'accès à cette activité sous le statut de micro-entrepreneur pour des populations qui connaissent des difficultés d'accès à l'emploi pouvant rendre plus compliqué ou moins aisé le fait de devoir passer par une procédure de recrutement.

<sup>72</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, op.cit., p. 45. La position est surprenante car les chiffres avancés montrent en réalité le contraire de ce que la Commission entend démontrer !

<sup>73</sup> Collectif des Livreurs Autonomes de Paris.

<sup>74</sup> Position reprise par le rapport du Sénat, op.cit., p. 48, note 3

<sup>75</sup> Au demeurant des plateformes salarient leurs travailleurs sans s'en plaindre particulièrement au regard de leurs coûts de fonctionnement : Olvo, Side. Et Frichti l'a fait dans les premières années de son fonctionnement, c'est la fuite de ses travailleurs vers d'autres plateformes qui l'a conduit, semble-t-il, à abandonner. Stuart le faisait également un temps pour plus de la moitié de ses travailleurs, P. Terrasse, Rapport au 1<sup>er</sup> Ministre sur l'économie collaborative, février 2016, p. 42.

<sup>76</sup> Mais il est vrai que c'est un point qu'il ne nous a pas été possible de vérifier précisément.

<sup>77</sup> A. Lambert, *L'autonomie du travailleur*, Th. doct. Paris 2, décembre 2019, Dactyl. N° 383.

<sup>78</sup> Les observations en ce sens faites au CNnum dans une contribution écrite n'apparaissent pas dénuées de pertinence, Rapport juillet 2020, p. 112, note 445.

### 1.3.3. Conclusion

Il importe de garder présent à l'esprit qu'un certain nombre de travailleurs des plateformes exercent déjà sous le statut de salarié (supra note 75), soit que des plateformes aient choisi de salarier leurs travailleurs directement, éventuellement sous la forme d'une SCOP (ex.Olvo)<sup>79</sup> ou en tant qu'entreprise de travail temporaire (Side), soit qu'ils exercent leur activité par le biais d'une société de transport, soit que les travailleurs exercent leur activité sous la forme juridique de la SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle) dont le dirigeant rémunéré est assimilé salarié. Dans toutes ces hypothèses, les travailleurs bénéficient des droits et de la protection sociale des salariés (sans toutefois bénéficier de l'indemnisation du chômage pour le dirigeant d'une SASU).

Il peut, en outre, être recouru (par les travailleurs des plateformes) à d'autres modes ou formes d'exercice de leur activité qui ont en commun de conférer le statut de salarié, et partant de régler la question des droits et protections, et de la sécurité juridique des relations contractuelles. Il s'agit de passer par un intermédiaire qui va salarier le travailleur recourant pour l'exercice de son activité à une plateforme. On songe ici au portage salarial et à la coopérative d'activité et d'emploi.

- **Le portage salarial**

Le portage salarial désigne, aux termes de l'article L. 1254-1 du code du travail, l'ensemble organisé constitué par :

D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation qui donne lieu à la conclusion d'un contrat de prestation de portage salarial,

D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant « le salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise.

Sur ce modèle, l'idée serait de salarier tout ou partie des travailleurs des plateformes par des entreprises « gestionnaires » de type entreprise de portage salarial. Il s'agirait alors de créer une relation tripartite (entreprise de portage, travailleurs salariés et plateforme cliente) permettant de fournir aux travailleurs le statut et les protections du salariat tout en préservant leur autonomie et liberté d'organisation de l'activité. Dans cette relation, la plateforme serait bien distincte de l'entreprise de portage.

C'est une solution de ce type qui a été adoptée au Portugal par la loi dite « Uber » régulant les activités de transport individuel rémunérées sur les plateformes électroniques (supra introduction, 2.1).

- **La coopérative d'activité et d'emploi**

Un autre mode d'exercice de l'activité de travailleur des plateformes en qualité de salarié consiste à passer par une coopérative en recourant au statut « d'entrepreneur salarié associé » d'une coopérative d'activité et d'emploi créé par une loi de 2014.

La coopérative d'activité et d'emploi (CAE), constituée en société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) ou en société coopérative ouvrière de production (SCOP), a pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques, en mettant en œuvre un accompagnement individualisé et des services mutualisés.

L'entrepreneur-salarié associé est un statut créé par la loi du 31 juillet 2014 (L. 2014-856) relative à l'économie sociale et solidaire. Défini aux articles L. 7331-2 et suivants du code du travail, ce statut

<sup>79</sup> Les plateformes coopératives se développent actuellement, ex. Les Coursiers bordelais. Dans son étude de 2017, le Conseil d'État note que « le statut de coopérative peut être une ressource particulièrement pertinente pour faciliter l'exercice par les travailleurs des plateformes, non seulement de leur activité mais aussi d'un certain nombre de leurs droits, en particulier pour ce qui concerne la négociation et l'action collective. Le statut de coopérative permet en effet de conférer aux travailleurs un statut de salarié vis-à-vis de celle-ci sans toutefois qu'ils ne soient soumis à un quelconque lien de subordination. Il permet aussi de mutualiser des biens et des services »...Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation, La documentation française, p. 131.

concerne toute personne physique qui crée et développe une activité économique en vue de devenir associé. Son contrat avec la coopérative fixe notamment les objectifs à atteindre et ses obligations d'activité minimale, ainsi que le montant de sa contribution au fonctionnement de la coopérative.

Comme il est rappelé par le rapporteur d'une proposition de loi au Sénat visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques<sup>80</sup>, le titulaire de ce contrat a un statut hybride :

« Vis-à-vis de ses clients, l'entrepreneur salarié est considéré comme un chef d'entreprise de la même manière que les micro-entrepreneurs. Il lui revient donc de rechercher lui-même ses clients ;

Vis-à-vis de la CAE, il est un salarié classique disposant d'un contrat de travail qui peut évoluer - notamment d'un temps partiel à un temps complet - en fonction du chiffre d'affaires généré »<sup>81</sup>.

Dans tous les cas, est-il disposé à l'article L. 7332-2, les entrepreneurs-salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés.

Cette forme d'exercice du travail au sein des plateformes numériques est fortement défendue et encouragée dans diverses études<sup>82</sup> comme « permettant de concilier le modèle économique des plateformes, le souhait d'autonomie des travailleurs et une protection sociale adéquate »<sup>83</sup>.

À ce titre, le statut d'entrepreneur-associé d'une coopérative d'activité et d'emploi constitue une alternative très intéressante au statut de travailleur indépendant (des travailleurs de plateformes) qui justifierait une mobilisation des pouvoirs publics pour en généraliser l'usage (voir les recommandations en ce sens *infra*, partie 2).

### 1. 4. LE STATU QUO : UN STATUT INTERMÉDIAIRE SOUS QUALIFICATION DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT POUVANT ÊTRE REQUALIFIÉ PAR LE JUGE

On sait que le législateur a fait le choix, comme il l'avait fait précédemment pour d'autres activités ou professions et dans la même (septième) partie du code du travail contenant des « dispositions particulières à certaines professions et activités », de consacrer dans le livre troisième de cette partie un titre aux « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique ».

Ce texte, issu d'une loi de 2016 se dit applicable aux travailleurs **indépendants** recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes et comporte sous l'intitulé de « responsabilité sociale des plateformes », un certain nombre de droits et protections propres à ces travailleurs empruntés pour partie au code du travail et au code de la sécurité sociale et qui ont vocation, après avoir été complétés par une loi de 2019, à être enrichis par des chartes unilatéralement établies par les plateformes et (ou) par un dialogue entre représentants des plateformes et représentants des travailleurs dont il s'agit d'esquisser dans ce rapport les modalités d'organisation et de mise en œuvre.

Le choix de politique législative a été ainsi fait, non de créer **stricto sensu** un tiers-statut au sens que l'on a précédemment donné à cette catégorie telle qu'elle existe dans d'autres pays (supra introduction 2.1.2), mais de doter les travailleurs des plateformes dans le code du travail d'un statut intermé-

<sup>80</sup> Cette proposition de loi, qui a été rejetée, avait pour objet de substituer aux dispositions de l'actuel Titre IV du livre troisième du code du travail un article unique énonçant : *Les travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts, sans être salariés, doivent être entrepreneurs salariés ou associés d'une coopérative d'activité et d'emploi telle que définie à l'article 26-41 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.*

<sup>81</sup> Rapport de Mme Grelet-Certenais, fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques, p. 14.

<sup>82</sup> . Giusti et T. Thévenoud, *Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative*, Fondation Jean Jaurès Éditions, janvier 2020 ; L-C. Viossat, op.cit., p. 95 ; Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, op. cit., p. 58.

<sup>83</sup> Rapport de Mme Grelet-Certenais, op.cit. p. 21

diaire, comme en sont dotés d'autres professionnels comme les gérants de succursales, en le disant applicable aux travailleurs **indépendants** des plateformes, c'est-à-dire à ceux qui ont opté pour ce mode d'exercice et qui sont en réalité les plus nombreux.

Le plus souvent, en effet, les travailleurs qui entreprennent une activité pour le compte d'une ou plusieurs plateformes choisissent le statut de micro-entrepreneur et sont par suite présumés en application de l'article L. 8221-6 du code du travail ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de leur activité.

Pour autant, le même texte prévoit expressément, ce qui se déduit par ailleurs de ce que la notion de contrat de travail est d'ordre public, que l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I de l'article L. 8221-6 fournissent directement, ou par une personne interposée, des prestations à un donneur d'ordre qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Or, dans le cas des travailleurs des plateformes, si la jurisprudence jusqu'en 2018 ne remettait pas en cause dans la plupart des cas la qualité de travailleur indépendant de ces travailleurs, depuis 2018 et l'arrêt *Take Eat Easy* de la Cour de cassation, la tendance s'est inversée, en ce sens que les travailleurs sont à leur demande requalifiés judiciairement en salariés, ce qui risque de s'amplifier après l'arrêt *Uber* de la même Cour de cassation<sup>84</sup>.

La conséquence, c'est qu'il est possible (probable) que le nombre de demandes de requalification se multiplie et que ces demandes conduisent le plus souvent à une requalification, ce qui aurait pour effet de créer une incertitude juridique permanente sur l'avenir des relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes préjudiciable à l'économie des plateformes, et aux plateformes elles-mêmes compte tenu des sanctions diverses (civiles, pénales et administratives) pouvant s'attacher à un contournement de la loi.

Cela étant, on estime généralement que la cause principale de cette situation, est le rôle du statut d'emploi ou de la qualification statutaire dans l'accès à des droits et protections et que les droits et protections des salariés sont plus étendus que ceux dont bénéficient les travailleurs indépendants, notamment les droits sociaux.

Il peut donc être considéré, comme on l'a vu plus haut, que la vraie question n'est pas tant celle du statut que celle des droits et protections des travailleurs des plateformes en tant que travailleurs indépendants, qu'il peut y être remédié, soit par la puissance publique, soit par le dialogue social ou les deux, par une extension de ces droits dans l'exécution de la prestation de travail et de la couverture sociale des travailleurs des plateformes, et que si une telle extension est réalisée, la qualification juridique statutaire ne sera plus un problème, de sorte qu'il y aura de moins en moins d'actions contentieuses en requalification. C'est en substance la position d'un certain nombre d'études sur le sujet : « le contentieux pourrait se tarir si le niveau de protection sociale de ces travailleurs se rapprochait de celui des salariés (...) Maintenir la liberté des travailleurs indépendants tout en améliorant leur protection : tel est désormais le défi auquel sont confrontés les pouvoirs publics »<sup>85</sup>.

Ce raisonnement est sans doute pertinent mais, comme on l'a déjà dit, il ne règle pas ou qu'imparfaitement la question du statut et laisse subsister l'insécurité juridique des relations contractuelles et la possibilité d'actions contentieuses en requalification susceptibles de conduire à une requalification, nonobstant une extension des droits des travailleurs et la mise en œuvre d'un dialogue entre travailleurs et plateformes ou représentants des uns et des autres.

<sup>84</sup> Voir toutefois, CA Paris, 8 octobre 2020, n° RG18/05469 et 18/05471 ; CAA Lyon, 1<sup>er</sup> octobre 2020, n° 19LY00254

<sup>85</sup> A. Lambert, op.cit., n° 388-389. Dans le même sens, Rapport de l'institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, avril 2019, p.143-144, 146-147. Également, rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, p. 43 et s.

Si donc le **statu quo** législatif devait être maintenu, y compris le maintien du cadre d'exercice de l'activité, et donc du statut de travailleur indépendant pour la plupart des travailleurs des plateformes, il conviendrait, plutôt que de s'en tenir à un *statu quo* pur et simple assorti de l'acceptation de possibles requalifications judiciaires, de rechercher une voie de sécurisation juridique des relations contractuelles à l'effet d'éviter des litiges, peut-être devenus inutiles mais malgré tout récurrents, parce que la requalification est recherchée moins pour elle-même que comme un moyen de pression et pour obtenir des sanctions indemnitaires.

### 1.5. LE STATU QUO AVEC TENTATIVE DE SÉCURISATION

Est-il possible de maintenir le *statu quo* (légal) tout en sécurisant les relations contractuelles, c'est-à-dire de maintenir un statut de travailleurs indépendants aux travailleurs des plateformes en les dotant de droits et protections largement étendus, et qui auraient vocation à l'être plus encore par la voie d'un dialogue social tout en sécurisant juridiquement les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes de manière à empêcher les actions en requalification ou à les faire échouer judiciairement, sans insulter le droit ?

La seule formulation de l'interrogation qui précède montre que la voie est étroite eu égard aux motifs nombreux et très larges retenus par la Cour de cassation pour asseoir juridiquement sa décision de requalification en contrat de travail du contrat de droit commun d'un chauffeur Uber dont il résulte en substance<sup>86</sup> :

- *Qu'au vu d'une définition du travail indépendant caractérisée par trois critères (possibilité de se constituer sa propre clientèle, liberté de fixer ses tarifs, et liberté de définir les conditions d'exécution de sa prestation de service) le chauffeur n'en réunit aucun,*
- *Qu'au vu de la définition traditionnelle du contrat de travail caractérisée par trois critères (pouvoir de l'employeur de donner des instructions, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner le non-respect des instructions données), le chauffeur les réunit tous,*
- *Qu'en toute hypothèse, le chauffeur participe à un service organisé de transport dont la société Uber définit unilatéralement les conditions d'exercice.*
- *Qu'enfin, le fait que le chauffeur n'ait pas l'obligation de se connecter à la plateforme et que cette absence de connexion, quelle qu'en soit la durée, ne l'expose à aucune sanction, n'entre pas en compte dans la caractérisation du lien de subordination.*

Comme, on le voit, et même si la situation d'un travailleur déterminé n'est identique à aucune autre en sorte que l'arrêt du 4 mars 2020 ne vaut que pour le travailleur en cause et en considération des seuls éléments du dossier dont il s'agissait, cet arrêt, qui a par ailleurs fait l'objet de la plus large des publications, ce qui en fait un arrêt de principe, est fortement motivé, outre qu'il recourt à la notion d'intégration à un service organisé, variable d'ajustement propre à permettre d'inclure (sans le dire) la situation de dépendance dans la notion de contrat de travail<sup>87</sup>, de sorte qu'on peut raisonnablement penser que même avec moins d'éléments propres à caractériser l'existence d'un lien de subordination celle-ci pourrait être retenue par le juge, au moins pour ceux des travailleurs dont **la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu qui sont les plus nombreux**<sup>88</sup>.

<sup>86</sup> Communiqué de presse accompagnant l'arrêt Uber, *supra* note 15.

<sup>87</sup> « Le critère (de l'intégration à un service organisé) offre évidemment une certaine plasticité à la notion de subordination en permettant d'englober dans le salariat des situations dans lesquelles le travailleur est placé dans un état de dépendance fonctionnelle », F. Pinatel, « Regards croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution », *La semaine juridique - social*, 9 juin 2020, n°23, n° 2042, p. 17.

<sup>88</sup> Voir toutefois, CA Paris, 8 octobre 2020, n° RG18/05469 et 18/05471 ; CAA Lyon, 1<sup>er</sup> octobre 2020, n° 19LY00254

Il faut dire qu'avec ces dernières dispositions (de l'article L. 7342-1 du code du travail) constituant l'énoncé d'un véritable pouvoir de direction des plateformes, juste après avoir rappelé l'applicabilité du titre nouvellement créé dans le code du travail aux travailleurs **indépendants** recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation, le législateur avait lui-même entretenu l'ambiguïté et la confusion<sup>89</sup>.

Dans ce contexte légal et jurisprudentiel, quelle sécurisation pourrait être mise en place sans remettre en cause (la flexibilité apportée par) le statut d'indépendant pour reprendre les termes de la mission ?

Plusieurs voies ou solutions semblent devoir être écartées :

- *La première, la plus simple, est celle qui consisterait à poser une définition légale du contrat de travail, plus étroite ou restrictive que la définition prétorienne actuelle, pour en exclure plus aisément les travailleurs de plateformes. L'entreprise est hasardeuse, contestable et peu opportune :*
  - D'abord, la sécurisation ne serait que relative car la définition ne pourrait être que générale et relativement indéterminée<sup>90</sup>, à moins de reposer sur l'addition d'un certain nombre de critères parmi des critères possibles, comme cela existe dans d'autres pays.*
  - Ensuite, le moyen employé (redéfinir le contrat de travail) serait totalement disproportionné à l'objectif poursuivi (sécuriser les relations contractuelles entre plateformes et leurs travailleurs).*
  - Enfin, une définition plus étroite du contrat de travail ferait sortir des droits et protections attachés au contrat de travail d'autres travailleurs (salariés) que les travailleurs des plateformes, ce qui n'est pas le but et n'est pas raisonnable. À quoi il s'ajoute que la définition actuelle du contrat de travail, ancienne et constante, est plutôt claire<sup>91</sup> et qu'il n'en a d'ailleurs jamais été proposé de plus claire et précise, pour autant qu'on s'accorde à considérer que la subordination se comprend bien de la réunion cumulative des trois critères qui la constituent (pouvoir de direction, de contrôle et de sanction), ce qu'il importe à chaque fois de vérifier.*
- *Il est, en outre, opportun d'écarter des mécanismes contraints de sécurisation qui auraient pour finalité de passer par-dessus une possibilité de requalification par le juge, ou de la rendre radicalement impossible et dont la constitutionnalité serait assez douteuse, qu'il s'agisse d'une présomption irréfragable de travailleur indépendant ou de la position (assez proche) consistant à énoncer que des éléments pouvant constituer des indices de subordination seraient insusceptibles d'entraîner la requalification par le juge. De tels mécanismes pourraient être censurés par le Conseil constitutionnel, soit pour incompétence négative, soit pour méconnaissance de la garantie des droits énoncée par l'article 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen<sup>92</sup>.*
- *En réalité, le plus simple, le plus logique, et le plus sûr moyen de sécuriser juridiquement les relations contractuelles, c'est de faire disparaître la plupart des indices d'un lien de subordination retenus par la Cour de cassation dans l'arrêt du 4 mars 2020, ce qui peut résulter de dispositions légales, dont certaines existent déjà comme issues de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 et qui pourraient être complétées, ainsi que du dialogue social à mettre en place, lesquels auraient pour objet tout à la fois de réglementer les conditions de travail au sein des plateformes et la couverture sociale des travailleurs des plateformes (des propositions sont faites en ce sens dans la suite du rapport).*

<sup>89</sup> « Ici, réside un non-dit qui est une contradiction de la loi qui s'adresse à des travailleurs en réalité non indépendants dont toutes les conditions de travail y compris le mode et le montant de la rémunération sont unilatéralement fixés par la plateforme », I. Daugareilh, op.cit.p. 87

<sup>90</sup> P. Lockiec ; Regards croisés..., op.cit. p. 17

<sup>91</sup> En ce sens, A. Lambert, op.cit. n° 374.

<sup>92</sup> Une présomption irréfragable de non-salariat conduirait en outre à valider des stratégies de contournement du droit du travail, Rapport de la commission des affaires sociales du Sénat, op.cit. p. 43. Ce rapport suggère une procédure spécifique de rescrit ex ante sur le caractère non salarié de l'emploi qui ne lierait pas le juge. Une telle procédure, par ailleurs peu adaptée à une question de qualification des liens contractuels, n'apporterait rien de plus, en termes de sécurité juridique, que la présomption simple de l'article L. 8226-1 du code du travail.

L'asymétrie des pouvoirs au sein des plateformes régulièrement dénoncée serait ainsi sensiblement réduite. Mais il conviendrait de poursuivre le processus de sécurisation en posant un certain nombre de critères auxquels répond habituellement le travail indépendant et dont il importerait de vérifier en l'espèce qu'ils sont bien constitués, le fait qu'ils soient constitués ayant pour conséquence que la qualification légale de travailleur indépendant ne pourrait alors être remise en cause.

On s'explique : « la définition juridique du travailleur indépendant fait défaut. Il se définit en négatif : le travail indépendant se caractérise par l'absence de lien de subordination. Ainsi, le critère déterminant pour distinguer un salarié d'un travailleur indépendant est l'existence ou l'absence d'un lien de subordination entre le travailleur et le donneur d'ordre »<sup>93</sup>.

Mais « il n'est pas illégitime de raisonner en considérant que la qualité de salarié s'induit aussi de son absence d'état de prestataire indépendant »<sup>94</sup>. Et, si on veut aller plus loin, que la qualité de prestataire indépendant, au sens de la loi, exclut la qualification de salarié, et par suite la requalification.

Encore convient-il de déterminer quels pourraient être les critères du travail indépendant appliqué au travail au sein des plateformes numériques.

À cet égard, l'arrêt Uber de la Cour de cassation et une ordonnance de la Cour de justice de l'Union européenne en date du 22 avril 2020 peuvent y aider.

La Cour de cassation énonce ainsi dans son communiqué de presse sous l'arrêt Uber que les critères du travail indépendant tiennent notamment à la possibilité de se constituer sa propre clientèle, la liberté de fixer ses tarifs et la liberté de définir les conditions d'exécution de sa prestation de service. Comme certains auteurs l'ont souligné, il ne peut guère être soutenu que le chauffeur est privé de la constitution d'une clientèle propre ou en tout cas qu'il serait dans un lien exclusif avec le donneur d'ordre<sup>95</sup>. Par ailleurs, en considération des propositions de ce rapport, une rémunération minimale des travailleurs de plateforme serait fixée par voie réglementaire pouvant être augmentée par le dialogue entre plateformes et travailleurs ou leurs représentants, ce qui réduira la dépendance des chauffeurs vis-à-vis de la plateforme dans la fixation des tarifs. Enfin, les conditions d'exécution de la prestation pourraient être également fixées par voie législative et complétée par le dialogue pour leurs éléments les plus essentiels, comme c'est déjà pour partie le cas depuis la loi d'orientation des mobilités et ne plus dépendre en conséquence d'une détermination unilatérale par les plateformes, étant observé au demeurant qu'il n'est pas rare que dans les relations commerciales déséquilibrées les conditions contractuelles soient fixées par la partie forte dans des limites posées par la loi (article L. 442-6 et s. du code de commerce).

L'ordonnance du 22 avril 2020 de la Cour de justice de l'Union européenne rendue quelques semaines après l'arrêt de la Cour de cassation, sur une question préjudicielle d'une juridiction du Royaume-Uni, à propos d'un coursier local de livraison de colis exerçant en qualité de travailleur indépendant pour le compte d'une entreprise de livraison, vient utilement compléter ce que pourraient être les critères du travail indépendant appliqué au travail au sein des plateformes numériques en énonçant au cas d'espèce, d'une part, que l'indépendance du coursier n'apparaît pas fictive, d'autre part qu'il ne semble pas exister de lien de subordination entre lui et l'entreprise, dès lors qu'il disposait de la faculté de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'il s'était engagé à fournir ; de la faculté d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ; de la faculté de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé ; et de la faculté de fixer ses propres heures de travail dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé.

<sup>93</sup> H. Guyot, *La semaine juridique sociale*, 15 juillet 2020, n° 2075, la place de l'entrepreneur dans l'intermédiation numérique. Dans le même sens, Rapport du CESE, op.cit., p. 76.

<sup>94</sup> G. Loiseau, « Statut juridique des travailleurs des plateformes : la CJUE prend position », *La semaine juridique sociale*, 2 juin 2020, n° 22, n° 2037.

<sup>95</sup> H. Guyot, op.cit., n° 7. Voir également, JF Cesaro, note sous l'arrêt Uber, *La semaine juridique*, édition Entreprise et Affaires, n° 40, 1<sup>er</sup> octobre 2020, 1368

Ainsi, il pourrait être ajouté, au texte légal qui définit le champ d'application du titre consacré aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (L. 7341-1 du code du travail) et pose que le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation, un second alinéa qui énoncerait que :

Sont des travailleurs indépendants au sens de ce titre les travailleurs qui répondraient à certains critères précisément énumérés..., les critères retenus étant proches de ceux énoncés par la Cour de justice de l'Union européenne<sup>96</sup>.

Ainsi, toutes les fois qu'un travailleur de plateforme réunirait tous les critères d'un travailleur indépendant au sens de ce texte, il serait (légalement) un travailleur indépendant.

En résulterait-il l'impossibilité de toute requalification en contrat de travail ? Au regard du droit de l'Union européenne, et plus particulièrement de l'ordonnance du 22 avril 2020, il en résulterait que le travail indépendant ainsi qualifié et qui réunit les critères énoncés n'est pas fictif. En revanche, la Cour de justice de l'Union européenne paraît réserver la possibilité de l'existence, même en l'état de la réunion de ces critères, d'un lien de subordination dont la preuve serait rapportée et qui constitue le critère décisif de la notion de travailleur en droit de l'Union (et du contrat de travail en droit interne). Même en droit interne, l'appréciation de la réunion des critères énumérés dans la loi dont dépendrait la reconnaissance d'un travail indépendant reposerait sur des considérations factuelles et échapperait donc assez largement au contrôle de la Cour de cassation.

Ainsi, on ne se dissimule pas que la sécurisation juridique des relations contractuelles demeurerait relative mais compte tenu de ce que, par ailleurs, les critères avancés par la Cour de cassation seraient eux-mêmes assez largement satisfaits pour les motifs précédemment énoncés et les relations contractuelles rééquilibrées, il nous semble que la qualification légale de travailleur indépendant d'un travailleur de plateforme pourrait plus difficilement être remise en cause.

## **1.6. CONCLUSION : L'IMPERFECTION DES SOLUTIONS ÉTUDIÉES**

Comme il a été vu dans les développements précédents et pour les raisons indiquées, la création d'un troisième statut entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant ouvert à l'ensemble des travailleurs indépendants dits économiquement dépendants, donc à certains des travailleurs des plateformes numériques ou spécialement dédié à ceux-ci, n'apparaît pas justifié ou opportun. Il n'apporterait pas la sécurisation juridique souhaitée des relations contractuelles et serait une source de complexification de notre droit social.

La reconnaissance du statut de salarié pour les travailleurs des plateformes, sous la forme d'une présomption (légale) de contrat de travail comme pour d'autres professions dans la partie septième du code du travail, pourrait être la solution la plus simple et celle qui réglerait tout, en apparence au moins : ces travailleurs jouiraient des droits et protections des salariés ; un dialogue social se déroulerait au sein des plateformes comme dans une entreprise ordinaire moyennant d'éventuelles adaptations nécessaires ; le statut des travailleurs en cause serait clarifié et la sécurisation juridique des relations contractuelles assurée. Il peut, enfin, être considéré que la qualification juridique correspondrait à la situation réelle de ces travailleurs.

Une telle solution ne pourrait toutefois être adoptée que pour les travailleurs de certaines plateformes, ceux dont la plateforme organise effectivement le travail, c'est-à-dire détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixe son prix. Il serait plus difficile de l'étendre à ceux des travailleurs de plateformes pour lesquels la plateforme sert simplement d'intermédiaire (de mise en re-

<sup>96</sup> La proposition formalisée est reproduite en *annexe 4*.

lation par voie électronique), même si une forme de subordination algorithmique n'est jamais tout à fait absente pour ces travailleurs.

Cela étant, Il est permis de se demander si le statut de salarié est parfaitement adapté à la forme de travail dont s'agit qui requiert souplesse et flexibilité et repose sur une certaine liberté d'accès et autonomie d'exercice. Pour ces motifs, et sans doute d'autres (comme ne pas contrarier un modèle économique nouveau et possiblement porteur d'emplois), le choix a été fait en 2016, poursuivi en 2019, d'initier une régulation du travail au sein des plateformes dans le cadre de la préservation d'un statut de travailleur indépendant pour les travailleurs des plateformes.

Beaucoup des études conduites sur le sujet s'accordent aujourd'hui à considérer, comme on l'a vu précédemment, que le problème de ces travailleurs n'est pas leur statut mais l'étendue de leurs droits et protections. Aussi peut-il être opportun de renforcer, par la loi et un dialogue social à mettre en place, le socle de droits dont ils bénéficient (pour faire converger leur situation vers celle des salariés), mais sans nécessairement remettre en cause leur statut de travailleur indépendant.

D'où une option possible pour le maintien d'un statut de travailleur indépendant, et donc du *statu quo*, mais avec une tentative de sécurisation juridique des relations contractuelles dans les conditions suggérées, à l'effet de réduire l'insécurité juridique actuelle et le risque de requalification<sup>97</sup>.

Reste qu'aucune de ces quatre solutions n'est réellement satisfaisante, ne permettant pas tout à la fois de garantir les droits des travailleurs, l'autonomie d'exercice et de sécuriser les relations contractuelles.

Il est cependant apparu que certains modes d'exercice peuvent combiner avantageusement statut de salarié, autonomie d'exercice, et travail au sein des plateformes : c'est le portage salarial et le statut d'entrepreneur salarié associé à une coopérative d'activité et d'emploi. Aussi paraît-il nécessaire de creuser cette piste déjà évoquée pour en éprouver la faisabilité.

---

<sup>97</sup> Voir la proposition de nouvelle rédaction de l'article L. 7341-1 du code du travail en annexe.

## Partie 2 – Garantir les droits des travailleurs et sécuriser les relations par le recours à un tiers

Comme on vient de le voir, quatre voies existent théoriquement pour sécuriser les relations juridiques entre les plateformes et leurs travailleurs. Celle souvent mentionnée du tiers-statut est en réalité une fausse bonne idée et doit être écartée. Les trois autres semblent toutes imparfaites pour des raisons différentes. Ce constat de la difficile sécurisation par le statut individuel des travailleurs, incite à la recherche d'une solution collective à un problème qui est – à y regarder de plus près – éminemment collectif.

Les plateformes numériques de travail sont en dernière analyse un système permettant l'appariement entre une multitude de besoins de mobilité, de livraison et une force de travail, ainsi que son encadrement. Le tarif des courses et la menace de déconnexion sont également des moyens pour la plateforme d'obliger les travailleurs individuels à maintenir une qualité *collective* de service (fiabilité, temps d'attente, etc.). Enfin, comme dans l'histoire du salariat, le constat peut être fait que la prévoyance individuelle atteint ses limites et doit laisser la place à des mécanismes de solidarité *collective* et de mutualisation.

Le recours à un tiers est de nature à satisfaire l'ensemble des objectifs poursuivis : extension des droits sociaux des travailleurs, préservation d'une autonomie d'exercice de l'activité, sécurisation des relations contractuelles. Mais avant cela, arrêtons-nous sur un constat, qui renforce l'opportunité de cette solution.

### 2.1. **UN CONSTAT : LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES SONT MOINS PROTÉGÉS QUE LES SALARIÉS**

Comme il l'a été vu plus haut, certains analystes estiment que la question du statut ne pourra être résolue seule, mais doit s'accompagner d'un progrès des droits et protections des travailleurs des plateformes, qui pourrait réduire les recours en requalification<sup>98</sup>. Nous traçons ci-après les grandes lignes du différentiel de droits et protection avec les salariés. Pour une comparaison plus exhaustive et détaillée, on peut se reporter à l'annexe 7 – Tableau comparatif des droits des salariés et des droits des travailleurs de plateforme.

Comme nous l'avons déjà écrit, ce comparatif ne doit pas être seulement regardé à l'aune des statuts juridiques. Les salariés sont subordonnés et se voient reconnaître des droits et garanties afférents à leur subordination, mais les travailleurs des plateformes tout indépendants qu'ils soient juridiquement, sont contraints dans l'exercice de leur prestation et sont économiquement dépendants. C'est pour cette raison que le législateur reconnaît aux travailleurs de plateformes tenues à une responsabilité sociale, des garanties spécifiques (voir *infra* 4.1.1). En particulier, les livreurs à vélo et les chauffeurs VTC, n'ont pas pu bénéficier de protections spécifiques face à la COVID-19 et tout au contraire, ont fait l'objet de dispenses particulières pour continuer à exercer au moment du couvre-feu.

<sup>98</sup> Voir par exemple en ce sens, le rapport de l'institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, avril 2019, p.143-144, 146-147. Également, rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, p. 43 et s.

### 2.1.1. Le principe de neutralité de la protection sociale par rapport au statut des travailleurs n'est aujourd'hui pas atteint

En matière de prestations sociales, les travailleurs des plateformes bénéficient de couvertures obligatoires du même type que celle des salariés concernant les prestations maladie en nature, maternité, famille, retraite de base et complémentaire, invalidité. Cependant :

- *Ce n'est pas le cas des prestations maladies en espèce, les indemnités journalières sont calculées à partir d'un revenu moyen sur trois ans, alors qu'ils connaissent souvent des parcours professionnels heurtés, contre trois à douze mois pour les salariés ;*
- *En matière d'accident du travail, alors même que les activités de livraison et de transport sont accidentogènes<sup>99</sup>, aucun dispositif obligatoire n'est prévu, seulement le recours facultatif, et mal connu par les intéressés, à une assurance volontaire (AVAT) ou privée ;*
- *La complémentaire santé est accessible, mais aucune prise en charge de la moitié de la cotisation par la plateforme n'est prévue, comme cela existe pour l'employeur.*

### 2.1.2. Le différentiel en matière de conditions de travail est encore plus important

- *Si les travailleurs des plateformes ont le droit aux « mouvements de refus concerté de fournir leurs services » assimilables au droit de grève et si les plateformes contribuent à leur formation professionnelle, leurs relations collectives de travail se limitent au droit de constituer une organisation syndicale ;*
- *Ils ne bénéficient pas de garanties face à une déconnexion abusive et l'allocation des travailleurs indépendants fait l'objet d'un nombre très faible d'ouvertures de droits (751 sur 2515 demandes)<sup>100</sup>. Les conditions d'accès à l'allocation sont en effet très restrictives (cessation d'activité par liquidation ou redressement judiciaire ; activité exercée pendant au moins 2 ans sans interruption ; les revenus issus de cette activité doivent être supérieurs à 10 000 euros par an ; ressources personnelles inférieures au RSA) pour une allocation mensuelle de 800 euros sur 6 mois, non renouvelable ;*
- *Aucune règle ne vient encadrer leur temps de travail ou de repos, ils n'ont pas de rémunération minimale, de congés payés, de droits d'alerte, de retrait ou de suivi de l'état de santé.*
- *Il n'existe pas non plus d'équivalent des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.*

## 2.2. LE RECOURS À UN TIERS POUR SALARIER LES TRAVAILLEURS PERMET DE RÉSOUDRE UNE ÉQUATION INSOLUBLE

### 2.2.1. Flexibilité et garantie des droits peuvent être conciliées collectivement

Une solution collective pour aligner les garanties de ces travailleurs sur celles des salariés, consiste à ajouter une tierce partie dans la relation entre la plateforme et ses travailleurs. Deux instruments juri-

<sup>99</sup> Le rapport IGAS-CGEDD de Amar et al (2018) sur *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, évoque la « sur-sinistralité probable des VTC », « pour partie liée au temps de travail et/ou de conduite ». L'expérience menée en Belgique par la coopérative SMART, qui a servi de tiers pour salarier entre 2015 et 2017 des livreurs de *Take Eat Easy* et *Deliveroo*, constituant l'une des seules sources d'information sur l'accidentologie des coursiers à deux-roues, a confirmé le caractère particulièrement exposé de cette activité.

<sup>100</sup> Au 16 novembre 2020 selon les données qui nous ont été communiquées par Pôle Emploi. Le principal motif de rejet est un revenu annuel minimal d'activité inférieur à 10 000 euros (427 rejets). Environ un tiers des travailleurs potentiellement éligibles ne renvoient pas le questionnaire qui leur a été adressé.

diques existent d'ores et déjà pour cette opération : la coopérative d'activité et d'emploi (CAE) et le portage salarial (présentés en partie 1). D'autres formes juridiques peuvent être utilisées<sup>101</sup>.

Il s'agit de fournir une sécurité au travailleur de plateforme :

- *Dans les deux cas, il est salarié vis-à-vis de la CAE ou de l'entreprise de portage. Cela lui permet d'accéder à l'assurance chômage, au régime général de la Sécurité sociale et de cotiser à ces régimes.*
- *Cela permet également d'accéder à un contrat à durée indéterminée (CDI), sans lequel l'accès au logement locatif est devenu difficile, particulièrement dans les métropoles où les travailleurs de plateformes de mobilité et de livraison exercent la plupart du temps.*
- *Cela permet également de régler la question du temps de travail et de repos, qui était difficilement soluble en l'état en raison de l'exercice sur plusieurs plateformes et du coût de recours à des dispositifs de suivi du temps de conduite. Il y avait également la difficulté de confier à des pouvoirs publics le soin de centraliser les données de toutes les courses afin de contrôler le respect de ces règles. Cette tâche peut en revanche être aisément confiée à la CAE et à l'entreprise de portage, dont la raison d'être est la gestion administrative de l'activité des entrepreneurs.*

La sécurité fournie par le portage et la CAE demeure cependant relative, car le salarié « porté » et l'entrepreneur salarié ne sont pas seulement les réalisateurs d'un travail, ils en sont aussi les fournisseurs. Dans le cadre salarial classique, il appartient à l'employeur de fournir le travail et au salarié de le réaliser. En portage ou en CAE, les travailleurs demeurent des « indépendants » au sens où ils supportent directement le risque économique de l'activité.

Les deux solutions de portage et de la CAE ont également pour avantage de préserver la flexibilité d'organisation :

- *Le travailleur en portage salarial ou en CAE n'a pas de réel lien de subordination vis-à-vis de son employeur légal. L'organisation de son travail n'est en rien assurée par son employeur légal, mais par la plateforme numérique.*
- *Son salaire est fonction du chiffre d'affaires qu'il apporte à la structure, après déduction des charges professionnelles et de la contribution au fonctionnement de la CAE ou du portage. Ce salaire évolue en fonction du chiffre d'affaires, grâce à sa répartition en une part fixe et une part variable.*

La CAE est cependant responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions en matière de durée du travail, de repos et de congés.

Pour décrire cette situation particulière, des auteurs parlent ainsi de « subordination volontaire »<sup>102</sup> ou « d'indépendance protégée »<sup>103</sup>. Un dernier considère enfin que :

*« L'absence de lien de subordination constitue l'anomalie et la puissance du modèle CAE. Si la subordination est rejetée, la réalité formelle du contrat de travail ne disparaît pas pour autant et les institutions qui lui sont rattachées peuvent toujours être activées. Mais comment rendre compte d'un salariat sans réel lien de subordination ? D'un salarié sans patron et prétendant néanmoins à bénéficier des droits sociaux, contrepartie de la subordination à l'employeur ? À la naissance des CAE, cette anomalie a été acceptée par les pouvoirs publics au nom du droit à l'expérimentation. Par la suite, le lien de subordination est reconnu par les pouvoirs publics en fonction de la forme de la rémunération, dès lors que les entrepreneurs n'établissent pas les factures en leur nom mais au nom de la coopérative et qu'ils ne perçoivent pas directement les honoraires correspondants à leurs prestations. Une solution formelle qui ouvre néanmoins la possibilité*

<sup>101</sup> Par exemple : association, SCOP, SCIC, du moment qu'elles présentent de fortes garanties financières au travailleur qu'elles se proposent de salarier.

<sup>102</sup> Elisabeth Bost, *Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Valence, Éditions Repas, 2011, p.165

<sup>103</sup> Fanny Darbus, « Les usages sociaux d'un salariat libéral. Le cas des coopératives d'emploi et de leurs entrepreneurs-salariés », *Colloque Flexsécurité en France*, Université de Marne-la-Vallée, décembre 2006.

de concevoir les droits sociaux non plus comme une contrepartie du consentement à l'assujettissement, mais comme mutualisation des risques. Dans le modèle de la CAE, s'il n'y a pas de patron, le fait que le porteur de projet demande son adhésion à une CAE revient à faire acte d'une « subordination volontaire », mais dans le sens d'une dépendance vis-à-vis du collectif. »<sup>104</sup>.

Pour toutes ces raisons, ces deux formes d'exercice du travail au sein des plateformes numériques est mis en avant par plusieurs études<sup>105</sup> comme « permettant de concilier le modèle économique des plateformes, le souhait d'autonomie des travailleurs et une protection sociale adéquate »<sup>106</sup>. Toutes ces publications se bornent à « faire connaître » ou à « encourager » ces deux modalités d'organisation. Face à l'impasse du tiers statut et à une sécurisation individuelle très incertaine, la question n'est plus seulement d'encourager, mais de faire du recours à un tiers pour salarier le travailleur, la forme normale d'exercice professionnel avec les plateformes de mobilité, car la seule à même de concilier la flexibilité et la garantie des droits. La relation directe entre la plateforme et un travailleurs indépendant sans protection et supportant la plupart des risques de l'activité deviendrait alors l'exception, soumise à certaines conditions.

### 2.2.2. Le statut des coopératives d'activité et d'emploi est immédiatement mobilisable

Le statut d'entrepreneur salarié au sein d'une coopérative d'emploi et d'activité a déjà été exposé (*supra* 1.3.3). Cette solution présente de nombreux avantages et ne nécessite pas d'ajustements juridiques. Elle a aussi le mérite de se rattacher à une pratique existante dans le secteur T3P, puisque la profession d'exploitant de taxi peut être assurée par une société coopérative ouvrière de production (SCOP) (L. 3121-1-2 du Code des transports). C'est le cas d'un groupement d'intérêt économique en région parisienne qui compte plus de mille conducteurs taxis, mais aussi dans toute la France. La confédération générale des SCOP exprime une réserve quant au développement de coopératives servant d'interface entre les plateformes du numérique et leurs travailleurs. L'émergence de petites coopératives réellement concurrentes des grandes plateformes – comme les *Coursiers bordelais* fondée en 2017 et recrutant en CDI – semble constituer une formule plus ambitieuse, le modèle d'affaires n'étant pas dépendant des grandes plateformes.

Les deux formules coopératives ne doivent pas être opposées. Le recours à des CAE comme interfaces entre la plateforme et le travailleur n'empêchera en rien le développement de coopératives indépendantes et concurrentes des plateformes. Bien au contraire, nous pensons que les CAE pourront dans certains cas servir de tremplin à la constitution de telles coopératives : les travailleurs groupés dans une CAE d'interface, habitués à mutualiser leurs frais et à s'entraider, peuvent vouloir aller plus loin et lancer en parallèle des coopératives indépendantes et concurrentes des plateformes. Vu le nombre de travailleurs qui se grouperont en CAE d'interface, cela pourrait permettre l'émergence de coopératives atteignant une taille critique les rendant capables de concurrencer localement les plateformes géantes<sup>107</sup>. Pour tous ceux qui ne se sentent pas d'entreprendre de cette façon, la CAE servira toujours de moyen de sécurisation de leurs droits et protections.

Dans l'immédiat, l'usage des CAE pour les travailleurs des plateformes, comme dans le portage, bute sur deux obstacles pratiques : le manque d'une véritable impulsion politique et le besoin d'un sou-

<sup>104</sup> « Entrepreneur-salarié » in Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud, Frédéric Rey, Cyprien Tasset. *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*. Teseo, 678 p., 2019,

<sup>105</sup> Conseil national du numérique, *Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires, rapport remis à la ministre du Travail et de l'Emploi*, janvier 2016 ; N. Amar et L-C Viossat, *Les Plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, mai 2016, p. 59 ; CESE, « Les nouvelles formes du travail indépendant », Avis du CESE, rapporteur Sophie Thiéry ; Conseil d'État, Étude annuelle 2017, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner « l'ubérisation »*, La Documentation française, p. 131 ; IGAS et CGEDD, *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, décembre 2018 ; J. Giusti et T. Thévenoud, *Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative*, Fondation Jean Jaurès Éditions, janvier 2020.

<sup>106</sup> Rapport de Mme Grelet-Certenais, op.cit. p. 21

<sup>107</sup> Les Coursiers bordelais comptent par exemple seulement cinq salariés

tien financier des pouvoirs publics et des plateformes (voir *infra* 2.3), afin de compenser le surcoût que représente la contribution au fonctionnement de la CAE, qui ne doit pas réduire le revenu du travailleur.

### 2.2.3. La structuration par le portage salarial nécessite certains ajustements juridiques

L'accès des travailleurs de plateformes de mobilité au portage salarial nécessiterait de modifier la réglementation actuelle du portage salarial (L. 1254-2 du code du travail). Les conditions et interdictions de recours au portage ont pour effet d'en réduire très sensiblement le champ d'application, de le limiter à certains travailleurs qualifiés (aptes à convenir des conditions d'exécution de la prestation et de son prix) et d'exclure de son champ d'application certaines activités (comme les activités de services à la personne).

Il conviendrait donc pour que le portage salarial puisse être appliqué à ceux des travailleurs des plateformes les plus précaires et vulnérables et à celles des plateformes qui proposent et organisent des prestations standardisées, que les conditions de recours au portage salarial soient sensiblement assouplies et élargies, tout en veillant à ce que cet élargissement du portage salarial ne crée pas une concurrence à l'intérim, ni un effet de substitution à l'emploi internalisé (en contrat à durée déterminée notamment).

D'abord, le portage salarial a été pensé pour des cadres avec un certain degré d'autonomie et un chiffre d'affaires élevé. L'accord du 24 juin 2010 relatif au portage salarial, dont les dispositions ont été reprises dans le code du travail par l'ordonnance du 2 avril 2015, prévoit que le salarié porté doit justifier d'un niveau d'expertise dans son domaine de compétence, d'une qualification élevée (qualification professionnelle de niveau III ou d'une expérience significative d'au moins trois ans dans le même secteur d'activité selon la CCN de 2017), d'autonomie suffisante pour rechercher des clients (démarchage des « entreprises clientes ») et d'autonomie pour l'organisation de son temps de travail.

Un travailleur indépendant qualifié dont l'activité est indépendante de conditions fixées par la plateforme en ce qui concerne les conditions d'exécution de la prestation et de son prix et qui n'a besoin d'elle que pour la mise en relation peut d'ores et déjà opter pour le portage. L'activité sur les plateformes de mobilité ne répond pas à l'exigence d'expertise et de qualification professionnelle, les travailleurs sur ces plateformes n'ayant pas à faire valoir de qualification particulière ou de diplôme. Les requalifications en statut de salarié reposent d'ailleurs sur la prestation standardisée définie de façon unilatérale par la plateforme, accessible même à de faibles niveaux de qualifications (voir *infra*, partie 1).

Ensuite, les conditions de niveau de rémunération attachées au portage devront être assouplies. L'entreprise de portage doit actuellement verser au salarié porté, une rémunération fixe minimale d'une part<sup>108</sup> et une indemnité d'apport d'affaire de 5 % de la rémunération d'autre part. Le principe de rémunération minimale et le niveau actuel sont une conséquence du profil de cadre qualifié des salariés portés. Ils devront être profondément révisés pour correspondre aux besoins et aux profils des travailleurs des plateformes.

Ces modifications des conditions de recours au portage salarial doivent toutefois éviter d'ouvrir une brèche pour des situations classiques de secteurs salariés. En effet, le recours par une entreprise cliente à un prestataire commercial par exemple à un salarié porté, peut donner lieu à des abus manifestes relevant du travail illégal (risques de fausse externalisation, de travail dissimulé et de marchandage). Pour cette raison, les assouplissements ici proposés ne doivent intervenir que dans le cadre d'une prestation avec les plateformes définies à l'article L. 7342-1 du Code du travail.

<sup>108</sup> Rémunération définie par accord de branche étendu, à défaut la rémunération brute minimale hors indemnité est de l'ordre de 2 500 € par mois pour une activité équivalent temps plein (75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale).

#### 2.2.4. Un avantage immédiat : l'accès à l'activité partielle

L'entrée des travailleurs des plateformes dans les dispositifs de portage ou de CAE leur ouvre les mêmes droits et cotisations que les salariés. Comme toute option de prévoyance, elle entraîne un renoncement immédiat de revenu net au profit de garanties futures et potentielles (en matière de retraite, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de chômage). En dépit des mesures d'équilibrage proposées (infra, 2.3), la perte immédiate de pouvoir d'achat pourra être difficilement vécue par des travailleurs effectuant pour certains des horaires hebdomadaires très importants dans le but de rembourser des emprunts et d'atteindre une rémunération suffisante. L'accès à l'avantage immédiat que représente le travail partiel pourra rendre plus désirable cette mesure de progrès social<sup>109</sup>.

Dans le cadre de la gestion de la crise du Coronavirus, les pouvoirs publics ont pris des mesures pour faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle. En cas d'activité partielle, les salariés ont une perte de salaire compte tenu de la réduction de leur temps de travail. Ils sont donc indemnisés par l'employeur qui perçoit, en contrepartie, une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unedic.

Les travailleurs indépendants que sont les travailleurs des plateformes constituent une population particulièrement fragilisée par la crise économique. Contrairement aux salariés éligibles à l'activité partielle, ils ne bénéficient pas immédiatement d'un dispositif de maintien du revenu. Une enquête auprès des micro-entrepreneurs<sup>110</sup> montre par exemple que seuls 7% d'entre eux ne prévoient pas de baisse de leur chiffre d'affaires entre avril-mai 2020 par rapport à 2019 et que plus de la moitié prévoient une baisse de 100% de leur chiffre d'affaires, tandis qu'un quart prévoit une baisse de l'ordre de 75%. Sur le marché des VTC, le directeur général d'Uber a déclaré aux analystes financiers que les réservations sur sa plateforme avaient baissé de 60 à 70 % sur certains marchés<sup>111</sup>.

Les travailleurs de plateformes peuvent accéder au « fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation »<sup>112</sup>.

Il faudrait étudier si l'accès à l'activité partielle est plus intéressant pour les travailleurs des plateformes. L'activité partielle présente à tout le moins l'intérêt, au contraire du fonds de solidarité, d'être une mesure de droit commun et non une mesure exceptionnelle et donc d'être mobilisée en dehors des périodes extraordinaires.

En effet l'article 6 de l'ordonnance du 16 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19, a étendu le travail partiel à de nouveaux bénéficiaires et notamment au portage salarial : « les salariés portés titulaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent également être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente ». En cas de recours à un CDI de portage salarial par les travailleurs des plateformes, ceux-ci pourraient donc a priori accéder à l'activité partielle. Il faudrait prouver que les missions auprès des plateformes ont été reportées ou annulées en raison de la crise sanitaire. Comme les autres salariés en activité partielle,

<sup>109</sup> Cet accès à l'activité partielle bute cependant actuellement dans le cas de la coopérative de taxis GESCOPI : les chauffeurs doivent-ils bénéficier du fonds d'indemnisation ou de l'indemnité d'activité partielle ?

<sup>110</sup> « Les autoentrepreneurs face au Coronavirus » sondage réalisé par la Fédération Nationale des Autoentrepreneurs entre le 08 et le 10 avril 2020.

<sup>111</sup> Un média américain rapporte une baisse estimée à 94% sur cette même plateforme en quatre semaines, à partir des données anonymisées de 20 000 utilisateurs. Voir *Brutal chart shows just how much Uber's core ride-hailing business has been hollowed out by coronavirus in the US*, Business Insider, 31 mars 2020.

<sup>112</sup> Décret n° 2020-1328 du 2 novembre 2020. Son premier volet ouvre une aide d'un montant égal à la perte déclarée de chiffre d'affaires en mars, avril et mai 2020, dans la limite de 1 500 €. Il a été prolongé jusqu'à la fin de l'année pour soutenir les activités les plus touchées par le Covid, notamment les activités en amont ou en avant de l'hôtellerie, restauration, cafés, tourisme, événementiel, sport et culture, dont les VTC font notamment partie. Les chauffeurs doivent cependant avoir subi 80% de perte de chiffre d'affaires durant la période de confinement. Pour le second volet, les entreprises de transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) appartiennent au secteur « S1 ». Par conséquent pour le mois d'octobre dans les zones de couvre-feu, les entreprises ayant perdu plus de 50 % de chiffre d'affaires pourront recevoir une aide compensant cette perte jusqu'à 10 000 €. En dehors des zones de couvre-feu, une perte entre 50 et 70 % de chiffre d'affaires ouvre une aide égale à la perte jusqu'à 1 500 € et une perte supérieure à 70% ouvre une aide jusqu'à 10 000 €, dans la limite de 60 % du chiffre d'affaires mensuel. Pour novembre, elles bénéficieront d'une aide égale à la perte de chiffre d'affaires dans la limite de 10 000 euros.

ils seraient alors indemnisés à hauteur de 70 % du salaire brut par heure chômée (soit environ à 84 % du salaire net horaire), la base de calcul étant la moyenne mensuelle des heures travaillées au cours de la précédente année civile<sup>113</sup>.

Les entrepreneurs salariés des CAE sont également concernés par les mesures de activité partielle, puisqu'ils bénéficient de l'ensemble des avantages légaux accordés aux salariés (art. L. 7331-1 et art. L. 7332-2, al. 2 du code du travail). L'indemnité est calculée à partir de la rémunération fixe que l'entrepreneur salarié aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle, à laquelle s'ajoute la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels, perçus au cours des 12 derniers mois. L'ensemble des règles et modes de calcul (notamment de conversion de la rémunération en équivalent heures et de détermination du salaire de référence) est exposé dans un « Questions-réponses » du Ministère du travail<sup>114</sup>. Ce document fournit même deux exemples :

- *Exemple 1, pour une rémunération supérieure au SMIC mensuel : un entrepreneur salarié ayant perçu une rémunération de 30 000 euros (fixe + variable) au cours des 12 derniers mois, soit 2 500 euros en moyenne par mois et subissant un manque à gagner de 1000€ pendant la période d'activité partielle du mois d'avril, sera par exemple indemnisé à hauteur de 70%, soit 700€<sup>115</sup>.*
- *Exemple 2, pour une rémunération inférieure au SMIC mensuel : un entrepreneur salarié ayant perçu une rémunération de 15 000 euros (fixe + variable) au cours des 12 derniers mois, soit 1 250 euros en moyenne par mois et subissant un manque à gagner de 350€ pendant la période d'activité partielle du mois d'avril, sera davantage indemnisé par heure, pour un total de 276,9€ afin de respecter le salaire minimum horaire à hauteur de 70%, soit 700€<sup>116</sup>.*

Il existe d'autres dispositifs réservés aux salariés comme le compte pénibilité, devenu compte professionnel de prévention (C2P), qui deviendraient accessibles aux travailleurs sur plateformes recourant à un tiers. Le travail de nuit, très fréquent chez les chauffeurs VTC est par exemple un critère de pénibilité lié aux rythmes de travail, donnant lieu à l'accumulation de points « pénibilité » dans ce compte. Ces points permettent par exemple de partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

## 2. 3. UNE OBLIGATION DE STRUCTURATION PROGRESSIVE ET LAISSANT LE CHOIX ENTRE PLUSIEURS FORMULES

### 2.3.1. Une obligation progressive

Rendre obligatoire cette structuration par la CAE<sup>117</sup> ou le portage dès le premier jour d'exercice du travail sur les plateformes serait contreproductif. Une telle obligation générale serait en pratique difficile à mettre en œuvre et constituerait un obstacle à l'entrée, contraire à l'usage actuel.

<sup>113</sup> Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

<sup>114</sup> Questions-réponses IAE / EA / PEC / GEIQ / Coopératives d'activité et d'emploi. Dernière mise à jour : le 25/05/2020. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-qr-employeurs-inclusifs.pdf>

<sup>115</sup> Taux horaire de base : 2 500 € / 151,67 heures = 16,48 €  
 Nombre d'heures indemnisables : 1 000 € / 16,48 € = 60,68 heures  
 Montant de l'allocation : (70 % x 16,48 €) x 60,68 heures = 700 €

<sup>116</sup> Taux horaire de base : 1 250 € / 123,16 heures = 10,15 €  
 Nombre d'heures indemnisables : 350 € / 10,15 € = 34,48 heures 70% x 10,15€ = 7,11 €.  
 Ce taux d'allocation étant inférieur au taux horaire plancher fixé à 8,03 €, c'est ce taux plancher qui doit être appliqué.  
 Montant de l'allocation : 8,03 € x 34,48 heures = 276,90 €

<sup>117</sup> C'est le sens de la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques, texte n°155 (20192020) de Mmes Monique Lubin, Nadine Grelais-Certenais, MM. Olivier Jacquin, Patrick Kanner, Jacques Bigot et plusieurs de leurs collègues, déposé au Sénat le 28 novembre 2019.

Il est cependant possible de rendre obligatoire le recours à une tierce partie coopérative ou société de portage, pour salarier le travailleur, au terme d'une période d'installation de 6 à 12 mois. Les travailleurs qui seraient seulement de passage, qu'une procédure de structuration via le portage ou la CAE lèserait, peuvent ainsi conserver une grande souplesse d'entrée et de sortie dans cette activité. En contrepartie, il est clair pour tous que passée cette période d'installation, l'engagement dans cette voie professionnelle devient plus sérieuse et nécessite une structuration.

Il est donc proposé que cette structuration soit obligatoire au terme de 12 mois d'activité et 20 000 euros de chiffre d'affaire<sup>118</sup> pour les chauffeurs VTC et les moniteurs indépendants d'auto-école. Pour la livraison de repas et la logistique urbaine, qui a un *turnover* plus important, il est proposé que cette obligation s'applique au bout de 6 mois et d'un certain niveau de chiffre d'affaires<sup>119</sup>.

Cette condition de chiffre d'affaires, correspondant à peu près à une activité hebdomadaire de 17,5 heures, permet de préserver la souplesse d'exercice pour les travailleurs dont l'activité, toutes plateformes confondues, correspond à un temps partiel.

Cette obligation concernera par conséquent seulement les travailleurs des plateformes, qui vivent de cette activité de façon non accessoire depuis plus d'un an et qui comptent continuer à le faire.

Un tel mécanisme est pratiqué dans le secteur des plateformes numériques par la société danoise *Hilfr*, présente dans le secteur du nettoyage, qui propose la coexistence de deux statuts, indépendant et salarié. Les travailleurs qui le souhaitent, qui ont déjà effectué plus de 100 heures et qui sont en situation de dépendance, se voient octroyer des droits identiques à ceux des salariés. Ce modèle a attiré l'attention, notamment de la Confédération autrichienne des syndicats, qui l'a proposé en Autriche en 2018.

La comparaison avec le cas *Hilfr* est relative : il s'agit de la convention collective d'une plateforme et non d'une politique gouvernementale ; l'employeur légal dans le cas danois est directement la plateforme et non une tierce partie. Mais c'est le mécanisme progressif qui est intéressant : il présente l'avantage de ne pas pénaliser les individus qui démarrent leur activité de façon flexible, tout en garantissant aux autres le solide socle de droits associés au salariat.

### 2.3.2. Une obligation d'affiliation laissant le choix entre plusieurs formules

Les difficultés soulevées par une structuration obligatoire via un tiers sont de plusieurs ordres<sup>120</sup> :

- *L'adhésion à une coopérative implique un engagement volontaire et durable, en vertu du premier principe de la Déclaration sur l'identité coopérative<sup>121</sup> d'adhésion volontaire et ouverte ;*
- *Cette adhésion ne correspondrait pas nécessairement au choix de certains travailleurs de plateformes qui peuvent lui préférer la qualité de travailleur indépendant ;*
- *Il a également été objecté que « les problématiques soulevées par le développement de l'économie des plateformes ne semblent pas pouvoir trouver une réponse unique, en raison de la diversité des acteurs et de leurs situations aussi bien que des enjeux en matière d'emploi »<sup>122</sup>*
- *La CAE ne serait pas adaptée à une activité très ponctuelle et faiblement rémunérée.*

Cette dernière objection nous semble résolue par l'aspect progressif de l'obligation qui vient d'être abordé : une activité ponctuelle et faiblement rémunérée n'entrera pas dans le champ de cette

<sup>118</sup> Ce qui correspond à 47 semaines de 17,5 heures au chiffre d'affaire médian déclaré par Uber.

<sup>119</sup> Niveau de chiffre d'affaires à déterminer, comme dans le cas des VTC, sur la base de 47 semaines de 17,5 heures au chiffre d'affaires média estimé pour cette activité.

<sup>120</sup> Hormis les difficultés juridiques, que nous abordons dans la partie 2.2.4

<sup>121</sup> Adopté en 1995 par l'Alliance Coopérative Internationale, voir notamment [www.ica.coop](http://www.ica.coop)

<sup>122</sup> Motif de rejet de la proposition de loi susmentionnée. Voir le rapport de Mme Grelet-Certenais, op.cit. p. 21

obligation. Le principe de l'adhésion libre serait un obstacle si la CAE était la seule option. Dès lors que l'obligation n'est pas spécifique et laisse le choix de plusieurs formules entre la CAE, la société de portage ou d'autres tiers présentant des garanties financières<sup>123</sup>, l'adhésion à la CAE sera effectivement libre et optionnelle.

Le principe du recours obligatoire à un tiers a par ailleurs déjà été mis en œuvre au Portugal : la loi de 2018 définissant le statut des travailleurs des plateformes VTC<sup>124</sup> oblige les plateformes à passer par des « opérateurs », entreprises intermédiaires entre elles et les plateformes. Elle interdit par conséquent aux plateformes de contracter directement avec des chauffeurs. La loi introduit en outre une présomption de salariat entre les chauffeurs et les opérateurs.

L'objection d'un supposé souhait de demeurer en statut d'indépendant pourrait être invoquée pour de nombreuses obligations légales (obligation d'assurance, vaccinale, de cotisation, etc.) : la question devient dès lors l'existence de motifs d'intérêt général justifiant cette structuration obligatoire à l'issue d'une période d'installation. Un premier motif d'intérêt général est la garantie des droits de ces travailleurs, dont la protection sociale et les garanties en matière de santé et sécurité au travail sont inférieures à celles des salariés. Ce problème est souvent écarté au motif qu'ils exercent une activité à temps très partiel à côté d'un emploi ou d'études, ou bien encore pour une courte durée de manière transitoire. L'obligation progressive de structuration ne changera rien pour ces personnes de passage ou exerçant l'activité comme appoint, puisque l'obligation porte uniquement sur des travailleurs au moins à mi-temps et au-delà d'une période d'installation de 6 à 12 mois. Ceux pour qui l'activité est ponctuelle ou d'appoint ne sont pas concernés. Une partie des travailleurs exerce à temps partiel sur une plateforme donnée, mais l'agrégation des temps de travail toutes plateformes confondues est parfois élevée<sup>125</sup>.

D'autres motifs d'intérêt général nous semblent justifier cette obligation de structuration : elle permettra une prévention de la fraude fiscale, comme les Centres et associations de gestion agréée le font vis-à-vis des professions libérales. Cette structuration permettra également de lutter plus efficacement contre la fraude à la licence VTC.

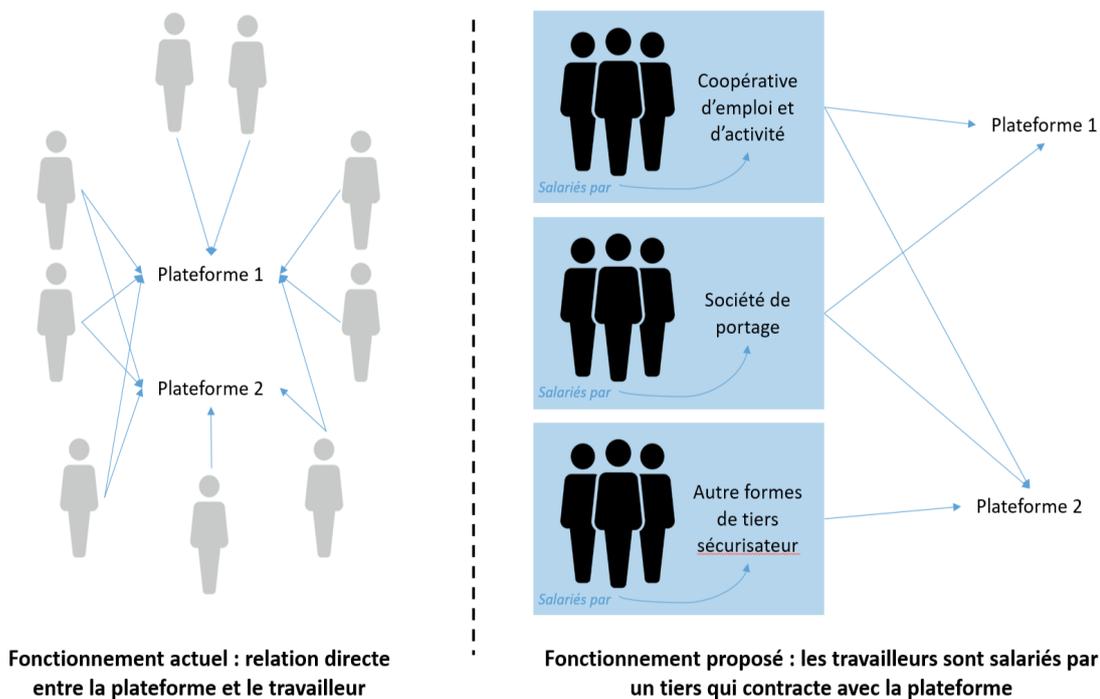
L'objection soulevée au Sénat, de l'inadéquation d'une réponse unique à une diversité d'acteurs et de situations, n'est pas de mise pour l'obligation ici recommandée, car le périmètre de l'obligation est restreint de deux manières. D'abord, elle est appliquée seulement aux plateformes qui occupent une grande partie des discussions – la livraison, le transport de personnes et les auto-écoles – secteurs qui ont une certaine cohérence et voient déjà fonctionner des coopératives. Ensuite, le caractère progressif de l'obligation après une période d'installation donne lui aussi une cohérence aux travailleurs concernés par l'obligation : seuls ceux pratiquant au moins à mi-temps et depuis une certaine durée, sont concernés.

<sup>123</sup> Ce peuvent être des notamment des associations, SCOP ou SCIC.

<sup>124</sup> *Lei nº 45/2018 Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.*

<sup>125</sup> Ainsi aux États-Unis, bien que Uber déclare 81% de ses chauffeurs à temps partiel et que Lyft indique que 91% de ses chauffeurs travaillent moins de 20 heures par semaine, l'étude de Parrott et Reich (2018) qui a eu recours aux données compilées par l'autorité de régulation de la ville de New York, a montré que les chauffeurs travaillent à temps plein dans 60 à 65% des cas. Voir Catherine Sauviat, « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain », *Chronique internationale de l'IREs*, n°168, décembre 2019.

**Recommandation 2. Rendre obligatoire après 6 à 12 mois d'exercice au moins à mi-temps, sur les plateformes tenues à une responsabilité sociale, le recours à un tiers, notamment une entreprise de portage salarial ou une coopérative d'activité et d'emploi**



## 2. 4. TROUVER L'ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE CETTE SÉCURISATION COLLECTIVE

La plupart des difficultés soulevées par le recours obligatoire à une tierce partie, notamment coopérative d'activité ou portage, sont résolues en rendant l'obligation progressive et au choix entre plusieurs formules. La question de l'équilibre économique demeure cependant : le recours à un tiers renforcerait selon certains le risque de précarisation en ajoutant un nouvel intermédiaire qui ferait baisser le revenu du travailleur. Écartons la diminution de rémunération nette qui pourrait survenir du fait des cotisations sociales du régime général associées à cette option. La volonté de renforcer la protection sociale des travailleurs des plateformes, implique en effet de retenir comme seul indicateur la rémunération brute, les cotisations sociales devant être comprises comme partie du salaire dont le travailleur bénéficie via les prestations sociales qui lui sont ainsi ouvertes<sup>126</sup>. Il subsiste néanmoins une perte de rémunération brute en raison des frais de gestion prélevés par le tiers.

La contribution à la coopérative et les frais de portage représentent en général entre 7 et 10% du chiffre d'affaires. Ces contributions servent à financer la gestion administrative de l'activité, ainsi qu'une variété de services selon les formules, comme l'assistance juridique, des frais d'assurance, des locaux, des systèmes d'échange de compétences et de services, etc.

<sup>126</sup> Le Haut conseil au financement de la protection montrait d'ailleurs dans un rapport de 2016 et à nouveau en 2020, un constat d'iniquité entre salariés et travailleurs indépendants dans le taux effectif de prélèvement.

Nous avons identifié trois facteurs susceptibles de réduire des niveaux de contribution, afin de faciliter le passage en CAE ou en portage.

#### **2.4.1. Le partage des frais avec les plateformes**

Les 7 à 10% de frais de structure résultant du recours à un tiers, doivent être rapprochés du montant de la commission prélevée par les plateformes, qui est compris entre 20 et 25 % du chiffre d'affaires.

Des chauffeurs VTC auraient obtenu en se regroupant en coopérative, notamment à Madrid, une diminution du montant de la commission prélevée par la plateforme. Celle-ci peut en effet trouver un intérêt à négocier en direct avec une coopérative le montant de la commission en échange d'une prise en charge de certains coûts dont la plateforme a aujourd'hui la charge : assurances, frais de gestion et de logistique, sans parler de la sécurisation juridique des relations contractuelles avec les travailleurs. Le recours au tiers, emportant l'accès à la protection sociale et au chômage pour les travailleurs, pourrait réduire les demandes de requalification vers le salariat au sein de la plateforme. Celle-ci pourrait par conséquent trouver un intérêt à réduire sa commission afin de rendre économiquement plus solide le recours au tiers, en évitant des frais de procès.

Si les plateformes refusent par la négociation toute forme de partage de frais avec les tiers, le législateur peut intervenir pour parvenir à cette fin. L'article 15 de la loi portugaise susmentionnée a par exemple plafonné la commission d'intermédiation des plateformes. Rien n'empêche le législateur français de suivre cet exemple et de prévoir une commission réduite de 4 ou 5% pour les livreurs et chauffeurs répondant aux mêmes critères que l'obligation de structuration collective : 6 à 12 mois d'ancienneté au moins à mi-temps. Cette commission réduite possède d'ailleurs une cohérence économique : les plateformes ont intérêt pour leur qualité de service à fidéliser des travailleurs dotés d'une certaine expérience sur l'activité.

**Recommandation 3. Missionner l'autorité de régulation des plateformes (voir infra, 4e partie) à l'effet d'organiser une négociation avec les plateformes sur le partage des frais de structuration collective via le recours à un tiers**

#### **2.4.2. L'incitation fiscale**

Si les plateformes tenues à une responsabilité sociale peuvent trouver leur intérêt dans la structuration du secteur via un tiers salariant les travailleurs, c'est aussi le cas de la puissance publique.

Compte-tenu de la faible connaissance par les travailleurs des plateformes de leurs obligations sociales et fiscales, un rapport sénatorial<sup>127</sup> recommandait de rendre obligatoire le mandatement<sup>128</sup> par les travailleurs d'une des plateformes sur lesquelles ils opèrent afin qu'elles réalisent pour leur compte les démarches déclaratives de début d'activité, de déclaration du chiffre d'affaires ou des recettes réalisés par son intermédiaire ainsi que le paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale auprès des organismes de recouvrement concernés. L'objectif de prévention fiscale ici poursuivi est louable, mais plutôt que d'imposer une nouvelle obligation, il pourrait être réalisé directement par le tiers dans le schéma recommandé dans ce rapport. Cette option présente également l'avantage de réduire la dé-

<sup>127</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, mai 2020

<sup>128</sup> Introduit par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, à l'article L. 613-6 du code de la sécurité sociale.

pendance à la plateforme, que le mandatement viendrait au contraire renforcer. La structuration par le tiers pourrait en outre renforcer la lutte contre la fraude.

Ces deux avantages contribueraient à la bonne gestion des deniers publics, ce qui peut – outre l’objectif de sécurisation des travailleurs des plateformes – justifier une incitation fiscale à la structuration par un tiers, à l’image de ce qui existe pour les Centres et associations de gestion agréés vis-à-vis des professions libérales. Les professionnels recourant à ces organismes se voient exonérés de la majoration de 25% des bénéfices industriels et commerciaux, non commerciaux ou agricoles<sup>129</sup>, en raison de la participation de ces organismes à la prévention fiscale et de la prévention des difficultés économiques.

Il est certes à noter la suppression progressive entre 2020 et 2023 de ces avantages à l’adhésion à un organisme de gestion agréé<sup>130</sup>. Consultée sur ce point, la Direction de la Législation fiscale a avancé la volonté de ne pas tenir captifs les chefs d’entreprises vis-à-vis de structures de conseil. Ce motif de suppression ne nous semble pas rendre inopportune la recommandation du présent rapport de transposer le mécanisme d’incitation fiscale pour les travailleurs des plateformes recourant à un tiers pour les salarier. Ces travailleurs sont aujourd’hui bien davantage captifs des plateformes sur lesquelles ils opèrent et cet intermédiaire serait au contraire un moyen de les sécuriser en lissant leurs revenus et en leur permettant l’accès à une protection sociale.

### **Recommandation 4. Créer un avantage fiscal pour les travailleurs des plateformes recourant à la structuration par un tiers**

#### **2.4.3. S’appuyer sur la dynamique économique de structuration collective**

Au-delà de la participation financière des plateformes et de la puissance publique, la structuration collective des travailleurs des plateformes tenues à une responsabilité sociale, possède sa propre dynamique économique.

Il y a d’abord la déductibilité des frais professionnels. Il est possible dans le cadre d’une CAE ou du portage de déduire certaines charges exposées à titre professionnel<sup>131</sup>, alors que la déductibilité est forfaitaire et limitée dans le statut de l’auto-entrepreneuriat. Etant donné le poids des loyers ou de l’achat de véhicules pour les VTC, de leur maintenance et du carburant pesant très lourd dans l’économie d’un chauffeur, le différentiel peut être intéressant.

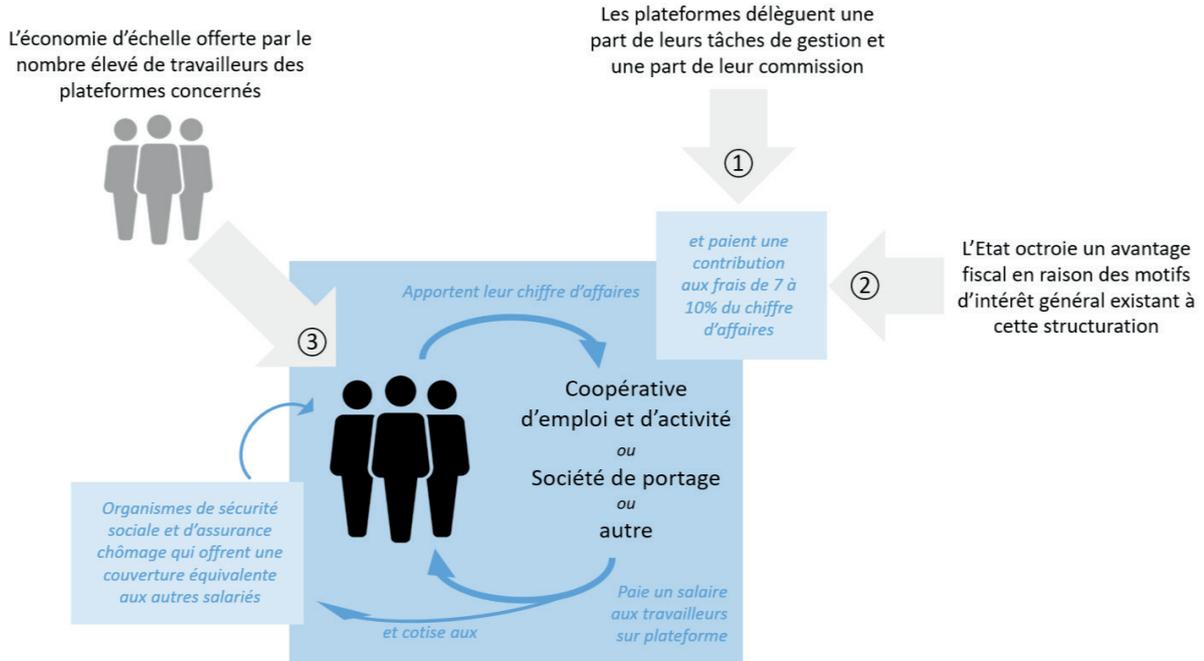
L’effet d’échelle ne doit ensuite pas être négligé. La généralisation de cette tierce partie pour les travailleurs des plateformes visés par le Code du Travail aboutira probablement à la formation de grandes CAE et de grandes sociétés de portage, capables de répercuter les économies d’échelle en baisses de frais de gestion. L’un des professionnels auditionnés par la mission fait état de plus de 500 chauffeurs intéressés pour se regrouper afin d’offrir collectivement leurs services aux plateformes. Avec l’obligation progressive, des milliers de travailleurs des plateformes seront concernés.

Face à la demande des travailleurs de plateformes de maintenir les frais de gestion à un niveau faible pour ne pas réduire leur pouvoir d’achat, il est probable que des offres de portage ou de CAE à bas coûts apparaissent, par exemple avec des locaux réduits, une plus grande digitalisation des tâches de gestion. En sens inverse des services complémentaires peuvent être développés pour diversifier l’activité et contribuer à sa rentabilité : offre de services de garages ou services de location de longue durée.

<sup>129</sup> En vertu de l’article 158,7 du Code général des impôts.

<sup>130</sup> Suppression prévue par l’article 7 du projet de loi de finances pour 2021.

<sup>131</sup> Sous un plafond de 30% du salaire brut versé.



L'équilibre économique du recours à un tiers

## 2. 5. GARANTIR LES DROITS DES TRAVAILLEURS EN DÉBUT D'ACTIVITÉ ET/OU À TEMPS PARTIEL

La solution d'une structuration collective par un tiers ne doit pas donner l'impression, par comparaison, de laisser sans cadre ni protection les travailleurs des plateformes en deçà de ces niveaux d'ancienneté et de chiffre d'affaires.

Il importe d'abord de rappeler que l'obligation de recourir à un tiers après 6 et 12 mois d'ancienneté au moins à mi-temps, ne lèse en rien ceux qui ne sont pas concernés par cette obligation. Ils demeurent dans la même situation que tous les travailleurs des plateformes aujourd'hui. S'ils persistent dans cette activité ou augmentent leur chiffre d'affaires, ils seront alors concernés par l'obligation. Rien ne les empêche cependant d'aller au-devant de cette obligation : s'ils savent qu'ils vont pratiquer cette activité dans la durée, ils peuvent recourir à un tiers dès le premier jour. Il est en outre probable que le collectif formé au sein des coopératives attire les débutants à la recherche de conseils.

Cette structuration collective et progressive ne doit cependant pas freiner la définition d'un socle minimal de droits, par la définition d'un droit commun du travail (voir *infra* partie 5) et de droits attachés à tous les travailleurs des plateformes.

Pour les travailleurs des plateformes n'accédant pas encore de façon obligatoire aux garanties du salariat par le recours à un tiers, des dispositions minimales pourraient être ajoutées en matière de protection sociale :

- Le récent rapport du Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS) envisage dans sa recommandation n°19, « un rattachement au régime général via l'article L. 311-3 ciblé, dans un premier temps, sur les travailleurs des plateformes de mobilité »<sup>132</sup>. L'article L311-3 du code de la sécurité sociale

<sup>132</sup> Haut conseil du financement de la protection sociale, *Rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendants*, 24 septembre 2020, p.128.

permet en effet d'assujettir des travailleurs indépendants au régime général de la Sécurité sociale, comme c'est le cas des gérants minoritaires. Comme évoqué par le HCFIPS, ce recours dissocie code du travail et code de la sécurité sociale : certains professionnels sont considérés comme dépendants au regard de la sécurité sociale, sans être salariés d'après le Code du travail. Ce dispositif contraint cependant de déterminer l'assiette sur laquelle seront assis les prélèvements sociaux, à la fois ceux dus par le travailleur indépendant, et ceux à la charge de la plateforme. Le Haut conseil envisage également la création d'une contribution forfaitaire à la charge des plateformes, en fonction notamment de leur chiffre d'affaires, sur le modèle de la contribution des diffuseurs pour le régime des artistes auteurs (travailleurs non-salariés mais rattachés au régime général).

- Une autre solution consisterait à aligner a minima le régime d'indemnités journalières et d'accidents du travail sur celui des salariés, en le mettant à la charge des plateformes. Ces deux dispositifs semblent les plus urgents à mettre en place et ne présentent pas les risques de contournement qui peuvent exister en matière d'assurance chômage. S'il est aisé à un indépendant d'organiser sa cessation d'activité pour s'assurer un complément de revenu, nul n' imagine un travailleur tomber malade ou être accidenté sciemment. Il reste à déterminer les modalités d'une telle option : souscription obligatoire d'une assurance privée ou volontaire, ou contribution au régime général.

S'agissant des conditions de travail, la partie 4 *infra* fait des propositions concernant le temps de repos, la rémunération minimale, la rupture unilatérale de contrat dite « déconnexion », et le partage du capital. La partie 3 *infra* aborde la question de la négociation collective.

Il pourrait être nécessaire d'ajouter des dispositions minimales : notamment l'obligation de suivi médical et l'obligation d'équipements de sécurité, comme le casque pour les livreurs à vélo.

\*\*\*

Garantir les droits des travailleurs des plateformes et sécuriser leurs relations juridiques par le recours à un tiers est prioritaire. C'est une réponse à la question – de prime abord insoluble – de la conciliation de l'autonomie et de la garantie des droits. Comme tout compromis, il pourra être critiqué de part et d'autre. Certains verront dans ce compromis une cote mal taillée à laquelle ils préféreront un statut de salarié pour tous les travailleurs ; ce n'était pas, par ailleurs, l'hypothèse des pouvoirs publics. D'autres au contraire, pourraient considérer l'obligation du recours à un tiers comme une contrainte trop importante, comme un surcoût excessif pour les travailleurs concernés. Cette obligation est pourtant progressive et laisse une liberté de choix entre différentes formules. Elle maintient surtout une entière autonomie et permet une application de la protection sociale des salariés aux travailleurs des plateformes. Le débat entre la prévoyance individuelle et la sécurisation collective a été tranché au XIXe siècle. Il faut en adapter les modalités au travail des plateformes, mais il ne nous semble pas que le principe puisse être abandonné au nom de la flexibilité ou d'une évolution des modèles économiques. Ce compromis aura besoin d'être approfondi, porté politiquement et mis en pratique progressivement.

Aussi appropriée et pertinente que cette solution nous paraisse, elle ne règle pas la totalité des problèmes juridiques soulevés par le travail sur les plateformes. En particulier, la mise en œuvre d'une régulation collective des plateformes par le dialogue social est incontournable.

## Partie 3 – Assurer une régulation collective des plateformes s'appuyant sur des représentants légitimes des travailleurs

Passer d'un droit qui exclut le dialogue social, à un dialogue social qui crée du droit<sup>133</sup>

Avant d'entrer dans le cœur du sujet qui consistera successivement à inventorier les modalités possibles d'un dialogue (3.3.), à prescrire des recommandations générales (3.4.), et à développer l'organisation et la mise en œuvre d'un dialogue (3.5.), il est nécessaire de s'interroger d'abord sur les raisons et la finalité d'un dialogue (3.1.) et sur la compatibilité d'un tel dialogue avec le droit de la concurrence (3.2.)

### 3. 1. QUEL DIALOGUE ET POURQUOI ? SUR LES RAISONS ET LA FINALITÉ D'UN DIALOGUE

Le dialogue au sein des plateformes et entre plateformes et leurs travailleurs ne s'est pas imposé d'emblée comme un mode de régulation évident pour plusieurs raisons bien connues. D'abord, comme on l'a relevé, « les plateformes sont souvent de jeunes structures, essentiellement concentrées sur leur croissance et la pérennité de leur modèle économique et partant peu enclines à s'emparer des questions sociales »<sup>134</sup>, et même à s'engager dans un dialogue qui pourrait compromettre ce modèle. Ensuite, les conditions d'exercice de leur activité par les travailleurs de plateformes, marquées par l'absence de tout lieu physique de travail, par la dispersion géographique, par l'isolement et l'anonymat, par la volatilité, ne favorisent guère les regroupements et l'émergence d'une communauté, au moins d'intérêts. Enfin, le statut de travailleur indépendant, même s'il ne l'exclut pas, ne prédispose pas à l'adhésion à un collectif de travail, outre que les organisations ayant vocation à représenter des travailleurs indépendants, si elles peuvent négocier avec des tiers, n'engagent normalement que leurs adhérents, ce qui peut rendre un peu vain l'organisation d'un dialogue.

Pour autant, on s'est avisé rapidement de ce que les plateformes développaient un pouvoir unilatéral et potentiellement arbitraire qui a suscité sur le terrain des mobilisations collectives et l'émergence de collectifs pour en constituer le relai et l'expression, de sorte que « l'organisation des relations entre travailleurs et plateformes a progressivement émergé comme une piste consensuelle d'encadrement sur les plateformes »<sup>135</sup>, seule à même de réduire l'asymétrie des pouvoirs entre plateformes et travailleurs de plateformes, de rééquilibrer les relations contractuelles, de permettre aux travailleurs de peser sur leurs conditions de travail.

La loi du 8 août 2016 en avait déjà pris acte en disposant, ce qui n'allait pas de soi pour des travailleurs indépendants, que les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1, c'est-à-dire les travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique, bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs, ce qui revenait à poser les fondements d'un dialogue social possible.

La loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités a poursuivi le mouvement en deux temps : d'abord, en invitant la plateforme à établir unilatéralement une charte - soumise à la consultation des travailleurs - définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en

<sup>133</sup> F. Forestier, F. Bonot, O. Chagny, M. Dufour, *Désubériser, reprendre le contrôle*, Éditions du Faubourg, 2020, p. 91

<sup>134</sup> *Idem*, p. 97

<sup>135</sup> Rapport du CNnum, juillet 2020, op.cit. p. 136

relation, cela autour de huit items destinés à garantir des conditions de travail plus équilibrées et des garanties et protections pour les travailleurs des plateformes ; ensuite, en préparant les moyens de déterminer les modalités d'une représentation des travailleurs indépendants des plateformes et les conditions d'exercice de cette représentation pour faire advenir un véritable dialogue structuré, l'idée étant sans doute qu'à terme des accords viennent remplacer progressivement les chartes unilatérales qui auraient été établies.

On observera, comme les auditions ont permis de le constater, que « la voie d'un dialogue social est aujourd'hui bien engagée (...) que l'ensemble des acteurs sont favorables aux échanges et à la négociation permis par le dialogue social (...) que toutes les conditions nécessaires à son organisation sont désormais réunies »<sup>136</sup>.

Faut-il ajouter que l'organisation d'un dialogue social, comme mode de régulation du travail au sein des plateformes numériques est encouragée par l'ensemble des organisations internationales et qu'un tel dialogue a déjà été pratiqué ponctuellement dans certains États à cet effet ? Ainsi, un rapport OCDE de 2019, dans un chapitre 5 intitulé *Négociier pour avancer ensemble : la négociation collective, un outil face aux transformations du monde du travail*, met en lumière plusieurs options que pourraient suivre les responsables de l'action publique afin de mettre pleinement à profit le potentiel de la négociation collective face aux transformations du monde du travail, dont celle de rendre accessible aux travailleurs indépendants la négociation collective, et avance quelques illustrations concrètes en ce sens dans certains pays, mais qui restent très limitées<sup>137</sup>.

Et puis le dialogue social est sans doute le mode de régulation le plus apte à prendre en compte la diversité des plateformes numériques de travail et à définir des règles adaptées.

Encore convient-il de lever des obstacles juridiques.

### 3. 2. QUESTION PRÉALABLE : DIALOGUE SOCIAL ET DROIT DE LA CONCURRENCE

Le dialogue social avec des travailleurs indépendants se heurte au droit de la concurrence, et plus précisément à la prohibition des ententes anticoncurrentielles prévue par le droit de l'Union européenne et résultant de notre droit interne (3.2.1). Une évolution des règles européennes sur ce point paraît la seule voie possible tant la marge d'un contournement éventuel paraît étroite (3.2.2).

#### 3.2.1. La prohibition des ententes concurrentielles

En vertu de l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE),

« Sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché (...) Les accords ou décisions interdits sont nuls de plein droit. »

Il découle de ce texte que tous accords sont considérés comme une entente illicite lorsqu'ils empêchent, restreignent, ou faussent le libre-échange et la concurrence loyale. La règle s'applique lorsque de tels accords visent par exemple à fixer les prix ou à partager le marché, ce qui est potentiellement contraire à l'intérêt des consommateurs.

<sup>136</sup> *Idem*, p. 160

<sup>137</sup> Rapport OCDE, *Collective bargaining for Own-Account Workers – New Insights from an OCDE/Netherlands Expert Meeting*, 2019, p. 229 et s.

La règle ne s'applique pas aux accords prenant la forme de conventions collectives conclues entre organisations représentatives des employeurs et des travailleurs (salariés), même si des effets restrictifs de concurrence sont inhérents aux accords collectifs, parce « que les objectifs de politique sociale poursuivis par l'Union européenne seraient sérieusement compromis si les partenaires sociaux étaient soumis aux dispositions de l'article 101 TFUE dans leur recherche de mesures destinées à améliorer les conditions d'emploi et de travail » (CJUE, 21 septembre 1999, Albany, C-67/96).

La règle ne s'applique pas non plus à des accords conclus pour le compte de « faux indépendants », à savoir « des prestataires se trouvant dans une situation comparable à celles des travailleurs salariés » (CJUE, 4 décembre 2014, Kunsten, C-413/13).

En revanche, s'agissant d'entités exerçant des activités économiques, les travailleurs indépendants sont des entreprises et relèvent donc des règles de concurrence de l'Union européenne, ce qui résulte d'ailleurs directement de l'arrêt Kunsten selon lequel les travailleurs (ou faux indépendants) peuvent négocier par leurs représentants des accords collectifs échappant à la prohibition des ententes anti-concurrentielles, tandis que les prestataires indépendants, en tant qu'entreprises, n'y échappent pas.

Le droit de la concurrence interne est assez proche de ces règles en ce sens que les acteurs économiques que sont les entreprises doivent adopter des comportements indépendants sur le marché, c'est-à-dire non coordonnés. En conséquence, toutes les pratiques concertées sont suspectes même si elles ne sont pas pour autant interdites. L'entente est interdite quand elle entraîne une restriction de concurrence suffisamment forte pour justifier qu'il y soit mis un terme. Le principe est codifié à l'article L. 420-1 du code de commerce dans des termes peu différents de ceux de l'article 101 TFUE.

Certes, il est possible, dans l'un et l'autre cas, de s'affranchir de la prohibition des ententes anti-concurrentielles ainsi posée mais les conditions pour s'en affranchir (101§3 du TFUE et L. 420-4 du code de commerce) sont très restrictives.

La conséquence, comme on l'a exprimé brutalement, c'est que les travailleurs des plateformes sont, en principe, du fait de leur statut d'indépendant, privés du droit de l'action collective, sauf à dépasser ou surmonter l'obstacle<sup>138</sup>, ce qui n'a rien d'évident.

### 3.2.2. Les voies possibles pour échapper à la prohibition des ententes concurrentielles

Plusieurs pays, qui ont adopté un troisième statut entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant, ont étendu le droit à la négociation collective aux travailleurs inclus dans ce troisième statut et bénéficiant à ce titre de certains des droits des salariés (Canada, Allemagne, Suède, Espagne). Ainsi, en Espagne, la loi du 20 juillet 2007 accorde aux travailleurs indépendants économiquement dépendants (TRADE) le droit de négocier collectivement.

Cela ne pose pas de problème majeur dans la mesure où ces travailleurs du tiers-statut sont « assimilés salariés » au regard du droit à la négociation collective de sorte qu'on peut estimer que la jurisprudence Albany leur est applicable. C'est ce qui nous a conduit précédemment à avancer que la création d'un tiers-statut en France appliqué aux travailleurs des plateformes aurait pour seul avantage de rendre plus aisé leur droit de négociation collective (voir supra, 1<sup>ère</sup> partie, 1.2.1).

D'autres États ont directement posé, *proprio motu* en quelque sorte, une exception ou une exemption travail au sens de l'article 101, §3 TFUE. Ainsi, l'Irlande a récemment modifié sa loi sur la concurrence afin d'autoriser un certain nombre de professions à négocier collectivement. En outre la loi irlandaise permet d'ouvrir l'accès à la négociation collective aux auto-entrepreneurs dépendants (et non plus seulement aux faux-indépendants)<sup>139</sup>. De même en Australie, le droit de la concurrence permet aux entre-

<sup>138</sup> F. Forestier, F. Bonot, O. Chagny, M. Dufour, *Désubériser, reprendre le contrôle*, op.cit., p. 91

<sup>139</sup> Rapport OCDE, *Negotiating Our Way Up...*, op.cit., p. 242

prises de négocier collectivement avec leurs fournisseurs ou leurs clients si l'autorité de la concurrence l'autorise. Au surplus, les autorités australiennes envisagent de créer une exemption de classe en matière de convention collective pour les petites entreprises (travailleurs indépendants inclus)<sup>140</sup>. Ainsi, les travailleurs indépendants pourraient procéder à l'exercice de la négociation collective sans entrer en infraction avec le droit de la concurrence et sans avoir à demander l'approbation des autorités publiques.

On notera cependant que l'autorité de la concurrence danoise a récemment annulé comme constituant une entente illicite la disposition de l'accord conclu par la plateforme [Hilfr.dk](https://www.hilfr.dk) qui fixait une rémunération minimum pour ceux des travailleurs de la plateforme qui n'étaient pas devenus salariés et avaient conservé le statut de travailleur indépendant<sup>141</sup>.

En l'absence de tiers-statut et si l'on veut éviter une sanction de l'autorité nationale de la concurrence, la marge est donc étroite. On avance parfois pour dépasser l'obstacle de l'article 101 TFUE la décision du Comité européen des droits sociaux du 12 décembre 2018 qui admet la possibilité pour les indépendants de conclure une convention collective<sup>142</sup>. Mais ce comité est une institution du Conseil de l'Europe et par ailleurs dépourvue d'autorité normative.

Il est vrai que des textes particuliers ont prévu, en France, la possibilité d'accords collectifs concernant des travailleurs indépendants : ainsi de L. 7322-3 du code du travail concernant les gérants non-salariés, de l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle concernant les artistes interprètes ; du décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurance<sup>143</sup>. Reste que leur portée est limitée.

En réalité, c'est plutôt des institutions européennes elles-mêmes que devrait venir une évolution, laquelle est du reste envisagée puisqu'un communiqué de presse du 30 juin 2020 de la Commission européenne énonce que celle-ci entame un processus visant à garantir que les règles de concurrence de l'Union européenne ne font pas obstacle à la négociation collective dans le cas des travailleurs qui doivent y avoir recours. Cette initiative vise à permettre une amélioration des conditions de travail grâce aux conventions collectives, non seulement pour les salariés, mais aussi pour les travailleurs indépendants qui doivent bénéficier d'une protection.

On pourrait donc imaginer que la Commission décide d'une exemption sur le fondement de l'article 101 §3 TFUE. C'est ce que suggérait déjà le rapport de l'IGAS de 2016<sup>144</sup>.

C'est la condition en tout cas pour que le dialogue qui pourra être mis en place entre plateformes ou association de plateformes et représentants des travailleurs de plateformes puisse produire son plein effet sans être exposé à une censure de la Cour de justice de l'Union européenne.

### 3. 3. LES MODALITÉS POSSIBLES DE DIALOGUE

Une fois admis qu'il importe de « mettre en place les conditions d'un dialogue social équilibré et constructif qui permette aux acteurs de l'écosystème des plateformes de définir au fur et à mesure, un modèle de développement plus respectueux des droits et des intérêts des travailleurs »<sup>145</sup> sans compromettre l'avenir de l'économie des plateformes, ce qui est l'objet et la finalité de la loi d'orientation des

<sup>140</sup> *Idem*,

<sup>141</sup> <https://www.en.kfst.dk/nyheder/kfst/english/decisions/20200826-commitment-decision-on-the-use-of-a-minimum-hourly-fee-hilfr/>

<sup>142</sup> CEDS 12 décembre 2018, n° 123/2016.

<sup>143</sup> Pour d'autres exemples, Rapport du CNnum de juillet 2020, p. 138.

<sup>144</sup> L-C. Viossat et N. Amar, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, 2016, p. 86.

<sup>145</sup> F. Forestier, F. Bonot, O. Chagny, M. Dufour, *Désubériser, reprendre le contrôle*, op.cit. p. 90

mobilités et de son article 48, il s'agit de déterminer dans un premier temps les modalités possibles et envisageables d'un tel dialogue.

À cet égard, trois points doivent être examinés. Il faut d'abord se déterminer au regard de deux alternatives : l'alternative entre le dialogue direct ou par des représentants (3.3.1) et l'alternative entre les accords collectifs et les contrats collectifs (3.3.2). Puis, si l'option d'une représentation était retenue, il faut évoquer et régler les multiples questions particulières que pose l'organisation d'une représentation des acteurs (3.3.3).

### **3.3.1. L'alternative entre le dialogue direct ou par des représentants**

Toutes les fois qu'un dialogue est envisagé comme nécessaire entre organes ou institutions, entre institutions et personnes ou particuliers, une première interrogation consiste à déterminer si l'on privilégie plutôt une forme d'expression directe ou une forme d'expression par représentant pour nouer ce dialogue.

Après que les premières mobilisations collectives des livreurs ou de chauffeurs VTC ont nourri un climat de forte défiance des plateformes et même une opposition à tout dialogue quel qu'en soit le mode, notamment avec les nouveaux collectifs constitués ou en voie de constitution, les plateformes ont progressivement évolué et pris des initiatives pour créer des espaces d'expression et d'échanges, le plus souvent informels : il s'agissait de tables rondes, de forums de discussion, de sondages, de questionnaires... Ainsi, la plateforme Stuart a initié une démarche en ce sens reposant sur trois piliers principaux que sont : un sondage récurrent de la flotte de coursiers dans son ensemble, des enquêtes quantitatives trimestrielles, et des sollicitations ad hoc ou focus groups terrain tandis que les plateformes Uber et Uber Eats ont procédé tout à la fois à des partages d'informations par emails, SMS, messages via l'application ou encore une newsletter régulière et à des consultations par des canaux tels que sondages dans l'application et en ligne, tables-rondes ou forums en ligne.

D'autres plateformes ont créé ou tenté de créer des organes structurés et permanents de consultation des travailleurs : ainsi, la plateforme Deliveroo a institué un forum des livreurs composé de représentants des livreurs élus par leurs pairs au terme d'un scrutin direct qui se réunit tous les trois mois et formule des avis sur des sujets d'intérêt commun aux livreurs. Une initiative dans le même sens avait été prise par le réseau ANACT-ARACT et la plateforme Heetch à l'effet de créer au sein de cette plateforme, avec la participation d'étudiants en droit social de l'École de droit de la Sorbonne, un « comité des drivers », c'est-à-dire une représentation élue des chauffeurs de la plateforme qui aurait pu s'exprimer et échanger avec la plateforme sur les conditions de travail des chauffeurs, l'idée étant que cette expérience pourrait ensuite essaimer sur d'autres plateformes. Mais les réserves de certains chauffeurs et le contexte considéré comme mouvant, à la suite de la décision du Conseil constitutionnel sur la loi d'orientation des mobilités et de l'arrêt Uber de la Cour de cassation, ont conduit la direction d'Heetch à suspendre au moins provisoirement l'expérimentation envisagée.

Il suit de ces éléments qu'après des réticences initiales, les plateformes sont désormais acquises à l'idée d'un dialogue avec les travailleurs ou, à tout le moins, ont intégré qu'elles devraient passer par un dialogue pour que le modèle économique qu'elles incarnent puisse continuer à fonctionner et à se développer. Elles commencent, du reste, à se structurer à la manière des organisations patronales puisque certaines d'entre elles ont créé, en octobre 2019, l'Association des plateformes des indépendants (API). Mais elles restent sur la ligne d'un dialogue qui emprunterait la forme d'un dialogue direct dont la sincérité et la loyauté pourraient être garanties par la désignation d'un tiers de confiance<sup>146</sup>.

<sup>146</sup> Même s'il n'est plus tout à fait exclu de dégager à terme les contours d'une représentation collective « indirecte » à l'échelle sectorielle associant les plateformes, les travailleurs, mais aussi les clients sur des sujets d'intérêt commun, la représentation des travailleurs étant ainsi fondue dans un ensemble plus vaste comprenant des représentants de clients et tiers. Contribution à la mission de la plateforme Uber.

L'idée d'un tel dialogue direct est d'ailleurs reprise par l'API. Celle-ci, dont l'objet est de promouvoir le modèle des plateformes qui mettent en relation des prestataires indépendants avec des clients finaux (consommateurs ou entreprises), se dit ouverte et favorable à un dialogue avec les travailleurs, ce qui constitue du reste l'un des principes fondateurs sur lequel se sont accordées les entreprises qu'elle réunit, à savoir : l'instauration de dispositifs permettant une concertation entre les travailleurs indépendants et les plateformes. Mais elle précise dans ses développements que « le principe d'un dialogue direct, transparent et régulier avec les indépendants doit être promu, que les plateformes devront mettre en place un système de consultation à 360° auprès de l'ensemble de leur base active, et qu'elles organiseront une représentation fondée sur la démocratie directe, les représentants étant désignés par tirage au sort parmi une liste de volontaires et s'exprimant par un avis majoritaire. L'API ajoute en tant que de besoin « que la notion de « conventions collectives » (qui viendrait figer les conditions d'exercice pour une période donnée) n'est donc pas adaptée à du travail indépendant »<sup>147</sup>.

Ce sont ces positions et considérations qui conduisent à s'interroger en premier lieu sur l'alternative entre un dialogue direct ou par des représentants, s'agissant d'un dialogue à mettre en place entre plateformes ou association de plateformes et travailleurs des plateformes ou leurs représentants.

Le dialogue sous une forme directe peut n'être pas dénué d'avantages, surtout dans le domaine du numérique où il peut être aisément mis en place et organisé dans la mesure où il permet de faire connaître et remonter très vite les revendications, réclamations, souhaits, contestations des travailleurs et partant, de les traiter tout aussi vite, et donc (pour reprendre les propos de l'API) de ne pas figer les conditions d'exercice. Il peut même être structuré et organisé autour de l'institution de comités des travailleurs de manière à filtrer et homogénéiser les demandes ce qui le rapproche d'un dialogue par représentants sans en faire à proprement parler un dialogue par représentants.

Mais on perçoit bien les faiblesses d'un dialogue direct : il équivaut à une absence de véritable dialogue en ce sens qu'il est à la main des plateformes et préserve leur entier pouvoir de détermination des conditions d'exécution de la prestation de service fournie. C'est en tout cas ainsi qu'il est perçu par les travailleurs. Le principe sur lequel se sont accordés les entreprises regroupées dans l'API l'illustre parfaitement : instauration de dispositifs permettant **une concertation**... Une concertation est une consultation des intéressés avant toute prise de décision, mais n'est pas un réel dialogue.

C'est certes un canal d'expression pour les travailleurs, mais ce n'est pas un dialogue qui tend à co-construire un régime en posant de manière négociée des règles communes de manière à rééquilibrer les relations contractuelles et à réduire l'asymétrie de pouvoirs entre plateformes et travailleurs des plateformes.

Ce pourrait être une option 1, à court terme et *a minima*, c'est-à-dire un espace de concertation, soit par voie directe (vote, référendum, sondage), soit avec des travailleurs indépendants choisis par leurs pairs dans un objectif de concertation, ou les deux<sup>148</sup>.

Mais c'est déjà l'option 2 qui est en cours, celle de la voie de la négociation collective par la désignation de représentants des travailleurs des plateformes<sup>149</sup> à laquelle fait écho l'article 48 de la loi d'orientation des mobilités et la présente mission. En effet, la lettre de mission pour le présent rapport, pour justifier de son objet, mentionne « l'existence d'un besoin de régulation collective s'appuyant sur des interlocuteurs légitimes de ces travailleurs »<sup>150</sup>. Or la régulation collective passe par l'élaboration de règles et donc par une négociation collective (même si le dialogue par représentants n'exclut pas une forme d'expression directe de la volonté des travailleurs).

<sup>147</sup> Contribution écrite de l'API à la mission

<sup>148</sup> Option à laquelle fait d'ailleurs écho la loi d'orientation des mobilités avec l'établissement de chartes unilatérales par les plateformes soumises à consultation.

<sup>149</sup> Ces deux options sont présentées ainsi par le rapport de l'Institut Montaigne au soutien d'une recommandation 6 intitulée « créer les conditions d'un dialogue entre indépendants et plateformes de travail », op.cit. p. 160

<sup>150</sup> Voir la première lettre de mission, en annexe 1.

Cela étant dit, les acteurs d'un dialogue social sont tout juste prêts. Dès lors, comme il a été noté récemment, dans l'optique d'en faire un outil de régulation collective, si « le dialogue social ne peut ni ne doit se résumer à de simples consultations pilotées par les plateformes, les conditions d'un équilibre entre les parties, à même de leur permettre de négocier, doivent être réunies »<sup>151</sup> (voir infra, 3.4.1, Le dialogue sur le dialogue).

### 3.3.2. L'alternative entre les accords collectifs et les contrats collectifs

Quand on parle de convention ou d'accord collectif de travail, on songe à la définition qui en est donnée en droit du travail par l'article L. 2231-1 du code du travail.

Si donc on devait procéder à la désignation et à la détermination de représentants de travailleurs des plateformes à l'effet de négocier ensuite avec les plateformes ou des représentants de plateformes et de conclure des accords, ces accords ne seraient pas des accords collectifs *stricto sensu* parce qu'ils seraient conclus avec des organisations de travailleurs indépendants<sup>152</sup> mais ils y ressembleraient beaucoup, raison pour laquelle on qualifie ainsi d'accords collectifs dans les développements en cours les accords qui seraient négociés et conclus par une plateforme avec des travailleurs ou par des associations de plateformes avec des représentants de travailleurs préalablement élus ou désignés.

Mais cette catégorie d'accords ainsi conclus doit être distinguée comme la convention ou l'accord collectif de travail classique d'une figure juridique peu usitée qui est le *contrat collectif*<sup>153</sup>. Celui-ci peut être considéré comme désignant le contrat de droit commun conclu avec une organisation ayant vocation par le biais du mandat, à engager une collectivité d'adhérents. La notion de contrat collectif a également été utilisée en droit du travail pour désigner des contrats conclus par un employeur, hors les conditions de la convention ou de l'accord collectif de travail, par exemple avec des élus ou avec tel groupe que constituent des salariés. On pourrait l'utiliser aussi pour des « accords collectifs » internationaux. « L'ordre international est de plus en plus riche d'accords conclus par des groupes présents sur plusieurs continents. Parce que de dimension internationale, ces accords ne sauraient être appréhendés de manière satisfaisante par un juge national à la seule lumière du corps de règles auquel il est tenu d'obéir. Ils se déploient dans une autre dimension où, pour l'heure il n'est qu'un maître et qu'un guide : le contrat »<sup>154</sup>.

S'il a été nécessaire de distinguer ainsi entre accords collectifs de travail ou assimilés (au sens donné précédemment) et *contrats collectifs*, c'est qu'il est deux manières possibles d'appréhender l'organisation d'un dialogue social au sein des plateformes de travail.

On peut l'appréhender sous une forme classique et traditionnelle, familière même, puisqu'elle s'apparente au dialogue social dans l'entreprise<sup>155</sup>. En somme, on procède, dans des conditions à déterminer, à la désignation de représentants légitimes des travailleurs de plateformes, qui ont vocation ensuite à discuter avec les plateformes ou représentants des plateformes et à exercer un pouvoir de réception et transmission des informations destinées aux travailleurs, éventuellement de consultation, et surtout de négociation pouvant déboucher sur des accords assimilables à des accords collectifs de travail.

Mais on peut aussi l'appréhender en ce sens que telle ou telle plateforme ou association de plateformes qui négocierait et conclurait directement un *contrat collectif* avec une organisation professionnelle ou syndicale représentant (à raison de leur adhésion) un certain nombre de travailleurs des plateformes, s'obligerait contractuellement à l'égard de ces travailleurs à appliquer l'ensemble des dispositions

<sup>151</sup> Rapport du CNnum juillet 2020, op.cit., p. 165.

<sup>152</sup> Et non avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

<sup>153</sup> Voir le *contrat collectif*, n° 710 et s. dans F. Gaudu et R. Vatinet, *Traité des contrats, Les contrats du travail*, LGDJ, 2001.

<sup>154</sup> B. Teyssié, « Les accords collectifs internationaux », *La semaine juridique social*, 2017, n° 44, n° 1343.

<sup>155</sup> À ceci près que dans notre hypothèse les représentants des travailleurs ont vocation à exercer tout à la fois les attributions des IRP et celles des délégués syndicaux.

contractuellement prévues. Certes, à raison de l'effet relatif du contrat, ce contrat obligerait la plateforme ou les plateformes seulement à l'égard des travailleurs adhérents de l'organisation ou des organisations signataires. Mais, d'une part, on pourrait concevoir qu'une plateforme ne peut conclure, à raison de son obligation de loyauté, d'autre contrat si elle en a déjà conclu un tant que le contrat en cours n'a pas pris fin ; d'autre part, on pourrait aussi concevoir qu'en l'état d'un contrat collectif conclu avec une organisation la plateforme s'oblige à en reprendre les dispositions dans les contrats-types conclus avec ceux des travailleurs qui n'étaient pas adhérents de l'organisation signataire, ce qui aurait pour effet de rendre le contrat applicable au-delà des seuls adhérents de l'organisation signataire ou des organisations signataires<sup>156</sup>.

L'avantage de cette figure juridique du contrat collectif, est sa simplicité. Elle repose en effet sur l'application du droit commun des contrats et ne requiert aucun processus de détermination préalable de représentativité des travailleurs de plateformes. Par ailleurs, comme il a été indiqué, l'obstacle de l'effet relatif des contrats peut être dépassé ou contourné si des dispositions sont prises à cet effet. Enfin, si le contrat est conclu au niveau d'une plateforme, cela peut stimuler la concurrence entre plateformes pour l'attrait de travailleurs, tandis que si le contrat est conclu au niveau de plusieurs plateformes regroupées, cela permet de créer un socle de droits applicables aux travailleurs de plusieurs plateformes signataires.

Mais il ne faut pas se dissimuler plusieurs inconvénients majeurs et éventuellement rédhibitoires de ce que l'on nomme ici contrat collectif : le premier tient à ce que la plateforme ou des plateformes regroupées peuvent être tentées de conclure des contrats avec des organisations plutôt que d'autres et que cela ne permette pas toujours de conclure des contrats « mieux-disants » apportant plus de droits et de protections aux travailleurs<sup>157</sup> ; le deuxième tient à ce que le *contrat collectif* n'a de sens que s'il est conclu avec une organisation représentant un nombre non négligeable d'adhérents ; enfin, la figure juridique du contrat collectif, qui est en réalité un contrat de droit commun, n'est pas familière aux organisations professionnelles, lesquelles pourraient s'en détourner et craindre qu'elles ne soient pas en mesure de discuter sur un pied d'égalité avec les plateformes.

**Notre faveur va donc plutôt au système de l'accord collectif avec détermination préalable d'une représentation des acteurs du dialogue**, tel qu'on l'a présenté plus haut et tel qu'on le connaît dans l'entreprise. Mais il ne faut pas écarter la faculté de recours des organisations au **contrat collectif**, notamment dans une période transitoire qui pourrait être organisée pour amorcer le dialogue social (infra, 4.2).

### 3.3.3. Les questions particulières liées à la détermination d'une représentation

L'organisation d'une représentation suscite des questions multiples, ce qui ne rend pas leur présentation aisée d'autant que les références utiles - représentativité syndicale, représentativité patronale, représentativité des travailleurs indépendants - ne sont pas nécessairement transposables à l'objet d'un dialogue au sein des plateformes. Les positions exprimées par les organisations dans leurs contributions à la mission sont en outre très variables, tandis que les plateformes ou associations de plateformes sont le plus souvent, comme on l'a vu, sur une ligne de dialogue direct.

Il importe donc d'être éventuellement un peu créatif mais sans bouleverser les schémas de pensée ou références habituels, ce qui revient à une quadrature du cercle<sup>158</sup>.

<sup>156</sup> Le cas échéant, après application d'un mécanisme d'agrément qui pourrait être délivré par l'Autorité des plateformes, voir infra quatrième partie.

<sup>157</sup> Cela étant, la négociation collective classique peut n'apporter pas toujours une bien meilleure protection. On le constate avec la multiplication des accords de performance collective.

<sup>158</sup> Pour illustration, ce propos : « Les plateformes évoluent sans cesse : de nouveaux acteurs émergent en continu, y compris du côté des travailleurs. Difficile, dans ces conditions, d'aller chercher des critères de représentativité classique et de calquer le modèle de représentation des seuls salariés. D'autant qu'il est primordial de tenir compte des spécificités des relations contractuelles entre les plateformes et les salariés qui y ont recours », F. Forestier et al., op.cit., p. 96.

Sous le bénéfice de ces observations, il est opportun de sérier les interrogations successives en se demandant à chaque fois ce qui peut sembler la solution la plus opportune ou la plus adéquate : niveau pertinent du dialogue, mode et rythme de détermination d'une représentation légitime, seuil de représentativité, organisations éligibles.

### 3.3.3.1. Le niveau pertinent du dialogue

C'est sans doute la première des questions à résoudre. On distingue habituellement en droit du travail le niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, et le niveau interprofessionnel. On peut pareillement imaginer, s'agissant du dialogue au sein des plateformes, qu'il puisse se dérouler au niveau de la plateforme, au niveau du secteur d'activité, et au niveau interprofessionnel.

Il n'est pas sûr que le niveau interprofessionnel soit actuellement très pertinent car les plateformes recouvrent une très grande diversité de modèles, qui exclut dans une large mesure l'adoption de règles uniformément applicables à toutes les plateformes, quel qu'en soit le secteur d'activité. Il n'y a guère que pour la construction d'un socle commun de protection sociale que ce niveau pourrait être opportun mais, comme on l'a justement relevé, « la protection sociale doit être exclue du champ des négociations, elle doit être traitée dans le cadre d'une refonte plus large de la protection sociale des indépendants »<sup>159</sup>. Ce n'est donc que si la plateformesation du travail venait à se généraliser à terme qu'il pourrait être utile de négocier à un niveau interprofessionnel pour unifier les règles applicables parce que ce serait devenu nécessaire. Mais nous n'en sommes pas là. Au demeurant, il est possible, si cela s'avérait nécessaire, d'ouvrir une discussion à un niveau interprofessionnel à l'initiative des pouvoirs publics<sup>160</sup>.

Restent les niveaux de la plateforme et du secteur d'activité. La plupart des contributions à la mission s'accordent à considérer que le niveau du secteur d'activité est le niveau le plus pertinent, voire le seul niveau de dialogue pertinent. Plusieurs raisons sont avancées en ce sens : des raisons pratiques d'abord, tenant à ce que les travailleurs ont le plus souvent recours à plusieurs plateformes et à ce que le dialogue au niveau d'une plateforme pourrait les placer dans une situation déséquilibrée et les exposer à des mesures de rétorsion, de sorte que le niveau de la plateforme n'apparaît pas très approprié. Il est vrai qu'au sein des plateformes qui ont initié des formes de dialogue direct, les travailleurs expriment le sentiment que le dialogue est biaisé ou manipulé, et en tout cas déséquilibré. Des raisons de principe sont aussi avancées en faveur du secteur d'activité tenant à ce que ce niveau permet d'inscrire les plateformes dans un ensemble économique plus vaste et cohérent en vue d'une régulation de la concurrence par les acteurs eux-mêmes<sup>161</sup> et, pourrait-on ajouter, d'une certaine unification des droits et protections des travailleurs. Enfin, la prise en compte du champ d'une activité dans son ensemble a sa logique propre pour déterminer le niveau opportun du dialogue en raison des enjeux métiers qu'il permet de prendre en compte.

Ces raisons sont suffisamment convaincantes pour que le niveau du secteur d'activité soit le niveau de dialogue privilégié sous réserve de prévoir une procédure d'extension de manière à inciter les plateformes à participer aux négociations et augmenter le nombre de travailleurs couverts (*infra*, 3.5.3.3.2). Pour autant, cela ne doit pas conduire à exclure le niveau de la plateforme, plus proche et pouvant donner lieu à des négociations spécifiques porteuses de compléments utiles à la négociation de secteur portant, elle, sur les thèmes essentiels de la relation contractuelle.

Encore convient-il de déterminer ce que recouvre le secteur d'activité.

Faut-il y voir l'équivalent d'une branche professionnelle mais alors comment le situer par rapport à la branche professionnelle correspondante ou la plus proche ? Ou faudrait-il considérer à raison de leur spécificité qu'il existe une branche spécifique des plateformes numériques de travail ?

<sup>159</sup> Rapport du CNNum, juillet 2020, p. 161.

<sup>160</sup> On pourrait l'envisager pour le financement du dialogue et la formation des représentants, voir *infra* l'accompagnement du dialogue, 3.5.4.1 et 3.5.4.3.

<sup>161</sup> Sous réserve des dispositions de l'article 101 du TFUE, comme on l'a vu précédemment, voir *supra*, n° 3.2.

Ni l'un ni l'autre, nous semble-t-il : nous ne sommes pas dans le domaine des relations de travail salariées.

Il n'y a donc pas lieu d'inclure les travailleurs en cause dans une branche professionnelle existante, ce qui du reste poserait des problèmes compliqués, soit que l'on permette aux partenaires sociaux actuels d'une branche de stipuler au nom et place de représentants des plateformes et des travailleurs des plateformes, soit qu'on leur adjoigne des représentants des plateformes ou des travailleurs des plateformes pour les négociations qui les concerneraient.

Mais il n'est pas davantage souhaitable ni justifié qu'il soit créé une branche spécifique des plateformes, ce qui serait source de confusion dès lors que la branche est traditionnellement définie par son champ professionnel défini en termes d'activités économiques, alors que les plateformes constituent une forme d'exercice d'une activité qui peut se déployer dans des champs professionnels distincts.

En réalité, ce qui caractérise le travail au sein des plateformes, c'est la conjonction d'une activité déterminée et d'une forme particulière d'exercice de cette activité, cette particularité justifiant que des règles propres puissent être adoptées pour les régir, étant par ailleurs rappelé que les personnes juridiques concernées sont de part et d'autre des sociétés.

Si donc la notion de secteur d'activité est ici prise en compte, c'est en tant qu'il s'agit une notion autonome distincte de la branche professionnelle pouvant être le siège de règles dans l'économie des plateformes et qu'il convient de déterminer au cas par cas. Ce n'est d'ailleurs pas nécessairement simple de déterminer les secteurs d'activité, comme l'illustrent le(s) domaine(s) de l'économie des plateformes qui concentrent le plus de difficultés, à savoir la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et la livraison de marchandises, réunis sous le nom de plateformes de mobilité. Il est, en effet, permis de s'interroger sur le point de savoir s'il s'agit-il d'un même secteur d'activité ou de deux secteurs d'activité distincts ? Même s'ils sont souvent envisagés ensemble, il est logique de considérer qu'ils constituent deux secteurs distincts<sup>162</sup>.

### 3.3.3.2. Le mode et le rythme de détermination de la représentation

#### 3.3.3.2.1. Le mode de détermination de la représentation

La question est ici celle de savoir quel mode de détermination de la représentation des travailleurs des plateformes est le plus adapté en vue d'une représentativité aussi légitime que possible<sup>163</sup>.

On sait que la représentativité est subordonnée à la réunion d'un certain nombre de critères objectifs dont la mesure de l'audience est celui qui pose le plus de difficultés. On distingue habituellement entre d'une part le système de l'adhésion utilisé pour la représentativité patronale consistant à mesurer l'audience au regard du nombre d'adhérents de chaque organisation qui prétend à la représentativité, et d'autre part le système de l'élection utilisé pour la représentativité syndicale, consistant à mesurer l'audience en faisant voter la population représentée.

Quel que soit le système à retenir, il conviendrait dans un premier temps de déterminer la liste des différents secteurs d'activité des plateformes tout en s'assurant que chaque plateforme puisse être rattachée de façon objective à l'un de ces secteurs. Cette étape est essentielle à la mesure de l'audience car pour déterminer l'audience des organisations auprès des travailleurs de plateforme au sein du secteur d'activité, il est nécessaire d'identifier l'ensemble des plateformes au regard d'un secteur d'activité de référence afin, selon le cas :

<sup>162</sup> « Deux secteurs pourraient être ainsi intéressés en priorité, qui concentrent aujourd'hui l'essentiel des travailleurs : celui des sociétés de transport de personnes avec chauffeur (VTC) et celui des sociétés de livraison en véhicule à deux roues », F. Forestier et al., *Désubériser Reprendre le contrôle*, op.cit., p.98

<sup>163</sup> L'autre représentativité, celle des organisations de plateformes, peut être déterminée par l'utilisation du dispositif actuel permettant d'apprécier la représentativité patronale et ne pose donc guère de problème sauf la difficulté d'identifier les travailleurs de plateformes pour mesurer l'effectif des plateformes adhérentes d'une organisation.

- *Soit d'agréger les procès-verbaux d'élections organisés au sein de chaque plateforme du secteur concerné - l'idée étant de ne comptabiliser que les suffrages des travailleurs de plateforme qui appartiennent audit secteur,*
- *Soit d'être en mesure d'identifier les travailleurs de plateforme dont le vote doit être rattaché à ce secteur dans le cadre d'un scrutin national,*
- *Soit de permettre aux commissaires aux comptes de contrôler que les adhérents travailleurs de plateforme déclarés par les organisations candidates sont effectivement sous contrat avec une plateforme du secteur d'activité concerné.*

Cela étant, lequel des deux systèmes, adhésion ou élection, est le plus approprié à la mesure de l'audience des travailleurs de plateformes ?

- **Le système de l'adhésion**

Il impliquerait le dépôt par les organisations d'un dossier de candidature à la représentativité nationale comportant, notamment, la déclaration du nombre d'adhérents ayant la qualité de travailleur de plateforme et l'attestation du commissaire aux comptes confirmant la fiabilité du nombre d'adhérents de travailleurs des plateformes déclarés.

Le choix d'une mesure de l'audience par le nombre d'adhérents n'apparaît pas très adapté pour plusieurs raisons. D'abord le taux de syndicalisation des travailleurs des plateformes est, autant qu'on puisse le déterminer, assez faible, voire très faible, ce qui conduirait à apprécier l'audience sur un nombre réduit de travailleurs des plateformes. Ensuite, cette solution comporte un risque d'atteinte à la liberté syndicale des travailleurs : en effet, le contrôle des déclarations des organisations par les commissaires aux comptes nécessite d'identifier les adhérents des organisations candidates afin que le commissaire aux comptes puisse vérifier qu'ils ont effectivement la qualité de travailleurs des plateformes. Enfin, et en toute hypothèse, l'exercice de ce contrôle implique de trouver une méthode fiable d'identification des travailleurs de plateformes, faute de quoi les résultats de la mesure de l'audience pourraient s'en trouver fragilisés. Or, s'agissant des travailleurs indépendants en général, leur identification est possible grâce à la collecte, auprès de l'ACOSS, des informations relatives aux travailleurs affiliés à ce régime. Mais s'agissant des travailleurs des plateformes, il n'existe pas un moyen similaire de les identifier sachant que l'affiliation au régime des indépendants n'est pas une information suffisante dès lors qu'elle ne permet pas d'exclure les travailleurs indépendants qui n'ont pas la qualité de travailleurs des plateformes.

- **Le système de l'élection**

Il paraît donc opportun de retenir plutôt le système de l'élection qui est du reste celui souhaité dans la plupart des contributions à la mission émanant d'organisations syndicales ou professionnelles. L'audience est alors mesurée auprès de toute la population concernée, et pas seulement la part de la population qui adhère à une organisation, ce qui peut accroître la légitimité de la représentation, sous réserve d'un certain niveau de participation électorale.

Cependant, le scrutin peut être organisé par chaque plateforme et les procès-verbaux centralisés par l'administration pour agrégation des résultats (méthode utilisée pour mesurer l'audience syndicale dans les entreprises d'au moins onze salariés), ou un scrutin national organisé par l'administration auprès de l'ensemble des travailleurs de plateformes (méthode appliquée pour mesurer l'audience syndicale dans les très petites entreprises).

Le recours à un scrutin organisé au sein de chaque plateforme, à la manière des élections professionnelles pour la représentativité syndicale apparaît de prime abord la formule la plus simple à organiser et mettre en place. Dans cette hypothèse, la représentativité découle du procès-verbal de l'élection professionnelle organisée au niveau de la plateforme. Elle permet de construire une représentation et une représentativité au plus près du terrain, la plateforme, et ouvre ainsi la possibilité de négocier des accords au regard des conditions spécifiques de travail des travailleurs de chaque plateforme. Mais,

outre que beaucoup de travailleurs recourent pour leur activité à plusieurs plateformes, cette modalité peut placer les représentants élus dans une certaine dépendance à l'égard de la plateforme peu propice à un dialogue équilibré. Enfin, il a déjà été noté que le secteur d'activité apparaît à tous (du côté des travailleurs en tout cas) comme le niveau le plus pertinent de dialogue.

Le recours à un scrutin national organisé par l'administration à la manière de celui existant pour les très petites entreprises peut dès lors sembler approprié à la détermination d'une représentation légitime au niveau du secteur, même s'il est compliqué à mettre en œuvre car il importe d'identifier les travailleurs des plateformes sur l'ensemble du territoire pour la constitution du corps électoral, ce qui peut être toutefois être facilité par la bonne volonté des plateformes. Il faut également avoir conscience que l'organisation d'un tel scrutin, compte tenu de sa complexité, peut représenter un coût non négligeable pour la collectivité. Et cette modalité laisse subsister la question de la représentation des travailleurs au niveau des plateformes si l'on estime qu'il doit exister une possibilité de dialogue au sein des plateformes quand bien même l'option privilégiée serait le niveau du secteur.

En clair, il n'est pas de solution parfaite : la plus aisée à organiser et la moins coûteuse pour l'administration (et les organisations) consiste dans l'organisation d'un scrutin au sein de chaque plateforme avec agrégation des résultats pour la détermination d'une représentation au niveau du secteur ; la plus appropriée pour une représentation légitime recherchée par priorité au niveau du secteur consiste dans l'organisation d'un scrutin national, la représentation au niveau de la plateforme pouvant alors être assurée par des représentants désignés au niveau du secteur parmi les représentants élus, ce qui préserve leur indépendance mais n'est pas le moyen le plus satisfaisant pour favoriser le dialogue au sein des plateformes. On peut aussi imaginer de recourir au mandatement s'il advenait qu'une plateforme ne compte aucun représentant de travailleur élu au niveau du secteur.

Il y a là un parti à prendre sur lequel la concertation à intervenir entre partenaires sociaux et pouvoirs publics peut apporter un éclairage utile.

On ajoutera simplement ici que si un scrutin devait être organisé au sein de chaque plateforme l'organisation d'un vote à tour unique paraît plus adaptée, car plus ouvert que l'organisation d'un vote à deux tours dans un milieu où les travailleurs ne se reconnaissent pas toujours dans les organisations syndicales un scrutin de liste, qui permet « d'incarner » les représentants est préféré par les acteurs (travailleurs et même organisations) à un scrutin sur sigle qui dépersonnalise l'élection.

Enfin, il importe de recommander un vote électronique.

### **3.3.3.2.2. Le rythme de détermination de la représentation et les conditions d'électorat et d'éligibilité**

Il s'agit ici de déterminer quelle pourrait être la périodicité de la mesure de représentativité et quelles seraient les conditions d'électorat et d'éligibilité.

- **La périodicité de la mesure de la représentativité**

On sait que la mesure de la représentativité syndicale (et d'ailleurs de la représentativité patronale) intervient tous les quatre ans. Faut-il se caler sur cette périodicité pour la détermination de la représentation des travailleurs des plateformes ? C'est évidemment le plus simple d'autant qu'on pourrait les faire coïncider dans le temps. Mais on sait qu'il y a une grande volatilité des travailleurs de plateforme, notamment dans certains secteurs d'activité (ex. plateformes de livraison), propre à justifier que la détermination de la représentation soit renouvelée plus fréquemment que tous les quatre ans pour mieux garantir sa légitimité, ce qui est l'un des objectifs de la mission.

Cette considération pourrait être de nature à justifier une plus grande fréquence de la détermination de la mesure de représentativité, mais alors quelle fréquence ? La plupart des contributions à la mission, notamment des organisations professionnelles, qui se sont exprimées sur ce point, suggèrent une périodicité plus fréquente que tous les quatre ans. Mais les avis varient entre deux ans et trois ans de périodicité.

Il nous semble qu'il n'est guère opportun de s'écarter de la mesure de la représentativité syndicale et patronale si c'est pour passer de quatre ans à trois ans, ce qui ne change pas fondamentalement les choses. Si l'on veut garantir une plus grande permanence dans la légitimité de la représentation, il faut passer d'une mesure tous les quatre ans à une mesure tous les deux ans.

Cela étant, s'il était envisagé un scrutin national avec une périodicité plus courte (que quatre ans) il faut alors avoir présent à l'esprit la complexité de son organisation et l'importance de son coût pour la collectivité.

- **Conditions d'électorat et d'éligibilité**

Reste à déterminer quelles pourraient être les conditions d'électorat et d'éligibilité, sachant comme on l'a vu qu'il y a une grande volatilité de cette catégorie de travailleurs, qui correspond à une plus grande mobilité professionnelle (souvent contrainte) des travailleurs en général, même si cela peut varier d'un secteur à l'autre et d'une période à une autre.

D'une manière générale, si l'on veut favoriser une participation électorale la plus élevée possible et stimuler le désir d'être représentant, il importe de fixer des conditions d'électorat et d'éligibilité qui ne soient pas trop rigoureuses et par conséquent des durées d'activité requises pour participer au vote ou se porter candidat, qui soient assez courtes. À titre de comparaison, dans les entreprises de travail temporaire (L. 2314-20 du code du travail) ou les entreprises de portage salarial (L. 2314-21 du même code) qui connaissent aussi une certaine volatilité, les conditions d'ancienneté sont de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Les mêmes conditions pourraient donc être adoptées s'agissant des travailleurs de plateforme.

Il faudrait toutefois qu'il s'y ajoute un seuil minimum d'activité qui serait différencié pour l'électorat et l'éligibilité. En effet, il est souhaitable que le corps électoral soit constitué d'indépendants ne travaillant pas que de manière accessoire pour les plateformes et même que les représentants à élire consacrent, quant à eux, une part significative de leur temps de travail pour les plateformes. Il pourrait, ainsi, être décidé que seul peut être électeur le travailleur justifiant avoir réalisé un nombre minimal de courses dans une période à déterminer précédant l'élection tandis que ne pourrait prétendre devenir représentant qu'un travailleur justifiant avoir réalisé un nombre minimal de courses supérieur à celui exigé pour être électeur et avoir atteint un seuil minimal de chiffre d'affaires lié à l'activité de livreur ou de chauffeur VTC.

Enfin, il y a lieu de considérer que le travailleur qui travaille pour plusieurs plateformes est électeur dans chacune d'elles mais n'est éligible que dans l'une d'elles en cas d'élections organisées par plateforme, à la manière de ce qui se passe en entreprise quand un salarié travaille pour plusieurs employeurs (anciens L. 2424-15 et L. 2314-16 du code du travail).

### **3.3.3.3. Le seuil de représentativité**

Pour accéder à la représentativité, quel qu'en soit l'objet ou la destination (représentativité syndicale, représentativité patronale, représentativité des travailleurs indépendants), il importe à chaque organisation de satisfaire à une condition de seuil : avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour pour accéder à la représentativité dans une entreprise, avoir recueilli au moins 8% des suffrages exprimés pour l'accès d'une organisation syndicale à la représentativité au sein de la branche, représenter au moins 8% du nombre d'entreprises adhérant à une organisation candidate ou au moins 8% des salariés de ces entreprises pour la représentativité patronale, représenter au moins 8% du nombre de travailleurs indépendants adhérant à une organisation candidate pour la représentation des travailleurs indépendants.

Il conviendrait donc de la même manière, au terme du premier cycle électoral de fixer un seuil de représentativité qui pourrait être de la même manière de 8% ou 10% arbitré par les partenaires sociaux, selon que l'on veut éviter la dispersion de la représentation (10%) ou au contraire ouvrir la représentation (8%).

### 3.3.3.4. Organisations éligibles

L'appréciation des critères objectifs habituels de représentativité pour la détermination des organisations éligibles à la représentation se trouve, s'agissant des travailleurs des plateformes, compliquée par plusieurs facteurs.

En premier lieu, pour la plupart d'entre eux actuellement, ces travailleurs exercent leur activité sous le statut de travailleur indépendant et non sous celui de salarié, ce qui pose le problème pour certaines organisations syndicales de salariés, de leur aptitude à les représenter. En réalité, tout dépend de leurs statuts et du point de savoir s'ils leur permettent ou non de représenter des travailleurs autres que des salariés. Il convient donc que ces organisations syndicales modifient dans certains cas leurs statuts pour leur permettre de représenter des travailleurs non-salariés ou qu'elles créent une entité distincte dédiée plus spécialement à la représentation de travailleurs non-salariés<sup>164</sup>.

Une deuxième interrogation concerne le point de savoir, parmi les organisations ou collectifs ayant vocation à représenter des entreprises celles qui entendent représenter les plateformes ou groupes de plateformes et celles qui entendent représenter les travailleurs indépendants des plateformes. Pour la plupart d'entre elles, notamment celles constituées pour représenter des auto-entrepreneurs, il n'y a guère de doute mais, pour d'autres, il peut y avoir une incertitude qu'elles sont à même de lever par une manifestation de volonté.

En troisième lieu, se pose la question des organisations dites émergentes qui se sont constituées à la suite de mobilisations collectives récentes de travailleurs des plateformes, qui ne se sont pas nécessairement constituées en syndicats, et qui n'ont pas un grand nombre d'adhérents payant une cotisation, voire n'en ont pas du tout comme il arrive parfois mais seulement des sympathisants pour éviter à ceux-ci le paiement d'une cotisation. Au regard des critères de représentativité, il peut y avoir une difficulté à faire participer ces organisations au processus électoral alors même qu'il s'agit d'organisations dont la vocation est de représenter les travailleurs de plateforme.

En réalité, il conviendrait de distinguer entre le premier cycle électoral et les cycles suivants. Après le premier cycle électoral, les critères habituels de représentativité, et notamment les critères d'influence et d'ancienneté, auront vocation à s'appliquer normalement pour l'ensemble des organisations.

En revanche, dans la prévision du premier cycle électoral et par conséquent avant ce premier cycle, il pourrait être considéré qu'ont vocation à se présenter aux élections, outre les organisations professionnelles et les organisations syndicales ou associations de travailleurs qui satisfont à ces mêmes critères et dont les statuts ne leur interdisent pas la représentation de travailleurs non-salariés, les organisations dont les statuts prévoient qu'elles ont pour objet de représenter les travailleurs des plateformes de mise en relation et satisfont à tous les critères autres que l'ancienneté, celle-ci étant ramenée pour toutes les organisations à un minimum de six mois. Par ailleurs, dans la perspective du premier cycle électoral, le critère de l'influence pourrait être relativisé<sup>165</sup>.

## 3. 4. LES RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Avant de développer ce que pourraient comprendre l'organisation et la mise en œuvre du dialogue entre plateformes et travailleurs des plateformes, il est utile de faire un certain nombre de recommandations générales préalables à la mise en place effective d'un dialogue qui suivrait un premier cycle électoral.

<sup>164</sup> Comme l'a fait la CFDT avec la création de l'association Union.

<sup>165</sup> Ce que suggère la contribution de la CFDT à la mission qui avance que l'activité pourrait suffire à caractériser l'influence.

D'abord, il nous semble qu'il importe d'ouvrir une période de transition qui consisterait dans un « dialogue sur le dialogue ».

Ensuite, cette période pourrait être suivie d'une phase d'expérimentation avant le premier cycle électoral.

Il doit être ici ajouté qu'une structure dont la mise en place est recommandée (Autorité de régulation des plateformes) aura vocation à suivre les phases de transition et d'expérimentation de manière à réunir les conditions du dialogue social sur les plateformes et à préparer le premier cycle électoral.

Mais comme cette instance sera investie d'autres attributions en matière de régulation sur les plateformes de travail, elle sera évoquée plus loin (infra, quatrième partie).

### 3.4.1. Le dialogue sur le dialogue

On s'accorde de toute part à considérer aujourd'hui, parfois d'ailleurs depuis plusieurs années<sup>166</sup>, que la voie d'un dialogue à organiser entre plateformes et travailleurs des plateformes est tout à la fois nécessaire et le mode de régulation le plus adapté à la plateformesisation du travail : organismes internationaux<sup>167</sup>, institutions européennes<sup>168</sup>, laboratoire d'idées<sup>169</sup>, pouvoirs publics (avec l'article 48 de la LOM et la lettre de mission pour le présent rapport). Les acteurs eux-mêmes sont désormais convaincus qu'il faut en passer par là, soit qu'ils le souhaitent, soit qu'ils s'y résignent ou admettent qu'une évolution en ce sens est devenue inéluctable. C'est ce qui résulte très clairement des auditions auxquelles nous avons procédé et des contributions reçues.

Mais ce qui en résulte également, c'est que ces acteurs, s'ils y sont acquis, ne sont en réalité pas encore véritablement prêts. D'abord, ils n'en ont pas la même idée, les plateformes comme on l'a vu étant sur la ligne d'un dialogue direct (exclusif de négociations et donc de véritables accords), tandis que les travailleurs sont plutôt sur la ligne d'un dialogue plus équilibré postulant négociations et accords. Ensuite, les travailleurs des plateformes et les collectifs demeurent encore très largement dans l'expectative et le soupçon d'un risque de manipulation par le biais de ce dialogue comme en témoignent souvent leurs prises de parole dans les médias.

Il y a donc actuellement une grande impréparation au dialogue, un manque de culture partagée, des visions non compatibles, chacun voulant organiser ce dialogue comme il l'entend. Or, « un dialogue ne se décrète pas, il se construit »<sup>170</sup>. Il importe par suite d'ouvrir un temps nécessaire à l'appropriation d'une véritable culture du dialogue social à l'effet de mûrir les conditions et modalités du dialogue. Comme un rapport récent l'a judicieusement écrit, confirmant le ressenti de la présente mission, « les conditions nécessaires à un dialogue serein et équilibré...ne sont actuellement pas réunies. Il est primordial de commencer au préalable par créer les conditions de la confiance à travers l'organisation d'une concertation de l'ensemble des acteurs impliqués »<sup>171</sup>.

Ce temps d'un « dialogue sur le dialogue » aurait pour objet de faire se rencontrer les partenaires sociaux et les collectifs de travailleurs de plateformes sous l'autorité des pouvoirs publics, à l'effet de trancher de manière concertée sur les options développées dans ce rapport et de préparer les modalités concrètes du premier cycle électoral à intervenir.

<sup>166</sup> Rapport de l'IGAS, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, mai 2016, p. 84 et s.

<sup>167</sup> Rapports OCDE, 2019, op.cit.

<sup>168</sup> Z. Zilholfer et al., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, décembre 2019, op.cit.

<sup>169</sup> Rapport de l'Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, avril 2019, p.160 ; Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, mai 2020, p. 65 ; Rapport du CNUM, *Travail à l'ère des plateformes*, juillet 2020, p. 130 et s.

<sup>170</sup> Rapport du CNUM, *Travail à l'ère des plateformes*, op.cit., p. 180.

<sup>171</sup> Rapport du CNUM, juillet 2020, p. 176. Le même rapport recommande « d'organiser, le plus tôt possible, une concertation sur plusieurs mois réunissant largement l'ensemble des acteurs qui souhaiteraient s'impliquer dans la co-construction de solutions », p. 165. Dans le même sens, une contribution à la mission de la plateforme Uber « note que les acteurs commencent à se structurer et qu'un système de représentation ne pourrait se déployer que progressivement, avec sans doute une phase d'expérimentation ».

### 3.4.2. La phase d'expérimentation

On songe ici à une phase d'expérimentation couvrant une période transitoire d'un an environ, à compter du dépôt de ce rapport, ouverte à la concertation sur la préparation et l'organisation du dialogue à mettre en place mais qui pourrait être mise à profit par les acteurs pour tenter des expériences provisoires de dialogue, même si en réalité tout dépendra de ce qu'en feront les acteurs.

Ce qui est vrai, c'est que la loi d'orientation des mobilités a prévu la possibilité pour la plateforme d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. Aucune charte n'a jusqu'alors été soumise à homologation parce que la mise en œuvre des dispositions la prévoyant était subordonnée à des décrets d'application qui n'avaient pas encore été pris et qui l'ont été très récemment (décret n° 2020-1284 du 22 octobre 2020 relatif aux modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique)<sup>172</sup>.

On ne se dissimule pas qu'en tant qu'il s'agit d'un document unilatéralement établi par la plateforme, la charte suscite des réserves de la part des travailleurs en ce qu'un tel document, même soumis à la consultation des travailleurs, ne participe pas d'un véritable processus de dialogue. Et il n'est d'ailleurs pas sûr que les plateformes s'emparent de cet outil dès l'instant que la disposition initialement contenue dans la loi selon laquelle le respect des éléments que la charte contient ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination a été censurée par le Conseil constitutionnel, ce dont les plateformes pourraient déduire qu'elles n'ont plus d'intérêt à l'établissement d'une charte.

Mais si ce n'était pas le cas, et si certaines chartes voyaient le jour pendant la phase de transition, elles pourraient alors, à raison de la consultation des travailleurs prévue par le texte légal, initier un début de dialogue entre plateformes et travailleurs et permettre de voir jusqu'où les plateformes sont prêtes à aller dans la discussion et le partage de leur pouvoir et réciproquement les points sur lesquels les travailleurs entendent poser des exigences incontournables et voir se développer le dialogue.

Par ailleurs, pourraient être conclus pendant cette période par une ou plusieurs plateformes des contrats collectifs ou contrats de droit commun, au sens que nous avons donné précédemment à cette figure juridique, avec des organisations représentant des travailleurs de plateforme mandatées par leurs adhérents, préfigurant ce que pourraient être par la suite de véritables accords collectifs. On a dit plus haut (supra 3.3.2) que de tels contrats ne peuvent constituer une véritable alternative à la voie de la négociation collective dans la perspective d'une régulation collective par le dialogue social au sein des plateformes mais ils pourraient constituer, comme des chartes, une étape utile dans le processus de mise en place progressive d'un dialogue social équilibré.

## 3.5. ORGANISATION ET MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE

Il importe désormais de déterminer comment pourrait être organisé et mis en œuvre le dialogue, ce qui impose de distinguer successivement l'objet du dialogue (3.5.1), les formes et modalités du dialogue (3.5.2), les modalités de la négociation (3.5.3), et l'accompagnement du dialogue (3.5.4).

### 3.5.1. L'objet du dialogue

C'est évidemment la question principale puisque c'est celle dont dépend la réduction de l'asymétrie des pouvoirs entre plateformes et leurs travailleurs et un rééquilibrage effectif des relations contractuelles entre eux.

<sup>172</sup> J.O. n° 0258 du 23 octobre 2020. À notre connaissance, une charte vient d'être établie par la plateforme Heetch et a été soumise à la consultation des travailleurs de cette plateforme.

A priori, tous les sujets ont vocation à être des objets de dialogue dans une acception large du dialogue (information, consultation, négociation), sous réserve toutefois des questions dont il est considéré qu'elles relèvent de dispositions impératives, donc de l'ordre public, et qui sont nécessairement assez réduites dans le domaine des relations commerciales qui font une large place à la liberté contractuelle.

Il importe donc de déterminer ce qui relève de dispositions d'ordre public dans les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes car cela permet de déduire ensuite par soustraction ce qui paraît devoir être ouvert au champ du dialogue.

#### **3.5.1.1. Ordre public (renvoi)**

Un certain nombre de questions sont déjà réglées par des dispositions légales et relèvent donc de l'ordre public. D'autres sont à prévoir. Ces dispositions font l'objet de développements spécifiques dans la partie 4 (infra) :

- *Les dispositions visant à assurer la transparence sur la prestation demandée ;*
- *Celles visant à encadrer le temps de conduite ;*
- *Celles fixant une rémunération horaire minimale ;*
- *Celles concernant les conditions de rupture ;*
- *Celles relatives à la déconnexion.*

#### **3.5.1.2. Champ du dialogue**

Tout ce qui ne relèverait pas de l'un des champs de dispositions d'ordre public (partie 4) pourrait naturellement entrer dans le champ du dialogue.

À cet égard, les dispositions légales, qui énoncent sous divers items les éléments que précisent d'éventuelles chartes, en donne un aperçu non limitatif, car les mêmes éléments devant figurer dans une charte auraient vocation à entrer dans le champ du dialogue, à savoir :

- *Les conditions (contractuelles) d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation (hors ce qui est déjà fixé par les dispositions légales) ;*
- *Les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ou sur tout changement les affectant, ce qui inclurait la transparence, la lisibilité et l'évolution des algorithmes ;*
- *Les modalités de détermination d'un prix pouvant être supérieur à la rémunération minimale ;*
- *Les conditions de travail et notamment les mesures visant à prévenir les risques professionnels et à limiter le temps de travail ;*
- *Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;*
- *Les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances pouvant conduire à une rupture des relations commerciales ;*
- *Le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier.*
- *Les modalités de règlement des différends (item ajouté par nous).*

Connaissant ainsi l'objet d'un dialogue possible, il convient désormais d'en examiner les formes et modalités.

### 3.5.2. Les formes et modalités du dialogue

L'interrogation est double : il importe d'abord de trancher précisément sur les modalités possibles de dialogue précédemment envisagées (supra, 3.3), même si des pistes ont déjà été tracées, puis de déterminer les formes à retenir pour le dialogue parmi les formes habituelles et concevables (information, consultation et négociation).

#### 3.5.2.1. Sur les modalités retenues du dialogue

##### 3.5.2.1.1. En ce qui concerne l'alternative entre le dialogue direct ou par représentation

On a vu précédemment que le dialogue direct est défendu par les plateformes, sans doute parce qu'elles en gardent la maîtrise, mais qu'il est rejeté par les travailleurs comme n'étant pas de nature à permettre un véritable dialogue lequel passe selon eux, au-delà de la simple concertation, par une possibilité de négociation.

À vrai dire, en dépit de leurs réticences initiales, les plateformes acceptent progressivement l'idée qu'il ne pourra y avoir de dialogue avec les travailleurs que par la voie de la représentation. « La bonne nouvelle est sans doute que les acteurs sont eux-mêmes de plus en plus mûrs pour avancer sur le terrain d'une représentation »<sup>173</sup>.

- *Cela exclut-il toute forme de dialogue direct, de manière ascendante, qui permettrait aux travailleurs de faire remonter directement à la plateforme des souhaits, réclamations, ou revendications dans le cadre de ce qui pourrait ressembler à une sorte de droit d'expression directe ? On n'ignore pas que le droit d'expression directe et collective n'a jamais fonctionné dans les entreprises, notamment parce qu'il suscitait la méfiance des représentants élus, ce qui pourrait être le cas également dans notre hypothèse, mais l'idée vaut d'être envisagée*<sup>174</sup>.
- *En toute hypothèse, comme il a judicieusement été suggéré, « des outils de **civic tech** pourraient être mobilisés de manière à faciliter le dialogue social et, en particulier, les relations entre travailleurs et les organisations. Les outils numériques se prêtent en effet particulièrement bien à la situation de ces travailleurs qui ont la particularité d'être dispersés géographiquement et atomisés »*<sup>175</sup>. Il pourrait ainsi être envisagé de :
- *« permettre aux représentants des travailleurs d'une plateforme donnée de communiquer avec ces derniers par courriel,*
- *mettre en place une page d'information de contact des représentants facilement accessible dans l'application utilisée par les travailleurs,*
- *mettre à disposition des syndicats et collectifs de travailleurs une solution de **civic tech** sous la forme d'une plateforme indépendante de consultation en ligne qui faciliterait les échanges entre travailleurs et représentants »*<sup>176</sup>.

##### 3.5.2.1.2. En ce qui concerne l'alternative entre accords collectifs et contrats collectifs

Comme on l'a vu plus haut, la figure juridique du *contrat collectif* (ou contrat de droit commun) peut constituer une voie possible dans la phase d'expérimentation mais elle ne paraît pas avoir vocation à constituer une solution durable pour la mise en œuvre d'un vrai dialogue entre plateforme et travailleurs, et la voie de la négociation collective avec des représentants préalablement désignés qui recueille désormais l'adhésion des acteurs de part et d'autre doit lui être préférée.

<sup>173</sup> F. Forestier, F. Bonot, O. Chagny, M. Dufour, op.cit. p. 96.

<sup>174</sup> À tout le moins, « les représentants pourraient présenter à la plateforme les réclamations individuelles ou collectives des travailleurs et mettre en œuvre un droit d'alerte », *idem*, p. 98

<sup>175</sup> Rapport du CNnum, juillet 2020, op. cit. , p. 174.

<sup>176</sup> Rapport du CNnum, juillet 2020, op. cit. , p. 174.

**3.5.2.1.3. En ce qui concerne les questions liées à la détermination d'une représentation**

Le niveau le plus pertinent du dialogue à mettre en place, sur lequel tout le monde s'accorde, s'agissant à tout le moins des organisations ayant vocation à représenter les travailleurs, est le secteur, pour les raisons déjà évoquées.

Pour autant, il ne paraît pas opportun d'exclure tout dialogue au niveau de la plateforme sauf à préciser l'articulation des niveaux de négociation (voir ci-après, 3.5.3.2).

Pour ce qui est de la détermination de la représentativité des travailleurs, le système de l'élection doit être préféré à celui de l'adhésion.

Pour le surplus, si la solution consistant dans un scrutin national, à l'instar de celui existant dans les entreprises de moins de onze salariés, est souhaitée par les acteurs représentant les travailleurs et se conjugue peut-être mieux avec le niveau du secteur comme niveau pertinent de dialogue, elle est très complexe à mettre en œuvre, représente un coût élevé pour la collectivité et, pour ces motifs, ne pourrait guère être envisagée qu'une fois tous les quatre ans.

C'est pourquoi, il nous apparaît que la voie la plus simple à mettre en œuvre et la moins coûteuse pour la collectivité, sans préjudice pour la détermination de représentants légitimes d'autant que la participation électorale serait sans doute beaucoup plus élevée qu'avec un scrutin national, est celle consistant à organiser des élections par plateforme, selon une périodicité qui pourrait alors être de deux ans, puis à agréger les résultats au niveau du secteur.

**Recommandation 5. Le dialogue social au sein des plateformes doit emprunter la voie de la négociation collective par secteur, avec des représentants élus des travailleurs, dans huit domaines**

**3.5.2.2. Sur les formes de dialogue**

On distingue habituellement dans l'entreprise : l'information, la consultation et la négociation, sachant que les acteurs du dialogue ne sont pas les mêmes pour toutes ces formes de dialogue (institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux).

Dans notre hypothèse de travail, ces acteurs seraient les mêmes (les représentants élus des travailleurs) mais pour le surplus les formes de dialogue à envisager peuvent être comparables à celles en vigueur dans l'entreprise car elles recouvrent toutes les formes possibles et utiles d'un dialogue véritable et équilibré, sauf à tenter de déterminer ce qui serait de l'ordre de l'information, de la consultation, ou de la négociation.

Il a été vu précédemment que l'objet d'un dialogue possible est très large et par conséquent que tout ce qui se rapporte aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle sur la plateforme peut être sujet à négociation et virtuellement à accord, sous réserve des dispositions relevant de l'ordre public.

Si donc, sur un objet précis et déterminé, un accord vient à être conclu, l'objet ainsi réglementé est soustrait à toute obligation d'information ou de consultation pour l'avenir et ne peut plus faire l'objet que d'une nouvelle négociation, sauf sur des points sur lesquels l'accord déterminerait précisément des obligations d'information ou de consultation.

Réciproquement, on pourrait imaginer qu'une obligation pèse sur les plateformes qui les oblige à une transparence et à une information des travailleurs sur tous les objets se rapportant aux conditions

d'exercice de l'activité professionnelle au sein de la plateforme tant qu'une négociation suivie d'un accord n'a pas abouti sur l'un de ces objets. Plus généralement, on pourrait concevoir que sur les objets sur lesquels la plateforme ne veut pas entrer en négociation parce qu'elle entend se réserver un pouvoir de détermination unilatérale des règles, elle soit à tout le moins tenue d'une obligation de transparence et d'information. On songe à une obligation de transparence et d'information sur le fonctionnement des algorithmes, sur les modes d'évaluation et de notation des travailleurs et l'utilisation qui en est faite, sur les modalités de détermination des prix des courses.

Cette obligation de transparence et d'information devrait nécessairement s'accompagner de la faculté pour les représentants des travailleurs de solliciter l'assistance d'experts en algorithmes (et en intelligence artificielle) et donc de recourir à une expertise à l'effet d'en comprendre le fonctionnement, de pouvoir en discuter les incidences dans le cadre du dialogue social, et de mieux apprécier les conséquences de leur modification par les plateformes.

Il n'y aurait guère de place pour l'exercice d'un pouvoir de consultation par les représentants si ce n'est sur les questions de modification des conditions d'exercice de l'activité professionnelle quand elles sont unilatéralement définies. En clair, quand la plateforme entend modifier telle ou telle de ces conditions, elle devrait consulter préalablement les représentants<sup>178</sup>.

Comme on ne sait pas comment évoluera le dialogue mis en place, il conviendrait donc d'imposer aux plateformes une obligation d'information et de transparence sur les conditions d'exercice de l'activité professionnelle et, notamment, sur le fonctionnement des algorithmes, et de consultation en cas de modification de ces conditions d'exercice. Cette obligation pourrait se doubler d'une obligation d'informer le Comité social et économique de la plateforme des évolutions liées aux droits et conditions de travail des travailleurs des plateformes. Le CSE est aujourd'hui consulté sur les « orientations stratégiques de l'entreprise » (L. 2312-17 et L. 2312-24 du code du travail), dont font partie le recours à la sous-traitance ou à l'intérim. Il pourrait également agir en tant que vecteur d'information auprès des travailleurs indépendants.

**Recommandation 6. À défaut d'accord collectif sur ces thèmes, imposer aux plateformes une obligation de transparence et d'information sur le fonctionnement des algorithmes, les modes d'évaluation et de notation des travailleurs ainsi que l'utilisation qui en est faite, les modalités de détermination des prix.**

### **3.5.3. Les modalités de la négociation**

La négociation collective constituant la forme la plus adaptée pour permettre un dialogue constructif et équilibré, il reste à régler trois questions propres à la négociation collective : l'alternative entre la négociation obligatoire et la négociation facultative ; la question des niveaux de négociation et de leur articulation ; et celle des conditions de validité des accords et de leur portée.

#### **3.5.3.1. L'alternative entre la négociation obligatoire ou facultative**

Le droit du travail prévoit des négociations obligatoires sur certains objets précis et des négociations facultatives sur les autres objets, au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise. Doit-il en être de même dans le cadre du dialogue social à organiser au sein des plateformes ?

<sup>178</sup> Voir les travailleurs eux-mêmes en application de l'article 1193 du code civil.

Dans un milieu professionnel où il n'existe aucune culture ni aucune pratique du dialogue social, et où par conséquent on part de rien, il est difficile d'isoler d'emblée un sujet déterminé de dialogue qui devrait, à raison de sa particulière importance, être l'objet d'une négociation collective obligatoire périodique, si ce n'est peut-être la politique de rémunération ou les modalités principales d'exécution des prestations. Réciproquement, ce qui est à craindre, c'est que le dialogue ne s'amorce pas, parce nulle partie n'en prend l'initiative ou ne parvient à l'imposer à l'autre.

Dès lors, plutôt qu'isoler un sujet déterminé devant faire l'objet d'une négociation obligatoire, il semble plus opportun, au moins dans un premier temps, d'imposer une négociation obligatoire sans objet prédéterminé selon une périodicité à prévoir. Il pourrait ainsi être prévu qu'au niveau du secteur une négociation collective doit être engagée tous les deux ans. Certes, il faudrait bien qu'il soit déterminé un objet de dialogue mais celui-ci pourrait être défini assez largement (ex. *Les conditions de travail dont les modalités de tarification des prestations*) pour que puisse s'amorcer le dialogue, la préparation de la négociation par les acteurs étant ensuite centrée sur des thèmes plus précis<sup>179</sup>. En tout état de cause, si un seul sujet de négociation obligatoire devait être retenu, il devrait porter sur les modalités de tarification des prestations.

La négociation collective demeurerait facultative au niveau de la plateforme.

### 3.5.3.2. Les niveaux de négociation et l'articulation des normes

Si le niveau du secteur est, comme il a été retenu, le niveau pertinent du dialogue au sein des plateformes numériques, il s'en déduit que, dans l'ensemble des matières, les stipulations de la convention de secteur prévalent sur la convention conclue au niveau de la plateforme antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention conclue au niveau de la plateforme assure des garanties au moins équivalentes. On n'ignore pas que ce mécanisme d'articulation déroge au principe de proximité qui prévaut désormais en droit du travail mais cette dérogation est ici justifiée par la nécessité de construire au niveau du secteur des droits uniformes pour les travailleurs qui dans la plupart des cas travaillent avec plusieurs plateformes.

Hors l'hypothèse de concours entre normes conventionnelles, il pourrait advenir un concours entre une charte établie par une plateforme conformément aux dispositions de l'article L. 7342-9 et un accord collectif ultérieur. Dans une telle hypothèse, il paraît logique d'appliquer la jurisprudence selon laquelle les conventions et accords collectifs se substituent aux engagements unilatéraux ayant le même objet auxquels ils mettent fin (si un accord collectif a le même objet que l'engagement unilatéral, l'accord met fin à cet engagement, Soc. 25 janvier 2006, revue de jurisprudence sociale 5/06, n° 610).

### 3.5.3.3. Les conditions de validité des accords et leur portée

#### 3.5.3.3.1. Les conditions de validité

On sait que la validité d'un accord de branche est subordonnée, d'une part, au fait que son ou ses signataires aient recueilli, dans la branche visée par la convention ou l'accord, au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations reconnues représentatives dans la branche considérée, d'autre part, à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés non signataires<sup>180</sup>; et que la validité d'un accord d'entreprise est soumise à une exigence majoritaire sauf à ce qu'un accord signé par les organisations syndicales représentatives justifiant d'une audience supérieure à 30% soit validée par la voie référendaire.

Il serait pareillement normal que la validité des accords conclus au sein des plateformes numériques soit également soumise à un seuil d'exigence élevé quant à la représentativité des signataires. Faut-il pour autant transposer telles quelles les règles applicables en entreprise ? Il nous semble plus

<sup>179</sup> Ce rythme pourrait être revu rapidement en fonction de l'avancement du dialogue et même diversifié selon les sujets (certains seulement donnant lieu à négociation obligatoire à termes périodiques après une période initiale destinée à amorcer le dialogue).

<sup>180</sup> En réalité, l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

simple, et plus conforme au souci d'asseoir d'emblée le dialogue social dans l'économie des plateformes sur des bases solides, de poser une exigence majoritaire dans tous les cas de figure (accords de secteur et accords de plateforme).

### 3.5.3.3.2. L'applicabilité des accords

Pour qu'un accord collectif soit applicable à un travailleur déterminé, il importe que la plateforme pour laquelle il travaille soit membre d'une organisation signataire ou qu'elle ait signé l'accord et que lui-même soit membre d'une organisation signataire de l'accord ou qu'il y ait personnellement, en tant qu'entrepreneur, adhéré. En d'autres termes, l'effet *erga omnes* de l'accord collectif ne s'applique pas à l'égard d'un travailleur qui exerce en qualité de travailleur indépendant.

Il convient, en outre, de prévoir une possibilité d'extension des accords à l'ensemble des plateformes et travailleurs des plateformes compris dans le champ d'application de l'accord, c'est-à-dire dans le secteur considéré, s'agissant d'un accord de secteur (comme on parle d'un accord de branche).

S'agissant d'un accord conclu au niveau d'une plateforme déterminée, il serait logique qu'il en soit fait application par la plateforme à l'ensemble de ses travailleurs. On peut aussi envisager une procédure d'extension, faute d'effet *erga omnes*, mais c'est une procédure lourde. Il conviendrait plutôt de prévoir, ce qui revient au même, que la plateforme qui conclut un accord (majoritaire par hypothèse) avec des organisations de travailleurs s'oblige à en appliquer les dispositions à l'ensemble de ses travailleurs.

### 3.5.4. L'accompagnement du dialogue

L'accompagnement du dialogue pose trois catégories de problèmes bien connus car ce sont des problèmes qui se posent à propos du dialogue social dans les entreprises où ils ont trouvé des éléments de solution qui ne peuvent pas toujours être transposés tels quels mais peuvent inspirer des éléments de réponse. Ces problèmes sont : le financement du dialogue, la protection des représentants, la formation des représentants.

#### 3.5.4.1. Le financement du dialogue

Il va de soi qu'un financement du dialogue est nécessaire et doit être assuré pour couvrir, d'une part, la prise en charge du maintien des revenus liés à la perte d'activité des représentants quand ils participent à la représentation des travailleurs, d'autre part, la prise en charge de l'ensemble des coûts afférents à la formation des élus/représentants (coûts pédagogiques des formations, logistique, maintien de rémunération des stagiaires).

Un financement mutualisé, comme il existe un financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs (L. 2135-9 et s. du code du travail), peut être envisagé, sous la forme d'une contribution de l'ensemble des plateformes (consistant dans un certain pourcentage de leur chiffre d'affaires) à un fonds particulier qui serait géré par une Association ad hoc créée par la loi pour le secteur des plateformes (à l'instar du Fonds pour le financement du dialogue social géré par l'Association de Gestion du Fonds paritaire national).

La question est cependant de déterminer sur lesquelles des plateformes pourrait peser cette contribution si le dialogue était limité dans un premier temps aux plateformes de certains secteurs d'activité, ceux sur lesquels se concentrent actuellement les difficultés qui sont les plateformes dites de mobilité, ce qui est de nature à réduire la base ou l'assiette contributive.

Cette question, comme celle relative à la formation des représentants (infra, 3.5.4.3) pourrait être réglée par la concertation tripartite initiale ou par une négociation intersectorielle.

#### 3.5.4.2. La protection des représentants

C'est sans doute le problème le plus délicat. Il ne fait guère de doute qu'un représentant élu puisse être exposé dans l'exercice de ses fonctions de représentation à des pressions diverses, voire à des mesures de rétorsion qui pourraient prendre la forme, soit d'une baisse sensible d'activité par réduction

des courses sur une certaine durée, soit d'une déconnexion brutale qui équivaldrait à une rupture du contrat commercial, soit d'une déconnexion temporaire.

Il importe donc d'envisager la manière de protéger les représentants élus des travailleurs indépendants, ce qui n'est pas simple dans le cas particulier de l'espèce car les solutions adoptées dans l'entreprise ne peuvent être aisément transposées.

S'agissant d'une mesure de baisse d'activité prise par une plateforme dont la preuve peut être difficile à rapporter, il peut être envisagé de déplacer la charge de la preuve, comme plusieurs contributions à la mission le suggèrent, en prévoyant à la manière des dispositions existant en droit du travail, en matière de discrimination ou de harcèlement, qu'il suffit au représentant d'établir une baisse d'activité dans une certaine proportion pendant une période de référence à définir (de trois ou six mois par rapport aux trois ou six mois précédents, ou par comparaison avec la même période de référence de l'année précédente), à charge alors pour la plateforme de devoir démontrer que cette baisse procède de motifs objectifs étrangers à l'activité de représentation.

Ce dispositif devrait être complété par une procédure judiciaire d'urgence, qui pourrait relever de la compétence du Tribunal judiciaire à l'effet d'établir que la baisse d'activité était discriminatoire comme liée à l'exercice du mandat.

**Recommandation 7. Inscrire dans la loi un déplacement de la charge de la preuve pour les représentants des travailleurs : en cas de baisse d'activité dans une certaine proportion il appartient à la plateforme d'établir que cette baisse d'activité procède de motifs objectifs étrangers à l'exercice des fonctions de représentant.**

Cela étant, la protection ainsi instituée en cas de baisse d'activité ne couvre pas la rupture du contrat commercial par déconnexion ou déréférencement, qui a pour conséquence une privation immédiate d'activité et de revenu, ce qui justifierait une protection en amont des représentants, à la manière de la protection légale des salariés protégés. On pourrait imaginer de mettre en place une protection analogue en s'inspirant des dispositions de l'article L. 2413-1 du code du travail concernant les travailleurs temporaires : *l'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants...* Et la protection pourrait couvrir aussi bien le représentant élu que le candidat aux fonctions de représentant.

Mais le problème est alors de déterminer à qui il incomberait d'autoriser la rupture des relations contractuelles à l'initiative de la plateforme.

Se peut-il que le législateur en prévoyant une telle protection en confie la mise en œuvre à l'inspecteur du travail ? Cela se discute car le champ de contrôle traditionnel de l'inspecteur du travail se rapporte au travail salarié. Peut-être pourrait-il être envisagé qu'une section de l'Autorité de régulation des plateformes dont la création est suggérée soit investie de cette compétence.

**Recommandation 8. Soumettre à un régime d'autorisation préalable la déconnexion par la plateforme d'un représentant élu, qui serait examinée par l'Autorité de régulation des plateformes**

### 3.5.4.3. La formation des représentants des travailleurs

La formation des représentants des travailleurs indépendants constitue un enjeu essentiel pour permettre un dialogue constructif et de qualité. Il importe en particulier de les former au dialogue social et à la pratique de la négociation collective, à la spécificité de l'économie des plateformes et de la digitalisation et plus particulièrement à la gouvernance algorithmique.

Il existe, dans le code du travail, des congés et une formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (articles L 2141-5 et s. du code du travail) et des dispositions relatives à la formation des acteurs (salariés et employeurs ou leurs représentants) de la négociation collective (articles L. 2212-1 et s. du code du travail).

Il convient sur ce modèle de définir les voies et moyens d'assurer aux représentants des plateformes et aux travailleurs des plateformes des formations équivalentes adaptées à l'économie des plateformes et propres à garantir un dialogue social équilibré, transparent et efficace.

Il appartiendra aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics dans le cadre de la concertation organisée pendant la phase transitoire de déterminer les modalités des formations à prévoir en vue du dialogue social en s'inspirant des dispositions légales existant pour les salariés.

## **3. 6. LE DIALOGUE SOCIAL ET LE RECOURS À UNE ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL OU À UNE COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI**

On a raisonné précédemment, s'agissant de définir les formes et modalités d'un dialogue social entre plateformes ou association de plateformes et travailleurs des plateformes, sans prendre spécialement en compte la proposition faite dans la deuxième partie du rapport de garantir les droits des travailleurs et sécuriser les relations contractuelles par le recours à un tiers qui serait une société de portage ou une coopérative d'activité et d'emploi dont le travailleur serait un salarié ou un entrepreneur salarié associé. Cette considération est-elle de nature à modifier les développements qui précèdent ?

Il nous semble que non. Pour être des salariés de la société de portage ou d'une coopérative d'activité et d'emploi, ces travailleurs sont des tiers à la plateforme ou aux plateformes pour lesquelles ils travaillent, un peu comme s'ils étaient à leur égard des travailleurs indépendants.

Il importe donc, en vue du dialogue à organiser entre plateformes et travailleurs des plateformes de mettre en place un mode de représentation de ces travailleurs et de créer un mécanisme de mesure de l'audience ad hoc les concernant<sup>181</sup>.

À cet égard, les mêmes alternatives se présentent, c'est-à-dire l'alternative entre élection et adhésion et, en cas d'élection, l'alternative entre scrutin organisé par la plateforme ou scrutin organisé par l'administration au niveau national auxquels pourrait être ajouté la possibilité d'un scrutin organisé par les sociétés de portage ou les coopératives d'activité et d'emploi elles-mêmes. Cette dernière solution paraît compliquée à mettre en œuvre car elle impliquerait de créer au sein de la société de portage ou de la CAE un collège électoral par plateforme ou par secteur de plateformes, ce qui n'est guère satisfaisant.

En réalité, les mêmes solutions que précédemment paraissent s'imposer, c'est-à-dire l'organisation d'un scrutin par les plateformes avec agrégation des résultats au niveau des secteurs d'activité des plateformes pour déterminer une représentativité au niveau des secteurs d'activité.

<sup>181</sup> Il n'est en effet techniquement pas possible de réutiliser les suffrages exprimés lors des élections au comité social et économique organisées dans l'entreprise de portage salarial ou au scrutin des Très petites entreprises car il faudrait pouvoir isoler les suffrages exprimés par les travailleurs des plateformes.

## Partie 4 – Réglementer et contrôler les plateformes numériques de travail

Si la régulation par les acteurs (le dialogue) est le mode de régulation le plus approprié à raison d'une plus grande légitimité et acceptabilité, un certain nombre de questions relèvent de dispositions impératives, donc de l'ordre public (4.1).

Il est, par ailleurs, opportun de créer une instance de régulation pour assurer la supervision du dialogue et le contrôle de la bonne application des dispositions prévues (4.2).

Enfin, il importe de s'interroger sur l'organisation d'une démarche d'insertion et de partage du capital (4.3).

### 4.1. RÉGLEMENTER

Un certain nombre de questions sont déjà réglées par des dispositions légales existantes. D'autres sont à prévoir.

Il s'agit dans les deux cas d'assurer au sein des plateformes, une « police sociale de la concurrence »<sup>182</sup>, c'est-à-dire de préserver l'aspect vertueux de la compétition économique – inciter à l'amélioration des produits et services – et d'empêcher que des avantages compétitifs soient obtenus par la dégradation des conditions de travail.

#### 4.1.1. Les dispositions impératives existantes

L'une d'entre elles (L. 7342-7), qui participe de la portabilité des données, bénéficie à tous les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 du code du travail et par conséquent à tous les travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique. Il s'agit du droit d'accès de ces travailleurs à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier<sup>183</sup>.

Deux autres, qui relèvent des droits sociaux, concernent ceux des travailleurs à l'égard desquels la plateforme a une responsabilité sociale : Ainsi, de la prise en charge directe ou indirecte par la plateforme d'une assurance couvrant le risque d'accident du travail (L. 7342-2 du code du travail), qui pourrait être étendue à la couverture de la maladie professionnelle<sup>184</sup>, et de la prise en charge par la plateforme de la contribution à la formation professionnelle, des frais d'accompagnement des actions de formation ainsi que de l'abondement du compte personnel de formation (L. 7342-3)<sup>185</sup>.

Il faut y ajouter les dispositions sectorielles des articles L. 1326-2 à L. 1326-4 du code des transports qui réglementent les informations que doivent communiquer aux travailleurs les plateformes exerçant l'une des activités visées à l'article L. 7342-8 (conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, et livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues), lorsqu'elles leur proposent une prestation, et qui énoncent, d'une part que les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport des travailleurs sans encourir de pénalité ni cessation par la plateforme des relations contractuelles, d'autre part que les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et peuvent se déconnecter pendant ces plages sans qu'il puisse être mis fin à leur contrat par la plateforme et, enfin

<sup>182</sup> Alain Supiot, Pierre Musso, *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Hermann, 2018

<sup>183</sup> Ils ont le droit de recevoir ces données dans un format structuré et celui de les transmettre. Le périmètre précis de ces données ainsi que leurs modalités d'accès, d'extraction, et de transmission seront prochainement définis par un décret d'application.

<sup>184</sup> La proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques déposée au Sénat sous le numéro 717 en 2019 est en ce sens, op.cit. C'est l'article 4 de la proposition de loi.

<sup>185</sup> Un décret d'application concernant l'abondement du CPF devrait intervenir prochainement. Il a été annoncé que le CPF des travailleurs des plateformes pourrait être abondé de 200 euros, dépêche AEF du 24 août 2020.

que la plateforme est tenue de publier sur son site internet des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs en lien avec la plateforme au cours de l'année civile précédente<sup>186</sup>.

### 4.1.2. Les dispositions à prévoir

Elles sont au nombre de six :

- Compléter les informations sur la prestation proposée par la plateforme
- Encadrer le temps de travail
- Étendre les droits sociaux des travailleurs.
- Fixer une rémunération minimale
- Durcir les conditions de la rupture des relations contractuelles
- Certifier la déconnexion.

#### 4.1.2.1. Assurer la transparence sur la prestation demandée

Pour que les informations communiquées aux travailleurs soient complètes lorsqu'elles leur proposent une prestation, il serait utile que les plateformes leur communiquent également, comme certaines d'entre elles le font déjà, la destination de la prestation, en plus de la distance couverte par cette prestation et du prix minimal garanti, de telle manière que le travailleur puisse faire un choix en toute connaissance de cause.

**Recommandation 9. Ajouter aux informations que les plateformes doivent légalement communiquer à leurs travailleurs, en plus de la distance couverte et du prix minimal garanti, l'indication de la destination de la course.**

#### 4.1.2.2. Encadrer le temps de conduite

La mission IGAS-CGEDD<sup>187</sup> a proposé d'encadrer le temps de conduite pour un motif de sécurité routière : plafonner le temps de conduite quotidien à 11h, assorti d'un plafond hebdomadaire de 60 heures et assurer un repos hebdomadaire de 24h consécutives. Des concertations ont été engagées au printemps 2019 à l'occasion de l'élaboration de la loi d'orientation des mobilités avec les représentants du secteur du T3P (plateformes, représentants des organisations taxis et représentants des organisations VTC). Ces propositions ont été rejetées par les représentants des taxis en province (seuls les taxis en région parisienne font l'objet d'un encadrement de leur temps de travail pour des motifs de régulation) et les représentants des conducteurs VTC ont demandé en préalable l'instauration d'un tarif minimum.

Compte tenu de la recommandation formulée dans le présent rapport sur une rémunération minimale (voir infra 4.1.2.4), il nous semble opportun de remettre sur le métier l'encadrement du temps de conduite à 60 heures hebdomadaires, pour des questions de sécurité. Le recours généralisé à un tiers au bout de 12 mois d'activité (voir *supra* partie 2), permettra de lever l'obstacle jusqu'ici rencontré pour totaliser les temps de conduite : cette charge reviendra au tiers salariant le travailleur sur plateforme. La

<sup>186</sup> Un décret d'application des dispositions qui précèdent est paru le 26 octobre 2020 (D. 2020-1300).

<sup>187</sup> Rapport IGAS-CGEDD de Amar et al, *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, 2018.

définition du temps de conduite et des temps à retenir pour le calculer pose néanmoins question, s'agissant notamment du temps de retour à la base.

Cet encadrement du temps de conduite à 60 heures hebdomadaires pourrait être appliqué aux conducteurs T3P, comme proposé par la mission IGAS-CGEDD, pour des raisons de concurrence et d'équité. S'agissant du périmètre géographique, l'encadrement pourra d'abord s'appliquer à la zone dense urbaine francilienne, ce qui se justifie par le faisceau exceptionnel de contraintes en termes de densité de circulation et de congestion, de conditions de sûreté et de sécurité.

Cet encadrement hebdomadaire pourrait être complété d'un droit au repos (voir **infra** partie 5), organisé dans une caisse de congés payés et financé pour partie par les plateformes. Ce droit au repos pourrait prendre la forme de 7 ou 10 jours de repos obligatoire pour tout travailleur réalisant un temps de travail hebdomadaire moyen de 35 heures ou un chiffre d'affaire équivalent à ces 35 heures. Ces jours de repos seraient à prendre dans l'année en une ou plusieurs fois, ils seraient rémunérés en fonction de leur revenu moyen déclaré.

### **Recommandation 10. Encadrer le temps de conduite des VTC à 60 heures hebdomadaires dans la zone dense urbaine d'Ile de France et prévoir un droit au repos**

Un encadrement du temps de conduite pour les livreurs à vélo devrait également être étudié pour les mêmes raisons de sécurité.

#### **4.1.2.3. Etendre les droits sociaux des travailleurs**

Le recours obligatoire progressif à un tiers pour salarier les travailleurs leur assurera une protection sociale équivalente à celle des salariés (retraite, chômage, accidents du travail, voir **supra** partie 2).

Mais se pose la question de la protection sociale de ceux des travailleurs des plateformes qui n'auront pas intégré une CAE ou une société de portage et dans l'immédiat de l'ensemble des travailleurs des plateformes en tant qu'il s'agit de travailleurs indépendants à faible revenu et dans une situation précaire. Même si leur couverture sociale n'est pas toujours leur préoccupation première, et même si le déficit de protection sociale que connaissent les travailleurs indépendants par rapport aux salariés doit être relativisé selon un rapport sénatorial<sup>188</sup>, il n'empêche : « les dispositifs de protection construits pour une société où l'emploi était fondamentalement basé sur du travail salarié à temps plein, à durée indéterminée et pour le même employeur, sont clairement réinterrogés par les évolutions du travail et par cette catégorie particulière de nouvelle forme d'emploi qu'est le travail de plateformes »<sup>189</sup>. Aussi, conviendrait-il d'instaurer un principe de neutralité de la protection sociale par rapport au statut des travailleurs et d'harmoniser en pratique la protection sociale des travailleurs des plateformes sur celles des travailleurs salariés, étant observé que l'harmonisation aurait vocation à s'étendre à l'ensemble des travailleurs indépendants<sup>190</sup>. Mais la mise en œuvre de ce principe et de cet objectif ne peut résulter que des pouvoirs publics. Comme il a pu être écrit, à juste titre semble-t-il à la mission, « la protection sociale doit être exclue du champ des négociations. Celle-ci doit être traitée dans le cadre d'une refonte plus large de la protection sociale des indépendants »<sup>191</sup>.

Il conviendrait ainsi de prévoir, à partir d'un tableau comparatif des droits sociaux des salariés et des travailleurs indépendants (voir **infra** annexe 7), un alignement progressif des droits de ces derniers sur les droits sociaux des salariés<sup>192</sup>.

<sup>188</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, op.cit. p. 27

<sup>189</sup> L-C. Viossat, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », op.cit. p.92

<sup>190</sup> *Idem*

<sup>191</sup> Rapport du CNum, juillet 2020, p. 165.

<sup>192</sup> Sur l'ensemble de la question, voir le rapport du HCFIPS déposé le 24 septembre 2020 sur la protection sociale des travailleurs indépendants,

### 4.1.2.4. Fixer une rémunération minimale

La fixation d'une rémunération minimale du travail des travailleurs des plateformes est une autre question devant être réglée par les pouvoirs publics et échapper en conséquence au dialogue<sup>193</sup>. C'est une question primordiale que celle de la fixation d'une rémunération minimale pour ces travailleurs, lesquels ressentent comme une humiliation la référence légale (L. 7342-9 du code du travail) à un prix décent pour leur prestation de service, et cette question ne peut être réglée que par les pouvoirs publics, ce qui permettrait du reste qu'elle échappe à une contradiction avec les dispositions de l'article 101 TFUE.

C'est une revendication forte des travailleurs, la première de leurs revendications<sup>194</sup>, mais complexe à mettre en œuvre<sup>195</sup>. Comment y satisfaire sans compromettre le modèle économique des plateformes ?

L'objectif serait que le prix minimal garanti au travailleur (visé par l'article L. 1326-2 du code des transports) soit fixé de manière à lui garantir tout à la fois un niveau de rémunération équivalent au SMIC horaire, calculé au prorata de la prestation, et la couverture de ses frais d'exploitation. Ce prix minimal garanti suppose de corrélérer un prix unitaire à une prestation qui doit être nécessairement définie dans ses composantes ou sa durée.

À cet égard, deux options sont envisageables selon que l'on aborde la question de la durée de la prestation de manière forfaitaire ou que l'on retient une approche au réel, exercice qui suppose alors de définir ce qui entre dans le temps de travail et un décompte précis de ce temps de travail.

- *Dans la première hypothèse, il pourrait être envisagé un prix minimum forfaitaire par course quelle que soit la course ou sa durée. Ce prix minimal pourrait par exemple être déterminé en calculant la durée moyenne des courses et en estimant ainsi un niveau de rémunération pour le temps moyen de la course. Le niveau de ce prix forfaitaire devrait être déterminé de manière à couvrir les coûts d'exploitation associés à une telle course moyenne, appréciés de manière forfaitaire. Bien entendu, le prix forfaitaire fixé devrait l'être de manière raisonnable à l'effet d'assurer une juste couverture des coûts d'exploitation et le versement d'un revenu « décent ». Ce dispositif a l'avantage de la simplicité avec un forfait unique minimal pour toutes les courses.*
- *Dans la deuxième option, il s'agirait de fixer un prix minimum en fonction du SMIC horaire, ramené proportionnellement à la durée de chaque prestation, et assorti d'un montant forfaitaire couvrant une partie des coûts d'exploitation. Le prix minimum garanti résulterait du produit entre le taux horaire brut du SMIC et la durée de la prestation, auquel s'ajouterait un forfait visant la couverture des coûts d'exploitation. Ce scénario entraînerait moins de déséquilibres sur le marché que l'option précédente puisque le prix minimum serait en partie proportionnel à la durée de chaque prestation (et non à une durée moyenne) mais il remettrait tout de même en cause le modèle économique actuel des plateformes fondé sur la tarification dynamique.*

Cela étant, la fixation de ce prix minimum garanti implique de déterminer les coûts d'exploitation et la durée prévisible de la prestation prise en compte. En ce qui concerne les charges d'exploitation qui pourraient se décomposer en charges fixes et en charges variables, elles sont délicates à quantifier mais pourraient être prises en compte sur une base forfaitaire.

Il resterait à définir, pour arriver à la fixation du prix garanti pour une prestation (la course) et sa comparaison au SMIC, les éléments à prendre en compte au titre de la course pour, soit les quantifier

<sup>193</sup> On observera que la Commission européenne a proposé, le 28 octobre 2020, les prémices d'une harmonisation du salaire minimum européen qui aurait vocation à couvrir les nouvelles formes de travail et notamment les travailleurs des plateformes, Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on adequate minimum wages in the European Union, 2020/0310 (COD).

<sup>194</sup> « Présentée comme une revendication d'urgence par un représentant des travailleurs, un constat quasi-unanimement partagé par les personnes auditionnées », Rapport du CNum, juillet 2020, op. cit., p. 154.

<sup>195</sup> Le rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat note la difficulté d'imposer une rémunération minimale, p. 49.

pour chaque prestation, soit y rattacher une durée forfaitaire. À ce titre, pourraient être pris en compte dans le périmètre de la prestation, le temps d'approche (temps pour rejoindre le client ou le restaurant), la durée de l'attente sur place et le temps de conduite du client ou de livraison. La question peut être posée d'inclure également le temps de retour à la base dans la mesure où les VTC ont une obligation en la matière (dès lors qu'aucune réservation nouvelle ne succède à la course terminée). En revanche, le temps d'attente à la base d'une prestation ne serait pas pris en compte. La question des modalités de décompte de la durée de prestation doit alors être posée. Par souci de simplification, la durée de prestation pourrait être celle qu'anticipe la plateforme en amont de chaque prestation, sur la base de la distance prévue qui doit de toute façon être communiquée au travailleur.

La seconde option qui entend s'approcher du réel est infiniment plus compliquée puisqu'elle implique un mode de calcul sur la base de divers paramètres dont la détermination du temps de travail lui-même difficile à définir.

Peut-être le plus simple serait-il de définir un prix minimum net chauffeur par prestation qui pourrait être de l'ordre de 7 euros et un tarif horaire minimum plancher (incluant l'approche, d'un montant à définir) qui pourrait être de l'ordre de 15 à 18 euros, la rémunération ne pouvant jamais descendre sous ces deux minimas.

En tout état de cause, il serait opportun que soit fixée par les pouvoirs publics une rémunération minimale par voie réglementaire sur la base de laquelle les partenaires sociaux pourraient toujours convenir d'une rémunération supérieure.

**Recommandation 11. Fixer dans la loi le principe d'une rémunération minimale pour les travailleurs des plateformes tenues à une responsabilité sociale, correspondant approximativement au SMIC horaire après couverture des coûts d'exploitation, dont le niveau sera fixé par décret, sans préjudice de la fixation d'un niveau supérieur par le dialogue social au sein des plateformes.**

## Fixer dans la loi une rémunération minimale



La rémunération minimale suivrait voies deux complémentaires pour les VTC :

- ① *un prix minimum forfaitaire par course pour le chauffeur, quelle que soit la course ou sa durée*
- ② *un prix minimum proportionnel à la durée en fonction du SMIC horaire, assorti d'un forfait couvrant une partie des coûts d'exploitation*

### 4.1.2.5. Durcir les conditions de rupture

Il convient enfin de se poser la question de savoir si des conditions légales de rupture des relations contractuelles à l'initiative de la plateforme devraient être déterminées. En l'état, la rupture des relations commerciales moyennant le respect d'un préavis est libre. Elle engage la responsabilité de son auteur en l'absence de préavis, sauf faute d'une certaine gravité de l'autre partie (comme l'inexécution de ses obligations, article L. 442-1 du code de commerce). Il en est à peu près de même en droit commun des contrats (articles 1211 et 1224 du code civil).

Faut-il durcir ces conditions de rupture (à l'initiative de la plateforme) des relations contractuelles par l'imposition d'un motif de rupture ? Il pourrait être envisagé, à l'instar de ce qui existe pour la rupture du contrat d'agent commercial (L. 134-12 et L. 134-13 du code de commerce) ou pour la révocation du mandat d'intérêt commun (jurisprudence sous l'article 2004 du code civil) que la rupture ne puisse intervenir que pour un motif légitime sauf indemnité due au travailleur.

### 4.1.2.6. Certifier la déconnexion

Il serait en outre opportun d'introduire une obligation faite aux plateformes de certifier la déconnexion (et toute autre sanction comme l'assèchement partiel ou total de commandes), ainsi que de motiver cette décision. Cette obligation permettrait en effet de constituer un fait générateur pour justifier la privation involontaire d'emploi du travailleur sur plateforme recourant à un tiers comme le portage ou la CAE. Cela pourrait également servir de fait générateur supplémentaire pour l'allocation des travailleurs indépendants (voir *supra* 2.1.2), pour laquelle la liquidation ou le redressement judiciaires sont actuellement les seuls faits générateurs acceptés, ce qui restreint l'accès à cette allocation<sup>196</sup>.

**Recommandation 12. Introduire une obligation de notification au travailleur et de motivation de toute décision de déconnexion de la plateforme ou de diminution substantielle des commandes**

## 4.2. UNE AUTORITÉ DE RÉGULATION DES PLATEFORMES

Il a été suggéré au cours des consultations organisées lors des États généraux du numérique, à l'initiative du réseau **Sharers and Workers**, de créer un observatoire des plateformes à l'effet de constituer une structure de réflexion et de concertation avec des objectifs divers autour de ce nouveau mode de distribution du travail que sont les plateformes numériques de travail<sup>197</sup>. Cet organisme aurait notamment pour objet « de permettre de réunir les conditions du dialogue social sur les plateformes en offrant une meilleure connaissance des plateformes et en constituant une enceinte de réflexion et de concertation ».

L'idée est judicieuse et vaut d'être reprise au sein d'une structure recentrée sur des attributions précises de régulation. Ainsi, il serait opportun de créer rapidement une Autorité de régulation des plateformes.

<sup>196</sup> La condition de liquidation ou redressement judiciaires est très restrictive, car il s'agit d'une procédure coûteuse. Le fait générateur pourrait donc être la déconnexion car il s'agit d'une perte involontaire d'activité. L'obligation pourrait notamment donc prévoir l'émission par la plateforme d'un document CERFA pour faire foi, qui pourrait être dématérialisé. Ce CERFA pourrait mentionner la durée d'activité sur la plateforme, les revenus perçus sur la plateforme et le motif de rupture.

<sup>197</sup> « La protection des travailleurs des plateformes », États généraux du numérique, synthèse de la consultation, CNNum, p. 60. L'idée en est reprise par le rapport récent du CNNum, juillet 2020, op.cit. p. 180.

Structure souple et modeste dans sa composition, elle pourrait être composée de représentants des organisations professionnelles, de représentants des pouvoirs publics et des territoires, et de quelques personnalités indépendantes qualifiées dans les domaines du numérique et du dialogue social.

Dès sa création, la nouvelle Autorité pourrait présider à la mise en place du dialogue au sein des plateformes, avec pour fonction de suivre les phases de concertation, d'expérimentation, et de préparation du premier cycle électoral. Il lui incomberait, notamment, en prenant appui sur la période de concertation et la phase d'expérimentation de déterminer les mesures précises et concrètes à prendre pour l'organisation de la représentation des travailleurs et les modalités d'exercice de cette représentation dans la perspective du premier cycle électoral.

Là ne s'arrêterait pas le rôle de l'Autorité de régulation des plateformes.

Outre qu'il lui appartiendrait de réunir et de centraliser en permanence les éléments d'information statistique sur les plateformes de travail, il lui reviendrait d'exercer un certain nombre d'attributions précises et concrètes, soit sous forme décisionnelle, soit sous forme d'avis.

Ainsi, pourrait-elle prendre position sur :

- *La détermination et le calcul du tarif minimum prévu par la loi ;*
- *Les décisions d'octroi et de suspension ou de suppression des licences aux plateformes<sup>198</sup> ;*
- *L'autorisation de la rupture des relations contractuelles à l'initiative des plateformes concernant les représentants des travailleurs.*

Il lui reviendrait d'organiser la négociation avec les plateformes sur le partage des frais de structuration collective via le recours à un tiers (Recommandation 3).

Elle pourrait également jouer un rôle de médiateur en cas de conflits ou litiges entre plateformes et travailleurs de plateformes.

Elle aurait enfin pour fonction d'assurer le suivi du bon fonctionnement du dialogue social entre plateformes et représentants des plateformes une fois celui-ci mis en place

**Recommandation 13. Créer une autorité de régulation des plateformes chargée notamment de la tarification minimum, de la médiation, de l'organisation du dialogue et de l'octroi ou suspension de licence aux plateformes**

<sup>198</sup> L'autorité de régulation pourrait être dotée d'un dispositif de licence pour les plateformes, afin de renforcer leur responsabilisation dans la lutte contre les fraudes et les capacités de contrôle. L'autorité serait en effet dotée d'une incitation au respect des règles applicables, avec des sanctions graduées (avertissement, mise en demeure, suspension temporaire, non renouvellement ou retrait définitif, par exemple).



## L'autorité de régulation des plateformes

Pourrait être créée en vue des missions suivantes :

- ① *présider à la mise en place du dialogue social au sein des plateformes et jouer un rôle de médiateur en cas de litiges entre plateformes et travailleurs de plateformes*
- ② *prendre position sur la détermination et le calcul du tarif minimum fixé par la loi*
- ③ *rendre un avis sur décisions d'octroi, suspension ou suppression des licences aux plateformes*
- ④ *autoriser la rupture des relations contractuelles à l'initiative des plateformes concernant les représentants des travailleurs*
- ⑤ *organiser la négociation avec les plateformes sur le partage des frais de structuration collective via le recours à un tiers*
- ⑥ *réunir et de centraliser les éléments d'information statistique sur les plateformes de travail*

## 4. 3. ORGANISER UNE DÉMARCHE D'INSERTION ET DE PARTAGE DU CAPITAL

### 4.3.1. Insertion

Certaines études de terrain mettent en avant des niveaux de formation professionnelle très hétérogènes<sup>199</sup> et une forte proportion d'immigrés parmi les travailleurs de plateformes<sup>200</sup>. Une autre étude concernant les livreurs à vélo recense des difficultés à s'exprimer en français dans cinq cas sur treize<sup>201</sup>. Une meilleure connaissance statistique du travail sur les plateformes permettra d'affiner le diagnostic. Dans une récente émission radio, le président des Restos du cœur racontait avoir été bouleversé par l'image de jeunes arrivant aux Restos du cœur avec leurs tenues de livreurs Uber Eats « *apportant à manger [aux clients] mais ils n'ont pas de quoi manger pour eux* »<sup>202</sup>.

La structuration par le recours à des tiers notamment les CAE et entreprises de portage (voir *supra* partie 2), permettra d'assurer un meilleur suivi des personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles. L'équivalent de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, menée en entreprise, pourrait être imaginée. Les plateformes mettent parfois en avant les difficultés des personnes qu'elles font travailler, mais si ces personnes ressortent avec les mêmes difficultés qu'à leur entrée sur la plateforme, il n'y a pas d'effet tremplin. Elles devraient a minima financer un effort d'accompagnement socio-professionnel. Sur le modèle du « 1% patronal » versé par l'employeur sur le total de sa masse salariale pour favoriser l'accès au logement, on pourrait imaginer le « 1% plateforme » sur la masse des com-

<sup>199</sup> « Entre janvier et juillet 2018, j'ai mené pendant des courses 38 entretiens semi-directifs qui ont duré entre 1 h 30 et 2 h 30. J'ai ainsi interviewé 36 hommes et 2 femmes. Ils ont entre 21 et 67 ans, avec une ancienneté comprise entre 1 mois et 5 ans. Si certains ont arrêté leurs études dès le niveau élémentaire, d'autres ont un diplôme bac+5 ». Sophie Bernard. De l'indépendance des chauffeurs "haut de gamme" à la dépendance des chauffeurs "des applis". *Connaissance de l'emploi, Centre d'études de l'emploi et du travail*, 2020.

<sup>200</sup> « On constate par ailleurs une surreprésentation d'immigrés (n = 20) ». Sophie Bernard. *Ibid.*, 2020.

<sup>201</sup> Elisabeth Leblanc, Bruno Cuvillier et Sabrina Rouat, « *Coursier à vélo de l'uberisation : une profession qui souffre en silence* », *La Revue des conditions de travail*, N°9, septembre 2019.

<sup>202</sup> France Inter, le 19 novembre.

missions prélevées par les plateformes aux travailleurs. Ce 1% viendrait abonder un fonds d'action sociale mutualisé entre toutes les plateformes de mobilité, pour venir en aide aux travailleurs rencontrant de graves difficultés et de financer des cours de français.

Le cas des personnes en situation irrégulière est une question qui a été soulevée lors des auditions et que nous n'avons malheureusement pas eu l'occasion d'approfondir. Il s'agit selon les administrations, d'une réalité non négligeable, en particulier dans les grandes agglomérations. Quel encadrement choisir pour cette situation paradoxale de « l'économie grise » ? Elle est en effet constitutive d'une opportunité pour les plus fragiles de sortir de la misère et dans le même temps d'un enfermement dans des conditions de travail parfois inacceptables. L'idée a été suggérée d'élargir la régularisation par le travail, prévue par la circulaire dite Valls<sup>203</sup>. Cette idée devrait faire l'objet d'une expertise et être envisagée par les pouvoirs publics.

#### **4.3.2. L'accès des travailleurs au capital des plateformes**

Il a été soulevé lors des auditions la volonté de pouvoir faire entrer les travailleurs au capital des plateformes, sur le modèle de l'accès des salariés via des Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE). Une plateforme a voulu suivre cette piste mais n'y est pas parvenue pour des raisons juridiques. Une autre solution pourrait être expertisée, qui est celle d'un contrat commercial avec rétrocession de commissions.

Il nous est cependant apparu une difficulté supplémentaire, du fait que certaines plateformes facturent depuis l'étranger, ce qui rend impossible ou inopérant cet accès au capital. Une idée a été suggérée, sans que nous ayons eu le temps de l'expertiser, qui serait d'octroyer des licences d'exploitation comme plateforme seulement à des coentreprises formées entre la plateforme et les tiers (coopératives et entreprises de portage) regroupant les travailleurs des plateformes, afin de partager d'éventuels bénéfices via un mécanisme d'intéressement/participation au sein de cette coentreprise.

---

<sup>203</sup> Circulaire du 28 novembre 2012 relative aux conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.



## Partie 5 – Compléter les fondations d'un « statut commun » pour toutes les formes de travail

**« Le microentrepreneur créateur de sa micro-entreprise, paré de son microcrédit et de sa microassurance, a de fortes chances de dégager un micro-revenu et de bénéficier d'une microprotection sociale »<sup>204</sup>**

Joseph Sangiorgio et Stéphane Veyer, DG et DG délégué de Coopaname

Le dernier élément sur lequel la lettre de mission sollicite des éclairages est celui de « l'opportunité d'instaurer un ensemble de dispositions juridiques s'appliquant à toutes les formes d'activité professionnelle garantissant un socle de droits communs à l'ensemble des travailleurs »<sup>205</sup>. Il est assez logique qu'un tel questionnement parachève et élargisse la réflexion du présent rapport sur la régulation des plateformes numériques de travail. Ces plateformes qui ont « révolutionné nos manières de communiquer, de consommer, de nous distraire comme de travailler »<sup>206</sup>, portent un questionnement plus général sur l'ensemble des droits attachés au travail sous toutes ses formes. Le travail sur les plateformes ne doit d'ailleurs pas nous faire négliger le grand nombre de métiers en dehors des plateformes qui comptent de pseudo-indépendants (par exemple jardiniers, agents d'entretien, informaticiens), relevant pour la totalité de leur activité d'un donneur d'ordre unique, sans droits comparables avec ceux de salariés. Ils ne sont pas sur Internet, mais leur situation sociale est parfois très précaire.

Cette réflexion plus générale sur le travail, c'est bien sûr la question du droit du travail salarié, dont certains craignent qu'il ne soit mis à mal par l'essor du travail sur les plateformes sous d'autres statuts ; c'est aussi la question de la protection sociale qui a été constituée à la fin du XIXe siècle dans le giron du droit du travail comme l'a montré François Ewald, avec l'adoption dans tous les pays occidentaux d'un nouveau régime de responsabilité des accidents du travail et qui est logiquement bousculée aujourd'hui par les évolutions contemporaines du travail ; c'est l'essor récent des « comptes personnels » et « droits rechargeables » inspirés des « droits de tirages sociaux », pour sécuriser les transitions professionnelles ; c'est enfin la reconnaissance de toutes les formes de travail « au-delà de l'emploi », du titre du rapport remis par le Professeur Alain Supiot à la Commission européenne en 1999<sup>207</sup>.

Tout cela relève d'une démarche intellectuelle très ambitieuse, qui ne peut malheureusement pas être traitée substantiellement en un court chapitre et mériterait un rapport complet. Nous nous contenterons donc ici d'esquisser quelques pistes de réponse à ce grand questionnement à la lumière de nos travaux sur les plateformes numériques de travail et des développements précédents.

Puisque le questionnement porte sur l'ensemble des droits afférents au travail sous toutes ses formes quels que soient les statuts, nous partirons de la récente transformation du travail affectant les travailleurs tous statuts confondus (4.1) et de ce qui définit en commun toutes les formes de travail (4.2) pour ensuite vérifier si les droits fondamentaux à la santé et à la sécurité sont bien assurés dans tous les statuts (4.3). Le constat du développement récent de droits au repos ou à la déconnexion dans des secteurs extrêmement variés nous amène enfin à proposer la généralisation de ce droit minimal (4.4).

<sup>204</sup> Joseph Sangiorgio, Stéphane Veyer, « Les coopératives d'activités et d'emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *Projectics / Proyéctica / Projectique*, 2009/1, n° 1. La citation se poursuit ainsi : « la statistique florissante de la création d'entreprises en France ne traduit pas un dynamisme économique, mais bien une précarisation sociale. »

<sup>205</sup> Voir l'annexe 1

<sup>206</sup> L-C. Viossat, *ibid*, octobre 2019, p. 87.

<sup>207</sup> Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2016.

## 5. 1.

### LA GOUVERNANCE PAR LES NOMBRES : LE TRAVAILLEUR EST PUISSAMMENT AUTO-CONTRAIT PAR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE

Le travail, quel que soit son statut, est traversé par une évolution très profonde par le biais des outils numériques, qui ne changent pas seulement dans le travail les rapports à la production, à la logistique, à la vente et à la relation de service, mais également plus profondément, la façon dont le travail et le travailleur sont perçus et vécus. Le XVIII<sup>e</sup> siècle et la philosophie rationaliste ont eu pour imaginaire la machine et la mécanique, l'homme étant comparé par Hobbes puis La Mettrie, à un automate pour le situer dans un système de gouvernement ou de production. Le XIX<sup>e</sup> siècle s'est inspiré d'un modèle biologique, avec le darwinisme ou le solidarisme inspiré des travaux de Pasteur sur la contagion. Depuis les années 1980, le modèle numérique et cybernétique domine.

Le travail au XXI<sup>e</sup> siècle est organisé selon cet imaginaire et considère l'être humain comme une machine intelligente. Le bon côté de cette évolution est la grande valeur accordée à l'autonomie : le travailleur reçoit de moins en moins d'ordres et se sent responsabilisé. On assiste en effet à un déplacement du sens de l'obligation dans le travail, qui est de plus en plus fondée sur la fixation et la réalisation d'objectifs chiffrés. Celui qui travaille est ainsi « programmé », « capable de s'objectiver lui-même (...) de s'adapter en temps réel aux variations de son environnement pour atteindre les objectifs qui lui ont été assignés »<sup>208</sup>.

Cette évolution crée un risque ignoré des révolutions industrielles : celui d'atteinte à la santé mentale<sup>209</sup>, car la contrainte ne disparaît pas mais est intériorisée. Si le travailleur industriel pouvait se contenter d'obéir aux ordres tout en gardant son quant-à-soi, le travailleur traité comme une machine programmable est censé « réagir instantanément aux signaux dont on le bombarde pour atteindre des objectifs chiffrés déconnectés des réalités de son travail. D'où une emprise cérébrale et une dépossession de soi jamais égalée dans le modèle industriel, qui mettent en péril la santé mentale et ont fait surgir les risques nouveaux d'épuisement professionnel (burn out) et de suicide au travail. »<sup>210</sup>. Ce constat sans concession s'applique à des salariés régis par le Code du travail, mais également très bien pour des travailleurs sur plateformes, reprenons-le point par point :

- « réagir instantanément aux signaux dont on le bombarde » : les salariés dans les entrepôts logistiques d'Amazon sont constamment chronométrés, par le biais des codes-barres reliés au Wi-Fi, qu'ils scannent pour chaque tâche. Dès qu'une marchandise est extraite des étagères de stockage, un compte à rebours s'affiche sur le scanner du salarié, lui ordonnant de prélever la suivante. Le choix du produit suivant à récupérer est déterminé automatiquement par ordinateur. Une employée chargée de collecter les produits à emballer, raconte que cela permet aux managers de savoir en temps-réel « où se trouve un livre, sur quel chariot il a été enregistré, quel intérimaire pousse le chariot, où il se déplace dans l'entrepôt, à quelle heure il s'est mis au travail en scannant son code-barres personnel, quelle a été la durée exacte de sa pause et combien d'articles il « picke » par heure »<sup>211</sup>. Cette surveillance numérique mesure en permanence la productivité de chaque employé, qui peut être rappelé à l'ordre ou mis à pied si elle est insuffisante. Cette même logique est à l'œuvre pour le travail sur les plateformes : les chauffeurs VTC ont ainsi 15 à 30 secondes pour accepter une course. Un article de revue sur les coursiers à vélo rapportait le témoignage suivant : « on reçoit tout le temps un message 29 minutes avant nous disant que nous allons bientôt pouvoir nous connecter et devoir commencer. (...) c'est un « bot » qui dit

<sup>208</sup> Alain Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Fayard/Pluriel, 2020, p.354.

<sup>209</sup> Loïc Lerouge, *La Reconnaissance d'un droit à la santé mentale au travail*, Paris, LGDJ, 2005 ; N. Maggi-Germain, « Le stress au travail », *Revue de jurisprudence sociale*, 2003, no 3, chr. 191.

<sup>210</sup> Alain Supiot, *Le droit du travail*, Que Sais-je ? PUF, 2016, p. 74.

<sup>211</sup> « Une employée d'Amazon raconte "la peur organisée" », *Libération*, 17 décembre 2013.

euh, hello machin ton shift a démarré et puis y raccroche ; ce qui est très énervant d'ailleurs qu'y raccroche, même si c'est un robot c'est jamais agréable de se faire raccrocher au nez »<sup>212</sup>.

- « pour atteindre des objectifs chiffrés déconnectés des réalités de son travail » : dans le travail salarié, c'est l'exemple de la pratique du classement par quotas, consistant à répartir le personnel en groupes de niveau, chacun devant contenir un pourcentage préétabli de salariés, si bien qu'une partie des salariés sont systématiquement dévalués, quelle que soit la qualité objective de leur travail. Pour le dire dans les termes d'un pourvoi en cassation : « Une technique d'évaluation reposant sur des quotas préétablis, même indicatifs, pour la répartition des salariés en différents groupes implique nécessairement la prise en compte de critères étrangers à l'évaluation de l'aptitude professionnelle des salariés. »<sup>213</sup>. Du côté du travail sur les plateformes, la responsabilisation totale du travailleur indépendant sur son chiffre d'affaires, associée à des tarifs bas et à la logique de notation, amènent à des comportements courants et néanmoins dangereux de contournement du Code de la route, comme en témoigne ce livreur à vélo : « Je grille en moyenne 4 à 5 feux rouges par kilomètre, ça fait 400 feux rouges par jour de grillés ; ouais j'ai bien compté, si je grille pas les feux, je perds 300 euros par mois, c'est trop » et un autre : « Je gère ma sécurité, en faisant mon propre code de la route ; et quand je vois que c'est **safe** pour moi j'y vais ; je m'adapte, c'est beaucoup moins fatiguant de continuer sur sa lancée que de s'arrêter à chaque feu ; c'est moins dangereux »<sup>214</sup>.

La conclusion d'une « emprise cérébrale et une dépossession de soi jamais égalée dans le modèle industriel » vaut donc pour le travail salarié, où les notions d'intensité et de stress au travail, de pénibilité et de risques psychosociaux, se sont développées dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Dans le travail sur plateformes, cette emprise est renforcée par des mécanismes de « ludification »<sup>215</sup>, c'est-à-dire « l'introduction d'éléments de jeu dans des contextes nonludiques », pour inciter les travailleurs à travailler plus longtemps et plus souvent sur la plateforme. On peut citer dans cette catégorie le séquençage des notifications, consistant à annoncer la prochaine course avant même que la précédente ne soit terminée, ce qui incite à allonger les journées de travail. Il en va de même de l'envoi de notifications en dehors des périodes de connexion, pour montrer au travailleur son manque à gagner à ne pas travailler. Ce sont enfin les jauges de gains et d'objectifs par chauffeur, inspirées des jeux-vidéos, qui peuvent créer une addiction.

Les salariés ayant beau être de plus en plus autonomes dans leur organisation de travail et le travailleur sur plateforme ayant beau être juridiquement indépendant, ils se retrouvent auto-contraints par un tel management par objectifs chiffrés, surtout lorsqu'il est appuyé par des systèmes de géolocalisation, de « scan » de code-barres ou d'incitations algorithmiques.

## 5. 2. REPENSER LES DROITS AFFÉRENTS AU TRAVAIL À PARTIR D'UNE DÉFINITION COMMUNE À TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL

Le management par objectifs chiffrés, par géolocalisation et par incitations algorithmiques, que l'on observe dans les transformations contemporaines du travail, quels que soient les statuts juridiques, sont une concrétisation de la gouvernance par les nombres, responsable d'une emprise croissante sur le travailleur. Celui-ci reçoit de moins en moins d'ordres à exécuter de la part d'une autorité qui lui est extérieure mais il intériorise de plus en plus des objectifs chiffrés, comme contraintes vécues personnellement.

<sup>212</sup> Élisabeth Leblanc, Bruno Cuveillier et Sabrina Rouat, « Coursier à vélo de l'uberisation : une profession qui souffre en silence », *La Revue des conditions de travail*, N°9, septembre 2019.

<sup>213</sup> Soc. 27 mars 2013, no 11-26539 P, société Hewlett-Packard France.

<sup>214</sup> Élisabeth Leblanc, Bruno Cuveillier et Sabrina Rouat, *ibid*, septembre 2019.

<sup>215</sup> CCNum, « La surexposition aux écrans », *Synthèse des états généraux des nouvelles régulations du numérique*, mai 2020 ; DETERDING, Sebastian, KHALED, Rilla, NACKE, Lennart E., et al. Gamification: Toward a definition. In : CHI 2011 gamification workshop proceedings. Vancouver BC, Canada, 2011, cité par : GIRARDCHANUDET Camille. « Le jeu en vaut-il la donnée ? La ludification gourmande des interfaces ». LINC, 6 novembre 2018.

Il n'y a pas de fatalité dans ces nouvelles formes de déshumanisation du travail et les technologies numériques peuvent au contraire devenir des instruments de libération de l'Homme, si elles le libèrent de tâches routinières ou pénibles. Il faut pour cela cesser de concevoir le travail humain à l'image de l'activité de l'ordinateur, comme la réaction instantanée à un objectif chiffré équivalent au stimulus électrique parcourant le circuit imprimé. C'est justement parce que les outils numériques sont capables d'une augmentation indéfinie des performances qu'il faut laisser un tel objectif à ces outils et ne pas imposer un tel objectif infini à la personne humaine, mais lui permettre de se consacrer à la part la plus humaine du travail : la relation de service, la mobilisation d'une expérience professionnelle et d'un savoir-faire dans une communauté de travail et la créativité.

Le droit du travail salarié « s'est d'abord développé comme droit protecteur du corps des ouvriers. Subordonnés à leur employeur et exposés à des machines dangereuses, ils ne pouvaient plus être jugés responsables de leur propre sécurité. L'engagement physique du salarié au service de l'employeur a conduit à faire peser sur ce dernier une obligation de sécurité et à le rendre responsable des accidents survenus à ses ouvriers. Accidents doublement dommageables, puisque, lésant l'intégrité physique du travailleur, ils compromettaient ses moyens de subsistance. Le principe de sécurité physique, qui a été et demeure le noyau dur du droit du travail, a ensuite largement influencé l'évolution du droit commun des obligations. »<sup>216</sup> C'est sur le constat des nouveaux risques d'une mobilisation mentale constante et des risques sur la santé, que doit être bâtie une définition commune à toutes les formes de travail quels que soient les statuts, afin de repenser les droits afférents au travail.

### 5.2.1. Une définition commune du travail

Qu'ils soient juridiquement salariés subordonnés ou indépendants, qu'ils soient autonomes dans leur organisation ou intégrés à un service organisé, tous les travailleurs sont dans un rapport d'obligation, c'est la raison pour laquelle l'obligation est le seul élément capable de fonder un statut commun comme l'écrit Alain Supiot dans son rapport *Au-delà de l'emploi* :

*« La seule notion qui déborde l'emploi sans englober la vie toute entière est la notion de travail, et c'est donc la seule qui puisse fonder un état professionnel. La distinction du travail et de l'activité n'est pas à rechercher dans la nature de l'action accomplie (la même course en montagne est une récréation pour le touriste, un travail pour le guide qui l'accompagne). Le travail se distingue de l'activité en ce qu'il répond à une obligation, que cette dernière soit volontairement souscrite ou légalement imposée. Cette obligation peut être de nature contractuelle (salarié, travailleur indépendant) ou statutaire (fonctionnaire, moine) ; elle peut être souscrite à titre onéreux (emploi) ou à titre gratuit (bénévolat, stage) ; mais le travail s'inscrit toujours dans un lien de droit. C'est ce qui autorise à parler de travail scolaire dès lors que la scolarité est obligatoire, de travail dans la sphère domestique dès lors que l'éducation des enfants est un devoir attaché à l'autorité parentale, de travail de l' élu dès lors que des procédures de déchéance visent celui qui n'accomplit pas convenablement son mandat, etc. Il faut et il suffit qu'à un engagement d'agir soient attachés des effets de droit pour que cette action puisse être qualifiée de travail. Cette qualification se trouve, en fin de compte, dépendre soit d'un engagement volontairement souscrit, soit de la loi qui consacre ainsi l'utilité sociale de certaines tâches. »<sup>217</sup>*

Le travailleur serait ainsi la personne obligée en vue d'une œuvre commune, pour laquelle il doit réagir à des objectifs notamment chiffrés et le salarié ne serait alors qu'un type particulier d'obligé : le subordonné. Cela correspond d'ailleurs à l'étymologie du travail, du latin *tripalium*, qui avant d'être par extension un instrument de torture comme souvent rapporté, était un trépied où l'on attachait les animaux pour les ferrer. Le travail n'épuise pas l'entièreté des activités humaines, il se retrouve à chaque fois qu'il y a une attache juridique en vue de soumettre son activité à des objectifs notamment chiffrés.

<sup>216</sup> Alain Supiot, *Le droit du travail*, Que Sais-je ? PUF, 2016, p. 113.

<sup>217</sup> Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999, p.88.

### 5.2.2. Un statut commun du travailleur

Cette définition permet de répondre théoriquement au problème soulevé par le travail sur les plateformes numériques, auquel ce rapport s'est efforcé de répondre pratiquement dans les parties précédentes. L'hypothèse d'un tiers statut correspond ainsi à la demande d'une qualification moins binaire entre le salarié subordonné et l'indépendant qui ne l'est pas. Si elle a été écartée pour des raisons pratiques, il en demeure l'objectif d'asseoir des droits communs et un statut commun à toutes les personnes qui travaillent et qui sont obligées à des objectifs quels que soient les statuts juridiques. En suivant Alain Supiot, mieux vaudrait parler de « statut commun du travailleur » ou de « l'état professionnel de la personne », l'actif étant une dénomination trop vague et générale : l'enfant, l'élève, l'étudiant et le retraité sont actifs au sens large<sup>218</sup>. L'actif *stricto sensu* n'est pas d'une plus grande aide : dans la statistique du travail, les actifs sont les personnes en emploi, mais aussi les demandeurs d'emploi. Or si le chômeur est soumis à des obligations, notamment de recherche d'emploi, il ne travaille pas car il ne participe pas à une œuvre utile<sup>219</sup>. S'il s'agit de dire que le demandeur d'emploi peut bénéficier de droits acquis par le travail, comme des droits à la formation, il y a là encore une inexactitude, puisque le retraité inactif bénéficie de droits acquis par le travail, en particulier la pension de retraite. Il est donc plus exact de parler du « statut commun du travailleur » ou de « l'état professionnel de la personne », afin de désigner les droits ouverts par le travail. Un tel statut commun pour le travail regrouperait ainsi les deuxième, troisième et quatrième cercles concentriques des droits sociaux décrits par le rapport Supiot :

*« - Le premier cercle est celui des droits sociaux «universaux», c'est-à-dire garantis à tous, indépendamment de tout travail. Cette couverture «universelle» a un périmètre variable selon les pays européens. Elle est à peu près réalisée en matière d'assurance maladie ; elle demeure à l'état de pétition de principe pour ce qui est du droit à la formation professionnelle ;*

*- Le deuxième cercle est celui des droits fondés sur le travail non professionnel (charge de la personne d'autrui, formation de soi-même, travail bénévole, etc.). Car ce travail est loin d'être méconnu du droit social. De très nombreux textes attachent, en effet, des droits ou avantages sociaux à l'exercice d'une activité socialement utile (i.e. d'un travail non professionnel: par exemple avantages retraites liés à l'éducation des enfants ; couverture accidents du travail pour certaines activités bénévoles etc.) ;*

*- Le troisième cercle est celui du droit commun de l'activité professionnelle, dont certains fondements sont déjà posés en droit communautaire (par exemple, hygiène et sécurité) ;*

*- Le quatrième cercle est celui du droit propre au travail salarié (l'emploi), qui ne devrait contenir que les dispositions directement liées à la subordination, et faire place à une gradation des droits en fonction de l'intensité de cette subordination. »*

La constitution d'un statut commun du travail peut ainsi relever de trois approches.

La première est l'extension de l'ensemble des droits sociaux des salariés aux travailleurs des plateformes et à l'ensemble des indépendants. La question de l'universalisation de la protection sociale (dans le premier cercle concentrique) est une question trop large pour être traitée dans le présent rapport. Au-delà de l'universalisation entamée pour l'assurance maladie en ce qui concerne ses prestations en nature et de l'assistance publique universelle fournie notamment par le moyen des minimas sociaux, qui peuvent être harmonisés et renforcés, et pour lesquels des propositions ont été faites pour lutter contre le non-recours, le principe de l'assurance sociale associée au travail (tous statuts juridiques confondus) doit être défendu. La solution du recours au portage ou aux coopératives d'activités et d'emploi, évo-

<sup>218</sup> « La notion d'activité est trop large pour être juridiquement pertinente. L'activité est inséparable de la vie, or les droits sociaux liés à la vie sont des droits sociaux universaux. C'est-à-dire que la référence à l'activité n'est pas de nature à fonder des droits spécifiques. », Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999, p.88.

<sup>219</sup> Pour simplifier, nous parlons ici des demandeurs d'emploi de catégorie A, regroupant les personnes n'ayant aucun emploi mais étant en recherche active d'un contrat.

quée en partie 2 supra, constitue à notre sens un exemple d'élargissement de la protection sociale à toutes les formes de travail sans en dénaturer les spécificités.

Une deuxième approche consiste, dans les cercles concentriques n°2, 3 et 4, à attacher des droits à la personne et non à un contrat donné, afin de permettre une sécurisation des parcours professionnels. S'il s'agit avec la protection sociale d'« assurer la continuité de la vie du travailleur au-delà de la discontinuité de ses emplois »<sup>220</sup>, les dispositifs de compte personnel de formation et de droits rechargeables permettent quant à eux une dynamique de progrès du travailleur tout au long de sa vie :

- *Le dispositif des droits rechargeables à l'assurance chômage permet que tout droit ouvert à l'allocation d'aide au retour à l'emploi soit servi jusqu'à son épuisement. Le salarié connaissant une nouvelle période de chômage, et dont le droit précédemment ouvert n'est pas épuisé, peut poursuivre ou reprendre le reliquat de droits. Ces droits étaient auparavant perdus en cas de reprise d'emploi.*
- *Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation qui sont mobilisables tout au long de la vie professionnelle, étant attachés à la personne et non à un contrat. Il s'agit d'un compte consultable en ligne qui recense les droits acquis tout au long de la vie active et jusqu'au départ à la retraite, ainsi que les formations accessibles. Le CPF s'adresse aux salariés mais également aux membres d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, aux conjoints collaborateurs et aux demandeurs d'emploi. En particulier, le CPF est ouvert aux travailleurs indépendants depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Si les congés individuels et droits individuels à la formation ont existé avant le CPF, la nouveauté réside dans la patrimonialisation des droits à la formation professionnelle au sein d'un compte, qui renforce l'autonomie du travailleur dans l'exercice de ses droits et assure leur portabilité. Un tel dispositif retire par conséquent un frein possible au passage d'un statut de travail à un autre et permet également de préparer ce passage.*
- *On peut enfin citer le compte pénibilité, devenu le compte professionnel de prévention (C2P) en 2017. Il permet de déterminer et de référencer les facteurs de risque supportés par un travailleur au-delà de certains seuils. Il lui permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle, au temps partiel ou à la retraite anticipée, sous la forme de « points de pénibilité ».*

La troisième approche est celle de constituer un statut commun du travail ou pour reprendre les termes d'Alain Supiot, un « état professionnel de la personne ». Il s'agit d'attribuer des droits en face des obligations communes à toutes les formes de travail. C'est parce que le travailleur est obligé, qu'il obtient des droits spécifiques. C'est parce que les obligations auxquelles il est soumis peuvent comporter des risques pour sa santé, notamment mentale, qu'il est nécessaire de ménager dans toutes les formes de travail un droit au repos et à la déconnexion.

### **5. 3. LE DROIT FONDAMENTAL À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL PASSE PAR LA GÉNÉRALISATION D'UN DROIT AU REPOS**

#### **5.3.1. Le droit au repos dans toutes les formes de travail**

« L'objet premier du droit du travail a été d'assurer la sécurité physique du salarié face aux risques de maladie et d'accident que lui fait courir l'entreprise. »<sup>221</sup> Concourent notamment à cet objectif l'encadrement du temps de travail, l'obligation de l'employeur en matière de sécurité – le fait de ne pas prendre les mesures nécessaires pour préserver les salariés de dangers dont il a ou pourrait avoir conscience

<sup>220</sup> Alain Supiot, *Le droit du travail*, Que Sais-je ? PUF, 2016, p. 45.

<sup>221</sup> Alain Supiot, *Le droit du travail*, Que Sais-je ? PUF, 2016, p. 113.

constitue une faute inexcusable de sa part – mais aussi les règles en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité. Le salarié a, de son côté, un droit de retrait.

Tout cela est parfois applicable aux formes de travail autres que sous le statut de salarié ; ainsi, par exemple, des indépendants qui interviennent dans une entreprise. Hormis de telles exceptions, les dispositions en matière de santé au travail ne s'appliquent pas à toutes les formes de travail. Une réflexion pourrait être engagée pour étendre une partie de ces droits.

L'observation des pratiques et du droit positif fait cependant apparaître de nouveaux dispositifs renouant avec cet objectif premier d'assurer la sécurité physique du travailleur, quelle que soit la nature de son obligation de travail :

- *Le répit dans le travail bénévole d'aidant familial : la loi d'adaptation de la société au vieillissement, entrée en vigueur en 2016, prévoit un droit au répit pour les proches aidants des personnes âgées en perte d'autonomie ou des personnes atteintes de handicap. Ce droit permet à l'aidant de prendre du repos dans son activité d'accompagnement, par le financement (jusqu'à 500€ par an) des prestations suivantes : l'accueil de la personne aidée dans un accueil de jour ou de nuit ; un hébergement temporaire en établissement ou en accueil familial ; un relai à domicile. Il faut y ajouter, depuis le 30 septembre 2020, le congé de proche aidant, qui permet à un salarié de se consacrer à une autre forme de travail, qu'est l'aide familiale pendant une durée de 3 mois, pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.*
- *L'aide au répit en cas d'épuisement professionnel, pour les agriculteurs : avec le nombre croissant de difficultés financières des exploitations agricoles, aux problèmes de surendettement, l'agriculteur ou le salarié agricole est exposé au stress avec des répercussions possibles sur sa vie sociale et familiale. Face à cette situation et au taux élevé de suicide dans cette population professionnelle, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), propose diverses modalités de soutien (« séjours-répit », groupes de paroles, consultations psychologiques) et le financement d'un remplacement sur l'exploitation agricole : l'intervention d'un Service de Remplacement est financée durant 7 jours (10 jours pour certains projets) avec un renouvellement possible selon les situations.*

Ce type de dispositifs fait retour dans le travail salarié, avec le « droit à la déconnexion » reconnu, qui fait obligation à l'employeur de mettre en place des instruments de régulation de l'usage des outils numériques, afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Ce n'est cependant que la partie émergée de l'iceberg qu'est la mobilisation mentale permanente par les obligations des différentes formes de travail : la réduction de la charge mentale passe par cette régulation de l'outil technologique, mais ne s'y réduit pas.

Le point commun de ces dispositifs est de ménager à la personne un pas de côté, un temps de repos pour déconnecter temporairement de ses obligations de travail. Les transformations récentes du travail (mises en lumière **supra** partie 4.1) font du repos une nécessité vitale dans certaines situations. Une étude de 2016 fait par exemple état d'un temps de travail de près de 68 heures par semaine pour les taxis parisiens<sup>222</sup>. Pour les VTC l'information agrégée toutes plateformes confondues n'est pas disponible mais le rapport de Jacques Rapoport évoque la situation de chauffeurs passant plus de 60 heures par semaine dans leur véhicule<sup>223</sup>. S'agissant des livreurs à vélo, l'article de revue précité mentionne des coursiers atteignant 50 heures par semaine et 70 heures par les cumuls d'emploi<sup>224</sup>.

Au-delà des encadrements du temps de travail, qui peuvent se justifier du point de vue de la régulation sectorielle et de la sécurité routière (voir **supra**, partie 2), les dispositifs de repos pourraient être généralisés, avec un financement assuré par une caisse de congés payés, comme cela a été proposé pour

<sup>222</sup> Enquête auprès de 1000 chauffeurs, réalisée par le bureau d'étude 6t, novembre 2016.

<sup>223</sup> Jacques Rapoport, *Médiation VTC. Rapport du médiateur*, janvier 2017.

<sup>224</sup> Elisabeth Leblanc, Bruno Cuvillier et Sabrina Rouat, « Coursier à vélo de l'uberisation : une profession qui souffre en silence », *La Revue des conditions de travail*, N°9, septembre 2019.

les plateformes dans un récent rapport<sup>225</sup>. Ce droit au repos serait financé par une cotisation des plateformes et par une cotisation des travailleurs eux-mêmes, comme il existe pour les salariés des cotisations salariales et patronales. Ce droit prendrait la forme de 7 ou 10 jours de repos obligatoire pour tout travailleur réalisant un temps de travail hebdomadaire moyen de 35 heures ou un chiffre d'affaires équivalent à ces 35 heures. Ces jours de repos seraient à prendre dans l'année en une ou plusieurs fois, ils seraient rémunérés en fonction du revenu moyen.

### 5.3.2. Le droit à la reconversion dans toutes les formes de travail

L'obligation de travail, dans laquelle la personne qui travaille est enserrée quelle que soit la forme juridique du travail, nécessite de lui ménager à court terme un temps de repos pour sa santé et sa sécurité. Il s'agit là d'un dispositif à même d'universaliser pour tous les travailleurs un droit fondamental minimum. Ce n'est pas le seul : à moyen ou à long terme, l'obligation de travail rend souvent difficile pour la personne de s'extraire de son labeur quotidien pour préparer l'avenir et envisager un progrès dans son cheminement professionnel. De récentes évolutions du travail, comme sa bureaucratisation, sa financiarisation et sa numérisation contribueraient selon plusieurs observateurs à l'essor des « bullshit jobs »<sup>226</sup> et au sentiment d'une perte de sens et de la participation palpable à une œuvre commune utile, qui fait partie intégrante du travail (voir *supra*, 4.2). Il s'agit d'une demande sociale croissante des jeunes générations, qui explique d'ailleurs l'engouement soudain qu'a connu le revenu universel ces dernières années et que n'avaient pas rencontré les précédentes demandes d'extension de minima sociaux. Il s'est en effet ajouté l'aspiration d'un droit à la reconversion professionnelle. Les demandes d'extension de l'assurance chômage aux démissionnaires, évoquées lors de la campagne pour l'élection présidentielle de 2017, relèvent sans doute de la même aspiration.

S'agissant du salariat, ici encore, il existe des dispositifs répondant à ce besoin :

- *Le CPF de transition mis en place en janvier 2019 en remplacement du congé individuel de formation. Ce dispositif permet aux salariés souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Ils bénéficient alors d'un droit à congé et du maintien de la rémunération pendant la durée de la formation. Le demandeur doit avoir une ancienneté de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise et la durée du congé est fonction de celle de la formation, qui peut dépasser un an.*
- *Les demandeurs d'emplois créateurs ou repreneurs d'entreprises bénéficient également de dispositifs spécifiques. Le dispositif d'Aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) permet d'obtenir le versement d'un capital égal à 45% du montant des indemnités restantes dues à la date du début d'activité<sup>227</sup>. Il ne s'agit pas d'une aide pour toute personne privée d'emploi afin de créer son entreprise, mais d'une aide permise par les droits au chômage accumulés dans l'activité salariée antérieure. Il a été reconnu aux demandeurs d'emploi le droit de toucher leur allocation de retour à l'emploi non pour chercher un emploi, mais pour créer ou reprendre une entreprise, ce qui est le financement d'un certain type de reconversion.*

Les agents publics, qu'ils soient titulaires ou contractuels, ont accès à un dispositif similaire, avec le congé de formation professionnelle (CFP). Il permet à l'agent ayant accompli 3 ans de services effectifs dans l'administration, de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou de préparer des concours administratifs. La première

<sup>225</sup> Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, op. cit., p. 51. « Recommandation n° 2 : Créer un système de caisses de congés payés pour les travailleurs utilisant de manière régulière une plateforme numérique. »

<sup>226</sup> David Graeber, *Bullshit jobs*, Les Liens qui Libèrent, 2018 ; Jean-Laurent Cassely, *La révolte des premiers de classe*, Arkhé, 2017.

<sup>227</sup> Pour un demandeur d'emploi de moins de 53 ans avec une ARE journalière de 40 € pour une durée maximale de 730 jours, cela représente par exemple un capital de 12 222€. Pour une autre, bénéficiant de 20 mois d'allocations, cela représente un capital de de 34 678€. D'après une enquête de l'Unedic de 2013, 977 millions d'euros ont été versés à 110 000 allocataires au titre de cette aide en 2011. Cf. *Enquête auprès des allocataires de l'Assurance chômage ayant bénéficié de l'Aide à la reprise ou à la création d'entreprise en 2011* Unedic - Décembre 2013

année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut jusqu'à un certain plafond.

Ce droit à la reconversion devrait être aménagé pour toutes les personnes qui travaillent, quel que soit le statut juridique. Ce droit ne serait pas pour autant un revenu universel mais un droit du statut commun du travail, puisqu'il serait ouvert à toutes les personnes en fonction de droits accumulés dans le travail sous toutes ses formes. De même que le CPF a été ouvert aux travailleurs non-salariés (artisans, commerçants, industriels, professionnels libéraux, conjoint collaborateur) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et que la loi avenir professionnel prévoit que les plateformes numériques devront alimenter le CPF des travailleurs à partir d'un certain seuil de chiffre d'affaires, l'extension du CPF de transition à toutes les formes de travail est nécessaire à l'établissement d'un véritable statut commun du travail. La prise en charge de frais d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par les plateformes pour leurs travailleurs, est d'ailleurs un premier pas dans cette direction.



## Conclusion

À la question du statut juridique des travailleurs des plateformes, quatre voies théoriques existent mais aucune n'est satisfaisante. La seule réponse à la question – de prime abord insoluble – de la conciliation de l'autonomie et de la garantie des droits des travailleurs, est celle du recours obligatoire à un tiers : coopérative, portage ou d'autres formes capables de salarier les travailleurs en maintenant leur autonomie. Ce compromis entre la sécurité et l'autonomie pourra déplaire aux partisans de solutions radicales : salariat pour tous ou indépendance factice et précarité pour tous. Face à cette situation, l'obligation juridique d'affiliation à un tiers n'est pas une facilité mais une responsabilité des pouvoirs publics. Obligation progressive, somme toute légère, mais obligation de sécurité économique, de sécurité sociale, pour une indépendance protégée. Ce compromis aura besoin d'être approfondi, porté politiquement et mis en pratique progressivement.

Le statut juridique n'épuise pas les questions soulevées par les lettres de missions à l'origine de ce rapport. La mise en œuvre d'une régulation collective des plateformes par le dialogue social est incontournable et permettra de régler la plupart des difficultés. Certaines doivent cependant relever de dispositions impératives, de l'ordre public : elles tiennent à l'encadrement du temps de conduite pour la sécurité routière, à la fixation d'une rémunération minimale pour assurer un revenu décent, aux conditions de rupture des contrats et à la création d'une autorité de régulation des plateformes.

Quant à l'opportunité d'instaurer un ensemble de dispositions juridiques s'appliquant à toutes les formes d'activité professionnelle, elle tombe sous le sens à la lumière des problématiques soulevées dans ce rapport par le travail sur les plateformes numériques. Elle s'impose plus généralement en raison des évolutions profondes du travail sous l'action des outils numériques. Les travailleurs, quels que soient leurs statuts, sont aujourd'hui gouvernés par des nombres et des indicateurs de performance souvent en décalage avec les réalités de leur travail. Cette mobilisation mentale rend le travailleur contemporain bien plus enclin à l'épuisement professionnel que ne l'étaient ses prédécesseurs. C'est sur le constat de ces nouveaux risques pour la santé, que doit être bâtie une définition commune à toutes les formes de travail, afin de repenser les droits afférents au travail. Toute personne qui travaille doit bénéficier d'un socle minimum de garanties dans un statut commun des travailleurs. Face aux accidents de parcours, il s'agit d'attacher des droits à la personne par des dispositifs comme le compte personnel de formation et les droits rechargeables. Face à la mobilisation mentale constante, il s'agit de reconnaître un droit commun au repos dans toutes les formes de travail.

\*\*\*

En définitive, la mission confiée par le Premier Ministre conduit à se remémorer la fonction du droit dans notre société. C'est la raison de la citation d'Alain Supiot placée en exergue de ce rapport : *« Le Droit ne peut être ni séparé des conditions matérielles d'existence où il s'inscrit, ni déduit de ces conditions. Il se présente en effet toujours comme l'une des réponses possibles de l'espèce humaine aux défis que lui posent ses conditions d'existence »*.

Le droit ne peut pas être aveugle aux transformations matérielles qui traversent la société et doit reconnaître le besoin d'autonomie ; mais il ne peut pas en sens inverse tout céder à ces transformations et refuser aux travailleurs en dehors du Code du travail la totalité des droits et protections sociales que confèrent le contrat de travail.

Alors que l'économie voit un monde binaire de co-contractants libres et indépendants, le droit est toujours ternaire : il rappelle qu'aucun système économique ne tient sans la participation active d'un tiers impartial garant des contrats et des droits humains. À la fiction d'ouvriers considérés comme des

co-contractants libres et indépendants dans le Code civil, le Code du travail s'est fondé sur la protection de la partie faible au contrat. Deux siècles plus tard, à la faveur d'évolutions technologiques, le monde est présenté comme plat et certains travailleurs sont à nouveau regardés comme des électrons libres. Or « *il est certain que la réduction des relations entre les hommes à des opérations de calcul d'utilité ou d'intérêt ne peut conduire qu'à la violence. Ainsi que l'a plaisamment noté Gilbert Keith Chesterton, ce sont les vaches, les moutons et les chèvres qui vivent en pures économistes. Les sociétés humaines ne sont pas des troupeaux. Elles ont besoin pour se former et subsister d'un horizon commun.* »<sup>228</sup>. C'est la fonction du politique de donner cet horizon et de la graver dans le marbre juridique. Si les modalités doivent s'adapter, les principes doivent demeurer et constituer une limite à l'action individuelle.

Les principes fondateurs de la justice sociale n'ont rien perdu de leur valeur, mais leurs modalités évoluent. L'invention de l'État social au XXe siècle fut la réponse démocratique au paupérisme industriel. Et « *Ce n'est ni en défaisant l'État social ni en s'efforçant de le restaurer comme un monument historique que l'on trouvera une issue à la crise sociale [mais] en repensant son architecture à la lumière du monde tel qu'il est et tel que nous voudrions qu'il soit. Et, aujourd'hui comme hier, la clé de voûte de cette architecture sera le statut accordé au travail.* [...] »

Pourquoi, se demande ainsi Franz Kafka dans **La Muraille de Chine**, fut-il décidé de la construire par fragments et non de façon linéaire ? Selon le narrateur, seule cette construction fragmentaire pouvait donner un sens à la vie de ceux qui, à la différence des journaliers n'ayant en vue que leur salaire, étaient animés par le goût du travail bien fait et l'ambition de voir un jour leur œuvre achevée. Faute de quoi, écrit-il, « *le morne désespoir de ce labeur sans trêve, dont la plus longue vie ne pouvait espérer voir le terme, les eût rendus impropres au travail* ». Ce morne désespoir est celui qui menace tous ceux dont le travail n'a pas d'autre raison d'être que financière. »<sup>229</sup>.

\*\*\*

---

<sup>228</sup> Alain SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Leçon de clôture au Collège de France*, 2019.

<sup>229</sup> Alain SUPIOT, *ibid*

## Remerciements

Les remerciements de l'auteur s'adressent en premier lieu aux membres du groupe d'experts qui l'ont accompagné tout au long de la mission. Ce groupe comprenait Nicolas Brien, Jean-François Cesaro, Odile Chagny, Myriam Couillaud, Laetitia Dablanc, Anne Perrot, Jean-Emmanuel Ray, Jean-Dominique Simonpoli, et Laetitia Vitaud.

La complémentarité de leurs compétences, la diversité de leurs expériences, leur disponibilité dans un contexte compliqué pour chacun, ont favorisé des échanges fructueux et, si ce rapport n'engage que son auteur conformément aux termes de la lettre de mission, il doit beaucoup à la qualité et à la richesse des discussions au sein du groupe.

Nos remerciements vont aussi aux très nombreuses personnes, ou représentants d'institutions et organes divers, qui ont bien voulu accepter ou même ont pris l'initiative, dans l'impossibilité où se trouvait le groupe de les rencontrer et de les entendre « en direct », de faire part de leurs réflexions et propositions sous des formes diverses. Les organisations syndicales et professionnelles, les universitaires et experts, les représentants d'organisations européennes ou internationales, d'institutions ou d'administrations, les personnalités politiques, les associations, fondations et think tank, et bien entendu les plateformes ou travailleurs de plateformes ou leurs associations et collectifs, se sont ainsi prêtés au jeu et montrés très ouverts à une participation active au déroulement de la mission à l'effet d'apporter leur pierre à l'édifice.

Nous pensons également aux haut-fonctionnaires des services de l'État qui, chaque fois que cela nous était nécessaire, ont apporté leur expertise à nos travaux.

Enfin, l'appui des trois rapporteurs, issus de la Direction générale du travail (Emilie Saussine), de la direction générale du trésor (Vincent Barde puis Carmelo Zizzo) et de la direction générale des entreprises (Arnaud Boyer et Irène Baudu), a été particulièrement précieux à la mission tant pour l'organisation du travail que pour la diffusion des éléments de réflexion sur les différents champs de la mission.

Une mention particulière pour l'important travail d'éclairage réalisé par Pierre Rodière, Professeur émérite à l'Ecole de droit de la Sorbonne et Laetitia Driguez, Maître de conférences à l'école de droit de la Sorbonne, sur la compatibilité entre négociation collective et droit de la concurrence en droit de l'Union et en droit interne.

Et un grand merci à Frédéric Laloue, Inspecteur des affaires sociales, pour sa relecture attentive et perspicace du rapport.



## Recommandations

Intitulé de la recommandation	Périmètre
1. Écarter l'option d'un tiers statut entre celui de salarié et de travailleurs indépendant	Toutes les plateformes
2. Rendre obligatoire après 6 à 12 mois d'exercice au moins à mi-temps, sur les plateformes tenues à une responsabilité sociale, le recours à un tiers, notamment une entreprise de portage salarial ou une coopérative d'activité et d'emploi	Plateformes tenues à une responsabilité sociale
3. Missionner l'autorité de régulation des plateformes (voir infra, 4e partie) à l'effet d'organiser une négociation avec les plateformes sur le partage des frais de structuration collective via le recours à un tiers	Plateformes tenues à une responsabilité sociale
4. Créer un avantage fiscal pour les travailleurs des plateformes recourant à la structuration par un tiers	Plateformes tenues à une responsabilité sociale
5. Le dialogue social au sein des plateformes doit emprunter la voie de la négociation collective par secteur, avec des représentants élus des travailleurs, dans huit domaines	Toutes les plateformes
6. À défaut d'accord collectif sur ces thèmes, imposer aux plateformes une obligation de transparence et d'information sur le fonctionnement des algorithmes, les modes d'évaluation et de notation des travailleurs ainsi que l'utilisation qui en est faite, les modalités de détermination des prix.	Toutes les plateformes
7. Inscrire dans la loi un déplacement de la charge de la preuve pour les représentants des travailleurs : en cas de baisse d'activité dans une certaine proportion il appartient à la plateforme d'établir que cette baisse d'activité procède de motifs objectifs étrangers à l'exercice des fonctions de représentant.	Toutes les plateformes
8. Soumettre à un régime d'autorisation préalable la déconnexion par la plateforme d'un représentant élu, qui serait examinée par l'Autorité de régulation des plateformes	Toutes les plateformes
9. Ajouter aux informations que les plateformes doivent légalement communiquer à leurs travailleurs, en plus de la distance couverte et du prix minimal garanti, l'indication de la destination de la course.	Plateformes dites de mobilité
10. Encadrer le temps de conduite des VTC à 60 heures hebdomadaires dans la zone dense urbaine d'Île de France et prévoir un droit au repos	Plateformes dites de mobilité
11. Fixer dans la loi le principe d'une rémunération minimale pour les travailleurs des plateformes tenues à une responsabilité sociale, correspondant approximativement au SMIC horaire après couverture des coûts d'exploitation, dont le niveau sera fixé par décret, sans préjudice de la fixation d'un niveau supérieur par le dialogue social au sein des plateformes.	Plateformes tenues à une responsabilité sociale
12. Introduire une obligation de notification au travailleur et de motivation de toute décision de déconnexion de la plateforme ou de diminution substantielle des commandes	Plateformes tenues à une responsabilité sociale
13. Créer une autorité de régulation des plateformes chargée notamment de la tarification minimum, de la médiation, de l'organisation du dialogue et de l'octroi ou suspension de licence aux plateformes	Toutes les plateformes



*Le Premier Ministre*

Paris le 13 JAN. 2020

- 0 7 3 8 - 

Monsieur,

Le développement des plateformes numériques a amplifié le développement de formes d'emploi et d'organisation de l'activité professionnelle non salariées. Si cet essor a permis de diversifier et de soutenir le développement économique et l'emploi dans plusieurs secteurs, il s'accompagne également d'interrogations sur les modalités pour ces entrepreneurs, et plus particulièrement ceux exerçant leur activité professionnelle dans les secteurs du transport de personnes (VTC) et de la livraison de biens, d'accès et de garanties de droits.

En créant une responsabilité sociale pour certaines plateformes et en garantissant des droits spécifiques aux travailleurs indépendants avec lesquels elles sont en relation, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels avait initié cette régulation qui doit aujourd'hui être complétée.

Mais le Gouvernement a souhaité aller plus loin, à la fois pour favoriser l'émergence de nouvelles activités économiques, et pour garantir aux travailleurs concernés de nouveaux droits. Ainsi, la loi d'orientation des mobilités ouvre la possibilité, pour les plateformes dites de « mobilité », d'adopter une Charte de responsabilité sociale définissant les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs indépendants avec lesquelles elles contractent, ainsi que les engagements de la plateforme en matière de formation, de rémunération décente de l'activité, d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques, de protection sociale ou d'information et de dialogue avec ces entrepreneurs. A condition qu'elle soit homologuée par les services de l'Etat, l'établissement de cette charte ne pourra pas caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique à l'occasion d'un contentieux portant sur la requalification de la relation en contrat de travail.

Les débats parlementaires sur le projet de loi ont également mis en exergue la question des modalités de représentation des travailleurs indépendants des plateformes. Cette question prend par ailleurs une acuité particulière après la décision du Conseil constitutionnel réduisant le champ des dispositions relatives à la sécurisation juridique des chartes de responsabilité sociale. L'article 48 de la loi d'orientation des mobilités habilite le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de douze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi « *afin de déterminer les modalités de représentation des travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et les conditions d'exercice de cette représentation.* »

Monsieur Jean-Yves FROUIN

Comme en témoignent les conflits qui ont pu advenir entre certaines plateformes de transport de personnes ou de livreurs de biens et leurs co-contractants à l'occasion de modifications des conditions d'utilisation, il existe un besoin de régulation collective s'appuyant sur des interlocuteurs légitimes de ces travailleurs, que ce soit pour construire un dialogue avec les plateformes ou les représenter dans les concertations organisées par les pouvoirs publics. Bien que les travailleurs indépendants soient libres de défendre leurs droits et intérêts par l'action syndicale et d'adhérer au syndicat de leur choix et que depuis 2016, ils peuvent, sans crainte d'engager leur responsabilité contractuelle ou voir rompue leur relation avec les plateformes, participer à des mouvements de refus concerté de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications professionnelles, ou « *constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs* », ces principes de dialogue social apparaissent peu suivis d'effets.

Plus globalement, ce besoin de représentation permettant d'organiser un dialogue équilibré émerge aussi souvent lorsqu'un ensemble de travailleurs indépendants entretient une relation commerciale exclusive ou prépondérante avec une entreprise cliente.

Si le statut d'indépendant exclut une simple transposition des règles applicables aux salariés des entreprises et à leurs employeurs, les formes existantes de représentation professionnelle des travailleurs indépendants ne paraissent pas non plus en mesure de répondre à l'ensemble de ces nouveaux besoins.

Dans ce contexte, votre mission aura pour objet de définir les différents scénarios envisageables pour construire un cadre permettant une représentation des travailleurs des plateformes numériques visées à l'article 48 de la loi d'orientation des mobilités et les prérogatives de cette représentation.

Vous veillerez notamment à aborder les questions suivantes :

- le champ des travailleurs indépendants à prendre en compte et les secteurs d'activité à couvrir;
- le ou les niveaux pertinents et modalités de représentation des travailleurs, de manière pérenne, que ce soit la plateforme ou le secteur d'activité sur le modèle, par exemple, des branches professionnelles ;
- les mécanismes de participation pouvant être mis en place : l'information, la consultation, la négociation d'accords collectifs ou plus largement tout moyen de permettre l'association plus étroite des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail ;
- les moyens de faire émerger des représentants légitimes et de leur permettre d'exercer leur mission ;
- l'opportunité de prendre en compte des critères de durée de collaboration, de nombres de plateformes pour lesquelles un travailleur travaille, du caractère principal ou secondaire de son activité

Vous porterez une attention toute particulière à la faisabilité et aux implications juridiques des scénarios proposés, notamment compte-tenu des typologies de plateformes et de travailleurs indépendants pouvant être concernés, ainsi qu'à leurs conséquences pour le modèle économique des plateformes concernées. Vous pourrez examiner également les pratiques de consultation et mécanismes de participation que certaines plateformes auraient déjà mis en place. Vous veillerez également à prendre en compte les réponses données à cette question par d'autres pays, en particulier nos voisins européens, ainsi qu'aux initiatives et aux propositions qui peuvent être faites au niveau de l'Union européenne en la matière.

Dans la perspective de la rédaction de l'ordonnance visée par la loi d'orientation des mobilités, vous indiquerez quelles sont les rédactions normatives correspondantes aux options que vous proposerez.

Vous pourrez enfin formuler des propositions relatives aux modalités pertinentes d'un dialogue social entre des travailleurs indépendants et des entreprises avec lesquelles ils entretiennent une relation exclusive ou prépondérante.

Vous vous appuyerez pour cette mission sur un groupe d'appui composé d'experts que vous pourrez réunir et consulter régulièrement et dont la composition est mentionnée en annexe du présent courrier. Vous bénéficierez par ailleurs dans ce cadre de l'appui de trois rapporteurs issus respectivement de la direction générale du travail, de la direction générale du trésor et de la direction générale des entreprises qui pourront relayer l'expertise de leur administration. Vous pourrez également requérir, en tant que de besoin, l'expertise des services de la direction de la sécurité sociale, de la direction générale du Trésor et de la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer.

Enfin, vous procéderez aux consultations nécessaires et associerez régulièrement à vos réflexions en sollicitant leur avis les représentants des organisations regroupant des plateformes telles que l'Association des Plateformes d'Indépendants et son président Hervé Novelli et de celles qui entendent défendre les intérêts des travailleurs des plateformes, associations et syndicats ainsi plus largement que des partenaires sociaux.

Je souhaite pouvoir disposer des résultats de vos travaux pour le 1<sup>er</sup> juillet 2020. La remise de ceux-ci sera précédée d'un point d'étape qui interviendra au plus tard au mois d'avril.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée

  
Édouard PHILIPPE  


Composition du groupe d'appui d'experts à la mission menée par Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation,

- Odile Chagny, économiste, co-animatrice du réseau Sharers & Workers,
- Myriam Couillaud, DRH de HSBC,
- Laetitia Dablanc, chercheure à l'Institut Français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux,
- Jean Emmanuel Ray, professeur de droit du travail, Paris 1,
- Jean-Dominique Simonpoli, président association Dialogues,
- Laetitia Vitaud, présidente de Cadre Noir Ltd.

Secrétariat de la mission :

- Arnaud Boyer, Direction Générale des Entreprises
- Vincent Barde, Direction Générale du Trésor
- Emilie Saussine, Direction Générale du travail

*Le Premier Ministre*

Paris le, - 5 JUIN 2020

Monsieur,

Dans le cadre des travaux sur la représentation des travailleurs des plateformes numériques visées à l'article 48 de la loi d'orientation des mobilités, je vous ai confié en janvier 2020 une mission ayant pour objet de définir les scénarios envisageables pour construire un cadre permettant cette représentation.

Or, des éléments complémentaires, qui peuvent conditionner l'orientation de vos travaux, doivent être pris en compte.

D'une part, la question de la sécurité juridique du statut des travailleurs intervenant sur les plateformes, et du lien contractuel entre les parties se pose avec une plus grande urgence depuis l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation requalifiant la relation contractuelle entre un chauffeur VTC et une plateforme en contrat de travail (Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, Uber, P+B+R+I).

D'autre part, la double crise sanitaire et économique impacte fortement les travailleurs indépendants et pose, avec plus d'acuité qu'avant, la question des protections sociales et économiques dont ils ont besoin.

Enfin, les priorités exposées par la Commission européenne en matière de numérique (communication « Une Europe sociale forte pour des transitions justes », janvier 2020) permettent d'envisager l'adoption d'un nouveau cadre européen visant à garantir des conditions de travail décentes pour les travailleurs sur les plateformes numériques. Dans cette perspective, la France doit être en mesure de porter des propositions permettant d'améliorer ces conditions de travail, notamment dans la perspective du sommet consacré aux travailleurs des plateformes, prévu par la Commission européenne fin 2020 ou 2021.

Dans ce contexte, la création d'un nouvel équilibre entre l'activité économique des plateformes et des travailleurs indépendants et la mise en place de garanties sociales solides et nouvelles paraît cruciale.

Monsieur Jean-Yves FROUIN

La question du dialogue social reste un élément clé pour mieux concilier, en toute sécurité, activités économiques nouvelles, flexibilité apportée par le statut d'indépendant et droits sociaux liés au travail indépendant en relation avec des plateformes. Mais la réflexion autour de ce nouvel équilibre doit s'élargir au-delà et prendre en compte plus largement la question du cadre juridique, social et d'exercice de l'activité.

Il convient donc, de façon complémentaire aux travaux que vous menez déjà dans le cadre de la mission qui vous a été confiée, de définir les voies et moyens permettant, dans les mois qui viennent, de sécuriser juridiquement les relations contractuelles et les contrats collectifs conclus entre les plateformes et ces travailleurs et d'identifier les pistes permettant de renforcer le socle de droits dont bénéficient les travailleurs des plateformes, sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant.

Vous veillerez à traiter les problématiques suivantes :

- Les évolutions concrètes qui permettraient, dans un premier temps, de répondre aux préoccupations soulevées par la Cour de cassation ;
- Les éléments susceptibles de constituer un meilleur socle de protection sociale pour les indépendants et d'être enrichis par des accords dont pourraient bénéficier spécifiquement les travailleurs indépendants des plateformes venant compléter les dispositions actuelles en matière de responsabilité sociale des plateformes ;
- Les éléments permettant de renforcer la transparence de fonctionnement des plateformes à l'égard des travailleurs ;
- Les caractéristiques, risques et avantages que pourrait revêtir un statut intermédiaire spécifique aux travailleurs sur plateformes, distinct du salarié ou indépendant, en vous appuyant notamment sur les expériences étrangères (Royaume-Uni, Espagne, Italie) ;
- Les moyens de garantir l'autonomie et la liberté des travailleurs indépendants des plateformes ;
- Les modalités pour associer davantage les travailleurs au projet de la plateforme, et en particulier leur participation à ses résultats ;
- L'opportunité d'instaurer un ensemble de dispositions juridiques s'appliquant à toutes les formes d'activité professionnelle garantissant un socle de droits communs à l'ensemble des travailleurs (« statut unique de l'actif »).

Il conviendra de prendre en compte le réalisme et les conséquences juridiques et économiques des différentes hypothèses que vous retiendrez et leur articulation avec le droit européen. De même, vous veillerez à examiner les mesures prises par d'autres pays, en particulier européens, en faveur d'une sécurisation du statut des travailleurs des plateformes, ainsi qu'aux initiatives qui peuvent être prises au niveau de l'Union européenne.

Ces travaux pourront vous conduire à distinguer les différents modèles économiques des plateformes d'intermédiation et, à envisager des solutions adaptées. Le groupe d'experts vous apportant un appui sera complété par les personnes dont la liste est jointe en annexe. Vous bénéficierez par ailleurs toujours de l'appui de trois rapporteurs.

Vous pourrez également requérir, en tant que de besoin, l'expertise des directions d'administration centrales mentionnées dans mon précédent courrier.

Enfin, vous procéderez aux consultations nécessaires et associerez régulièrement à vos réflexions les représentants des organisations regroupant des plateformes et celles qui entendent défendre les intérêts des travailleurs.

Je souhaite pouvoir disposer des résultats de vos travaux avant la fin du mois d'octobre 2020.

Je vous prie de croire Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

  
Edouard PHILIPPE

Composition du groupe d'appui d'experts à la mission menée par Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation,

-Odile Chagny, économiste, co-animatrice du réseau Sharers & Workers,

-Myriam Couillaud, DRH de HSBC,

-Laetitia Dablanc, chercheuse à l'Institut Français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux,

-Jean Emmanuel Ray, professeur de droit du travail, Paris 1,

-Jean-Dominique Simonpoli, président association Dialogues,

-Laetitia Vitaud, présidente de Cadre Noir Ltd.

Secrétariat de la mission :

-Arnaud Boyer, Direction Générale des Entreprises

-Vincent Barde, Direction Générale du Trésor

-Emilie Saussine, Direction Générale du Travail

S'ajoutent à cette composition :

-Anne Perrot, économiste,

-Nicolas Brien, France Digital,

-Jean-François Cesaro, professeur de droit, université Paris 2.

## Annexe 2 – Liste des auditions et contributions

### Administrations et institutions

- *Anact – Brugière, Amandine*
- *CESE – Thiery, Sophie*
- *CNIL – El Aoufir, Hajar*
- *CNNUM – Astolfi, Charles-Pierre / Toko, Salwa*
- *Délégation aux affaires européennes et internationales du Ministère des affaires sociales*
- *Commission européenne – DG Concurrence : Vernet, Anna ; Stouvali, Konstantina ; Guarracino, Martina ; Guillaudeau, Jean-François ; López Guarrido, Tatiana ; Pereira Alves, Isabel / DG Emploi, affaires sociales et inclusion : Lagarrigue, Marie ; Bouton, Carola*
- *DGE – Dimier, Cécile*
- *DGITM – André, Sylvie / Vitou, Aurore*
- *DSS – Buchel, Cécile / Charasse, Jérôme / Desjonqueres, Pierre / Delaye, Morgan*
- *Haut Conseil du dialogue social – Combrexelle, Jean-Denis (Conseil d'État)*
- *Haut-commissariat à l'emploi et à l'engagement des entreprises – Guilluy, Thibaut, Haut-commissaire*
- *HCFiPS – Libault, Dominique*
- *IGAS – Amar, Nicolas*
- *Observatoire du travail indépendant, Emmanuelle Barbara, Guillaume Cairou*
- *Pôle emploi, Lucie Lourdelle, Pierre Edouard Tater*

### Organisations syndicales et patronales

- *API – Novelli, Hervé*
- *CFDT – Bourgeon, Stéphane / Léon, Marylise / Mariani, Sébastien / Masse, Alexis*
- *CFE-CGC – Lecuelle, Gilles / Bertholon, Raphaëlle*
- *CFTC – Jardon, Pierre*
- *CGT – Barth, Angeline / Braun, Anne*
- *CLAP – Zamor, Jean-Daniel / Bernasse, Edouard*
- *CPME*
- *FENAA – Chaouche, Soliman*
- *FFTPR – Weisselberger, Yves*
- *FNAE – Leclercq, Grégoire*
- *FO – Gournay, Karen / Clicq, Béatrice*

## Réguler les **plateformes numériques de travail**

- *Indépendants.co-Hind Elidrissi*
- *INV – Ben Ali, Brahim*
- *MEDEF – Mongon, Hubert / Teurkia, Adrien*
- *MEMUP – Mercier, Etienne*
- *SCP VTC – Rabi, Jolan / Baaroun, Sayah*
- *SUD Solidaires – Degousée, Laurent / Lambert, Elie*
- *Syntec Numérique – Poulain, Lauranne*
- *U2P – Burban, Pierre*
- *UAE – Hurel, François*
- *UNION*
- *UNIT*
- *UNSA – Jereb, Vanessa*
- *CFDT transports- Sébastien Mariani, Stéphane Bourgeon*

## **Plateformes, coopératives et organisations**

- *Bolt – Pozzana, Aurélien*
- *Brigad – Malbranche, Florent*
- *CareTech – Quintard Kaigre, Alexandre*
- *Click&Care – Bougrini, Lina*
- *Click and Walk – Chantrier, Ingrid (avocate associée du cabinet Proffit-Chantrier)*
- *Coopaname – de Grenier, Noémie*
- *Deliveroo – Stéffan, Damien / El Grably, Melvina / Simmonet, Gontran / Dupont, Manutea*
- *Frichti – Bijaoui, Julia / Vacher, Quentin*
- *G7 – Joseph-Oudin, Armand (G7)*
- *Happy Dev / Startin'Blox – Le Bon, Sylvain / Bourlier, Alexandre*
- *Heetch – Pellerin, Teddy / Jubeau, Alice*
- *Luludansmarue – Vincent, Charles-Edouard*
- *Malt – Huguet, Vincent*
- *NeedHelp – de Kergariou, Guillaume*
- *Prism'Emploi – Eynaud-Chevalier, Isabelle*
- *SMART – Veyer, Stéphane (SMART)*
- *Staff Me – Achard, Jean-Baptiste / d'Everlange, Amaury*

- *Stuart – Bon, Damien / Andraud, Victor (Stuart)*
- *Testapic – Guirao Nicolas, Ingrid Chantrier*
- *TrainME – Letartre, Gatien*
- *Uber – Cintrat, Alexis (Uber Eats) / Guardiola, Laurène (Uber) / Alexandra Lafférière (Uber)*
- *Independants.co – Elidrissi, Hind (WeMind)*
- *Wirk.io – Benoïlid, Daniel*

### **Organisations européennes ou internationales**

- *ETUC (European trade union confederation) – Voet, Ludovic*
- *ETUI (European trade union institute) – Degryse, Christophe / Vandaele, Kurt*
- *OCDE – Broecke, Stijn*
- *OIT – Curtis, Karen*

### **Parlementaires**

- *Couillard, Bérange – Assemblée nationale*
- *Forissier, Michel / Fournier, Catherine / Puissat, Frédérique – Sénat*
- *Jacquin, Olivier – Sénat*
- *Savoldelli, Pascal – Sénat*
- *Taché, Aurélien – Assemblée nationale*

### **Experts**

- *Abdelnour, Sarah – Maîtresse de conférence en sociologie à l'Université Paris Dauphine*
- *de Stefano, Valerio – Professeur de droit à la KU Leuven*
- *Driguez, Laëtitia – Professeur de droit à l'Université Paris I*
- *Giusti, Jérôme – Fondation Jean-Jaurès, Metalaw Firm*
- *Gomes, Barbara – Docteure en droit du travail à l'Université Paris Ouest Nanterre*
- *Isaac, Henri – Professeur associé à l'Université Paris Dauphine*
- *Masson, Fabien – Avocat en droit du travail et en droit social*
- *Masmi-Dazi, Fayrouze – Avocat en droit de la concurrence*
- *Meda, Dominique – Professeure de sociologie à l'université Paris-Dauphine et sociologue au CEE (Centre d'Études de l'Emploi)*
- *Miranda Boto, José Maria – COGENS (Collective bargaining and the gig economy)*

## Réguler les **plateformes numériques de travail**

- *Rodière, Pierre – Professeur de droit à l'Université Paris I*
- *Serizay, Bruno – Avocat en droit social*

### **Associations, fondations et think-tank**

- *#leplusimportant – Dufour, Mathias / Forestier, Florian*
- *Fondation Internet Nouvelle Génération – Lemoine, Philippe*
- *FTA (Fondation Travailler Autrement) – Levy-Waitz, Patrick*
- *MUSES Lobby Citoyen (pour un Modèle Universel Social Émancipateur Et Solidaire)*
- *Roland Berger – Chagnaud, Alain / Lucazeau, Romain*

## Annexe 3 – Ressources documentaires

### 1. Documentation générale sur les plateformes

- *Rapport d'information de M. Michel FORISSIER, Mmes Catherine FOURNIER et Frédérique PUISSAT, fait au nom de la commission des affaires sociales « Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ? », 20 mai 2020*
- *Conseil national du numérique (CNNum), rapport relatif au « travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise », 2020*
- *Forestier F., Bonot F., Chagny O., Dufour M., Désubériser, « reprendre le contrôle », éditions du Faubourg, 2020*
- *Haut Conseil du financement de la protection sociale, rapport consacré à « la protection sociale des travailleurs indépendants », 2020*
- *Institut Montaigne, travailleurs des plateformes : « liberté oui, protection aussi », 2019*
- *Synthèse de la consultation du CNNum sur la protection des travailleurs des plateformes, 2019*
- *IGAS, « la régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis », décembre 2018*
- *Séminaire de l'Aract Ile de France : « plateformes de services : articuler dialogue social et professionnel, quel rôle pour les partenaires sociaux », 18 décembre 2018*
- *Séminaire de France Stratégie- Sharers & workers - #leplusimportant : « Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques », 2018*
- *France stratégie, « dialogue social et protection sociale dans l'économie des plateformes : enjeux et pistes d'action », 2017, groupes de travail Sharers & Workers – IGAS – France Stratégie*
- *DARES, « l'économie des plateformes, enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », août 2017, Olivia Montel*
- *CESE, « Les nouvelles formes du travail indépendant », Avis du CESE, rapporteur Sophie Thiéry*
- *Pascal Terrasse, « Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative », 2016*
- *IGAS, « les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », 2016*
- *Conseil national du numérique, « travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires », 2016*
- *Paul-Henri ANTONMATTEI et Jean-Christophe SCIBERRAS : « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », novembre 2008*

### 2. La documentation juridique

- *Semaine juridique social n° 23, « travailleurs des plateformes numériques », juin 2020*
- *Guyot H., Semaine juridique social n° 28, « La place de l'entrepreneur dans l'intermédiation numérique », juillet 2020*
- *Millerand A., Semaine juridique social n° 28, « Pour comprendre les plateformes numériques, il faut aller au-delà du droit du travail », juillet 2020*
- *Lhernoud J-Ph., Robin-Olivier S., « Travailleurs des plateformes, État des lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », RJS 2020*

- *L'étude d'impact de la loi d'orientation des mobilités pour l'article 20, 2018*
- *Conseil d'État, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation », 2017*

### 3. Études économiques

- *Insee Première, n° 1821, « Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : dans les transports, deux sur trois travaillent via une plateforme numérique », octobre 2020*
- *Étude du cabinet Roland Berger, « emplois des plateformes numériques », 2019*
- *Insee, « vue d'ensemble du marché du travail en 2017 » : encadré 3, page 22 « Moins de 200 000 indépendants déclarent accéder à leurs clients via une plateforme numérique », 2019*
- *Le Ludec C., Tubaro P. et A. Casilli, « Combien de personnes micro-travaillent en France ? » Working Papers Series, 2019*
- *Insee première 1748, « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », avril 2019*
- *Aguilera A., Dablanc L. et Rallet A., « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris », Dans Réseaux 2018/6 (n° 212), pages 23 à 49*

### 4. Études internationales

- *Comm. UE, "Study to gather evidence on the working conditions of platform workers", mars 2020*
- *Urzi Brancati, M.C., Pesole, A., Fernández-Macías, E., "New evidence on platform workers, Results from the second COLLEEM survey", 2020*
- *Netherlands Authority For Consumers And Markets, "Guidelines on price arrangements between self-employed workers", Nov. 2019*
- *OCDE, « Perspectives de l'emploi », Chapitre 4, 2019*
- *Eurofound, « Le travail sur une plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes? », 2019*
- *OIT, « Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail - Pour un travail décent dans le monde en ligne », 2019*
- *OCDE, "Measuring platform mediated workers", 2019*
- *OCDE, "Collective Bargaining for Own-Account Workers - New Insights from an OECD/Netherlands Expert Meeting", 2019*
- *Countouris, N., De Stefano, V, "New trade union strategies for new forms of employment. ETUC. Brussels", 2019*
- *OCDE, "The Future of Social Protection : what works for non-standard workers?", 2018*
- *Kurt Vandaele, « Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe », ETUI, 2018*
- *European Agency for Safety and Health at Work, « Overview of Regulatory and Policy Development in the EU linked to the Online Platform Economy and its Expected Impact on Occupational Health and Safety », 2017*

## Annexe 4 – Rédaction d'une tentative de sécurisation juridique

Pour sécuriser juridiquement les relations contractuelles entre plateformes et travailleurs des plateformes, il pourrait ainsi être envisagé de rédiger de la manière suivante l'article L. 7341-1 du code du travail :

(Premier alinéa, sans changement) :

*Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts.*

(Second alinéa, qui serait ajouté) :

Sont des travailleurs indépendants au sens de ce titre, les travailleurs qui :

- 1°) disposent de leurs moyens de production et assument les risques de leur activité,
- 2°) ont la liberté d'accepter ou de ne pas accepter les tâches qui leur sont proposées par la plateforme, et de fixer unilatéralement une limite aux tâches qu'ils sont prêts à accomplir,
- 3°) disposent de la faculté de fixer leurs heures de travail, sous la seule réserve de l'exigence inhérente à la nature même du service, et d'organiser leur temps pour s'adapter à leur convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de la plateforme,
- 4°) ont la possibilité de constituer une clientèle propre et de fournir des services analogues au profit de tout tiers ;
- 5°) ont la faculté, dans les conditions prévues par la loi, de se faire remplacer par une autre personne pour effectuer le service auxquels ils se sont engagés).

Explications :

Le dernier item 5°) est mis entre parenthèses car s'il semble important dans l'affaire soumise à la CJUE, il paraît inadapté en France où le remplacement quand il est effectué s'apparente à du travail illégal.

Par ailleurs, les éléments de la définition du travail indépendant donnés par la Cour de cassation n'apparaissent pas parce qu'ils seraient réglés par la loi ou par le dialogue à mettre en place (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> partie du rapport).



## Annexe 5 – Panorama économique et juridique des plateformes numériques d'emploi

Cette note a pour objet de recenser les plateformes d'emploi proposant des services prestés par des travailleurs, plateformes qui présentent les enjeux de réglementation publique les plus importants du point de vue des relations contractuelles qu'elles entretiennent avec les travailleurs, indépendants pour la plupart, qui les utilisent. Sont dès lors exclues les plateformes de *crowdfunding* ou de connaissance partagée.

Le rapport IGAS de 2016 (Amar et Viossat) a posé en 2016 les bases d'une classification en distinguant sept catégories de plateformes d'emplois<sup>230</sup> : les plateformes de partage entre particuliers (Blablacar, Drivy, AirBnb...); les opérateurs de services organisés (Uber, Deliveroo...); les plateformes de *jobbing* proposant des services à domicile aux particuliers (SuperMano, SuperProf...); les coopératives électroniques au service de modes de consommation collaboratifs de l'économie sociale et solidaire (La Ruche Qui Dit Oui...); les places de marché permettant de vendre des biens physiques neufs ou d'occasion (eBay, PriceMinister, Etsy...), les plateformes de *freelances* mettant en relation des entreprises et des travailleurs indépendants (Malt, Upwork, Brigad...) et les plateformes de micro-travail mettant en relation une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées (Amazon Mechanical Turk, Foulefactory...).

Parmi ces plateformes, certaines ont pour objet de permettre à des travailleurs, indépendants dans la plupart des cas, d'exercer une activité de services, avec une intensité variable de dépendance selon la plateforme. Ce sont ces plateformes que la présente note a pour objet de recenser, selon une typologie se fondant sur les niveaux de dépendance des travailleurs à la plateforme et relativement à la distinction posée par le code du Travail pour définir celles des plateformes auxquelles s'applique une responsabilité sociale<sup>231</sup>. Sont dès lors exclues de cette typologie les coopératives électroniques et les places de marché, qui associent des individus proposant la commercialisation de biens physiques.

L'identification des travailleurs des plateformes est malaisée, dans la mesure où ils ne constituent pas une catégorie statistique en tant que telle, mais également dans la mesure où l'emploi lié aux plateformes lui-même peut revêtir des formes très différentes. Les plateformes d'emploi représenteraient ainsi environ 1,2 millions de travailleurs au total – toutes catégories confondues, à l'exclusion des plateformes de micro-travail, qui ne représentent pour la quasi-totalité des travailleurs que des nano-activités –, et le potentiel d'emplois réalisable d'ici 2025 est considéré comme important<sup>232</sup>.

### 1. Les plateformes susceptibles de répondre à la définition de l'article L. 7342-1 du code du travail et dont les travailleurs dépendent fortement pour exercer leur activité

Certaines activités peuvent difficilement être exercées sans l'intermédiaire de plateformes spécialisées. Il s'agit en premier lieu des plateformes jouant le rôle d'opérateurs de services organisés<sup>233</sup>, dont le rôle est certes de mettre en relation des offreurs de service et une demande, mais qui repose avant tout sur la fourniture d'un service standardisé aux consommateurs. En second lieu, il s'agit du micro-travail, activité rémunératrice, générant un faible complément de revenus, ne pouvant pas être réalisée en dehors des plateformes et qui « *consiste à réaliser des tâches très fragmentées que des plate-*

<sup>230</sup> L'IGAS définit les plateformes d'emploi comme celles qui, parmi « *les plateformes collaboratives qui permettent la vente, la fourniture ou l'échange d'un bien ou d'un service dans une logique de pair à pair* », présentent un « *contenu direct et indirect (...) plus important que les autres en emploi et (...) des enjeux sociaux plus spécifiques de droit du travail et de la protection sociale* »

<sup>231</sup> Article L. 7342-1 : « *Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre* »

<sup>232</sup> L'emploi indépendant lié aux plateformes numériques est en forte croissance en France (+7% d'emplois nets créés par an) et pourrait engendrer près de 350 000 équivalents temps plein d'ici 2025 : d'environ 1,2 millions en 2018 à 2 millions d'emplois (nets des substitutions) en 2025, soit environ 800 000 emplois nets (source : Roland Berger, Emplois des plateformes numériques, déc. 2019)

<sup>233</sup> Notion mise en évidence dans le rapport IGAS de 2016 (Amar et Viossat)

formes dédiées confient à des prestataires, payés généralement à la pièce »<sup>234</sup>. À défaut de catégorie statistique dédiée aux travailleurs dépendant des plateformes pour exercer leur activité, l'estimation de leur nombre reste difficile à réaliser. L'étude Roland Berger estime ce nombre à environ 180 000 travailleurs<sup>235</sup>. Par ailleurs, d'après une enquête de l'Insee réalisée en 2017, seuls environ 7 % des indépendants, soit moins de 200 000 personnes, déclaraient recourir à un intermédiaire (dont les plateformes numériques) pour accéder à leur clientèle en 2017, et cet intermédiaire constituait le moyen exclusif d'accès à la clientèle pour la moitié d'entre eux seulement<sup>236</sup>. Ces chiffres n'incluent pas les « micro-travailleurs »<sup>237</sup>, qui eux représenteraient environ 260 000 individus<sup>238</sup>.

- **Les plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie et fixent son prix, jouant le rôle d'opérateurs de services organisés**

Ces plateformes proposent des prestations de service standardisées réalisées par des professionnels : est proposée au consommateur une prestation déterminée par la plateforme tant dans son prix que dans son contenu. Cette notion est à rapprocher de la catégorie de plateforme pour laquelle s'applique la responsabilité sociale des plateformes : celle qui « détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix », définie à l'article L. 7342-1 du code du travail.

Ces plateformes ont pour particularité de sélectionner les travailleurs et d'uniformiser leurs services, tant au niveau de la qualité de la prestation que de son prix. L'identité du travailleur indépendant n'a pas de conséquence sur le contenu du service : les travailleurs sont interchangeables, seule compte l'exécution d'une prestation définie.

**En 2018, l'emploi lié à ces plateformes concerne principalement le secteur de la mobilité**, qui représente environ 50 000 travailleurs<sup>239</sup>. Plusieurs secteurs d'activités sont néanmoins représentés au sein de ces plateformes.

**Le secteur le plus emblématique est celui du transport particulier de personnes**, au sein duquel on retrouve les plateformes Uber, Heetch, Marcel, Bolt ou encore Kapten. Le modèle économique de ces plateformes est de proposer un service de VTC aux particuliers en définissant le prix de la course, sur lequel elles prélèvent une commission : elles jouent un rôle actif d'intermédiation, en uniformisant le tarif et la qualité de la prestation. Au-delà, elles se portent garantes de la bonne exécution du service, en servant d'intermédiaire au paiement et en garantissant la réalisation de la prestation. Enfin, le fait de toucher une rémunération directement liée à l'échange (sous forme de commission) peut être considéré comme un indice de cette implication dans la production de valeur ajoutée<sup>240</sup>.

**On retrouve ces caractéristiques pour les plateformes de livraison.** Les plateformes Uber Eats, Deliveroo, Stuart ou encore Glovo ont en commun de permettre à des restaurants ou boutiques d'externaliser leur service de livraison, selon des modalités et un tarif fixés par la plateforme : elles sont spécialisées dans les livraisons urbaines de courte distance et rapides, et mettent à cet effet en relation d'une part des livreurs indépendants et des restaurants (dans le cas d'Uber Eats ou Deliveroo) et des commerces de proximité, voire des grandes surfaces (Carrefour, Casino...) pour des livraisons alimentaires et non alimentaires (dans le cas de Stuart ou Glovo), et d'autre part des consommateurs qui souhaitent la livraison de marchandises ou de plats cuisinés. Ces plateformes se différencient des plateformes spécialisées dans la livraison de repas cuisinés élaborés dans des restaurants sans salle (restaurants ou cui-

<sup>234</sup> Casilli, Tubaro et al., Le micro-travail en France, 2019

<sup>235</sup> Étude Roland Berger, Emplois des plateformes numériques, déc. 2019

<sup>236</sup> Babet, D., Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage, coll. Insee Références, 2018

<sup>237</sup> L'étude Roland Berger de 2019 n'en fait pas mention, et l'enquête de l'Insee ne s'adressait qu'aux indépendants déclarant leurs revenus

<sup>238</sup> Casilli, Tubaro et al., Le micro-travail en France, 2019

<sup>239</sup> Étude Roland Berger, Emplois des plateformes numériques, déc. 2019 : environ 20 000 dans la logistique urbaine et 30 000 travailleurs dans le transport de personnes.

<sup>240</sup> Dares, 2017

sines « fantômes ») – telles que Frichti, Nestor ou encore Foodchéri. Ces dernières ont en effet recours à des travailleurs indépendants pour ce qui concerne la partie livraison, mais ne se rémunèrent pas sur la base de ce service : recourir à des travailleurs indépendants est pour elles un moyen comme un autre d'assurer le service de livraison, quand leur modèle économique correspond à la marge effectuée sur les repas cuisinés vendus et non sur la mise en relation entre le livreur et le restaurateur. Néanmoins, les travailleurs indépendants assurant la livraison pourraient dépendre, de façon plus ou moins importante, de ces plateformes pour effectuer ces livraisons, et ce sont elles qui fixent à la fois le prix de la prestation et ses conditions d'exécution sur la partie livraison : sur ce versant du marché, ce type de plateforme répond bien à la définition d'opérateur de services organisés.

**D'autres plateformes sont spécialisées dans la mise en relation de moniteurs d'auto-école freelance<sup>241</sup> et des candidats à l'examen du permis de conduire**, à l'image des plateformes Ornikar, En voiture Simone ou encore Lepermislibre. Elles sont garantes du contenu de la prestation et en fixent le prix et pourraient à ce titre répondre aux caractéristiques de la plateforme opératrice de services organisés. Si les moniteurs d'auto-école ne dépendent pas de ces plateformes pour exercer leur activité (principalement exercée par des professionnels salariés d'auto-écoles traditionnelles), l'exercice de cette activité sous la forme du travail indépendant semble bien dépendre de la mise en relation des moniteurs et des élèves par les plateformes.

- **Plateformes de micro-travail**

**Ces plateformes mettent en relation, principalement sur le plan international, une offre et une demande de micro-tâches dématérialisées.** De la même manière que pour les plateformes opératrices de services organisés, l'identité du travailleur n'a aucune conséquence sur le contenu du service. C'est l'entreprise cliente de ces services qui détermine le contenu du service dont elle a besoin, et le délègue à la plateforme, qui en assure la réalisation par des prestataires externes, en leur assignant une tâche définie et en fixant son prix. Aussi, ces plateformes pourraient à ce titre rentrer dans le champ de la responsabilité sociale définie aux articles L. 7342-1 du code du travail<sup>242</sup>. Ce type de tâches s'apparente à de la production participative, aussi appelée externalisation ouverte ou *crowdsourcing*, qui consiste à utiliser la force de travail d'un grand nombre de personnes pour réaliser en sous-traitance certaines tâches traditionnellement effectuées par un employé ou un entrepreneur. Le micro-travail représenterait 260 000 micro-travailleurs en France, pour un revenu mensuel moyen de 21 €<sup>243</sup>.

La plus connue des plateformes de micro-travail est Amazon Mechanical Turk, qui vise à faire effectuer par des humains, contre rémunération, des tâches dématérialisées plus ou moins complexes dans des domaines où l'intelligence artificielle n'est encore pas suffisamment performante pour automatiser les tâches.

En France, la plateforme Wirk.io (anciennement Foulefactory) est également une plateforme d'automatisation de tâches à faible valeur ajoutée. Elle a recours à l'intelligence artificielle pour tout ce qui peut être automatisé, et au micro-travail pour le reste : des contributeurs souhaitant compléter leurs revenus effectuent ainsi des tâches d'exécution de millions de traitement de données, avec la possibilité de choisir les prestations correspondant à leurs compétences. Ces tâches sont traditionnellement réalisées par les employés ou entrepreneurs dans le cadre de leur travail<sup>244</sup> : l'ambition de la plateforme est de permettre à ces professionnels de déléguer leurs travaux à faible valeur ajoutée en les sous-traitant à une foule de travailleurs payés à la tâche, pour se concentrer sur leur cœur de métier.

<sup>241</sup> Cela concerne environ 1500 enseignants d'auto-école (source : FENAA)

<sup>242</sup> Néanmoins, le faible volume d'activité réalisé par l'immense majorité des micro-travailleurs les exclut de fait d'une partie du dispositif, la prise en charge par les plateformes des primes d'assurances couvrant le risque d'accident du travail (C. trav., art. L. 7342-2) ainsi que le financement de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 7342-3) n'étant pas applicables en-deçà d'un chiffre d'affaires minimal (C. trav., art. L. 7342-4).

<sup>243</sup> Casilli, Tubaro et al., Le micro-travail en France, 2019

<sup>244</sup> Ex : nettoyage de données pour un data scientist, vérification que toutes les pages d'un contrat sont signées et paraphées pour un juriste, vérification d'une liste d'adresses postales avant le lancement d'une campagne pour un responsable marketing, etc.

**D'autres sociétés de micro-travail sont spécialisées dans le *crowdmarketing*** : ainsi en est-il de la plateforme Clic and Walk, dont le modèle repose sur la collecte de données par des consommateurs<sup>245</sup>. Ainsi, des consommateurs souhaitant compléter leurs revenus collectent des données intéressantes pour les entreprises clientes, qu'il s'agisse d'informer celles-ci de la présence de leurs produits et supports promotionnels en magasin et dans la rue ou des habitudes de consommation à la maison. De même, la plateforme Testapic propose à ses entreprises clientes de collecter les retours d'utilisateurs sur leurs sites internet et applications afin de comprendre les attentes des consommateurs en termes d'expérience utilisateur.

Ce type de travail, qui ne peut constituer une activité principale compte tenu de la faiblesse des revenus individuels générés, n'existe que via des plateformes : les travailleurs en sont donc dépendants pour exercer cette activité en particulier. En revanche, il ne s'agit que d'un complément de revenus, la plupart du temps d'un très faible volume : ainsi, sur la plateforme Clic and Walk, le gain moyen annuel par consommateur est de 6 €, qui peut atteindre jusqu'à 2 000 € dans de rares cas. De même, la plateforme Testapic estime que la plupart des contributeurs gagne moins d'un euro par an sur la plateforme, quand les 20 personnes ayant enregistré les gains les plus importants atteignent en moyenne 200-250 € par an de gains. Enfin, sur la plateforme Wirk.io, la plupart des travailleurs gagne moins de 3 000 € sur la plateforme, seuil à partir duquel la plateforme demande aux contributeurs de devenir autoentrepreneurs pour pouvoir continuer à travailler sur la plateforme – qui limite dans tous les cas à 10 000 € le chiffre d'affaires pouvant être réalisé par un travailleur, afin que cette activité demeure un complément de revenus.

## 2. Les plateformes ne répondant pas à la définition de l'article L. 7342-1 du code du travail et dont les travailleurs ne dépendent pas pour exercer leur activité

Les travailleurs exerçant leur activité sur ces plateformes peuvent être décrits comme des travailleurs (la plupart du temps indépendants) « 2.0 » : ils ont recours aux plateformes par commodité, pour remplir leur carnet de commandes, pour acquérir de l'expérience... mais ils n'en dépendent pas dans la mesure où ils peuvent exercer leur activité sans elles. La plateforme est utilisée comme une vitrine, génératrice de clients supplémentaires : il s'agit de plateformes dont la fonction se limite à de la mise en relation. Parmi ces plateformes, deux types sont à distinguer : celles qui proposent des services aux particuliers, et celles qui mettent en relation des travailleurs indépendants et des entreprises.

- **Plateformes de services aux particuliers**

Se trouvent dans cette catégorie les plateformes de *jobbing* (petites annonces de services) et de services à la personne<sup>246</sup> ou aux particuliers. Environ 650 000 travailleurs opèrent sur ces plateformes : environ 300 000 dans le secteur des services à la personne et environ 350 000 dans les secteurs de l'artisanat et des travaux<sup>247</sup>.

**Parmi ces plateformes, certaines servent de vitrine à des artisans<sup>248</sup>, qui proposent eux-mêmes leurs services et tarifs**, à l'image de la plateforme NeedHelp. D'autres plateformes servent de vitrine à des travailleurs n'ayant pas la qualité d'artisan, qui proposent tous types de services à domicile. Il peut s'agir

<sup>245</sup> Après avoir été relaxée par le Tribunal correctionnel de Lille, la société Clic and Walk a été condamnée pour travail dissimulé par la Cour d'appel de Douai, qui a considéré que, sous couvert de faire appel à des consommateurs, l'entreprise utilisait un personnel très faiblement rémunéré « pour recueillir quasi-gratuitement des données importantes, revendues ensuite à un prix relativement conséquent » (CA Douai, 10 févr. 2020, n° 19/00137).

<sup>246</sup> Au sens de l'article D. 7231-1 du code du travail, qui recense 26 activités dont l'exercice peut être soumis à l'obtention d'une déclaration, d'un agrément auprès des services de l'État, ou d'une autorisation auprès des conseils départementaux.

<sup>247</sup> Étude Roland Berger, Emplois des plateformes numériques, 2019

<sup>248</sup> Le statut d'artisan est juridiquement défini : l'artisan doit notamment (i) exercer une activité professionnelle de fabrication, de transformation, de réparation, de prestation de services relevant de l'artisanat. L'entreprise doit générer l'essentiel de son revenu de la vente de produits et de services issus de son propre travail ; (ii) être économiquement indépendant. L'entreprise doit intervenir pour son propre compte et non pour celui d'une autre personne morale ou physique ; (iii) être immatriculé au Répertoire des Métiers. Cette inscription est obtenue auprès des chambres de métiers et de l'artisanat après constitution d'un dossier.

aussi bien de services de confort tels que l'entretien de la maison et travaux ménagers, de petits travaux de jardinage, de prestations de petit bricolage, de garde d'enfants à domicile, de soutien scolaire et cours à domicile, de préparation de repas à domicile y compris le temps passé à faire les courses, le gardiennage et surveillance temporaire à domicile de la résidence principale et secondaire, d'assistance administrative à domicile, de collecte et livraison de linge lavé et repassé ou encore de soins de beauté à domicile. La plateforme Wecasa propose par exemple des prestations de coiffure, beauté et ménage à domicile, la plateforme Helpling est quant à elle spécialisée dans le ménage à domicile, la plateforme SuperMano dans les petits travaux... D'autres proposent l'ensemble de ces services, telle que la plateforme Luludansmarue, qui a par ailleurs la particularité de faire réaliser ces missions par des publics éloignés de l'emploi ayant des difficultés d'insertion.

**D'autres plateformes sont spécialisées dans les services d'aide à domicile à caractère social**, à l'image de la plateforme Click&Care, qui propose assistance aux personnes âgées et handicapées hors soins médicaux : ces plateformes n'ont pas uniquement recours au travail indépendant mais mettent en outre en relation des travailleurs avec des particuliers employeurs.

- **Plateformes de services aux entreprises**

Les travailleurs opérant sur des plateformes de services aux entreprises représenteraient environ 500 000 travailleurs : environ 400 000 dans les services aux entreprises demandant une qualification spécifique (*freelance* du secteur digital, secteur hôtellerie-café-restauration...) et environ 100 000 sur les plateformes s'adressant à une main d'œuvre peu qualifiée (à l'image des plateformes de jobs étudiants)<sup>249</sup>.

**Les plateformes de freelance appartiennent une offre et une demande de prestations de services à haute valeur ajoutée** (ex. : Malt, Upwork, Crème de la crème, Hopwork). Elles permettent à des indépendants qualifiés d'exercer une activité commercialisée via la plateforme. La plateforme ne constitue pas l'apport unique d'affaires pour ces professionnels, qui utilise la plateforme comme un réseau parmi d'autres. Selon la plateforme Malt, si chaque année, plusieurs milliers de freelances sur les 180 000 inscrits sur cette plateforme en Europe (France, Espagne, Allemagne) réalisent une partie significative de leur chiffre d'affaires par ce biais, la grande majorité l'utilise comme une vitrine. La plateforme leur permet alors de réaliser des missions en complément de celles qu'ils effectuent par le biais d'autres intermédiaires, telles que les ESN (Entreprises de Services Numériques) ou agences (communication, publicité).

**D'autres catégories de plateformes mettent en relation des travailleurs indépendants et des entreprises sur des secteurs d'activité sur lesquels des prestations moins qualifiées sont recherchées** : ainsi, de nombreuses plateformes proposent des missions de courtes de durée dans les métiers de la logistique, du retail, de l'administratif ou encore de la restauration : c'est le cas des plateformes JobyPepper, StaffMe ou encore StudentPop<sup>250</sup>. Celles-ci ont pour particularité de s'adresser principalement à un public étudiant à la recherche d'une grande flexibilité et privilégiant la rémunération plus élevée associée à l'indépendance à la protection sociale attachée au statut de salarié, étant déjà couverts par la sécurité sociale étudiante<sup>251</sup>. Ces plateformes sont à distinguer des plateformes d'intérim digitales telles que Side ou Gojob, qui fonctionnent sur le thème de l'intérim classique, en mobilisant les outils digitaux pour automatiser les démarches administratives et apparier l'offre et la demande.

<sup>249</sup> *Ibid.*

<sup>250</sup> L'étude Roland Berger considère que les travailleurs de ces plateformes en dépendent fortement pour exercer leur activité. Cette dépendance à la plateforme est discutable, les activités concernées pouvant être exercées par des biais plus classiques (agences d'intérim notamment). Néanmoins, la plateforme représente un moyen d'accéder plus facilement et rapidement à des offres géographiquement proches (ces applications reposant sur la géolocalisation) et permet d'automatiser la mise en relation. Par ailleurs, l'exercice de cette activité sous la forme du travail indépendant dépend de la mise en relation des travailleurs et des entreprises clientes par les plateformes. En tout état de cause, la responsabilité sociale (C. trav., art. L. 7342-1) ne s'applique pas à ces plateformes, car elles ne déterminent ni les conditions d'exécution de la prestation (celles-ci étant fixées par l'entreprise cliente), ni le prix, qui reste librement négociable (bien que la plateforme fixe parfois des prix planchers).

<sup>251</sup> Cette particularité est néanmoins à nuancer : si ces plateformes s'adressent en premier lieu à un public étudiant, ce profil type n'est pas le seul représenté au sein de ces plateformes, qui permettent également à des publics éloignés de l'emploi de trouver des missions proches de chez eux.

**D'autres plateformes répondent à la demande de main d'œuvre dans le secteur hôtellerie-café-restauration (« HCR »)**, telles que les plateformes Brigad ou Onestaff (anciennement Club des extras) – à distinguer, de même, des plateformes d'intérim digital spécialisées dans le secteur HCR, telles que Bada-kan ou Gofer. Ces dernières s'adressent à un public de professionnels qualifiés et expérimentés dans ce domaine, et recourent à des travailleurs indépendants dans le but de fournir rapidement, facilement et ponctuellement une main d'œuvre à des entreprises qui n'arrivent pas à en trouver. En effet, ces métiers connaissent un turnover important voire une pénurie de main d'œuvre, dus en particulier à la faiblesse des rémunérations et l'absence de liberté de gestion de l'emploi du temps des travailleurs. Le recours au travail indépendant permet de renforcer l'attractivité de ces métiers, en proposant aux travailleurs à la fois une hausse de leurs revenus et davantage de maîtrise de leur emploi du temps<sup>252</sup>.

---

<sup>252</sup> À cet égard, une étude publiée en février 2020 par le cabinet Asterès pour le compte de la plateforme Brigad estime que 50 000 à 100 000 emplois seraient non-pourvus dans l'hôtellerie-restauration et que le taux de départ élevé s'expliquerait par des horaires décalés, une rémunération mensuelle relativement faible et des difficultés managériales. Or, une enquête interne menée par Brigad a révélé que 60 % des utilisateurs considéraient que la plateforme leur permettait de rester plus longtemps dans le secteur, en raison notamment du statut d'indépendant qui permet au travailleur de choisir ses plages de travail.

## Annexe 6 – Régimes juridiques, sociaux et fiscaux s'appliquant aux travailleurs des plateformes

1. **Les travailleurs des plateformes exercent en majorité leur activité sous le régime social et fiscal simplifié de la micro-entreprise, et sous différentes formes juridiques (EI, EIRL, EURL)**
  - **Toutes les catégories de travailleurs des plateformes exercent leur activité sous le régime de la micro-entreprise, en particulier les actifs fortement dépendants des plateformes pour lesquels il s'agit d'une activité d'appoint.**
  - **Le régime de la micro-entreprise est un régime micro-social et micro-fiscal simplifié (il ne s'agit donc pas d'une forme juridique).** Les formes juridiques associées à ce régime simplifié sont principalement l'entreprise individuelle (EI), l'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) et l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)<sup>253</sup>.
  - **Le régime de la micro-entreprise est accessible jusqu'à un certain seuil de chiffre d'affaires** (170 000 € pour les activités de ventes et de fourniture de logement et 70 000 € pour les prestations de services et les professions libérales relevant des BNC ou des BIC au titre des revenus de 2019, respectivement 176 200 € et 72 600 € au titre des revenus de 2020).
  - **Ce régime simplifié permet le paiement forfaitaire libératoire des prélèvements obligatoires fiscaux et sociaux.** Il permet de régler, en un seul versement social et fiscal, à la fois l'impôt sur le revenu (IR) et les cotisations obligatoires<sup>254</sup>. Concrètement, si le micro-entrepreneur opte pour ce paiement libératoire, il n'est pas soumis au prélèvement à la source de l'impôt s'agissant des revenus issus de la micro-entreprise. **L'IR au titre de ces revenus** est payé en même temps que les déclarations et paiements de cotisations sociales, et son montant est calculé sur la base un pourcentage du chiffre d'affaires, qui dépend de l'activité exercée<sup>255</sup>. Quant aux **cotisations sociales**, leur taux dépend également de la nature de l'activité exercée<sup>256</sup>. Par ailleurs, en principe, le micro-entrepreneur bénéficie du dispositif de « **franchise en base de TVA** » et n'est donc pas redevable ni ne déduit de TVA sauf souhait contraire ou en cas de dépassement des seuils de la franchise en base de TVA.
  - **En matière de couverture sociale**, le micro-entrepreneur bénéficie de **l'assurance maladie-maternité** dans les mêmes conditions que les salariés, de l'indemnisation des ayants-droits, des prestations maternité et paternité en cas de naissance ou d'adoption<sup>257</sup> ; du **droit aux indemnités journalières sous conditions** et uniquement pour les artisans et commerçants et les personnes exerçant une activité libérale non réglementée ; de l'invalidité-décès sous conditions ; des **allocations familiales**, gérées par la Caisse d'allocations familiales (CAF), avec des prestations identiques à celles des salariés ; de la **retraite de base et complémentaire**, dont les droits se constituent sous conditions à la Sécurité sociale indépendants ou

<sup>253</sup> Les EI doivent répondre de leurs dettes professionnelles sur l'ensemble de leur patrimoine, contrairement à l'EIRL, dans le cadre de laquelle il est possible de séparer le patrimoine de l'entreprise de son patrimoine personnel (et donc protéger ce dernier), moyennant une déclaration d'affectation. L'EURL, quant à elle, protège le patrimoine personnel de l'entrepreneur mais sans déclaration d'affectation : le patrimoine de l'entreprise est distinct du patrimoine personnel (seuls les apports faits à l'entreprise lors de sa création par l'associé pourront être, le cas échéant, saisis).

<sup>254</sup> Cette option est ouverte uniquement au micro-entrepreneur dont le revenu fiscal de référence de l'année N-2 est inférieur ou égal à un seuil calculé en fonction du quotient familial. Au-delà de ce seuil, l'option pour le versement libératoire n'est pas possible et l'IR est calculé dans ce cas au taux effectif.

<sup>255</sup> Le taux d'IR à payer est de 1 % du CA pour les activités de vente et assimilées ; 1,7 % pour les activités de prestations de services commerciales et artisanales (BIC) ; 2,2 % pour les activités de prestations de services (BNC) et les activités libérales. L'option pour le versement fiscal libératoire peut être intéressante d'un point de vue fiscal puisqu'elle peut, dans certains cas, permettre de réduire le montant de l'IR. Cependant, elle peut aussi être pénalisante car elle revient à payer de l'IR dès le premier euro de chiffre d'affaires, même si les revenus générés par la micro-entreprise ne sont pas suffisants pour être normalement imposable au titre de l'IR.

<sup>256</sup> Les taux de cotisations sociales applicables en 2020 pour les micro-entrepreneurs sont égaux à : 12,80 % pour les activités de commerce ou de fournitures de logement ; 22 % pour les activités de prestations de services commerciales ou artisanales, et pour les activités libérales relevant du RSI au titre de l'assurance vieillesse ; 22 % pour les activités libérales relevant de la CIPAV.

<sup>257</sup> Lors de la déclaration d'inscription, le micro-entrepreneur effectue le choix de son organisme conventionné pour le versement des prestations maladie-maternité et déclare le cas échéant les ayants droit.

à la Cipav selon le groupe professionnel du micro-entrepreneur. **Il ne bénéficie pas du chômage**, mais peut être éligible à **l'Allocation des travailleurs indépendants** sous certaines conditions<sup>258</sup>.

### 2. Certains travailleurs des plateformes numériques (VTC, par ex) ont recours préférentiellement à certaines formes de travail indépendant (SASU, EURL)

- **Des chauffeurs VTC en particulier exercent leur activité sous la forme de la société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU), ou de l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL), hors régime de la micro-entreprise.** Ces formes juridiques semblent plus adaptées pour les **chauffeurs à temps plein** car elles permettent la déduction des charges d'exploitation du revenu imposable et de l'assiette des cotisations sociales, dans les mêmes conditions que l'exploitation économique de droit commun. Les règles sociales et fiscales de la micro-entreprise ne sont en effet pas adaptées à une activité avec des coûts d'intrants aussi élevés que dans le transport public particulier de personnes, dans un contexte où les frais fixes à amortir (en particulier le véhicule et les frais variables en matière de carburant) sont importants. La microentreprise facilite le lancement d'activité (simplicité des démarches), mais semble surtout adaptée aux chauffeurs VTC pour lesquels il ne s'agit que d'une activité d'appoint<sup>259</sup>.
- **Les principaux avantages de la SASU :** la prise en compte des frais réels pour la détermination des bénéfices imposables ; la récupération de la TVA payée sur les achats de biens et de services ; le calcul des cotisations sociales sur la base de la rémunération effective du dirigeant ; la responsabilité du fondateur limitée à ses apports (sauf faute de gestion) ; une structure évolutive facilitant le partenariat et/ ou l'entrée au capital d'investisseurs. **Concernant la fiscalité :** les bénéfices de la SASU sont soumis à l'IS (taux normal), déduction faite de la rémunération du dirigeant, avec éventuellement l'application d'un taux réduit de 15 % sur une partie plafonnée. Le dirigeant est imposé sur sa rémunération et sur les dividendes reçus. **Les cotisations sociales** représentent environ 65 % de la rémunération brute de l'associé unique, étant précisé que si aucune rémunération n'est versée, aucune cotisation sociale n'est due. **S'agissant de la protection sociale**, le président de la SASU est « assimilé salarié », et donc affilié au régime général de la Sécurité sociale et bénéficie d'une protection sociale similaire (à l'exception de l'assurance chômage<sup>260</sup>) à celle des salariés. Sa protection sociale et son droit à l'assurance retraite dépendent de son niveau de rémunération, qui doit être d'un montant minimal notamment pour valider des trimestres de retraite.
- **L'EURL<sup>261</sup> est une société qui comporte un seul associé, qui ressemble de fait à une entreprise individuelle, mais qui obéit aux règles d'une SARL. Concernant la fiscalité**, les bénéfices de l'EURL sont soumis à l'IR ou à l'IS au choix du gérant, **s'il souhaite créer une séparation des impositions entre son revenu et les bénéfices de la société<sup>262</sup>**. Si l'associé unique exerce la fonction de gérant, ses cotisations sociales sont calculées sur la rémunération du gérant au titre de son mandat social<sup>263</sup>. L'assiette des

<sup>258</sup> En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, l'Allocation des travailleurs indépendants (ATI) permet aux travailleurs indépendants de bénéficier de l'assurance-chômage. L'ATI est d'un montant forfaitaire de 800 € par mois, versé pendant une période de 182 jours au maximum (6 mois) non renouvelable. Elle est versée sous réserve : de l'exercice effectif et continu d'une activité indépendante pendant les 2 ans précédant la date de cessation de l'activité, au sein d'une seule et même entreprise, générant un revenu de 10 000 € par an au minimum, parmi la liste des professions éligibles (C. trav., art. L. 5424-24) ; d'une cessation d'activité définitive et involontaire, pour liquidation judiciaire ou remplacement dans les fonctions de dirigeant dans le cadre d'un redressement judiciaire ; de ressources personnelles inférieures au montant du RSA ; du respect des conditions classiques d'attribution de l'assurance chômage (résidence en France, être physiquement apte et effectivement à la recherche d'un emploi, ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein).

<sup>259</sup> Rapport IGAS-CGEDD, La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis, déc. 2018

<sup>260</sup> Cf. note *supra*

<sup>261</sup> L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) dont l'associé unique est une personne physique peut opter pour le régime fiscal de la micro-entreprise.

<sup>262</sup> S'il s'agit d'une personne morale, les bénéfices sont soumis obligatoirement à l'IS.

<sup>263</sup> Le gérant associé unique est redevable des cotisations suivantes : allocations familiales ; assurance-maladie maternité ; maladie 2 (ex indemnités journalières) ; assurance-vieillesse de base et complémentaire obligatoire ; assurance invalidité-décès ; contribution sociale généralisée (CSG) ; contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ; contribution à la formation professionnelle.

cotisations sociales dépend de l'option fiscale choisie<sup>264</sup>. Si le gérant ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat, il demeure redevable des cotisations minimales du régime des travailleurs indépendants. **En matière de protection sociale, le gérant associé unique d'une EURL est affilié à la sécurité sociale des indépendants** et affilié au régime TNS (travailleurs non-salariés), contrairement au dirigeant associé unique d'une SASU.

3. Certains travailleurs des plateformes numériques (SAP, freelances) ont pour particularité d'exercer leur activité sous la forme de l'emploi salarié (notamment en portage salarial)
- **Les travailleurs des plateformes de services à domicile peuvent exercer leur activité en tant que salariés de particuliers employeurs** : le particulier employeur est celui qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé, ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle (C. trav., art. L. 7221-1).
  - **Parmi les travailleurs des plateformes les plus qualifiés (ex : les freelances), certains exercent leur activité sous une forme bien particulière d'emploi salarié : le portage salarial<sup>265</sup>**. Il s'agit d'une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes (C. trav., art. L. 1254-1 à L. 1254-31).
  - **Le régime fiscal et social de ces statuts juridiques est celui de l'emploi salarié**. Comme pour toute forme d'emploi salarié, le régime général de la sécurité sociale s'applique aux salaires versés (cotisations relatives à l'assurance maladie, à l'assurance vieillesse, aux allocations familiales ou à l'assurance chômage) ; le salaire net est quant à lui soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement de 10%.

<sup>264</sup> En cas d'imposition sur le revenu, l'assiette des cotisations sera constituée du bénéfice dégagé ; en cas d'option pour le régime de l'impôt sur les sociétés, c'est le revenu tiré de l'activité de la fonction de gérant qui constituera l'assiette des cotisations – les dividendes étant exclus de l'assiette des cotisations.

<sup>265</sup> À titre d'exemple, la plateforme Malt, spécialisée dans la mise en relation entre freelance et entreprises, autorise l'inscription sur sa plateforme aux salariés portés dès lors que leur société de portage est référencée sur son site.

**Tableau récapitulatif des principales caractéristiques des différentes formes juridiques auxqueltes ont recours les travailleurs des plateformes**

<b>Forme juridique</b>	<b>Patrimoine</b>	<b>Régime fiscal</b>	<b>Régime social</b>	<b>Couverture sociale</b>
<p>EI (Entreprise individuelle)</p> <p>Entreprise en nom propre ou en nom personnel. L'identité de l'entreprise correspond à celle du dirigeant : l'entrepreneur exerce son activité sans avoir créé de personne juridique distincte. L'EI n'a donc pas la personnalité morale. Elle ne comprend nécessairement qu'un seul associé, travailleur non salarié, qui dirige l'entreprise.</p>	<p>Le patrimoine de l'EI se confond avec celui de son dirigeant : les EI doivent répondre de leurs dettes professionnelles sur l'ensemble de leur patrimoine.</p>	<p>Micro-entreprise possible, sous conditions de seuils de chiffre d'affaires : impôt sur le revenu (IR). Pour s'en acquitter, le micro-entrepreneur a le choix entre le paiement forfaitaire libératoire des prélèvements fiscaux (le taux est dans ce cas calculé sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires déterminé par la nature de l'activité) ou le prélèvement à la source (dont le montant est calculé selon le barème de l'impôt sur le revenu).</p> <p>Hors micro-entreprise : impôt sur le revenu (selon le barème applicable).</p>	<p>Micro-entreprise possible, sous conditions de seuils de chiffre d'affaires : cotisations sociales fixes calculées sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires dont le montant est déterminé en fonction de la nature de l'activité.</p> <p>Hors micro-entreprise : les prélèvements sociaux du dirigeant se calculent sur les bénéfices.</p>	<p>*Assurance maladie-maternité dans les mêmes conditions que les salariés</p> <p>*Droits aux indemnités journalières sous conditions</p> <p>*Allocations familiales dans les mêmes conditions que les salariés</p> <p>*Retraite de base et complémentaire sous conditions selon le groupe professionnel (Sécurité sociale des indépendants ou Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse)</p> <p>*Pas d'assurance chômage (sauf ATI sous certaines conditions)</p>

Forme juridique	Patrimoine	Régime fiscal	Régime social	Couverture sociale
<p>EURL (Entreprise individuelle à responsabilité limitée)</p> <p>Comme l'EI, l'EURL n'est pas une société (et n'a donc pas de personnalité juridique distincte), mais un statut personnel particulier, à savoir une entreprise individuelle où l'entrepreneur bénéficie d'une responsabilité limitée. L'EURL ne comprend nécessairement qu'un seul associé, travailleur non salarié, qui dirige l'entreprise.</p>	<p>L'EURL a la possibilité de séparer le patrimoine de l'entreprise de son patrimoine personnel en déclarant un « patrimoine d'affectation » professionnel. Seuls les biens affectés à l'activité professionnelle pourront être saisis par les créanciers professionnels.</p>	<p>Micro-entreprise possible, sous conditions de seuils de chiffre d'affaires : même régime que ci-dessus.</p> <p>Hors micro-entreprise : impôt sur le revenu (selon le barème applicable) ou impôts sur les sociétés au choix du gérant, s'il souhaite séparer l'imposition de ses revenus de celle des bénéfices de la société.</p>	<p>Micro-entreprise possible, sous conditions de seuils de chiffre d'affaires : cotisations sociales fixes calculées sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires dont le montant est déterminé en fonction de la nature de l'activité.</p> <p>Hors micro-entreprise :</p> <p>Si l'EURL est à l'IR, les prélèvements sociaux du dirigeant se calculent sur les bénéfices.</p> <p>Si l'EURL est à l'IS, les prélèvements sociaux du dirigeant se calculent sur les rémunérations + une partie des dividendes.</p>	<p>*Assurance maladie-maternité dans les mêmes conditions que les salariés</p> <p>*Droits aux indemnités journalières sous conditions</p> <p>*Allocations familiales dans les mêmes conditions que les salariés</p> <p>*Retraite de base et complémentaire sous conditions selon le groupe professionnel (Sécurité sociale des indépendants ou Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse)</p> <p>*Pas d'assurance chômage (sauf ATI sous certaines conditions)</p>
<p>EURL (Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée)</p> <p>Société à responsabilité limitée qui a la particularité d'avoir un associé unique. Il s'agit d'une personne morale qui a une personnalité juridique bien distincte de celle de l'associé unique. L'EURL ne comprend qu'un seul associé, travailleur non salarié, gérant de l'entreprise. À partir du deuxième associé, l'EURL devient une SARL.</p>	<p>Le patrimoine de l'EURL est distinct du patrimoine personnel de son associé unique : seuls les apports faits à l'entreprise lors de sa création par l'associé unique pourront être saisis par les créanciers professionnels.</p>	<p>Micro-entreprise possible pour certaines EURL, sous conditions de seuils de chiffre d'affaires : même régime que ci-dessus.</p> <p>Hors micro-entreprise : impôt sur le revenu (selon le barème applicable) ou impôts sur les sociétés au choix du gérant, s'il souhaite séparer l'imposition de ses revenus de celle des bénéfices de la société.</p>	<p>Micro-entreprise possible pour certaines EURL, sous conditions de seuils de chiffre d'affaires : même régime que ci-dessus.</p> <p>Hors micro-entreprise : cotisations sociales calculées sur la rémunération du gérant au titre de son mandat social. Elles dépendent de l'option fiscale choisie : en cas d'option pour le régime de l'IS, c'est le revenu tiré de l'activité de la fonction de gérant qui constitue l'assiette des cotisations sociales. En cas d'option pour le régime de l'IR, l'assiette des cotisations est constituée du bénéfice dégagé.</p> <p>Le gérant associé unique est un travailleur non-salarié (TNS). Il est affilié au RSI, le régime social des indépendants. Des cotisations sociales minimales sont dues même en l'absence de rémunération.</p>	<p>Le gérant d'EURL est un travailleur non salarié et est à ce titre affilié au régime social des indépendants.</p> <p>*Les taux de remboursement des dépenses de soins par le RSI sont identiques à ceux du régime général des salariés</p> <p>*Allocations familiales dans les mêmes conditions que les salariés</p> <p>*Le régime de retraite des travailleurs non salariés est aligné sur celui du régime de retraite des salariés</p> <p>*Un régime de retraite complémentaire est obligatoire</p> <p>*Pas d'assurance chômage (sauf ATI sous certaines conditions)</p>

Forme juridique	Patrimoine	Régime fiscal	Régime social	Couverture sociale
<p>SASU (Société par actions simplifiée unipersonnelle)</p> <p>La SASU est une société par actions simplifiée qui ne compte qu'un seul associé. Il s'agit d'une société unipersonnelle (au même titre que l'EURL) à vocation commerciale. Sa personnalité morale est bien distincte de celle de l'associé unique. La SASU ne comprend qu'un seul associé, assimilé salarié, président de la société. À partir de deux associés, la SASU devient une SAS.</p>	<p>Le patrimoine de la SASU est distinct du patrimoine personnel de son associé unique : seuls les apports faits à l'entreprise lors de sa création par l'associé unique pourront être saisis par les créanciers professionnels.</p>	<p>Impôt sur les sociétés : les bénéfices de la SASU sont imposés au taux normal de l'IS, déduction faite de la rémunération du dirigeant.</p> <p>Impôt sur le revenu : le dirigeant est imposé personnellement sur sa rémunération et sur les éventuels dividendes recus, selon le barème applicable.</p>	<p>Les cotisations sociales représentent environ 65 % de la rémunération brute de l'associé unique, étant précisé que si aucune rémunération n'est versée, aucune cotisation sociale n'est due.</p>	<p>La protection sociale du président de SASU, « assimilé salarié », est équivalente à celle du gérant d'EURL, travailleur non salarié (cf. ci-dessus), mais il est affilié au régime général de la sécurité sociale.</p> <p>Cependant, en l'absence de rémunération, le président de SASU ou de SASU n'est pas affilié au régime général de la Sécurité sociale. Si la personne titulaire du mandat ne dispose d'aucun autre revenu en parallèle lui garantissant une protection sociale (poste de salarié, allocations chômage...), il n'a aucune couverture sociale et ne valide aucun trimestre de retraite.</p>
<p>Salarié de particulier employeur</p>	<p>Sans objet</p>	<p>Impôt sur le revenu selon le barème applicable.</p>	<p>Régime général de la sécurité sociale applicable aux salaires versés (cotisations relatives à l'assurance maladie, l'assurance vieillesse, aux allocations familiales, à l'assurance chômage).</p>	
<p>Salarié en portage salarial</p>	<p>Sans objet</p>	<p>Impôt sur le revenu selon le barème applicable.</p>	<p>Régime général de la sécurité sociale applicable aux salaires versés (cotisations relatives à l'assurance maladie, l'assurance vieillesse, aux allocations familiales, à l'assurance chômage).</p>	<p>Couverture sociale d'un salarié classique.</p> <p>Le salarié porté n'est pas rémunéré par la société de portage pendant les périodes d'intermission et doit procéder lui-même à la prospection de ses clients.</p>

## Annexe 7 – Tableau comparatif des droits des salariés et des droits des travailleurs de plateforme

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Garanties en cas de rupture de la relation de travail	<p>Droit du licenciement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-indemnité compensatrice de préavis (L. 1234-5)</li> <li>-indemnité de licenciement (L. 1234-9)</li> <li>-indemnité compensatrice de congés payés (L.3141-28)</li> </ul> <p>Irrégularités du licenciement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (L. 1235-3)</li> <li>-indemnité de licenciement nul (L. 1235-3-1)</li> <li>-autres indemnités pour licenciement économique (L. 1235-10)</li> </ul> <p>L. 2411-1 et s.</p> <p>Droit des salariés protégés en cas de licenciement, de rupture de CDD, d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire et en cas de transfert partiel d'entreprise</p>	<p>Responsabilité de la plateforme susceptible d'être engagée en cas de non-respect des règles encadrant la rupture de la relation commerciale (C. com., art. L. 442-1 II)</p> <p>Limites : ces règles ne sanctionnent par le caractère abusif de la rupture mais l'absence d'un préavis suffisant dans sa mise en œuvre ; peu efficace dans un contexte de faible ancienneté des chauffeurs.</p>

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Relations collectives de travail	<p>L. 2141-1</p> <p>Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1</p> <p>L. 2143-13 et s.</p> <p>Exercice des fonctions de délégué syndical (droit de négociier)</p> <p>L. 2212-1</p> <p>Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises (...)</p> <p>L. 2281-1 et s.</p> <p>Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression collective et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du leur travail. Il a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. Les opinions que les salariés émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.</p> <p>Modalités définies dans le cadre d'un accord collectif.</p> <p>L. 2314-1</p> <p>Droit de vote pour constituer le CSE et exercice du mandat de membre du CSE (droit de négociier)</p>	<p>L. 7342-6</p> <p>Droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs</p> <p>n.b. : pas de négociier</p>

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Droit de grève	L. 2511-1 et s. L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.	L. 7342-5 « les mouvements de refus concerté de fournir leurs services (...) en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité ».
Temps de travail	Durée maximale - temps de pause : 20min/6h (L. 3121-16) - quotidienne : 10h (L. 3121-18) - hebdomadaire : 48h (L. 3121-20) Durée légale : 35h (L. 3121-27) Dispositions spéciales sur le travail de nuit (L. 3122-1), entre 21h et 7h. Repos et jours fériés - repos quotidien : 11h (L. 3131-1) - repos hebdomadaire : 24h (L. 3132-2) - repos le dimanche (L. 3132-3) - interdiction de travailler 6 jours de suite (L. 3132-1) - dérogation repos dominical (L. 3132-12 et s.) - jours fériés (L. 3133-1) : le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés d'au moins 3 mois d'ancienneté (L. 3133-3). Le 1 <sup>er</sup> mai est chômé (L. 3133-4). Congés payés (L. 3141-1 et s.) Le salarié a droit chaque année à 5 semaines de congés payés à la charge de l'employeur + autre congés (L. 3142-1 et s.), pour événements familiaux, solidarité familiale, proche aidant, pour engagement associatif, politique ou militant, etc.	/

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Rémunération	L. 3232-1 et L. 3232-3 SMIC Salaire conventionnel L. 3261-1 et s. Avantages divers: frais de transport, titres-restaurant, chèques-vacances (code du tourisme)	/
Intéressement et participation	L. 3312-1 et s. Intéressement facultatif (accord) L. 3322-1 et s. Participation obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés (accord)	/
Épargne salariale et autres épargnes	L. 3332-1 et s. Constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières Établi à l'initiative de l'entreprise ou par un accord avec le personnel. Autres épargnes : -plan d'épargne interentreprises (L. 3333-2) -plan d'épargne pour la retraite collectif (L. 3334-2)	/

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Accès aux données	L. 3243-2 Bulletin de paie R. 3243-1 Informations figurant sur le bulletin de paie	L. 7342-7 Droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier. Modalités par décret (non publié) Le projet de décret dispose d'une liste non exhaustive des données personnelles en faisant référence au RGPD et indique les modalités du droit d'information et d'accès du travailleur à ces données, en faisant également référence au RGPD. Il prévoit par ailleurs que le travailleur a le droit de « transmettre ces données à une autre plateforme sans que la plateforme à laquelle les données à caractère personnel ont été communiquées y fasse obstacle » et que le travailleur a le droit d'obtenir ces données dans un délai d'1 mois à compter de la réception de la demande.
Conditions de travail transparentes (information/algorithme)	L. 3341-6 Information concernant les dispositifs existant dans l'entreprise (intéressement, participation, plan d'épargne) : il y a lieu de préciser dans l'entreprise les dispositifs mis en place dans l'entreprise L. 4141-2 Informations sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier	Uniquement pour les travailleurs dont l'activité est la conduite d'une voiture de transport ou la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non (L. 1326-1) : L. 1326-2 code des transports Droit de se voir communiquer par la plateforme, avant chaque prestation, la distance couverte et le prix garanti, ainsi que celui de refuser une proposition de prestation L. 1326-3 c. transports Obligation pour la plateforme de publier des indicateurs liés à l'activité et aux revenus des travailleurs L. 1326-4 c. transports Libre choix des plages horaires d'activité et périodes d'inactivité

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Santé / sécurité	<p>L. 4121-1 et s. L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)</p> <p>L. 4422-1 Règles de prévention et de responsabilité en matière de santé et sécurité au travail pour les employeurs : mesures de prévention/port d'équipements</p> <p>L. 4131-1 Droit de retrait</p> <p>Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans le système de protection. Il peut se retirer d'une telle situation (...)</p> <p>L. 4131-2 Droit d'alerte</p> <p>Le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur.</p> <p>L. 4624-1 Suivi de l'état de santé</p> <p>Tout travailleur bénéficiaire, d'un suivi individuel de son état de santé (...)</p>	

EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Droits	Salariés	Travailleurs de plateforme
Formation professionnelle	<p>L. 6131-1 Les employeurs concourent au développement de la FP par le financement des actions de formation de leurs salariés</p> <p>L. 6312-2 L'accès des salariés à des actions de FP est assuré, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'un PDC ou à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du CPF.</p> <p>L. 6321-1 L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail (...). Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Formation qui participent au développement des compétences, y compris numérique ainsi qu'à la lutte c/ l'illettrisme (...)</p> <p>L. 6323-1 et s. CPF Alimentation. Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année 2019 acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) (R. 6323-1)</p> <p>Abondement. Par accord collectif + abondements supplémentaires prévus par L. 6323-13 (par exemple, en cas d'absence d'entretien professionnel et d'absence de suivi d'une formation autre qu'une formation obligatoire).</p>	<p>L. 7342-3 Contribution de la plateforme à la formation professionnelle et prise en charge d'accompagnement à la VAE à condition que le travailleur ait réalisé sur la plateforme un chiffre d'affaires au moins égal à 13% du PASS (soit 5 268,12€ en 2019) et sur demande du travailleur (C. trav., art. D. 7342-5).</p> <p>- Frais d'accompagnement à la VAE pris en charge dans la limite de 3% du PASS.</p> <p>- Indemnité pour la compensation des revenus versée dans la limite de 24 fois le SMIC horaire</p> <p>D. 7342-3 Abondement du CPF des travailleurs par les plateformes sur lesquelles ils réalisent un CA &gt; 13% PASS.</p> <p>Modalités par décret (non publié) : niveau d'abondement et seuils de déclenchement du droit à l'abondement du CPF restant à définir par secteurs d'activité.</p>

De manière générale, **les travailleurs indépendants bénéficient de couvertures obligatoires du même type que celle des salariés** concernant les principaux risques : maladie, maternité, retraite de base et complémentaire, invalidité-décès, prestations familiales, formation professionnelle.

Le renforcement des droits sociaux des travailleurs indépendants au cours des dernières années a cependant suivi **plusieurs logiques distinctes** :

- pour les droits de nature universelle, tels que les frais de santé ou la politique familiale, les régimes des indépendants ont été alignés sur le régime général ;
- pour les droits de nature plus contributive (retraites, prestations en espèces), des règles spécifiques subsistent compte tenu de la prise en compte de revenus professionnels qui ne peuvent être traités de la même façon qu'un salaire.

### PRESTATIONS SOCIALES

<p>Maladie</p>	<p>L. 313-1 (conditions d'ouverture de droit) L. 323-1 ; L. 323-1 et suivants R. 323-1 ; R. 323-4 du CSS</p> <p>Indemnités journalières (IJ) égales à 50 % du salaire journalier brut (sur les 3 ou 12 derniers mois civils antérieurs à la date de l'arrêt) dans la limite de 1,8 SMIC, soit une IJ maximale de 45,55€ par jour. Les IJ sont versées sous réserve de remplir des conditions d'ouverture de droit : 150H travaillées au cours de 3 derniers mois ou 1015 SMIC sur les 6 derniers mois.</p> <p>Délai de carence de 3 jours.</p> <p>Versement au maximum 360 IJ par période de 3 ans consécutifs ou 3 ans de date à date en cas d'ALD</p> <p>Versement des indemnités complémentaires par l'entreprise à partir du 8ème jour et pendant 30 jours à 90 % puis les 30 jours suivant à 66,66% de la rémunération brute (selon l'ancienneté) sous déduction des IJ et sous certaines conditions d'ouverture de droit ( un an d'ancienneté, professions exclues...)</p>
	<p>Indemnités journalières (IJ) pour 1/730e du revenu d'activité annuel moyen des 3 dernières années civiles dans la limite du PASS.</p> <p>Condition d'ouverture de droit : 1 an d'affiliation</p> <p>Pour les micro-entrepreneurs :</p> <p>Entre 5,46 € et 56,35 € en 2020.</p> <p>Seuil de contributivité : Pour les revenus annuels moyens en dessous de 3 982,80 € sur les 3 dernières années (base de calcul de la cotisation IJ), l'IJ est nulle.</p> <p>Pour les travailleurs indépendants classiques :</p> <p>Entre 22,54 et 56,35 € en 2020.</p> <p>Versé après 3 de carence.</p> <p>Durée de versement identique à celle des salariés</p>

**PRESTATIONS SOCIALES**

Accidents du travail

Le salaire de référence est le salaire brut du mois civil précédant l'arrêt de travail.

L'IJ est égale à 60 % du salaire journalier de base égal à 1/30,42 du salaire de référence (portée à 80 % après 28 jours), soit 42,6€ en 2020 pour une personne au Smic.

Le salaire journalier est pris en compte dans la limite de 0,834 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 343,07 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ; l'IJ maximale est donc de 205,84€ pendant les 28 premiers jours, puis de 274,46€ à compter du 29<sup>e</sup> jour.

Les frais de santé sont remboursés à 100% des tarifs de l'assurance maladie (150% pour les dispositifs médicaux), avec dispense d'avance de frais.

En cas d'incapacité permanente (dont l'existence, ainsi que le taux, est évaluée par le médecin-conseil de l'assurance maladie), la victime perçoit une indemnité en capital si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10%, et une rente viagère au-delà.

Lorsque l'accident de travail ou la maladie professionnelle entraîne le décès de la victime, ses ayants droit perçoivent une rente, dont le montant et la durée de versement varient selon le degré de parenté (conjoint, partenaire de PACS ou concubin/ enfant jusqu'à ses 21 ans/ ascendant).

Faculté d'adhérer à l'assurance volontaire AT/MP (AVAT) L. 743-1 CSS ou à une assurance privée, L. 7342-2 ; D. 7342-1 ; D. 7342-2 CT

Si le travailleur a un CA > 13% du PASS : prise en charge par la plateforme des éventuelles cotisations d'assurance souscrite à titre volontaire par le travailleur contre le risque d'accident du travail (dans le cadre soit de l'assurance volontaire ATMP soit d'une assurance privée), dans la limite d'un plafond fixé par décret, équivalent à la cotisation due au titre de l'assurance volontaire de la Sécurité sociale.

En cas d'adhésion à l'AVAT, même prestations que dans le droit commun, à l'exclusion des IJ :

- Prestations AVAT R. 743-3 CSS : prestations en nature du régime général L.431-1 CSS : les frais de soins sont pris en charge à 100% du tarif de l'assurance maladie (150% pour les dispositifs médicaux) dans le cadre de la dispense d'avance de frais ;

- Prestations en espèces L. 431-1, L. 434-1 et s. CSS : indemnité en capital si taux incapacité permanente < 10% et rente si ce taux = ou > 10% ; en cas de décès de la victime, rente pour les ayants droit

L'AVAT n'ouvre pas le droit à des indemnités journalières AT-MP en cas d'incapacité temporaire.

Si la plateforme propose un contrat collectif et prend en charge la cotisation, ce contrat doit comporter « des garanties au moins équivalentes » à celles de l'AVAT.

Voir également ci-dessous (complémentaire santé) les chartes de responsabilité sociale des plateformes pour les chauffeurs de véhicule de transport et les livreurs à vélo ou à moto.

<b>PRESTATIONS SOCIALES</b>	
Maternité	<p>L. 1225-17 C. trav. : L. 313-1 et L. 331-3 et R331-5 du CSS</p> <p>Durée d'indemnisation de 16 semaines pour une naissance simple et de rang 1 ou 2, cette durée peut être allongée pour les enfants à compter du rang 3 et pour les naissances multiples à condition de cesser toute activité pendant au minimum 8 semaines.</p> <p>79 % du salaire journalier brut dans la limite du plafond de sécurité sociale, soit les trois ou douze derniers salaires mensuels, divisés par 91,25.</p> <p>Montant maximal de 89,03 € par jour en 2020</p> <p>Condition d'ouverture de droit : 10 mois d'affiliation à la date de l'arrivée de l'enfant + 150H travaillées au cours des 3 derniers mois ou 1015 SMIC sur 6 mois.</p>
Paternité	<p>11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiples + 3 jours au titre du congé de naissance</p> <p>Même montant que l'IJ maternité</p> <p>Condition d'ouverture de droit : 10 mois d'affiliation à la date de l'arrivée de l'enfant + 150H travaillées au cours des 3 derniers mois ou 1015 SMIC sur 6 mois.</p>
	<p>Les durées du congé de maternité ont été alignées sur celles du régime général.</p> <p>Durée d'indemnisation de 16 semaines, à condition de cesser toute activité pendant au minimum 8 semaines.</p> <p>Allocation forfaitaire de repos maternel : 3 428 € en 2020 (versée en 2 fois)</p> <p>Indemnité forfaitaire d'interruption d'activité (maternité) : 56,35 € par jour en 2020</p> <p>Si revenu moyen annuel des trois dernières années est inférieur à 3 982,80 € en 2020, l'allocation forfaitaire et l'IJ sont réduite à 10% de leur montant.</p> <p>Condition d'ouverture des droits ; 1 an d'affiliation</p> <p>Voir également ci-dessous (complémentaire santé) les chartes de responsabilité sociale des plateformes pour les chauffeurs de véhicule de transport et les livreurs à vélo ou à moto.</p>
	<p>11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiples</p> <p>Même montant que l'IJ maternité, l'allocation forfaitaire n'est pas versée</p> <p>Condition d'ouverture des droits ; 1 an d'affiliation</p>

<b>PRESTATIONS SOCIALES</b>		
Complémentaire santé	<p>L. 911-1 et L. 911-7 du CSS</p> <p>Obligation pour l'employeur de proposer une couverture complémentaire à tous ses salariés</p> <p>Participation financière de l'employeur au moins égale à 50 % de la cotisation</p>	<p>Certaines plateformes numériques de mise en relation proposent d'elles-mêmes une offre similaire aux travailleurs qui utilisent leurs services de mise en relation</p> <p>L'article L. 7342-10 du code du travail ouvre la possibilité aux plateformes de conclure des chartes de responsabilité sociale par lesquelles les plateformes peuvent mettre en place des « garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier ». Le terme de garanties de protection sociale complémentaire (PSC) désigne l'ensemble des versements complémentaires à ceux de la sécurité sociale. Concernant les salariés, les garanties de PSC les plus souvent mise en place sont la couverture des frais de santé (dont le versement d'une prime de naissance/maternité, le cas échéant), la couverture des risques lourds tels que l'incapacité temporaire de travail (versement d'indemnités complémentaires en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, dont les ATMP le cas échéant), l'invalidité ou le décès, et la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire.</p> <p>Ces chartes ne peuvent bénéficier qu'aux travailleurs exerçant l'activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, mentionnés à l'article L. 7342-8 du code du travail. Ces chartes doivent faire l'objet d'une décision d'homologation par l'autorité administrative. À ce jour, aucune demande d'homologation ne nous est parvenue.</p>

<b>PRESTATIONS SOCIALES</b>	
<p>Retraite de base</p>	<p>R. 351-1 et s. du CSS</p> <p>Validation d'un trimestre pour chaque tranche de salaire de 150 Smic horaire brut (pour un maximum de quatre trimestres par an et dans la limite du Plafond de Sécurité Sociale)</p> <p>Pension = Salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaire de référence calculé sur les 25 meilleures années de salaires.</li> <li>- Taux de liquidation de 50 % minoré à hauteur de 1,25 % par trimestre manquant par rapport à la durée d'assurance requise.</li> </ul> <p>Possibilité de valider des périodes non cotisées (service militaire, maladie, invalidité, chômage, majorations de durée d'assurance pour enfants ou pénibilité)</p>
<p>Le travailleur de plateforme collaborative est un travailleur indépendant qui peut choisir entre deux modalités d'exercice impliquant des différences en termes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'assiette de cotisation</li> <li>- De taux de cotisations</li> <li>- D'ouverture de droits à retraite (base et complémentaire) :</li> </ul> <p>1/ Travailleurs indépendants « classiques » (TI) :</p> <p>1-1 Retraite de base :</p> <p>La pension de retraite de base est calculée avec la même formule que celle du régime général des salariés</p> <p>1-2 Retraite complémentaire</p> <p>La retraite complémentaire se calcule en points. En fonction des cotisations versées, un certain nombre de points sont acquis. La valeur du point varie suivant sa nature et sa date d'acquisition.</p> <p>2/ Travailleurs indépendants micro entrepreneurs (aussi appelés auto entrepreneurs) (TI ME)</p> <p>Les droits à la retraite (en matière de retraite de base ou de retraite complémentaire) des micro-entrepreneurs soumis au régime micro-social dépendent du montant des cotisations sociales versées. Sans chiffre d'affaires déclaré et donc sans cotisation, aucun droit à une pension vieillesse ne peut être ouvert.</p> <p>Toutefois, en pratique, les règles de gestion de la CNAV conduisent à minorer les droits à retraite de base et complémentaire des TI ME et à ne pas leur ouvrir de droits à retraite complémentaire, pour ceux d'entre eux dont les revenus sont les plus faibles.</p>	

PRESTATIONS SOCIALES	
Invalidité	<p>Conditions d'ouverture de droits : 1 an d'affiliation + avoir cotisé sur 10% du PASS pendant les trois dernières années</p> <p>Pension d'invalidité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas d'invalidité totale et définitive, 50 % du revenu annuel moyen sur la base des 10 meilleures années d'activité (minimum 647,39 € et maximum 1 714,00 € mensuels en 2020) ;</li> <li>- en cas d'invalidité partielle, 30 % du revenu annuel moyen sur la base des 10 meilleures années d'activité (minimum 459,51 € et maximum 1 028,40 € mensuels en 2020).</li> </ul> <p>Voir également ci-dessus (complémentaire santé) les chartes de responsabilité sociale des plateformes pour les chauffeurs de véhicule de transport et les livreurs à vélo ou à moto.</p>
Chômage / perte d'activité	<p>Conditions d'ouverture de droits : 12 mois d'affiliation + 600h travaillées au cours des 12 mois civils précédents ou avoir cotisé sur 2030 SMIC sur 12 mois</p> <p>Pension d'invalidité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas d'invalidité totale et définitive, 50 % du revenu annuel moyen sur la base des 10 meilleures années d'activité (minimum 292,80 € et maximum 1 714,00 € mensuels en 2020) ;</li> <li>- en cas d'invalidité partielle, 30 % du revenu annuel moyen sur la base des 10 meilleures années d'activité (minimum 292,80 € et maximum 1 028,40 € mensuels en 2020).</li> </ul> <p>Allocation comprise entre 57% et 75% du revenu antérieur brut moyen. Cette allocation peut être versée pendant 24 mois (36 mois pour les séniors) si l'allocation a travaillé pendant 24 mois (resp. 36 mois)</p> <p>Cette allocation nécessite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une affiliation préalable au régime d'assurance (contributions par l'employeur)</li> <li>- le caractère involontaire de la privation d'emploi</li> </ul>
Prestations familiales	<p>Mêmes droits aux prestations familiales que les salariés</p> <p>Voir également ci-dessus (complémentaire santé) les chartes de responsabilité sociale des plateformes pour les chauffeurs de véhicule de transport et les livreurs à vélo ou à moto.</p>
Autres prestations sociales	<p>Allocation journalière de proche aidant (sans congé associé)</p>

n.b. : certains travailleurs de plateforme (comme les chauffeurs UBER) utilisent le statut de société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU). Dans ce cas, ils sont donc « assimilés salariés » en matière de protection sociale.



## Annexe 8 – Extraits des rapports et études proposant d'encourager le recours à un tiers

### 1. IGAS, N. Amar et L-C Viossat, Les Plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, mai 2016 (p.58-59)

« Afin de développer le recours au statut de salarié pour les travailleurs collaboratifs, deux orientations seraient notamment envisageables.

D'une part, sur le modèle de l'*egenanställning* suédois, ouvert à l'ensemble des travailleurs y compris non qualifiés dans un but de réinsertion professionnelle, ou encore celui des *umbrella companies* britanniques, il pourrait être envisagé la création d'un statut ad hoc de "porteur collaboratif". Celui-ci pourrait négocier des accords avec les plateformes collaboratives au bénéfice des travailleurs collaboratifs qu'il porterait et offrir à ces derniers des services comptables et administratifs (*affacturage*, etc.). Le contrat salarié liant le porteur au travailleur collaboratif serait de même nature que celui des contrats d'entrepreneur salarié des coopératives d'emploi et d'activité (CAE). Il pourrait au demeurant être envisagé que seules les plateformes opérant des services aux consommateurs finaux puissent avoir recours aux services d'un porteur collaboratif.

**Recommandation n°10 : Créer un statut spécifique d'entreprise porteuse collaborative réservée aux contributeurs des plateformes collaboratives. »**

### 2. Conseil d'État, Étude annuelle 2017, Puissance publique et plateformes numériques : accompagner « l'ubérisation », La Documentation française (p. 91)

« Une autre matrice de lien social renouvelée par la structure de plateforme numérique est, enfin, la coopérative. Dans le cadre plus souple créé par la loi dite Hamon du 31 juillet 2014 dont le titre III leur est entièrement consacré, les coopératives et, parmi elles, notamment les coopératives d'activité et d'emploi ou les sociétés coopératives d'intérêt collectif, peuvent largement bénéficier de l'architecture de la plateforme numérique de mise en relation pour se développer. La plateforme Smart en est une illustration pertinente. Née en Belgique en 1998 sous la forme d'une société mutuelle, elle a d'abord eu – et a encore essentiellement – vocation à faciliter la gestion administrative et financière de projets portés par des entrepreneurs indépendants dans la filière culturelle et artistique, tout en assurant une mutualisation des risques. Elle s'est implantée en France en 2008 et est aujourd'hui présente dans neuf pays d'Europe. Pour les travailleurs autonomes, elle propose la réalisation d'un ensemble de services administratifs (*facturation, déclarations...*) au moyen d'une plateforme numérique simple et intuitive configurée pour gérer la complexité administrative. Ses membres, tout en étant déliés de tout lien de subordination juridique vis-à-vis de la plateforme, constituée sous la forme d'une société coopérative, en sont juridiquement salariés et bénéficient de services mutualisés, comme une garantie de paiement à sept jours des prestations réalisées et une protection contre les impayés. Constituée selon un modèle assimilable à un marché biface, la plateforme propose également aux entreprises qui font régulièrement appel aux entrepreneurs indépendants du spectacle d'externaliser complètement leur gestion sociale, tout en restant l'employeur. Smart effectue le règlement des salaires et des cotisations sociales et prend en charge la gestion. La plateforme, à but non lucratif, prélève 8,5% des facturations réalisées ou de la masse salariale, dont 6% servent au développement de la plateforme et 2% sont alloués à un fonds de garantie mutualisé. Smart a en partie étendu son champ d'activité, en permettant par exemple à des coursiers à vélo entrepreneurs indépendants travaillant avec la société Take It Easy de conserver un revenu même après la fermeture brutale de celle-ci. Cet exemple et le développement en cours au niveau mondial d'un mouvement de promotion des plateformes coopératives montrent qu'elles peuvent sans doute constituer, à côté des organisations existantes, un contrepoint

voir crédible, en termes de création de lien social et de défense des intérêts des travailleurs, aux plateformes de mise en relation à but lucratif. »

### 3. Avis du CESE, Les nouvelles formes du travail indépendant, Sophie Thiéry, novembre 2017 (p.16)

« Etendre le statut d'entrepreneur.euse salarié.e associé.e

Des pratiques structurées et ambitieuses existent dans le cadre du mouvement coopératif ; il s'agit des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) reconnues par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Celles-ci permettent non seulement de créer du lien social mais également d'offrir des services en termes d'appui technique et commercial, de gestion de la relation clientèle et de subrogation administrative. Ces structures apportent également des garanties sociales supplémentaires identiques à celles du salariat classique. Les travailleur.euse.s de CAE sont en effet à la fois sociétaires et salarié.e.s de la structure. Ils.elles disposent néanmoins d'un degré élevé d'indépendance professionnelle en étant responsable de la constitution et de l'entretien de leur clientèle. Ce dispositif sécurisant fonctionne bien pour des travailleur.euse.s indépendant.e.s générant un chiffre d'affaires significatif.

Le Conseil considère que le statut d'entrepreneur.euse salarié.e associé.e n'a pas encore atteint son plein développement alors qu'il est susceptible de répondre, pour certain.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s, à un besoin de « communauté », de soutien technique et administratif à l'activité et d'offrir un niveau élevé de protection sociale. Le cadre de la coopérative d'activité et d'emploi (CAE), qui est une forme particulière de SCOP ou de SCIC, apparaît aujourd'hui comme trop limitatif.

**Préconisation 4 Le Conseil recommande d'étendre le statut d'entrepreneur.euse salarié.e associé.e, créé par l'article 48 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire au travail indépendant, actuellement réservé aux CAE, à toutes les autres formes de coopératives de travailleur.euse.s. Cette évolution législative bénéficierait aux travailleur.euse.s indépendant.e.s des plateformes numériques qui le solliciteraient. »**

### 4. IGAS et CGEDD, La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis, décembre 2018 (p.51-52)

« 3.2.2.2 Les coopératives et le statut d'entrepreneur salarié-associé (ESA)

[...] Le statut d'ESA offre aux conducteurs de VTC les garanties et la protection sociale identique à celles des salariés (couverture des risques santé, retraite, famille ; prévention et indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles ; droit au chômage et à la formation professionnelle), tout en leur permettant de s'organiser de manière autonome à la manière des indépendants.

Techniquement, le revenu du chauffeur est calculé par référence au SMIC, celui-ci restant libre d'organiser son activité (dans les termes qu'il convient avec la CAE qui le loge), de l'exercer à temps plein ou partiel (SMIC horaire) et de bénéficier d'un intéressement aux résultats de la CAE. [...]

Les charges d'exploitation du conducteur seront a priori d'autant plus faibles qu'il aura choisi de mutualiser au sein de la CAE le plus de services possibles (économies et gains d'échelle sur l'expertise-comptable, la gestion de la paie et les déclarations sociales, les frais de garage, d'entretien et de location/achat/leasing du véhicule...). [...]

La mission signale enfin l'existence de dispositifs de financement (publics et privés) pour encourager le recours au statut d'entrepreneur salarié-associé (ESA) sous la forme juridique de la coopérative d'activité et d'emploi (CAE).

3.2.2.3 Le portage salarial

*Les entreprises de portage, qui répondent à des préoccupations proches, ne peuvent toutefois pas se développer dans le secteur T3P actuellement car l'offre de service de portage salarial est légalement subordonnée à un double critère de métiers (graphiques, design, prestations intellectuelles...) et de rémunération (la rémunération des salariés portés doit être supérieure à environ 2300 € mensuels, suivant différents cas prévus par la réglementation). L'assouplissement de ces conditions d'accès élargirait la palette des statuts possibles pour les chauffeurs VTC, mais les transformerait obligatoirement en salariés, ce qui risquerait de déstabiliser les entreprises de transports qui salarient déjà de nombreux conducteurs VTC travaillant pour des centrales de réservation. Cet assouplissement nécessiterait en outre des mesures législative et réglementaire.*

**Recommandation n°10 : Faire connaître, promouvoir ou élargir les modalités d'organisation juridique alternatives notamment le statut d'entrepreneur salarié ou le portage salarial, parmi les statuts susceptibles d'améliorer la pérennité économique et les conditions de travail des conducteurs »**

**5. J. Giusti et T. Thévenoud, Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative, Fondation Jean Jaurès Éditions, janvier 2020 (p.17)**

*« Une proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques a d'ailleurs été déposée par le groupe socialiste au Sénat le 16 octobre 2019. Elle sera débattue en janvier 2020. Elle propose de rendre obligatoire l'adhésion à une CAE pour tout travailleur de plateforme et de modifier dans ce sens le code du travail. Toutefois, et pour reprendre le cas des conducteurs que nous avons particulièrement étudié dans le cadre du présent rapport, leur imposer le statut d'ESA nous semble juridiquement complexe. Selon nous, cela ne peut être qu'un choix volontaire de la part des conducteurs indépendants du T3P, dans le respect du principe de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle.*

*Pour pouvoir imaginer de le rendre obligatoire, il faudrait le limiter aux conducteurs qui effectuent un nombre minimum d'heures de connexion au profit d'une même centrale (par semaine, par exemple). Un autre critère pourrait également être retenu comme, par exemple, la réalisation d'un minimum de chiffre d'affaires, lequel serait défini par décret. D'autres arguments tels que la sécurité routière, la protection de la santé des travailleurs, l'occupation de la voie publique pourraient en outre fonder la recherche d'un objectif d'intérêt général justifiant une atteinte proportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle. »*

