



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*QUEL STATUT SOCIAL POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES ?
LA RSE EN RENFORT DE LA LOI*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Droit social 2017 p.971

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

QUEL STATUT SOCIAL POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES ? LA RSE EN RENFORT DE LA LOI

Comment assurer des droits et une protection sociale minimale aux travailleurs collaboratifs des plateformes numériques, sans entraver l'expansion de celles-ci ? C'est de façon originale que la loi du 8 août 2016 a décidé de répondre à cette question, en introduisant l'idée d'une responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis des travailleurs y recourant. L'objectif de cette étude est d'analyser le contexte d'adoption et l'impact de cette solution légale conduisant à faire des plateformes numériques des opérateurs dématérialisés « socialement responsables » : une solution constituant un nouvel exemple de l'encadrement public dont la RSE fait l'objet en France

Indéniablement, bouleversant la vie quotidienne des individus, le développement du numérique suscite également des interrogations sur la nature et les contours de « l'entreprise », tout en accélérant les mutations des formes d'emploi et de travail. C'est le cas au regard du traitement juridique du travail puisque se pose la question de savoir si celui-ci, dans sa forme numérique, peut/doit s'exercer à titre gratuit ou onéreux, de façon contractuelle ou pas et, dans l'affirmative, sous la forme d'un contrat de travail, d'entreprise, ou d'un autre type d'engagement. C'est le cas également du point de vue de son environnement dans ses dimensions spatiales et temporelles (2), certains allant jusqu'à préconiser la création d'un revenu universel, au motif que la révolution numérique (robotique, intelligence artificielle et technologies liées à Internet) menacerait l'existence de nombre d'emplois, voire celle du travail en tant que tel.

Certes, ce dernier risque est à tempérer, le Conseil d'orientation de l'emploi ayant évalué « à moins de 10 % les emplois très exposés en ce qu'ils cumulent des vulnérabilités susceptibles d'en menacer l'existence », tout en estimant cependant que le contenu de près de 50 % des emplois « pourrait profondément évoluer avec le développement des technologies de la numérisation et de l'automatisation », notamment dans le domaine des services : telle est la raison pour laquelle certains estiment que c'est aux entreprises de « se préparer à cette évolution prévisible en formant les salariés pour les rendre cybercompatibles » ; un coût susceptible de freiner « l'investissement des entreprises mais constituant [...] le seul moyen de délimiter l'onde de choc du transfert partiel d'activité aux

systèmes d'intelligence artificielle » (3).

Ainsi ramené à de plus justes proportions, le risque de destruction du travail par le développement des technologies et de la numérisation ne saurait cependant occulter celui de déstabilisation, voire de déconstruction de la notion même de salariat, considéré, lui, comme majeur, en raison de ses implications sur le terrain de la protection du travailleur mais également sur celui du financement de la protection sociale : une situation communément justifiée par la combinaison de ces deux phénomènes saillants que sont cette expansion du numérique et celle de l'économie collaborative mais s'expliquant, en réalité, par les dérives de celle-ci. La raison en est que « si, à l'origine, l'idée était de mettre en relation des particuliers dans une perspective de partage [...], le modèle a toutefois [...] évolué. (En effet), on a assisté à un dévoiement du système d'économie collaborative qui a abouti à professionnaliser l'activité [...], au point de concurrencer les traditionnels professionnels du secteur » (4). C'est ainsi qu'une nouvelle façon de travailler a pris son essor, facilitée par le succès des plateformes numériques et que le vocable « d'ubérisation » a popularisée : un phénomène d'autant plus retentissant que se déployant dans de nombreux secteurs d'activité et générateurs de multiples effets perturbateurs.

C'est ainsi que « la liste est longue des services que cette nouvelle forme d'économie atteint brutalement, concurrençant les offres traditionnelles qu'une réglementation complexe paraissait protéger, réglementation qui apparaît aux jeunes générations comme une injuste restriction à la liberté d'entreprendre » (5), et l'on peut citer pêle-mêle le secteur des transports dans lequel des opérateurs historiques comme les taxis sont désormais distancés par des sociétés telles que Uber ou BlaBlaCar ; celui des agences immobilières et de l'hôtellerie en butte à la concurrence instaurée par des plateformes telles que Airbnb ou bien encore le secteur bancaire bousculé par de nouvelles applications proposant des prêts entre particuliers, sans oublier les professions juridiques (notaires troublés par le succès de sites proposant des modèles de testaments à bas prix et avocats inquiets de celui de sites proposant une assistance juridique (6)).

Quant aux effets perturbateurs générés par le succès des plateformes numériques, les plus notables ont été mis en lumière par un conflit socio-économique et juridique particulièrement médiatisé :

celui opposant les chauffeurs de taxi à ceux de la société Uber, se jouant de la réglementation applicable aux premiers, « un affrontement (s'opérant) sur deux tableaux. Le premier [...] sur le fond : Uber (apportant) un vent de fraîcheur à un service ancien avec la commande de VTC (véhicules de tourisme avec chauffeur) depuis son smartphone. Second tableau, Uber "contourne" la notion de profession réglementée en jouant sur le statut de VTC » (7), tel qu'issu de la loi n° 2014-1104 du 1er octobre 2014.

Emblématique, la saga Uber versus taxis l'est en effet assurément car mettant en relief deux des problématiques soulevées par l'expansion de ces plateformes numériques dites également collaboratives, puisque permettant la mise en relation d'utilisateurs « par le biais d'un tiers dématérialisé », « qu'il s'agisse de particulier à particulier (P2P), d'entreprise à consommateur (B2C) ou d'entreprise à entreprise (B2B) » (8).

D'abord, c'est la question des risques de concurrence déloyale avec les modèles traditionnels que cette « saga » soulève : une problématique commune à toutes les plateformes numériques quel que soit le secteur d'activité concerné, et qu'elles permettent donc de se financer (9), de se loger, de se faire aider et donc de travailler, voire de se soigner (10), mais qui prend un relief particulier lorsqu'il s'agit d'activités réglementées. Ainsi des contentieux ont-ils été générés par l'exercice d'activités juridiques altérant le monopole des avocats (11) ou portant atteinte aux règles sur le transport de particuliers (12) : des professions redoutant donc leur possible « ubérisation », un « vocable (révélant) le passage d'une économie collaborative s'appuyant sur une logique de partage, par essence non professionnelle et non lucrative », « à une logique professionnelle et marchande, qui ne dit pas son nom » (13) ; un terme, par voie de conséquence, « passé dans le langage courant pour désigner l'exercice d'un genre nouveau d'activités commerciales dont l'exécutant est (souvent) en situation de parasubordination » (14).

Mais au-delà, c'est une autre difficulté que cette polémique signale, alors que le recours aux plateformes numériques constitue une source opportune de revenus dans un contexte de chômage élevé (15) : il s'agit du point de savoir quel est, ou devrait être, le statut social des collaborateurs, non pas de toutes les plateformes (16), mais de celles permettant d'effectuer une prestation de travail,

physique ou intellectuelle, à savoir les plateformes d'emploi mettant en relation des prestataires de services avec des clients potentiels, elles-mêmes très diverses (17). Le fait est qu'il s'agit là d'un nouveau « d'un mode d'activité entrepreneurial informel qui fait de l'ombre à la norme du salariat [...] » (18). Voilà pourquoi « l'économie collaborative est la cible d'une critique d'ordre social, qui pose la question de (sa) capacité à être un modèle d'activité vertueux pour le travailleur et non une nouvelle forme de précarisation » (19).

Dans ce contexte, quelle réglementation mais aussi quel avenir juridique pour les travailleurs numériques ?

L'interrogation est centrale à l'heure où les contentieux nationaux impliquant notamment le service d'Uber se multiplient en Europe : un contentieux d'ailleurs hissé au niveau communautaire, puisque, à l'initiative d'un juge espagnol, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) va trancher le point de savoir s'il s'agit là d'un service de transport (avec toutes les obligations inhérentes à ce statut) ou bien d'une plateforme en ligne (20). Se pose ainsi la question de savoir comment organiser le statut social des travailleurs collaboratifs, les enjeux étant considérables. En effet, d'un côté, il s'agit de déjouer le risque que « les start-up de l'économie collaborative (soient) les passagers clandestins des modèles sociaux dans lesquels elles prospèrent » (21). Mais, d'un autre, il s'agit de « ne pas totalement interdire une activité seulement pour protéger un modèle économique existant », l'économie collaborative constituant « une opportunité pour les consommateurs, les entrepreneurs (et) les gens sans emploi » (22).

Certes, le droit « dur » apporte alors sa contribution, en clarifiant certains aspects de la réglementation applicable aux plateformes numériques et à ceux exerçant une activité dans ce cadre. En ce sens notamment, la consécration, par la loi du 7 octobre 2016, d'un principe de loyauté des plateformes en ligne (23), ainsi que l'obligation qui leur est faite, depuis le 1er juillet 2016, d'informer les utilisateurs de leurs obligations fiscales et sociales ainsi que des sanctions encourues en cas de manquement (24). Quant à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, elle soumet à cotisations sociales les revenus des particuliers générés par leur activité de location sur les plateformes, une fois atteint un certain seuil de revenus (25).

Reste cependant posée la question du statut social du travailleur numérique, que génère le développement de ces plateformes juridiquement déstabilisatrices et dont Uber est le symbole (I) : une interrogation à laquelle le législateur vient d'apporter un début de réponse, de façon d'ailleurs originale. En effet, loin de faire le choix d'une réglementation classiquement contraignante, la loi du 8 août 2016 a opté pour une approche française de « l'ubérisation » reposant sur l'idée d'une responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis des travailleurs y recourant : une solution qui retient l'attention parce que constituant un nouvel exemple de l'encadrement public dont la responsabilité sociale des entreprises (RSE) fait l'objet en France, mais qui reste embryonnaire (II).

I. - Uber : un symbole de l'impact socialement déstabilisateur des plateformes numériques

À première vue, il est vrai qu'à la diversité des plateformes existantes et à l'éclatement des réglementations dont elles font l'objet (26), répond celle des statuts au titre desquels leurs collaborateurs y participent.

Hétérogénéité des plateformes puisque, à s'en tenir aux seules plateformes d'emploi - dites de services à la demande -, on peut distinguer « les plateformes de crowdsourcing faisant effectuer des opérations dématérialisées (...) ; les plateformes de travail domestique [...] ; les plateformes de freelances ou encore (celles) offrant un service de transport de personnes (...), ou de marchandises (...) » (27).

Une pluralité de plateformes numériques à laquelle répond l'hétérogénéité des statuts des individus y collaborant (28) (souvent pluriactifs) puisque, loin de se trouver dans une situation identique, ceux-ci peuvent être « salariés, travailleurs indépendants, freelances ou micro-entrepreneurs, micro-travailleurs, (voire) simples particuliers exerçant une forme de loisir actif » (29) ; « tous ces travailleurs ne bénéficient pas forcément d'une couverture sociale. Aucun ne bénéficie d'une

assurance chômage. Tous ne sont pas déclarés » (30).

Pour autant - et si l'on ne saurait nier ces dissemblances contribuant à brouiller ces trois frontières traditionnelles que sont celles « des amateurs et des professionnels, du salariat et du non-salariat, (et de) la firme et du marché » (31) - le fait est là. Le plus souvent, on se trouve en présence d'autoentrepreneurs qu'on a pu qualifier de « prolétariat de l'économie numérique » (32) : une réalité qui renvoie à cette vieille question qu'est l'articulation du travail indépendant avec le travail salarié (A), mais dont la dimension polémique est aujourd'hui accentuée par la spécificité du contexte numérique dans lequel elle se pose (33) (B).

A - Travail indépendant versus travail salarié : vieilles querelles de frontières

S'il est une problématique dont le traitement confirme la justesse de cette opinion selon laquelle c'est « le droit (qui peut) favoriser ou (pas) l'accès à un statut en soutenant, ou non, une qualification contractuelle » (34), c'est bien celle relative à la façon dont le législateur a jusqu'à présent articulé travail indépendant et travail salarié. En atteste la succession de textes qui ont tour à tour privilégié le premier ou le second, « ces allers-retours législatifs (témoignant) de la vivacité » des débats autour des nouvelles formes d'emploi et de travail qui se ont développées « aux marges du salariat » (35) et qui soulèvent la question de leur qualification : contrat de travail, civil, commercial, ou encore de « collaboration libérale ».

Première étape - Alors que, pendant la période des Trente Glorieuses, la tendance était celle d'un élargissement du salariat, non seulement à l'initiative du législateur (à l'origine d'un certain nombre de présomptions de salariat), mais également du juge avec la découverte de la notion de « participation à un service organisé » (36), le recul du travail indépendant consécutif à cette évolution fut cependant dénoncé pour la raison suivante : cette extension du salariat conduisant à y inclure « l'ensemble des prestations qui exigent une coordination avec les activités du donneur d'ouvrage [...]

pouvait être vue comme un élément contraire aux nouvelles formes de mobilisation du travail, et notamment avec les nouveaux contours d'une entreprise recentrée sur son métier et recourant à des prestataires extérieurs pour les fonctions externalisées » (37).

C'est dans ce contexte, marqué par la dénonciation de « faux salariés », qu'est intervenue la loi du 11 février 1994 qui a posé une présomption de travail non salarié pour les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers : un frein légal mis à l'extension du travail salarié, dont la portée s'est trouvée renforcée par une interprétation jurisprudentielle plus stricte de la notion de lien de subordination comme critère d'assujettissement au régime général (38), cette évolution ayant eu pour effet de renouveler la question des liens entre contrat de travail et situation de « para-subordination », laquelle « renvoie à (des cas où) le travailleur dispose d'une grande autonomie dans l'exécution de son travail mais est lié par un lien de dépendance économique vis-à-vis de son donneur d'ordre ou de son employeur » (39).

Mais le fait est là : « Des chefs d'entreprise peu scrupuleux (se sont) engouffrés dans la brèche ainsi créée et (ont) adopté une stratégie d'évitement du droit du travail en obligeant les travailleurs les plus fragiles, [...] à s'inscrire sur ces registres » (40) : des comportements difficiles à contrer dès lors que c'est au salarié qu'il revenait de démontrer qu'il se trouvait dans une situation de subordination juridique permanente, pour pouvoir bénéficier de la protection du droit social.

D'où une deuxième étape : l'abrogation de cette présomption de non-salariat par la loi Aubry II du 19 janvier 2000, cependant bien vite, non seulement revitalisée par la loi du 1er août 2003 sur l'initiative économique (41), mais, mieux encore, consolidée par la loi du 4 août 2008 créant le statut d'autoentrepreneur réservé aux personnes physiques souhaitant exercer une activité indépendante dont les revenus professionnels sont inférieurs aux seuils fiscaux de la micro-entreprise et dont la spécificité est d'avoir retenu une définition, cette fois, positive du travail indépendant (42). En effet, ce texte a fait également bénéficier de la présomption de non-salariat « cette nouvelle catégorie d'entrepreneurs, créateurs de microentreprises, pour lesquelles un régime juridique, social et fiscal simplifié a été instauré » (43), avec cet objectif : « Permettre à toute personne physique, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, retraité ou entrepreneur, d'exercer très simplement une activité

artisanale, commerciale ou indépendante sous forme individuelle, que ce soit à titre principal ou accessoire dès lors que son chiffre d'affaires est inférieur à (un certain montant). (Ainsi) tous les micro-entrepreneurs, qu'ils soient déjà en activité ou créateurs, (peuvent-ils) opter pour le régime de l'autoentrepreneur, y compris [...], les professionnels libéraux [...] » (44).

Certes, la comparaison des structures juridiques pour lesquelles un entrepreneur souhaitant travailler seul peut opter souligne alors les avantages du statut d'autoentrepreneur, non seulement du point de vue des modalités - simplifiées - de la création d'entreprise (déclaration en ligne, dispense d'immatriculation aux registres), mais également sur les plans fiscal et social. Rappelons à ce dernier égard que la déclaration d'activité d'autoentrepreneur entraîne automatiquement l'option pour le régime microsocial simplifié (45), remplaçant les charges sociales obligatoires des travailleurs indépendants et consistant en une modalité de règlement simplifié des cotisations et contributions sociales dont le montant est calculé en appliquant un taux forfaitaire au chiffre d'affaires ou montant de recettes réellement encaissé : ainsi, si le chiffre d'affaires réalisé est nul, il n'y a aucun prélèvement. D'un point de vue fiscal, l'autoentrepreneur a le choix entre le régime de la microentreprise et le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu qui permet de régler, en un seul prélèvement, à la fois l'impôt sur le revenu et les charges sociales obligatoires (ce statut s'applique tant que le chiffre d'affaires réalisé ne dépasse pas les seuils du régime fiscal de la microentreprise (46)). En outre, l'autoentrepreneur est exonéré, notamment, de la TVA et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises qui n'est due que par les entreprises réalisant plus de 500 000 € de chiffre d'affaires hors taxes. Quant à ses droits sociaux, l'autoentrepreneur bénéficie de la même couverture sociale que les autres professions indépendantes, celle-ci étant susceptible de varier selon que l'indépendant est micro-entrepreneur, également salarié ou retraité (47).

Pour autant - et si la mise à l'écart du droit du travail générée par ce statut paraît cohérente puisque l'autoentrepreneur est censé créer son propre emploi -, « la pratique montre que ces micro-entrepreneurs sont souvent dans une situation de dépendance non seulement économique, mais aussi juridique à l'égard d'un donneur d'ouvrage unique » (48). D'où l'enjeu d'une éventuelle requalification en contrat de travail dès lors « qu'un des principaux intérêts pour les chefs d'entreprise de recourir à l'autoentreprise, en lieu et place du salariat, est de s'affranchir du paiement

des cotisations sociales » (49) : des contentieux d'autant plus concevables que l'on connaît l'impuissance de « la volonté des parties [...] à soustraire un salarié à son statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail » (50).

C'est ainsi que cette présomption légale de non-salariat [...] pouvant être détruite s'il est établi que les personnes qualifiées d'autoentrepreneur « fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des conditions (les plaçant) dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci » (51), il appartient au juge d'interpréter la convention litigieuse et de vérifier, en recourant à la méthode du faisceau d'indices, si la personne concernée est placée ou pas dans une telle relation à l'égard de son donneur d'ordre : à cet égard, peut s'avérer utile la liste d'indices d'une relation salariée, établie par une réponse ministérielle du 6 août 2013 (52) (l'initiative même de la déclaration en travailleur indépendant - démarche non spontanée, a priori incompatible avec le travail indépendant - ; l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches ; un donneur d'ordre unique ; le respect d'horaires ; le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit ; une facturation au nombre d'heures ou en jours ; une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail ; l'intégration à une équipe de travail salariée ; la fourniture de matériels ou équipements - sauf équipements importants ou de sécurité).

Quant aux effets d'une externalisation abusive d'emploi salarié en autoentrepreneur, ils doivent être différenciés (53). D'abord, des poursuites pour infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié peuvent être engagées par le parquet suite à procès-verbal d'un corps de contrôle (inspection du travail, Urssaf, services fiscaux...), ou bien à dépôt de plainte de salariés ou d'une organisation syndicale, ou bien encore suite à citation directe par le salarié auprès du procureur de la République, lesquelles pourront donner lieu à des sanctions pénales (de l'employeur et des clients (54)), administratives (55) et civiles (56) : des actions qui, cependant, seront « sans effet dans les rapports entre les travailleurs à la demande et le donneur d'ordre », dès lors que « l'effet relatif de la chose jugée empêche les autoentrepreneurs de bénéficier du statut de salarié, à moins d'agir eux-

mêmes à cette fin » (57). Si tel est le cas, la requalification entraînera, d'une part, l'application du droit du travail et l'acquisition du statut de salarié avec tous les droits et obligations afférents (droit à une rémunération au moins égale au SMIC, droits à congés payés, droits à indemnités légales en cas de licenciement, à l'assurance chômage...) (58), d'autre part, des effets au regard du droit de la sécurité sociale (requalification des sommes versées en salaire ; réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale du régime général ; obligation d'affiliation à celui-ci...) ; enfin, des conséquences civiles avec le recours possible au régime de responsabilité des commettants du fait des dommages causés par les préposés.

Alors que le risque de requalification de l'auto-entreprenariat en salariat n'est pas à minorer comme en témoignent les contentieux concernant le secteur du transport (59) ou celui de l'éducation (60), qu'en est-il de « l'autoentrepreneur 2.0 » (61), c'est-à-dire de celui proposant ses services par l'intermédiaire d'une plateforme numérique ? Incontestablement, il constitue une figure controversée au coeur de nouveaux litiges, en raison des risques juridiques encourus, pour la plateforme et/ou le prestataire : risques de requalification juridique de la relation d'emploi en contrat de travail et de sanction pour dissimulation d'activité ou pour dissimulation d'emploi salarié ; des risques d'autant plus réels qu'il a, par exemple, été jugé que « constitue un travail illégal justifiant la fermeture administrative d'un établissement le fait d'employer en qualité d'autoentrepreneur mais dans les conditions du salariat un homme de ménage sans déclaration d'emploi salarié, (peu important) que l'intéressé ait volontairement choisi ce statut, dès lors que celui-ci lui a été suggéré par le gérant » (62).

B - « L'autoentrepreneur 2.0 » : figure polémique au coeur de nouveaux contentieux

S'il est un fait marquant, c'est la similitude des contentieux soulevés par le recours à des plateformes numériques, notamment Uber, ainsi que celle des solutions qui y sont partout apportées. En effet,

alors que se pose, dans de nombreux pays, la question du statut juridique des individus ayant recours à ce type de plateforme opérant à titre lucratif et pouvant être définie comme « un intermédiaire qui met en relation l'offre et la demande » (63), il est notable que ces contentieux - qu'ils soient déclenchés par des travailleurs ou par des organismes sociaux - sont analysés au travers d'une grille d'analyse similaire, soit le clivage entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants dont la reconnaissance permet, dans tous les pays, d'échapper à l'application du droit du travail et au paiement des cotisations sociales afférentes à la qualité de salarié (64).

C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne, le Tribunal du travail de Londres a dénié à Uber, dans une décision du 28 octobre 2016 (65), la qualité de « plateforme technologique » et estimé que cette entreprise fournissait « des services de transport », tout en précisant que le contrat de prestation de services/self employed, conclu par ceux ayant recours à ses services était, en réalité, un contrat de travail. En ce sens, il a été relevé que des entretiens d'embauche étaient organisés, pendant lesquels les candidats devaient fournir des justificatifs ; également, que si les chauffeurs avaient le choix de leurs horaires de travail, ils étaient cependant soumis au respect des prescriptions émanant d'Uber ; ou bien encore que les chauffeurs pouvaient être temporairement déconnectés en cas de refus successifs (66) : ainsi « le juge londonien (a-t-il abouti) à la conclusion que les chauffeurs (étaient) dans les liens d'un contrat de travail avec Uber et (devaient) donc respecter la loi sur le salaire minimum, la limitation du temps de travail et les congés payés » (67).

Aux États-Unis également, s'est posée la question de la requalification en salariés de chauffeurs d'Uber initialement qualifiés d'autoentrepreneurs : un conflit qui aurait dû s'éteindre après la conclusion d'un accord aux termes duquel Uber s'engageait à verser une compensation de 100 M€ à répartir entre 385 000 de ses chauffeurs et anciens chauffeurs, mais que la justice américaine a invalidé, au motif qu'il n'était pas « juste, équitable et raisonnable », ouvrant ainsi la voie à un procès (68). À noter cependant qu'aux États-Unis, le service dont il s'agit correspond au service Uberpop (à savoir conduite de particuliers par des non-professionnels), qui est prohibé en France depuis 2015 et que, par ailleurs, l'enjeu d'une requalification des chauffeurs en salariés est davantage perceptible sur le terrain de la protection sociale (accès à une couverture sociale financée par l'employeur) que sur celui de la réglementation du travail, en raison de la flexibilité de celle-ci.

Quant à la France, elle n'échappe pas au mouvement, révélateur d'un « tropisme » du droit social (69), ainsi qu'en attestent d'une part les procédures engagées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS - au nom « de la défense des intérêts du régime général de sécurité sociale » (70)) et, d'autre part, l'analyse privilégiée par des juges du fond.

Première illustration des enjeux liés à la qualité de travailleur subordonné : les deux procédures engagées par l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) d'Île-de-France à l'encontre d'Uber, dans un but de requalification juridique de ses chauffeurs et de redressement de la société, alors que ceux-ci sont considérés comme des indépendants, un statut prédominant dans le secteur du transport de particuliers à la demande (qu'il s'agisse des plateformes de taxis ou bien de VTC).

La première procédure a été portée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, l'entreprise ayant refusé de verser les cotisations correspondantes ; la seconde est de nature pénale, l'Urssaf ayant transmis un procès-verbal de travail dissimulé « fondé sur le principe du détournement de statut » (71). Au coeur de l'argumentaire développé par l'ACOSS, « une série d'éléments [montrant] que le salarié travaille bien dans le cadre d'un service organisé par Uber pour le compte de l'ensemble des chauffeurs » ; « c'est Uber qui recrute, qui forme ; la commission est plafonnée ; ils prennent un pourcentage ; la course n'est pas libre ; les chauffeurs doivent rendre des comptes » (72) : un raisonnement qui, cependant, n'emporte pas la conviction de certains (73) même s'il est évident que, « derrière ce contentieux, se dessine la question de la formule juridique empruntée par toute une économie en voie de développement et, avec elle, celle des cotisations et contributions sociales susceptibles d'être générées par les secteurs d'activité concernés » (74).

Quant au second contentieux soulevé par l'éventuelle requalification des relations unissant une plateforme en ligne et les personnes y recourant, il est non moins révélateur du caractère attractif de la figure du salarié, sans que, cependant, la solution retenue sonne forcément le glas du modèle Uber : un constat renforçant l'impression selon laquelle il semble délicat de remettre en cause le modèle économique ainsi véhiculé.

En effet, il est vrai que, dans une décision rendue le 20 décembre 2016 (75) - et alors qu'elle avait été écartée à propos de l'application LeCab (76) -, le conseil de prud'hommes a retenu une telle requalification en relation salariée, à la lumière des trois arguments évoqués en ce sens par le chauffeur. D'abord, une clause d'exclusivité lui était imposée par la plateforme, lui interdisant de conduire pour une autre plateforme. Ensuite, il était incité par cette même plateforme à conduire à certains horaires, laquelle, enfin, exerçait sur lui un ersatz de pouvoir disciplinaire puisqu'il pouvait être déconnecté s'il n'acceptait pas la course dans un certain délai. Si le juge a conclu que ce chauffeur devait être requalifié en salarié (77), il est cependant notable que, pour caractériser l'existence du lien de subordination, il s'est essentiellement, voire uniquement fondé sur l'existence de la clause d'exclusivité et l'impossibilité d'avoir une clientèle propre, un tel assujettissement contractuel contredisant la liberté d'entreprendre intrinsèque au statut d'autoentrepreneur qui, au contraire, implique un libre choix en termes de tarifs, d'horaires ou de clientèle (78). Ce faisant, on peut estimer que, loin « de remettre en cause le modèle de l'économie des services à la demande » et de sanctionner « le système » lui-même, cette décision n'en sanctionne que les excès, de telle sorte qu'elle « ne se révèle pas défavorable aux plateformes », et que, mieux encore, elle peut « renforcer leur modèle ». Ainsi est-il souligné que « cette décision est importante puisqu'elle donne aux entreprises les outils pour consolider leur modèle économique et rendre plus robuste leur structuration juridique » (79).

« En effet, ce jugement montre jusqu'où une plateforme peut aller en matière de contraintes vis-à-vis de ses partenaires" [...]. » (80), sachant que toute forme d'exclusivité entre partenaires dans le secteur du transport public particulier de personnes est désormais interdite (81).

Sans doute, deux principes structurants doivent-ils donc être respectés, soit le fait, d'une part, que « l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » (82), et que, d'autre part, la « présomption légale de non-salariat qui bénéficie aux personnes sous le statut d'autoentrepreneur peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des

conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci » (83) : une exigence dont il ressort que « seules des situations d'entrave extrêmement forte (sont de nature à) retenir la qualification de travailleur subordonné aux dépens de celle de travailleur indépendant » (84), à supposer que puisse être déterminé qui, de la plateforme ou du consommateur final, peut/doit être qualifié d'employeur (85).

Ce faisant, non seulement « l'insécurité juridique » (86) reste forte, mais ces « premières réponses juridiques montrent un repli sur les mécanismes existants, (alors que l'on) peut penser qu'à long terme, le droit du travail devra se réinventer pour passer de l'ère industrielle à l'ère du numérique » (87). D'où la nécessité de rechercher des solutions plus durables : un mouvement déjà enclenché et ayant pour effet de mettre « l'ubérisation » du travail sous pression (juridique).

II. - Uber, Deliveroo and co : « l'ubérisation » du travail sous pression juridique

Comme dit précédemment et parmi bien d'autres enjeux, le « changement rapide des rapports de force grâce au numérique » (88) ainsi qu'est définie « l'ubérisation » de l'économie en soulève deux notables, dont les pouvoirs publics ne sauraient se désintéresser.

Le premier est d'ordre fiscal, puisque « ces activités "disruptives" ne rentrent pas dans les standards de l'administration et sont accusées d'échapper à l'impôt » (89). Une réponse à ce risque : l'obligation, désormais imposée aux opérateurs de plateforme en ligne, de rappeler à leurs utilisateurs les informations relatives aux régimes fiscaux et à la réglementation sociale applicables aux sommes perçues et celle d'indiquer les sanctions encourues en cas de manquement à ces obligations déclaratives (90).

Le second enjeu est social, dès lors que, comme l'a souligné l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), le développement du travail collaboratif soulève de nombreux défis, tant du point de vue du droit du travail (détermination des droits des travailleurs collaboratifs, gestion des

transitions entre différents statuts, instauration d'un dialogue entre les plateformes et les travailleurs collaboratifs), que de celui de la protection sociale, le pari étant d'apporter des « garanties sociales [...] à ces travailleurs d'un genre nouveau sans menacer le développement de l'écosystème français des plateformes » (91) : un pari difficile à relever d'autant que, dans un contexte de « concurrence entre les régimes de sécurité sociale et le régime général, ce dernier (estime) utile à son équilibre de capter l'affiliation du plus grand nombre de travailleurs aux dépens des autres régimes professionnels » (92), notamment le régime social des indépendants (RSI).

Comme on va le voir, le législateur a alors fait preuve d'originalité, ainsi qu'en témoignent les dispositions contenues dans la loi El Khomri du 8 août 2016 (A). Celles-ci ne contribuant que de façon embryonnaire à l'élaboration d'un véritable statut du travailleur numérique, d'autres pistes sont explorées pour construire un statut pérenne, dans un contexte où doivent être préservées les sources de financement des régimes légaux de sécurité sociale, sauf à s'interroger sur le maintien des prestations dont le versement est jusqu'à présent assuré (B).

A - Originalité de l'option législative : des opérateurs dématérialisés « socialement responsables »

À la question de savoir comment assurer des droits et une protection sociale minimale aux travailleurs indépendants des plateformes numériques, sans pour autant entraver leur expansion dès lors qu'elles peuvent répondre aux préoccupations de nos sociétés modernes sur le plan socio-économique et environnemental, c'est une réponse originale que le législateur a apportée, qui reflète une approche française de « l'ubérisation » reposant sur l'idée d'une responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis des travailleurs y recourant : un choix qui, au regard de l'appréhension, en France, de la notion de RSE, se révèle singulier sans l'être. Un choix curieux puisque l'on ne voit pas en quoi il est utile de recourir à ce concept empreint d'éthique, alors que l'objectif est d'imposer aux acteurs visés des obligations juridiquement sanctionnées ; mais un choix qui, simultanément, n'est

pas fortuit tant on sait que la RSE suscite, particulièrement en France, des velléités d'encadrement public (93). C'est ainsi que des amendements - votés en commission à l'Assemblée nationale, supprimés par le Sénat, puis réintroduits à la demande du gouvernement lors des débats suscités par le projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - instaurent, dans le code du travail, un titre IV dédié aux travailleurs de l'économie collaborative et, plus exactement, une responsabilité sociale des plateformes de « mise en relation par voie électronique », ce qui constitue d'ailleurs une illustration de leur « anthropomorphisme » (94). L'objectif est que les personnes qui recourent à celles-ci pour l'exercice de leur activité professionnelle bénéficient des prémices d'un statut social : une initiative intéressante pour cette raison déjà qu'elle est la première à juxtaposer la formule « travailleurs indépendants » à celle de « plateforme », révélant l'importance croissante de cette forme d'activité professionnelle.

S'agissant des acteurs concernés, le nouvel article L. 7341-1 du code du travail dispose que la loi 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, ce dont résultent deux conséquences : le fait, d'abord, que ces dispositions ne s'appliquent qu'aux seuls travailleurs indépendants (autoentrepreneurs, artisans, commerçants ou professions libérales), à l'exclusion des salariés et, ensuite, qu'elles ne sont opposables qu'à certaines plateformes de mise en relation par voie électronique, c'est-à-dire celles définies, par l'article 242 bis du code général des impôts, comme mettant en relation à distance, quel que soit leur lieu d'établissement, 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, qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et en fixent le prix. Conséquence ? Aucune responsabilité de quelque type que ce soit - juridique ou sociale - ne pèse donc sur les plateformes numériques ne remplissant pas ces conditions légales, c'est-à-dire ne fixant pas le prix et les caractéristiques du service rendu par les travailleurs indépendants les utilisant.

Quant aux droits et obligations imposées aux acteurs, ils sont les suivants.

S'agissant des droits octroyés aux travailleurs, on observera que l'article L. 7342-3 du code du travail

entérine un droit d'accès à la formation professionnelle continue ainsi qu'un droit à la validation des acquis de l'expérience (95), le coût de ces actions de formation devant être supporté par la plateforme si le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur est supérieur à un seuil fixé par décret (96). Par ailleurs, il est notable que la loi El Khomri instaure un mécanisme proche du droit de grève pour les travailleurs utilisant ces plateformes, puisque l'article L. 7342-5 dispose que « 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 » : une disposition en adéquation avec l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et protégeant les travailleurs d'un risque de « déréférencement » (97), mais aussi de l'engagement de leur responsabilité civile, sauf abus. Il est à noter enfin que, si ces mêmes travailleurs bénéficient désormais du droit de constituer des organisations syndicales et d'y adhérer, ils peuvent également faire valoir leurs intérêts collectifs par leur intermédiaire (98) : une reconnaissance de la liberté syndicale de ces non-salariés qui trouve sa justification dans l'article 2 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), laquelle garantit la liberté syndicale et la protection du droit syndical aux travailleurs et aux employeurs, « sans distinction d'aucune sorte » ; une disposition importante alors que l'éclatement des lieux de travail inhérent au travail numérique requiert la reconstitution de collectifs susceptibles de constituer des cadres permettant la négociation des conditions d'emploi et de rémunération.

Quant aux obligations imposées aux plateformes, l'article L. 7342-1 du code du travail précise d'abord que celles-ci doivent déterminer les caractéristiques de la prestation de services fournie ou du bien vendu. Elles doivent également fixer le prix de ces prestations, sans que soit précisée la sanction encourue à défaut de fixation de ce prix.

Ensuite, la plateforme doit, non seulement prendre en charge le coût de la formation professionnelle et les frais d'accompagnement de la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) si les conditions en sont remplies, mais également verser une indemnité au salarié. Enfin, lorsque celui-ci souscrit une assurance couvrant le risque d'accident du travail ou adhère à l'assurance volontaire relativement à ce risque, la plateforme devra prendre en charge sa cotisation dans la limite d'un

plafond fixé par décret, ce plafond ne pouvant excéder celui prévu par l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale. La plateforme pourra cependant se soustraire à cette obligation si le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par elle et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire et sous réserve encore qu'elle en assume le coût. Ainsi, de deux choses l'une : les plateformes seront à l'avenir tenues soit de souscrire un contrat collectif d'assurance couvrant les accidents du travail, soit de rembourser la cotisation payée par les travailleurs qui s'assurent individuellement (que ce soit par l'affiliation volontaire à la sécurité sociale ou par une assurance privée).

Explicitant les modalités de mise en oeuvre de cette responsabilité sociale, un décret du 4 mai 2017 pris pour l'application de l'article 60 de la loi du 8 août 2016 (99) vient alors de préciser les conditions auxquelles les plateformes concernées seront assujetties au paiement de certaines cotisations qui étaient jusque-là acquittées par les individus.

En premier lieu, sur le terrain de la couverture accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), il est prévu que lorsque le travailleur indépendant souscrira à une assurance couvrant ce risque ou adhèrera à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail, les frais seront assumés par la plateforme si ce travailleur a réalisé sur celle-ci, au cours de l'année civile au titre de laquelle la cotisation et la contribution ont été acquittées, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 5 099,64 € pour l'année 2017) (100).

En second lieu, ce décret prévoit que les modalités de prise en charge de la cotisation au titre du développement de la formation professionnelle seront assumées par la plateforme à hauteur de ce même plafond (101).

Il est encore prévu que la plateforme prendra en charge les frais d'accompagnement à la VAE exposés par le travailleur indépendant pour réaliser les actions définies aux articles R. 6423-2 et R. 6423-3, dans la limite de 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Enfin, les plateformes devront verser une indemnisation liée à la perte de revenu occasionnée par le

suivi de la VAE, dans la limite de vingt-quatre fois le taux horaire du SMIC.

À noter que le décret précise également les modalités de mise en oeuvre de « la responsabilité sociale multiple », lorsque plusieurs plateformes numériques font appel aux services d'un même travailleur (cas de travailleurs qui réaliseraient au moins 13 % de leur chiffre d'affaires auprès de plusieurs plateformes). Dans ce cas, chaque plateforme doit assumer les cotisations concernées, et « chacune d'entre elles les rembourse au prorata du chiffre d'affaires que le travailleur indépendant a réalisé par son intermédiaire, rapporté au chiffre d'affaires total qu'il a réalisé au cours de l'année civile par l'intermédiaire des plateformes ».

À noter enfin que le décret précise que, pour bénéficier de la prise en charge par la plateforme de ses frais, «le travailleur indépendant (doit lui) adresser une demande de remboursement et (justifier) auprès d'elle des dépenses qu'il a exposées, ainsi que du chiffre d'affaires » total réalisé par l'intermédiaire de la plateforme. Pour cela, il doit produire, en janvier de chaque année, un document récapitulatif du montant brut des transactions dont il a connaissance et qu'il a perçu, par cet intermédiaire, au cours de l'année précédente. La demande de remboursement est réalisable « gratuitement et par voie électronique ».

Certes, la loi El Khomri a, ce faisant, posé « les bases d'un droit professionnel » (102) des travailleurs indépendants recourant à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique et l'on notera l'attention particulière portée à la question de leur santé au travail : la raison en est que « les risques d'accidents du travail sont [...] prégnants dans des métiers basés sur les transports de personne ou de marchandises, qu'ils aient lieu en voiture ou à vélo » (103). Pour autant, tant s'en faut que cet « embryon de statut social » réponde à toutes les interrogations soulevées par l'augmentation des prestataires de services travaillant en relation avec ce type de plateformes, en dépit des objectifs affichés : « Réguler un secteur, minorer la concurrence déloyale avec les autres dispositifs et faire émerger une activité grise en favorisant sa déclaration fiscale et sociale et en responsabilisant les plateformes » (104). Preuve en est, par exemple, que le projet de loi « El Khomri » avait envisagé de refuser explicitement l'établissement de tout lien entre les obligations imposées à la plateforme et la situation de subordination juridique à son égard que l'on aurait pu en déduire : une

disposition qui fut supprimée, « le législateur ayant probablement voulu éviter de susciter un possible débat sur les rapports entre le statut légal et la réalité contractuelle » (105).

Dès lors et puisqu'il ne s'agit là que d'une première étape dans l'élaboration d'un statut social des travailleurs des plateformes numériques, quelles pourraient être les suivantes (106) ?

B - Quel statut social pour les travailleurs numériques ? Florilège de pistes d'action

« Travailleurs collaboratifs, clients et fournisseurs sont organisés en plateformes qui ne sont ni tout à fait des employeurs, ni tout à fait des donneurs d'ordre (...). Le droit du travail et la protection sociale, qui reposent encore largement sur le salariat dans une entreprise caractérisée par son unité de temps et de lieu (sont dès lors) mis en tension par cette transformation (107) ».

Incontestablement, face à cette réalité à laquelle le législateur de 2016 ne semble avoir répondu qu'imparfaitement, c'est un riche éventail de suggestions qui se déploie, à la mesure des bouleversements provoqués par le développement des plateformes numériques, non pas seulement dans le domaine précurseur des transports, mais dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, y compris celui de l'artisanat, au point d'ailleurs de parler « d'ubérisation des artisans » (108). Plus précisément, ces propositions reflètent, selon un auteur, l'opposition entre « une vision libérale pour laquelle il s'agit de déréglementer la relation de travail et transformer le salarié en "entrepreneur de soi" et une vision sociale-démocrate cherchant à préserver les acquis de la société salariale [...]. Sur le plan juridique, il s'agit, dans un cas, de limiter le champ du droit du travail en ouvrant l'espace du travail indépendant [...] et, dans un autre, au contraire de développer une conception extensive du lien de subordination pour englober dans le salariat les nouvelles formes de mobilisation de la main-d'oeuvre » (109).

C'est ainsi que - première voie explorée par le rapport Mettling et révélant une volonté de préserver le modèle salarial (110) - une réflexion sur la qualification même de salarié est d'abord prônée dans un objectif d'actualisation de ses critères, alors que - pertinente à une époque où « l'économie était essentiellement de type industriel et où l'employeur était propriétaire des moyens de production » - la définition jurisprudentielle, essentiellement juridique du salariat, semble l'être moins dans le cadre d'une « économie de services » (111). Voilà pourquoi un élargissement du concept est proposé afin qu'il soit appréhendé de façon plus économique que juridique : une proposition ancienne puisque c'est en 1932 déjà, que les partisans de la dépendance économique préconisaient de s'attacher davantage à la situation socio-économique du prestataire qu'à l'autorité exercée sur lui par son partenaire, en invoquant cette raison : « [...] celui qui fournit le travail en tire son unique ou du moins son principal moyen d'existence, (... alors que) celui qui paye le travail utilise entièrement et régulièrement l'activité de celui qui le fournit » (112) ; une analyse qui est cependant rejetée (113), même s'il est vrai que, d'une part, ce critère de la dépendance économique a permis l'élargissement du salariat à certaines catégories de travailleurs (114) et que, d'autre part, il peut constituer un des indices de la subordination juridique (115).

Deuxième piste - celle prônée par le rapport de MM. Antonmattei et Sciberras (116) - qui proposent la création d'un troisième statut hybride entre salarié et indépendant : celui de travailleur économiquement dépendant, dans le but de sécuriser la situation juridique des travailleurs juridiquement autonomes, mais fortement liés aux entreprises clientes ; une analyse d'une grande actualité à l'heure où croît le nombre de ces « travailleurs indépendants économiquement dépendants » (TIEDs) (117). Certes, les situations respectives de ces TIEDs avec celle des travailleurs numériques ne se recoupent pas complètement puisque, dans le premier cas, le travail effectué l'est pour le compte d'un très faible nombre de clients, voire d'un seul, alors que, dans le second, les clients des travailleurs numériques sont multiples. Cependant, on retrouve des problématiques similaires puisque se pose, ici et là, la même question de savoir comment « protéger spécifiquement ces travailleurs, dépourvus de véritable protection économique sans pour autant les assimiler à des salariés », la mise en miroir avec les statuts précurseurs de travailleurs autonomes instaurés en Espagne (118) et en Italie (119) s'imposant alors : il s'agit de statuts élaborés dans le triple but de formaliser « les zones grises qui existent entre le travail salarié [...] et le travail indépendant », de «

lutter contre le travail au noir ou contre l'exploitation des "faux indépendants" » (120) ; des statuts dont la généralisation est prônée au niveau communautaire (121), mais qui sont fragilisés en raison de leur utilisation parfois frauduleuse (122).

Enfin, troisième piste : celle issue du rapport Terrasse (123), recommandant entre autres mesures (124) non pas un élargissement du champ du salariat, non plus que la création d'un tiers statut, mais plutôt un décloisonnement des statuts salarié/indépendant, et plus précisément encore un rapprochement de leur niveau de protection sociale ; des suggestions dans la continuité desquelles se situent celles de l'IGAS (125), conseillant « d'améliorer les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs collaboratifs, sans bouleverser les modèles économiques innovants des plateformes » et proposant d'explorer les pistes suivantes.

En premier lieu, sur le terrain du travail et de l'emploi, il conviendrait d'oeuvrer en faveur d'une sécurisation des relations nouées à l'occasion de ce rapport triangulaire afin de préserver les plateformes de leur requalification en employeurs (126), mais aussi d'agir en faveur d'une meilleure protection des conditions de travail des travailleurs et notamment de leur santé (127). En revanche, la création d'un statut ad hoc ne serait pas justifiée, en raison des risques de complexité (128) et d'insécurité juridique que générerait un tel statut propre aux travailleurs numériques.

En second lieu, il conviendrait d'intervenir sur le terrain de la protection sociale puisque l'enjeu est « d'assurer des recettes aux régimes de sécurité sociale sans pénaliser les nouvelles formes d'activités que sont les plateformes collaboratives » : un objectif qui pourrait être atteint grâce à « la création d'un statut de micro-entrepreneur collaboratif ultra-simplifié pour les revenus complémentaires inférieurs à 1 500 € par an, le travailleur s'acquittant d'un prélèvement social et fiscal libérateur. Au-delà, l'intéressé devrait s'affilier en tant que micro-entrepreneur et cotiser en conséquence » (129).

Dans ce contexte, la loi El Khomri semble avoir choisi, pour adapter la réglementation aux transformations du travail numérique, le maintien de la distinction travailleur salarié versus indépendant, non sans protéger davantage celui-ci, notamment sur le terrain de la couverture sociale. En effet, alors que « la protection sociale du RSI offre des garanties moins importantes que celles du

régime général, pour un prix évidemment moindre, générant une rentabilité immédiate de l'activité plus importante à laquelle est associée une éventuelle précarisation » (130), cette loi a donc atténué l'une des différences perceptibles entre le RSI et le régime général : en ce sens, l'obligation désormais imposée à certaines plateformes d'assumer le coût de la protection contre les AT/MP, au titre de leur responsabilité sociale, ce qui, selon le gouvernement, devrait contribuer à lutter contre le travail dissimulé et la concurrence déloyale et à « faire émerger (les travailleurs économiques dépendants) dans l'économie formelle » (131).

Cette orientation, cependant, est loin de mettre fin aux débats.

D'abord, on observe que la portée de ce dispositif est circonscrite puisque seules sont tenues d'une telle responsabilité sociale (juridique ?) les plateformes fixant le prix d'achat de la prestation de service fournie ou du bien vendu, ce dont va résulter une dualité de situations, entre les personnes recourant à ce type de plateforme et les autres : or, « les travailleurs indépendants, qui se définissent et se distinguent des salariés par le risque économique qu'ils supportent, (ne devraient-ils pas) être appréhendés de la même manière, en dépit de leur [...] diversité » ? (132). C'est occulter le fait, cependant, que si certaines personnes recourent aux plateformes pour proposer des services (133), d'autres le font pour réaliser des prestations à titre onéreux : dès lors, n'est-il pas cohérent de ne responsabiliser que cette seconde catégorie de plateformes, afin de protéger les seuls travailleurs (dont) l'indépendance est faible à l'égard de (celles-ci), sans qu'ils se trouvent dans une situation de subordination juridique (134) ?

Néanmoins, ne faudrait-il pas aller plus loin et « envisager une refonte plus profonde des statuts et protections qui y sont associés au sein d'un droit de l'activité professionnelle et d'un système de protection sociale unifiée » (135) et donc interroger la dualité de régime juridique et de protection sociale entre travailleurs indépendants et salariés, sur laquelle repose historiquement le modèle français ?

Alors que débattent les partisans d'une telle réforme radicale du système actuel au profit de l'établissement d'un statut global pour tous les actifs (aux contours variables selon les auteurs (136))

et les partisans d'une « simple » adaptation du droit du travail et de la protection sociale au motif que les évolutions en cours ne seraient pas « disruptives » (137), force est de constater que l'époque se caractérise par une certaine déconnexion entre statuts d'emploi et attribution de droits, se traduisant par une réévaluation des rapports entre travail et protection sociale dans le sens d'une convergence des droits des travailleurs salariés et non-salariés. En témoigne d'abord la mise en oeuvre de la protection universelle maladie (PUMA), présentée comme « l'aboutissement du processus d'universalisation de la protection maladie » et marquant « la rupture de celle-ci avec la conception bismarckienne sous le signe de laquelle elle a été constituée » (138). En atteste également le projet de création d'une sorte d'assurance chômage « universelle », qui bénéficierait à tous, salariés mais également non-salariés (artisans, commerçants, professions libérales, agriculteurs, entrepreneurs...) ainsi qu'aux salariés démissionnaires, tous les cinq ans (139) : une réforme qui, substituant donc une protection universelle au système assurantiel, présenterait une certaine logique compte tenu de l'augmentation du nombre d'entreprises individuelles classiques (hors microentreprises) (140), mais dont le coût ne saurait être minoré (141), non plus que les risques d'effets d'aubaine. Il s'agit là d'une évolution qui, couplée à la création de la PUMA, présage peut-être d'une réorganisation de la sécurité sociale, laquelle paraît « désormais datée » (142) parce qu'historiquement « adossée à l'exercice d'une profession [...], au statut de salarié (plutôt qu'indépendant) et à une certaine stabilité dans l'emploi » (143) : une évolution qui est donc peut-être également annonciatrice d'un glissement « vers un droit de l'activité professionnelle » (144).

Pour l'heure, on observe que, s'agissant spécifiquement des travailleurs numériques, c'est dans une logique similaire à celle suivie dans d'autres pays européens que se situe la France (145). D'abord, leur situation y est envisagée, comme ailleurs, plutôt sous l'angle de réglementations catégorielles (code de la consommation, code général des impôts, livre des procédures fiscales, code du travail, code de la sécurité sociale) que sous celui de l'élaboration d'un statut intermédiaire, qui serait spécifique aux formes d'emploi numériques (146). Ensuite, et de façon complémentaire, le pari est aujourd'hui celui d'un recours au dialogue social (147) : un appel aux partenaires sociaux, décidément aujourd'hui très sollicités sur tous les fronts.

- (1) Cet article va également faire l'objet d'une publication dans l'ouvrage *Qu'en est-il des professions réglementées ?*, publié par l'Institut fédératif de la recherche de l'université Toulouse I capitole, sous la direction de Mmes H. Simonian et S. Torricelli-Chrifi.
- (2) G. Loiseau, *Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, *Dr. soc.* 2017. 463
- (3) G. Loiseau et A. Martinon, *Le machinisme intelligent*, *Cah. soc.* 2017, n° 299, p. 55.
- (4) N. Martial-Braz, *De quoi l'« ubérisation » est-elle le nom ?*, *Dalloz IP/IT* 2017. 133.
- (5) B. Reynis, *De l'économie dite collaborative*, *RDC* 2015. 425.
- (6) R. Amaro, *L'« ubérisation » des professions du droit face à l'essor de la legaltech*, *Dalloz IP/IT* 2017. 161.
- (7) *Les professions réglementées à l'épreuve des startups*, www.economienouvelle.fr, 12 mars 2015.
- (8) L. Jourdain, M. Leclerc et A. Millerand, *Économie collaborative et droit*, *Fyp*, 2016. 23 (note 12).
- (9) D. Legeais, *Ubérisation du crédit : la réglementation du crowdfunding*, *Dalloz IP/IT* 2017. 148
- (10) C. Lequillerier, *L'« ubérisation » de la santé*, *D.* 2017. 155.
- (11) G. Loiseau, *L'ubérisation du marché du droit*, note sous Paris, pôle 5, ch. 12, 21 mars 2016, n° 14/04307, *D.* 2017. 74, obs. T. Wickers ; *Dalloz IP/IT* 2016. 311, obs. L. Baby ; *Juris-Data* n° 005638 ; *CCE* 2016. *Comm.* 52.
- (12) Après l'encadrement, par la loi, des conditions d'accès et d'exercice de la profession de VTC afin de limiter la concurrence faite aux taxis (C. transp., art. L. 3120-2, créé par L. n° 2014-1104, 1er oct. 2014, *Cons. const.*, 22 mai 2015, n° 2015-468/469/472 QPC, *AJDA* 2015. 1020 ; *D.* 2015. 1092, et les obs. ; *ibid.* 1294, obs. H. Kenfack), restait néanmoins posée la question de la légalité du service de transport payant de particuliers par des conducteurs non-professionnels que la société Uber avait créé sous le vocable d'UberPop. Dans une décision du 22 sept. 2015 (*Cons. const.*, n° 2015-484 QPC, *Société Uber France SAS e.a.*, *D.* 2015. 1892 ; *ibid.* 2016. 1396, obs. H. Kenfack ; *RFDA* 2015. 1135, étude A. Haquet), le Conseil constitutionnel a estimé que le fait d'organiser un système de mise en relation de clients avec des personnes qui se livrent au transport de passagers à titre onéreux sans être une entreprise de transport constitue une activité illégale (M. Malaurie-Vignal, *UberPop perd tandis que Blabacar gagne !*, *CCC* 2015. *Comm.* 254 ; *D.* Broussolle, *Uber, taxis et covoiturage ; fin de la saga ?*, *JCP* 2015. 1197). Alors que l'offre commerciale Uberpop a par

ailleurs été analysée comme une pratique commerciale trompeuse (Paris, pôle 4, ch. 10, 7 déc. 2015), c'est l'application de transport urbain entre particuliers Heetch qui vient d'être sanctionnée (condamnation de la société et de ses responsables pour complicité d'exercice illégal de la profession de taxi, pratique commerciale trompeuse et organisation illégale d'un système de mise en relation de clients avec des chauffeurs non professionnels : T. com. Paris, 2 mars 2017, G. Loiseau, Une protection hors d'âge du corporatisme, CCE 2017. Comm. 34).

(13) M. Péri, La régulation de l'ubérisation, Dalloz IP/IT 2017. 144

(14) G. Loiseau, Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, RDC 2016. 730

(15) L. Gamet, UberPop & dagger;, Dr. soc. 2015. 929

(16) Alors que le vocable de « plateforme » est communément utilisé pour viser, pêle-mêle, les places de marché, les réseaux sociaux, les moteurs de recherche, les sites collaboratifs et de rencontres, les comparateurs, les applications mobiles, l'art. 49 de la loi du 7 oct. 2016 pour une République numérique, codifié à l'art. L. 111-7, I du code de la consommation, en a donné une définition large et inclusive. Plus précisément et selon la définition issue du rapport Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale (rapp. établi par N. Amar et L.-C. Viossat, IGAS, mai 2016), les plateformes collaboratives sont celles, au sein des plateformes digitales (Google, Twitter, Yahoo...), qui s'inscrivent dans une relation de pair à pair. Leur caractéristique est de proposer des biens, des services et des contenus aux consommateurs qui sont produits, mis à disposition ou vendus par des contributeurs, qui peuvent être des professionnels ou de simples particuliers. Plus précisément encore, les plateformes collaboratives dites d'emploi auxquelles contribuent des travailleurs « collaboratifs » « comprennent les plateformes de partage, les plateformes d'opérateurs de services organisés (type Uber), les plateformes de petits boulots (jobbing - travail à domicile, services à la personne), les coopératives électroniques (petits producteurs), (...) les plateformes de freelances et les plateformes de micro-travail » (N. Amar et L.-C. Viossat, rapp. préc.).

(17) V. supra.

(18) Économie collaborative et droit, op. cit., p. 19.

(19) Ibid., p. 35.

(20) V. concl. av. gén. M. Szpunar (rendues publiques le 11 mai 2017), selon lesquelles l'activité de la plateforme de VTC ne peut être « régie par le principe de la libre prestation des services dans le cadre des "services de la société de l'information" », Uber pouvant donc « être obligée de posséder les licences et agréments requis par le droit national ».

- (21) J.-C. Simon, Les mirages de l'économie du partage, www.latribune.fr, 3 juill. 2015.
- (22) La justice européenne appelée à trancher sur le statut d'Uber, www.euractiv.fr, 29 nov. 2016.
- (23) L'opérateur de plateforme en ligne est tenu, en application de l'art. L. 111-7, II du code de la consommation, de délivrer aux utilisateurs une information loyale, claire et transparente sur les conditions générales d'utilisation du service d'intermédiation qu'il propose et sur les modalités de référencement, de classement et de déréférencement des contenus, des biens ou des services auxquels ce service permet d'accéder.
- (24) L'art. 242 bis du code général des impôts (créé par L. n° 2015-1785, 29 déc. 2015, et Décr. d'application n° 2017-126, 2 févr. 2017) précise les obligations des plateformes de mise en relation par voie électronique en matière d'information de leurs utilisateurs quant aux obligations fiscales et sociales résultant de la vente d'un bien, de la prestation d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service. À noter l'adoption de trois autres décrets renforçant la loyauté et la transparence attendues des plateformes numériques : Décr. n° 2017-1434 du 29 sept. 2017 relatif aux obligations d'information des opérateurs de plateformes numériques ; Décr. n° 2017-1435 du 29 sept. 2017 relatif à la fixation d'un seuil de connexions à partir duquel les opérateurs de plateformes en ligne élaborent et diffusent des bonnes pratiques pour renforcer la loyauté, la clarté et la transparence des informations transmises aux consommateurs ; Décr. n° 2017-1436 du 29 sept. 2017 relatif aux obligations d'information relatives aux avis en ligne de consommateurs.
- (25) Si les revenus annuels liés à la location de locaux d'habitation meublés sur des plateformes en ligne excèdent 60 % du PASS (23 000 € par an environ), l'affiliation au RSI comme travailleur indépendant devient obligatoire. En ce qui concerne les locations de biens meubles, le seuil est fixé à 20 % du PASS, soit 7 800 € par an environ.
- (26) Les dispositions applicables aux plateformes numériques sont disséminées entre le code de la consommation (art. L. 111-7 s.), le code général des impôts (art. 242 bis, 1649 quater A bis, 1731 ter), le livre des procédures fiscales (art. 80 P, L. 102 AD), le code du travail (art. L. 7342-1 à L. 7342-6) et le code de la sécurité sociale (art. L. 114-19-1).
- (27) A. Fabre, Plateformes numériques : gare au tropisme « travailliste » !, RDT 2017. 166.
- (28) Sur cette variété des statuts, v. A. Fabre, art. préc.
- (29) Le salariat à l'épreuve des plateformes collaboratives, strategie.gouv.fr, 7 déc. 2016.
- (30) La responsabilité sociale des plateformes numériques, étude d'impact (notification_impact_assessm_2016_674_f_fr.pdf).

- (31) Les propositions de l'IGAS sur les plateformes collaboratives, Sem. soc. Lamy 2016, n° 1740.
- (32) G. Loiseau et A. Martinaud, L'homo numericus, Cah. soc. nov. 2016. 51.
- (33) G. Loiseau, Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne, CCE 2016. Comm. 61, note sous TGI Paris, 12 mai 2016.
- (34) G. Loiseau, Requalification du contrat d'un conducteur de VTC, CCE 2017. Comm. 23.
- (35) Les mutations de l'emploi. À la frontière du salariat et de l'indépendance, Action juridique, mai 2016.
- (36) Cass., ass. plén., 18 juin 1976, CPAM Côte d'Or c/ Sté Hebdo-Presse, Bull. ass. plén., n° 9.
- (37) L. Coquelin, Indépendant, salarié, entrepreneur - Pour un droit de l'activité professionnelle, Revue CFDT-Cadres, 2003, n° 404.
- (38) Dans un arrêt du 13 nov. 1996, la Cour de cassation a identifié la caractérisation d'un lien de subordination juridique (défini comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné) comme critère d'assujettissement au régime général, considérant l'intégration dans un service organisée par autrui comme un simple « indice » du contrat de travail, lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution » de la prestation (Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ. V, n° 386 ; D. 1996. 268 ; Dr. soc. 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux ; RDSS 1997. 847, note J.-C. Dosdat).
- (39) L. Coquelin, art. préc. ; J. Barthélémy, Essai sur la para-subordination, Sem. soc. Lamy sept. 2003. 6.
- (40) J. Mouly, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat, Dr. soc. 2016. 859.
- (41) C. trav., anc. art. L. 120-3, devenu L. 8221-6, auquel est associé l'art. L. 311-11 du code de la sécurité sociale, ce dont il ressort que, d'une part, les personnes visées sont censées ne pas être liées par un contrat de travail à leur donneur d'ordre et qu'elles ne relèvent pas, d'autre part, du régime général.
- (42) C. trav., art. L. 8221-6-1 - Pour une analyse de ce texte, v. le guide établi par le ministère du Travail : Travailleurs indépendants ou salariés. État du droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation, 12 mai 2017.
- (43) J. Mouly, art. préc.
- (44) Régime simplifié des entrepreneurs individuels, réponse du secrétariat d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et moyennes entreprises, du Tourisme et des Services, JO

Sénat 25 juin 2009. 1589.

(45) Imposition du micro-entrepreneur (régime micro-fiscal et micro-social), www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23267, févr. 2017.

(46) Ibid.

(47) Protection sociale, www.rsi.fr/cotisations/micro-entrepreneur/protection-sociale.html

(48) J. Mouly, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat, préc.

(49) J. Mouly, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat, préc.

(50) Cass., ass. plén., 4 mars 1983, n° 81-11.647, Bull. ass. plén., n° 3.

(51) C. trav., art. L. 8221-6 ; CSS, art. L. 311-11.

(52) Rép. min. à QE AN n° 7103, JO 6 août 2013.

(53) Pour un panorama des occasions, des enjeux et des conséquences d'une telle requalification, v. Travailleurs indépendants ou salariés. État du droit sur la qualification (...), préc.

(54) C. trav., art. L. 8222-2. Les peines encourues sont visées à l'art. L. 8224-1 du code du travail (pour les personnes physiques) et L. 8224-5 (pour les personnes morales).

(55) Fermeture temporaire de l'établissement (C. trav., art. L. 8272-2 s.).

(56) Annulation des exonérations ou réductions de cotisations de sécurité sociale dont l'employeur avait pu bénéficier (CSS, art. L. 133-4-2, L. 133-4-5, L. 242-1-1).

(57) G. Loiseau, Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, RDC 2016. 730.

(58) Rép. min à QE AN n° 76823, JO 10 oct. 2010.

(59) Soc., 20 oct. 2015, n° 14-16.178, NP ; D. 2016. 807, obs. P. Lokiec et J. Porta.

(60) Cass., ass. plén., 4 mars 1983, n° 81-11.647, Bull. ass. plén., n° 3 ; D. 1983. 381, concl. J. Cabannes.

(61) Sur cette qualification, v. Du web 1.0 au web 4.0, www.c-marketing.eu, 1er févr. 2012.

(62) CE, 11 nov. 2014, n° 385569.

(63) M.-C. Escande Varniol, L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé, RDT 2016. 166.

(64) M.-C. Escande Varniol, préc.

(65) Y. Aslam, J. Farrar, c/ Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, Employment Tribunals, n° 2202550/2015, 28 oct. 2016.

(66) Les chauffeurs auto-entrepreneurs d'Uber sont des salariés, www.village-justice.com, 2 nov. 2016.

- (67) M.-C. Escande Varniol, préc.
- (68) Uber : accord refusé sur le statut des chauffeurs, www.lesechos.fr, 22 août 2016.
- (69) Selon l'expression d'A. Fabre, art. préc.
- (70) P. Coursier, Le droit social face à l'économie collaborative et distributive, JCP S 2016. 1389.
- (71) L'Urssaf poursuit Uber pour faire requalifier ses chauffeurs en salariés, Sem. soc. Lamy 2016, n° 1725, p. 5.
- (72) L'Urssaf poursuit Uber pour requalifier ses chauffeurs en salariés, www.lemonde.fr, 17 mai 2016.
- (73) P. Coursier, Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ?, JCP S 2016. 1400 ; rapp. B. Serizay, Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ?, JCP S 2016. 1337.
- (74) P. Coursier, préc.
- (75) Cons. prud'h. Paris, 20 déc. 2016, Cah. soc. 2017, n° 293, p. 61, note O. Rupp et R. de Lagarde.
- (76) Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489.
- (77) T. Pasquier, Sens et limite de la qualification de contrat de travail, RDT 2017. 95 ; G. Loiseau, Requalification du contrat d'un conducteur de VTC, CCE 2017. Comm. 23.
- (78) Dans le même sens : Soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ. V, n° 437, D. 2001. 355, et les obs. ; Dr. soc. 2001. 227, note A. Jeammaud.
- (79) Un chauffeur VTC (LeCab) requalifié en salarié : quel impact pour le modèle Uber ?, 5 janv. 2017 ; www.latribune.fr/
- (80) Ibid.
- (81) C. com., art. L. 420-2-2, issu de L. n° 2016-1920, 29 déc. 2016, relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes.
- (82) Soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ. V, n° 437, D. 2001. 355, et les obs. ; Dr. soc. 2001. 227, note A. Jeammaud.
- (83) Civ., 2e, 7 juill. 2016, n° 15-16.110, publié au Bulletin ; D. 2016. 1574 ; Dr. soc. 2016. 859, obs. J. Mouly ; ibid. 2017. 235, étude R. Salomon JCP E 2016. 1462, note E. Taquet ; JCP S 2017. 1017, note A. Derue ; RDC 2016. 730, note G. Loiseau.
- (84) P. Coursier, Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ?, JCP S 2016. 1400.
- (85) B. Gomes, Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation

numérique, RDT 2016. 464.

(86) A.-L. Puget, Liaisons soc. quotidien, L'actualité, n° 17308, 14 avr. 2017.

(87) M.-C. Escande Varniol, art. préc.

(88) Observatoire de l'ubérisation (www.uberisation.org/).

(89) Observatoire de l'ubérisation : à quoi va-t-il servir ?, <https://business.lesechos.fr>, 16 nov. 2015.

(90) Décr. n° 2017-126, 2 févr. 2017, relatif à l'obligation d'information en matière fiscale et de prélèvements sociaux des utilisateurs de plates-formes de mise en relation par voie électronique (v. supra).

(91) N. Amar et L.-C. Viossat, rapp. préc.

(92) B. Serizay, art. préc.

(93) E. Daoud et J. Ferrari, La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique, JCP S 2012. 1391.

(94) J. Rochfeld et C. Zolynski, La « loyauté » des plateformes. Quelles plateformes ? Quelle loyauté ?, Dalloz IP/IT 2016. 520 ; A. Lyon-Caen, Plateforme, RDT 2016. 301.

(95) C. trav., art. L. 6111-1 et L. 6411-1.

(96) C. trav., art. L. 7342-4.

(97) J.-E. Ray, Travail et droit du travail de demain. Autonomie, sur-subordination, sub-organisation ?, Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs. Enjeux, France Stratégie, mars 2016.

(98) C. trav., art. L. 7342-6.

(99) Décr. n° 2017-774, 4 mai 2017, relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique. Ce texte, qui intègre dans le code du travail les art. D. 7342-1 s., entre en vigueur le 1er janv. 2018. V. Circulaire interministérielle n° DGT/RT1/DGEFP/SDPFC/DSS/2C/2017/256 du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

(100) C. trav., art. D. 7342-1.

(101) C. trav., art. D. 7342-1.

(102) G. Loiseau, Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, préc.

(103) La responsabilité sociale des plateformes numériques, préc.

(104) Ibid.

(105) G. Loiseau, art. préc. ; du même auteur, Vers un droit des plateformes numériques, CCE 2016. Comm. 51.

- (106) C. Frouin, L'entreprise face au numérique : incidences de la loi travail et de la loi pour une République numérique, Gaz. Pal. 2016. 81.
- (107) Le salariat à l'épreuve des plateformes collaboratives, préc.
- (108) B. Baudry, Les plates-formes numériques menacent des pans importants de certains secteurs de l'artisanat, www.lemonde.fr, 25 mai 2017.
- (109) L. Coquelin, art. préc.
- (110) B. Mettling, Transformation numérique et vie au travail, rapp., sept. 2015.
- (111) P. Thiébart, Pour une réglementation a minima de l'économie collaborative, Sem. soc. Lamy 18 janv. 2016.
- (112) P. Cuche, DH 1932. 10.
- (113) Soc., 6 juill. 1931, Préfet de la Haute-Garonne c/ Bardou.
- (114) Travailleurs à domicile, gérants succursalistes, VRP.
- (115) Par ex. : absence de clientèle propre (Soc., 13 janv. 2000, n° 97-17.766, Bull. civ. V, n° 20) ; exercice d'une activité au profit d'un unique donneur d'ordre (Soc., 6 oct. 2010, n° 09-43.296, NP) ; fixation de la rémunération par le seul donneur d'ordre (Soc., 20 mai 2010, n° 08-21.817, NP).
- (116) P.-H. Antonmattei et J.-C. Sciberras, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?, rapp., nov. 2008 ; Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?, Dr. soc. 2009. 221.
- (117) C. Teissier et C.-E. Triomphe, Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ?, ASTREES, n° 4, sept. 2015.
- (118) L. n° 20-2007, 11 juill. 2007, portant statut du travail autonome.
- (119) Il s'agit du modèle du « travailleur parasubordonné », créé en 1973 et dont le recours a été aménagé en 2003 (réforme Biagi) puis 2012 (réforme Fornero) ; v. E. Prouet, Contrat de travail : les réformes italiennes, La note d'analyse, France stratégie, n° 30, mai 2015.
- (120) P. Martin, Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités, Les cahiers Irice, vol. 11, n° 1, 2014. 37-52.
- (121) Livre vert de la Commission, Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle, COM(2006) 708 final ; v. E. Mazuyer, Les mutations des droits du travail sous influence européenne, <http://regulation.revues.org>, printemps 2013.
- (122) C. de Gastines, L'Espagne peine à contrôler les faux autonomes, www.metiseurope.eu, 21 oct. 2017.

- (123) Rapport sur le développement de l'économie collaborative, 8 févr. 2016.
- (124) Par ex. : mobilisation du compte personnel d'activité pour instaurer une portabilité des droits.
- (125) N. Amar et L.-C. Viossat, rapp. préc.
- (126) En ce sens, proposition d'extension du droit de saisine du rescrit social aux gestionnaires de plateforme et créateurs de start-up.
- (127) Au moyen d'une évaluation des plateformes collaboratives par les travailleurs collaboratifs eux-mêmes, sur le modèle allemand.
- (128) Par exemple, qui est le donneur d'ordre « à l'égard duquel s'exerceraient les droits du travailleur économiquement dépendant et qui serait assujéti, le cas échéant à certaines cotisations employeurs, dans le cadre de la relation triangulaire qui marque la mise en relation électronique d'un travailleur numérique et d'un consommateur par une plateforme digitale : le donneur d'ordre est-il le client ou la plateforme » ? (Haut Conseil du financement de la protection sociale, La protection sociale des non-salariés et son financement, rapp., oct. 2016. 46) ; v. égal. supra.
- (129) Liaisons soc. Quot., L'actualité, n° 17187, 24 oct. 2016.
- (130) B. Serizay, art. préc. ; P. Coursier, préc. Rappelons que les travailleurs indépendants peuvent cependant améliorer leur couverture de base dans les domaines de la retraite, la prévoyance, la santé, et la couverture du risque perte d'emploi (contrats « Madelin »).
- (131) Étude d'impact, préc.
- (132) F. Hurel (v. www.uberisation.org, 3 janv. 2017).
- (133) Pouvant s'accompagner d'un partage de frais, comme dans le cas de BlaBlaCar.
- (134) N. Mathey, Plateformes : les nouvelles frontières de l'entreprise, CCC 2016. Repère 9.
- (135) Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs. Enjeux, France Stratégie, mars 2016.
- (136) Pour une présentation des différentes options, v. Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs. Synthèse des contributions et du débat, France Stratégie, déc. 2016.
- (137) Pour un panel des évolutions proposées, v. Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs, préc. ; v. spéc., C. Radé, Renforcer l'attractivité du contrat de travail à durée indéterminée.
- (138) D. Tabuteau, La protection universelle maladie (Puma) : une transfiguration législative de l'assurance maladie, RDSS 2015. 1058-1072.
- (139) Travail / Emploi - Permettre à chacun de vivre de son travail, <https://en-marche.fr>, objectif 5.
- (140) Rebond des créations d'entreprises en mars 2017, Insee, Informations rapides, 13 avr. 2017.
- (141) L'ouverture des droits à l'indemnisation chômage pour les démissionnaires pourrait être

cependant moins généreuse que prévu, si l'on en juge par les propos tenus par le Président de la République le 15 oct. 2017.

(142) B. Serizay, art. préc.

(143) Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs. Enjeux, France Stratégie, mars 2016.

(144) J. Barthélémy, et G. Cette, Vers un droit de l'activité professionnelle, Dr soc. 2017. 188 ; v. T. Pasquier, Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt Formacad aux travailleurs « ubérisés », RDT 2017. 95.

(145) Haut Conseil du financement de la protection sociale, La protection sociale des non-salariés et son financement, rapp., oct. 2016. 43.

(146) Rappelons que « l'adoption de statuts particuliers pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants en Italie et en Espagne a précédé le développement des plateformes numériques », La protection sociale des non-salariés et son financement, préc., p. 43.

(147) La CFDT veut organiser les travailleurs indépendants, <http://syndicollectif.fr>, 4 déc. 2016 (lancement, par la fédération CFDT Communication, Conseil, Culture de l'Union, de la « première plateforme syndicale de services » à destination des travailleurs indépendants).