

Revue de droit du travail 2020 p.592

Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ?

Une élaboration complexe

Isabelle Desbarats, Professeur à l'Université Toulouse-Capitole, CDA (Centre de droit des affaires)

L'essentiel

Depuis longtemps débattue, la question de la protection sociale des travailleurs numériques est replacée au coeur de l'attention par la crise socio-économique déclenchée par la covid-19.

Alors que le président de la République parlait de situation de « guerre »⁽¹⁾ au plus fort de l'épidémie de la covid-19 et optait pour un maintien des seules activités « de première nécessité »⁽²⁾, c'est dans cette catégorie qu'étonnamment, les plateformes de livraison de repas furent rangées, avec pour effet de rester actives et de laisser les livreurs libres de se déplacer : un choix qui, s'il s'expliquait par la volonté de conférer un semblant de normalité dans un contexte extraordinaire, était - et reste - révélateur d'une situation schizophrène et de la grande précarité affectant ceux appartenant à la famille des travailleurs dits « invisibles ».

Situation schizophrène illustrée par le fait de laisser travailler des personnes susceptibles d'être porteurs asymptomatiques d'un virus contagieux. Mais situation également révélatrice de la précarité dans laquelle se trouve placée cette catégorie émergée des travailleurs des plateformes digitales, même si, dans la continuité du « guide des précautions sanitaires à respecter dans le cadre de la livraison de repas à domicile » proposé par le gouvernement, les plateformes préconisèrent des mesures sanitaires destinées à protéger les livreurs, telles que la livraison sans contact.

Il est vrai que, dans un souci « d'exemplarité », la plateforme Deliveroo, notamment, fit savoir qu'elle suspendrait « toute personne ne respectant pas » ces mesures, qu'il s'agisse des « restaurants, [des] livreurs [ou des] consommateurs » : des engagements jugés cependant insuffisants, voire inutiles, pour plusieurs raisons. L'une d'elles tenait au fait que « les livreurs [étant] payés au rendement, [et le respect de ces] mesures de sécurité [prenant] du temps et donc de l'argent », il était à craindre qu'elles « [ne soient] pas toujours appliquées »⁽³⁾. Une autre résultait du fait « qu'à chaque livraison, le livreur cumule en moyenne une dizaine de points de contact [...]. Autant de surfaces [susceptibles de] devenir des vecteurs du virus et [de] mettre en danger le livreur, ses proches et les clients et clientes »⁽⁴⁾. Pourtant et alors qu'il leur était demandé de suspendre l'activité des plateformes, les pouvoirs publics refusèrent d'accéder à cette requête, invitant au contraire les opérateurs économiques à maintenir leurs activités. De nombreux livreurs continuèrent donc à travailler pour conserver une rémunération d'autant que, placés sous le statut d'autoentrepreneur, ils ne pouvaient bénéficier du dispositif d'activité partielle. Sans doute, cette catégorie de travailleurs put alors bénéficier de l'aide d'État instaurée pour faire face à la pandémie, sous réserve de remplir les conditions requises. Rappelons en effet que, outre plusieurs mesures d'urgence (délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales, remises sur les majorations et pénalités de retard, etc.), les pouvoirs publics instaurèrent un fonds de solidarité⁽⁵⁾ pour les très petites entreprises (TPE), alimenté par l'État, les régions ainsi que par de grandes entreprises volontaires⁽⁶⁾. L'aide défiscalisée ainsi financée s'adressait aux commerçants, artisans, professions libérales,

indépendants et autres agents économiques, quels que soient leur statut (société, entrepreneur individuel, association, etc.) et leur régime fiscal et social (y compris microentrepreneurs), sous réserve de remplir les conditions exigées. En effet, étaient éligibles les TPE ayant un effectif inférieur ou égal à dix salariés, un chiffre d'affaires annuel inférieur à un million d'euros et un bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000 € sur le dernier exercice clos. En outre, l'entreprise devait accuser une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50 % par rapport au chiffre d'affaires de référence⁽⁷⁾ ou avoir fait l'objet d'une fermeture administrative entre le 1^{er} et le 31 mars 2020. Par ailleurs, l'aide d'État ne pouvait concerner une jeune entreprise, puisque l'activité devait avoir débuté avant le 1^{er} février 2020 et ne pas être en liquidation judiciaire au 1^{er} mars 2020. Aujourd'hui, le fonds de solidarité n'est plus accessible qu'aux seules entreprises des secteurs jugés prioritaires, tout en ayant été prolongé jusqu'au 31 décembre 2020⁽⁸⁾.

Reste qu'à la supposer exigible, cette aide exceptionnelle était ponctuelle car liée à l'urgence sanitaire, de sorte que son instauration ne saurait dénouer le problème de fond soulevé par la détermination du statut et des droits sociaux des travailleurs des plateformes de mise en relation. Plus précisément, la crise déclenchée par la pandémie de la covid-19 a pour effet de mettre en lumière les paradoxes caractérisant la situation politique et socio-économique française. En effet, il est patent que, d'un côté et depuis longtemps déjà, le choix des pouvoirs publics s'est plus ou moins explicitement⁽⁹⁾ porté sur le soutien à l'entrepreneuriat et singulièrement au statut de microentrepreneur⁽¹⁰⁾ au nom de la lutte contre le chômage mais sans doute aussi comme outil d'inclusion sociale par le travail⁽¹¹⁾ : un soutien réitéré en période de crise sanitaire, comme le confirme la faculté laissée aux travailleurs des plateformes de maintenir leur activité pendant celle-ci. Mais, d'un autre côté, le constat est celui d'une insuffisante couverture sociale garantie à cette catégorie de travailleurs, alors même que de telles lacunes sont susceptibles d'entraver la réalisation des objectifs publics.

À la question de savoir comment améliorer/renforcer la protection sociale des travailleurs numériques des plateformes d'emploi - singulièrement ceux qui ne cumulent pas, avec leur activité d'indépendant, un emploi salarié, ce qui leur offre une meilleure couverture sociale -, une réponse semble alors s'imposer immédiatement : celle de l'identification du statut idoine des travailleurs de cette catégorie de plateformes⁽¹²⁾. Cette approche paraissant insatisfaisante, voire aboutir à une impasse (I), une autre voie semble devoir être explorée. Il s'agit de celle reposant sur une rénovation des droits sociaux de ces travailleurs, dans une logique de convergence des régimes de protection sociale salariés/indépendants : une approche entrant en écho avec l'objectif d'universalité porté par le projet de réforme des retraites - même si celui-ci est à l'arrêt, et peut-être enterré (II).

I. - Une impasse ? L'identification du statut juridique idoine des travailleurs numériques

S'il est une question intensément et depuis longtemps débattue, c'est bien celle du statut juridique des travailleurs des plateformes digitales à propos desquels on se demande, de façon récurrente, s'ils doivent être vus comme des indépendants affiliés à la sécurité sociale des indépendants ou des salariés affiliés au régime général⁽¹³⁾. L'enjeu est important puisque, sans parler du volet droit du travail⁽¹⁴⁾, la protection sociale des seconds est plus complète que celle des premiers, ce qui conduit aux actions en requalification susceptibles d'être intentées tant par des individus que par les URSSAF.

Or il semble qu'à l'avenir, ce n'est pas *via* une telle action en requalification que les travailleurs numériques pourront aisément bénéficier de la protection sociale des salariés. La raison en est qu'une telle requalification en travailleurs subordonnés doit passer sous les fourches caudines de juges rétifs à une prise en compte de la dépendance économique comme critère d'assujettissement au régime général (A). Au surplus, et si le distinguo travailleur salarié/travailleur indépendant paraît ainsi figé, c'est pour une autre raison que les controverses relatives au statut des travailleurs numériques semblent aboutir à un cul-de-sac : elle tient à la difficulté de voir dans l'élaboration d'un « tiers statut » une solution convaincante, eu égard aux expériences étrangères peu probantes, espagnoles et italiennes notamment (B).

A. - Une voie resserrée : la requalification judiciaire des travailleurs numériques en salariés

Agissant comme des révélateurs, les dispositifs publics adoptés pour éviter des licenciements économiques et permettre un redémarrage aussi rapide que possible à l'issue de la période de confinement mettent en lumière la différence de droits dont les travailleurs salariés peuvent bénéficier au contraire de ceux qui ne le sont pas.

Le premier dispositif à avoir été utilisé massivement dans une logique de prévention des licenciements économiques est celui de l'activité partielle (C. trav., art. L. 5122-1 ⁽¹⁵⁾ et R. 5122-1 ⁽¹⁵⁾ s.) ⁽¹⁵⁾, « cette protection accordée [...] aux [seuls] salariés [ayant été] sans nul doute plus favorable que le régime des indépendants-autoentrepreneurs » qui, en période de baisse d'activité, ne pouvaient viser que le seul versement de la prime de 1 500 € ⁽¹⁶⁾. Autre dispositif ouvert aux salariés : l'arrêt de travail qui leur a permis, « dès lors qu'ils étaient atteints par le coronavirus, de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale ainsi que le complément de salaire prévu par les dispositions de l'article L. 1226-1 du Code du travail ou par les dispositions [conventionnelles] plus protectrices [...], les travailleurs indépendants ne pouvant, pour leur part, compter sur « aucun complément [s'ajoutant] aux indemnités de sécurité sociale versées, sauf [...] à avoir conclu un contrat de prévoyance, à [leur] charge » ⁽¹⁷⁾.

Lorsqu'on sait encore que seuls les salariés ont pu, en amont, se prévaloir du droit de retrait visé par l'article L. 4131-1 du Code du travail ⁽¹⁸⁾ et que seuls leurs employeurs étaient tenus de l'obligation de sécurité imposée par l'article L. 4121-1 du Code du travail ⁽¹⁹⁾, on perçoit, plus encore en période d'urgence sanitaire, les enjeux liés au type de statut sous l'empire duquel une activité économique est exercée. Ce sont là des disparités susceptibles de justifier des actions en requalification juridique d'indépendants en salariés, ce qui soulève l'identification des critères dont la réunion peut justifier une telle opération.

Or tant s'en faut que cette requalification aille de soi. Bien au contraire, c'est, de façon orthodoxe mais stricte, le critère de la subordination juridique que la Cour de cassation entend faire prévaloir, aux dépens de tout autre critère, notamment celui de la dépendance économique : une approche réitérée à propos de travailleurs à bicyclette liés à une plateforme de livraison de repas ⁽²⁰⁾ puis de chauffeurs VTC liés à une plateforme de mise en relation avec des clients. En effet, il ressort de cette seconde décision rendue le 4 mars 2020 ⁽²¹⁾ que la Cour de cassation souhaite maintenir l'approche classique du travail salarié pour deux raisons combinées : la première tient à l'identité d'approche des droits français et communautaire en matière de définition du travailleur ⁽²²⁾ ; quant à la seconde, elle se fonde sur la référence faite, par le Conseil constitutionnel, au critère de subordination juridique dans sa décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 ⁽²³⁾. C'est ainsi qu'après avoir rappelé que le lien de subordination est communément caractérisé par 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 et que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution, la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel d'avoir déduit de l'ensemble des éléments de fait soumis à son appréciation que le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif.

Certes, cette analyse juridique peut alors avoir pour effet de fragiliser le « modèle économique » des plateformes, tout au moins celles dites de travail « qui développent une activité économique et/ou commerciale en proposant une prestation de services réalisée par des travailleurs avec lesquels elles concluent des contrats portant sur leur force de travail » ⁽²⁴⁾. En effet, en réitérant en 2020 la solution posée en 2018 selon laquelle la présomption de non-salariat posée par l'article L. 8221-6 du Code du travail peut être renversée en cas d'accomplissement d'une prestation dans des conditions plaçant le travailleur dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre, c'est un risque accru de contentieux que les juges font peser sur ce type de plateformes s'appuyant sur le statut de travailleur indépendant des personnes recourant à leurs services. Plus précisément - et si l'analyse judiciaire ne saurait s'appliquer à toutes les plateformes, ce qui nierait « le principe de réalité selon lequel la [requalification] repose sur les conditions

de fait dans lesquelles l'activité est exercée » (25) -, il n'en demeure pas moins que chacune est « amenée à s'interroger sur le bien-fondé de son modèle [...], singulièrement au regard de tout dispositif semblant revêtir une portée disciplinaire » (26).

Reste qu'en se montrant fidèle à la définition classique du lien de subordination juridique fixée par l'arrêt *Société Générale* (27) et donc rétive à son aménagement pour l'adapter aux évolutions sociales et technologiques marquées par une autonomie croissante des travailleurs (28), voire à une ouverture au critère de la dépendance économique comme critère du salariat et d'assujettissement au régime général (29), l'analyse jurisprudentielle rend d'autant plus difficile une éventuelle requalification des travailleurs « ubérisés » en subordonnés. Conséquences ? À l'avenir, ce n'est pas *via* une telle action en requalification que les travailleurs numériques devraient pouvoir aisément bénéficier de la protection sociale des travailleurs salariés, ce qui conduit à une autre interrogation : si une telle requalification paraît aléatoire, l'élaboration d'un « tiers statut » pourrait-elle constituer une solution opportune ? La réponse ne va pas de soi.

B. - Une piste controversée : l'élaboration d'un statut hybride

L'élaboration « d'un tiers-statut au bénéfice des travailleurs de plateformes ayant la qualité de travailleurs indépendants économiquement dépendants » afin de « leur conférer une partie des droits à la protection sociale et des droits sociaux dont bénéficient les travailleurs salariés » (30) serait-elle la solution pour résoudre le dilemme travailleur indépendant vs travailleur salarié ? Telle est la piste que certains États ont décidé d'emprunter, ce « tiers-statut [existant] au Canada [...], en Allemagne [...], au Royaume-Uni [...] avec la catégorie des *workers*, en Espagne avec les *autonomos* et l'actuel régime TRADE, en Italie avec les *cococos* et l'actuel régime DIS-COLL ou, enfin, en Corée du Sud [...] » (31).

C'est ainsi qu'en Espagne, il existe depuis 2007 une catégorie intermédiaire entre le travail indépendant et le travail salarié : le TRADE bénéficiant à des travailleurs autonomes économiquement dépendants dont la protection est partiellement calquée sur celle des salariés à la fois sous l'angle du droit du travail (encadrement de la rupture du contrat, droit à des congés, protection en matière de santé et sécurité, etc.) et sous celui de la couverture sociale applicable (assurance maladie-maternité, droit à la retraite et à une préretraite en cas de dangerosité de l'activité, assurance-chômage). Sont concernés les travailleurs réalisant une activité économique ou professionnelle, à titre lucratif et de façon habituelle, personnelle, directe et prédominante pour une personne physique ou morale dont ils dépendent économiquement pour au moins 75 % de leurs revenus de travail. Le travailleur doit disposer de sa propre infrastructure productive et des matériaux suffisants (indépendants de ceux du client) pour réaliser l'activité demandée, laquelle doit être organisée librement, selon ses propres critères organisationnels. Il faut alors noter que, si « la société Deliveroo a annoncé [en] 2017 qu'elle entendait reconnaître à ses livreurs le statut de TRADE », « trois décisions de justice ont [cependant] reconnu [en 2018 et 2019] l'existence d'un contrat de travail [et pas seulement de la qualité de TRADE] » dans des affaires concernant cette plateforme (32), une dernière décision ayant cependant refusé une telle requalification en travail salarié (33).

Deuxième exemple de statut intermédiaire : celui prévu par le droit italien, qui différencie quatre catégories de travail, dont « les collaborations coordonnées et continues sans lien de subordination mais avec une autonomie atténuée. Ces travailleurs ne bénéficient pas du droit du travail mais peuvent bénéficier de l'indemnisation chômage et les tribunaux du travail sont compétents pour les litiges concernant leur contrat (les plateformes reconnaissent généralement cette qualité à ses prestataires) » (34).

Troisième illustration : celle fournie par le droit britannique qui distingue « le statut d'*employee* attribué au titulaire d'un contrat de travail, du statut intermédiaire de *worker* », engagé par un contrat de service mais bénéficiant de certains droits tels que le salaire minimum, les congés annuels ou la limite du temps de travail » (35). S'il s'agit là du

statut revendiqué par les travailleurs de plateforme, sa pertinence est cependant débattue devant les tribunaux anglais (36).

Dans ce contexte et alors que d'autres pays encore, comme l'Allemagne, atténuent « la division entre travail salarié et travail indépendant en reconnaissant au moins une catégorie intermédiaire accordant certains droits et protections sociales » (37), l'élaboration d'un statut intermédiaire pourrait-elle constituer une solution opportune en France afin de dépasser le choix binaire travail indépendant/travail salarié ? L'hésitation prévaut pour deux raisons.

D'abord, et comme souligné par la division de la législation comparée du Sénat, il apparaît que, si, « partout, l'essor des plateformes est considéré comme remettant en cause le cadre légal du droit du travail et la conception de la relation de travail sur laquelle il est fondé », « les statuts intermédiaires déjà existants entre salarié et indépendant [...] nécessiteraient une réflexion significative pour [...] accorder une protection substantielle aux travailleurs des plateformes » (38). Ensuite, il semble bien qu'existe « un consensus en France pour écarter cette piste, de crainte de multiplier les incertitudes juridiques et contentieuses sur le statut des travailleurs et, surtout, d'inciter les employeurs à remplacer des salariés classiques par ces nouveaux tiers travailleurs et donc de créer un cercle vicieux » (39). Ainsi est-il souligné que la création d'un troisième statut « ne pourrait qu'ajouter de la complexité en créant plus de situations frontière. Par définition, lorsqu'il y a une dichotomie, il n'existe qu'une frontière. Avec trois catégories, cela en crée une de plus » (40).

À ce stade, une impression prédomine. Si le renforcement de la couverture sociale des travailleurs des plateformes s'impose non seulement dans leur intérêt personnel mais également en soutien au travail indépendant que les pouvoirs publics veulent développer pour mieux lutter contre le chômage, les réflexions relatives à leur statut semblent cependant aboutir à une impasse. D'un côté, leur requalification en salariés déclenchant l'affiliation au régime général est soumise à de strictes conditions, à supposer que le salariat constitue un objectif toujours recherché par les actifs concernés, ce qui n'est pas certain (41). D'un autre, l'instauration d'un tiers-statut risque de créer plus de difficultés que d'en résoudre.

Voilà pourquoi on peut considérer, à la suite d'autres auteurs (42), que la réflexion devrait davantage concerner la problématique des régimes de protection sociale que celle des statuts possibles et l'identification du statut idoine. Plus précisément, se pose la question de savoir si le rapprochement - déjà en cours des protections sociales des salariés et des indépendants - ne devrait pas être accentué, dans un objectif d'amélioration des garanties sociales des travailleurs numériques, travailleurs indépendants optant le plus souvent pour le régime de la microentreprise. La problématique est d'actualité : afin de « penser l'après-crise » déclenchée par la pandémie du coronavirus, le parti LREM (La République en marche) vient, par exemple, de lancer une réflexion collective sur « les droits des travailleurs [afin de] poursuivre la construction d'une protection sociale indépendante des statuts, notamment au profit des personnes dont le statut actuel ne leur donne pas accès à des dispositifs tels que l'activité partielle ou l'assurance-chômage » (43).

II. - Le rapprochement des régimes de protection sociale salariés/indépendants : comment ? jusqu'où ?

À la question de savoir comment, sous l'angle de la protection sociale, sécuriser le travail indépendant - et donc la situation des travailleurs des plateformes numériques -, la réponse aujourd'hui privilégiée est celle reposant sur un scénario dit « d'adaptation », tendant à un « rapprochement des régimes de protection sociale des travailleurs salariés et indépendants » (44).

Si le mouvement est à l'oeuvre, il soulève cependant une double question : d'une part, celle de savoir comment procéder à un tel rapprochement, ce qui pose le problème du rôle attendu/possible des plateformes digitales et de l'opportunité de recourir à leur autorégulation dans ce champ (A) ; d'autre part, celle de cerner jusqu'où un tel rapprochement peut être opéré, ce qui soulève, entre autres difficultés, une problématique financière (B). Au-delà, c'est

de l'implication et des responsabilités respectives des acteurs privés et publics qu'il s'agit.

Face aux difficultés rencontrées, une « vieille question neuve » ressurgit alors : ne conviendrait-il pas de réexplorer le recours à un autre scénario dit, cette fois, de « transformation »⁽⁴⁵⁾ susceptible de conduire à l'instauration d'un régime décloisonné de protection sociale de l'actif, dont la justification résiderait dans le « nécessaire dépassement d'une dichotomie (salariés/indépendants) devenue trop radicale »⁽⁴⁶⁾ et qui s'inscrirait dans la veine d'un droit de l'activité professionnelle que certains appellent de leurs vœux ?⁽⁴⁷⁾

A. - De la contrainte au volontariat : les limites de l'autorégulation des plateformes digitales

En France, c'est, de façon originale, le levier de l'autorégulation que les pouvoirs publics ont actionné afin de renforcer la protection sociale des travailleurs numériques sous statut d'indépendants : une orientation privilégiée en 2016, réitérée en 2020, mais dont la portée s'avère limitée pour deux raisons.

Première étape : c'est en 2016 que, sans se prononcer sur le statut juridique des travailleurs « ubérisés » et sans édicter de présomption de non-salariat, le législateur⁽⁴⁸⁾ a, pour la première fois, imposé quelques obligations aux plateformes numériques au nom de leur responsabilité sociale, *via* l'insertion, dans le Code du travail, de nouveaux droits et obligations imposés aux acteurs⁽⁴⁹⁾. Côté droits, on trouve un droit d'accès à la formation professionnelle ainsi qu'un droit à la validation des acquis de l'expérience⁽⁵⁰⁾, le coût de ces actions incombant à la plateforme dans des conditions fixées par décret⁽⁵¹⁾ ; on range également le droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer⁽⁵²⁾, ainsi que celui de déclencher des mouvements de refus concerté de fournir les services en vue de défendre des revendications professionnelles, sans qu'ils puissent être source de responsabilité contractuelle sauf abus ni justifier une rupture des relations nouées avec la plateforme⁽⁵³⁾. Côté obligations, on trouve notamment une obligation de prise en charge, par la plateforme, des cotisations dues au titre d'une assurance volontaire (AT/MP), souscrite par le travailleur⁽⁵⁴⁾.

Adoptée dans un objectif de renforcement des droits sociaux, cette obligation légale de prise en charge est cependant dotée d'un champ d'application circonscrit. En effet, les bénéficiaires ne sont pas tous les autoentrepreneurs mais les seuls exerçant leur activité par l'intermédiaire d'une plateforme digitale et, parmi eux encore, les seuls indépendants recourant à une ou plusieurs plateformes de mises en relation par voie électronique⁽⁵⁵⁾, ce dont résultent deux conséquences. D'une part, le fait que ces dispositions ne s'appliquent qu'aux seuls indépendants (autoentrepreneurs, artisans, commerçants ou professions libérales), à l'exclusion des salariés et, d'autre part, qu'elles ne sont opposables qu'aux seules plateformes fixant le prix et les caractéristiques du service rendu par les travailleurs les utilisant, en application de l'article 242 *bis* du Code général des impôts.

Mais si cette obligation de cofinancement d'une assurance AT/MP se trouve dotée d'un périmètre restreint, c'est pour une deuxième raison que le recours à l'autorégulation des plateformes pour renforcer la protection sociale des travailleurs s'avère limité. Elle tient au fait qu'en dehors des cas où elles y sont obligées, les plateformes risquent, désormais, de ne plus trouver d'intérêt à s'autoréguler davantage, que ce soit pour améliorer les conditions de travail des travailleurs numériques ou leur protection sociale. Une raison à cela : la limitation, par le Conseil constitutionnel, de la portée des chartes de responsabilité sociale instaurées par la loi LOM du 24 décembre 2019. Rappelons en effet qu'après une première initiative destinée, en 2016, à contraindre certaines plateformes à améliorer les garanties sociales des travailleurs recourant à leurs services, c'est une seconde étape que le législateur a franchie en 2019⁽⁵⁶⁾ en prévoyant cette fois, non plus l'obligation, mais la faculté, pour elles, de se doter d'une charte homologuée par l'administration, toujours dans un but de renforcement des droits sociaux : un objectif désormais difficile à concrétiser pour deux raisons combinées.

La première tient au fait que, si l'adoption d'une telle charte est facultative, les plateformes étaient cependant encouragées à le faire, *via* une mesure de sécurisation que le législateur avait introduite pour limiter les risques de requalification : en effet, il était prévu qu'une fois homologuée par l'administration, cette charte (ainsi que les « engagements pris par la plateforme ») ne pourrait pas être invoquée par les prestataires pour revendiquer un statut de salarié. Or c'est à la censure partielle de cette disposition que le Conseil constitutionnel a conclu : une décision qui pourrait dissuader les plateformes de se doter d'une telle charte, puisque ne les protégeant pas d'une éventuelle action judiciaire⁽⁵⁷⁾. En effet, les juridictions prud'homales éventuellement saisies demeurent donc libres de qualifier, *in concreto*, la relation de travail et, par conséquent, l'existence d'un lien de subordination, dans les conditions précédemment rappelées. « En censurant cette disposition, le Conseil constitutionnel a ainsi annihilé la finalité même de la charte voulue par certains opérateurs, et notamment par les promoteurs de cette mesure : la sécurisation des plateformes contre le risque de requalification »⁽⁵⁸⁾. Au surplus - et à supposer que les plateformes se dotent malgré tout d'une telle charte -, tant s'en faut que celle-ci renforce toujours la protection sociale des travailleurs numériques : en effet, la présence de « garanties de protection sociale complémentaire » n'y est envisagée que « le cas échéant » (C. trav., art. L. 7342-9⁽⁵⁹⁾, 8°).

Certes, une Association des plateformes des indépendants (API), réunissant quinze d'entre elles, dont Deliveroo, Uber Eats et Frichti, a été créée en novembre 2019 en se donnant une « double fonction de représentation des plateformes auprès des pouvoirs publics et de dialogue social pour faire en sorte que des comportements éthiques et vertueux soient mis sur la table »⁽⁶⁰⁾. Reste que les moyens choisis pour réaliser les objectifs fixés⁽⁶¹⁾ peuvent laisser sceptiques sur leur efficacité puisqu'ils consistent en l'adoption d'une « charte de bonnes pratiques » censée améliorer conditions de travail et rémunérations : une « charte » dont, on le sait, l'opérationnalité risque d'être restreinte, même si, sans parler du risque « réputation », tout risque contentieux n'est pas à écarter en cas de violation.

Ce faisant, la conclusion s'impose : puisque l'on ne saurait compter que sur les seuls acteurs privés pour améliorer la protection sociale des travailleurs numériques et, à travers eux, celle des travailleurs indépendants⁽⁶²⁾, c'est donc vers les pouvoirs publics qu'il faut se tourner, la question se posant alors de savoir jusqu'où aller en termes de rapprochement des protections.

B. - Convergences des protections et contraintes publiques

Comme on l'a souligné⁽⁶³⁾, c'est une « densification progressive de la couverture sociale » garantie aux travailleurs indépendants qui est aujourd'hui en cours, ce qui conduit à relativiser « l'idée selon laquelle les travailleurs des plateformes [bénéficieraient] d'une protection sociale dérisoire »⁽⁶⁴⁾. On observe plus précisément que, si le mouvement est inabouti, les droits des indépendants - notamment ceux des microentrepreneurs, qui est le statut le plus souvent adopté par les travailleurs numériques - sont progressivement alignés sur ceux des salariés, comme le montre l'état des lieux suivant.

Concernant les prestations d'allocations familiales, celles versées aux microentrepreneurs sont identiques à celles attribuées non seulement aux travailleurs indépendants « classiques » mais aussi aux salariés, qu'il s'agisse de la compensation des charges familiales (naissance, enfant à charge, garde, rentrée scolaire) ou des prestations liées au logement, handicap, précarité, etc., sous réserve que les conditions en soient remplies.

S'agissant de l'assurance maladie-maternité, la prise en charge des frais de santé du microentrepreneur (médicaments, soins, hospitalisations, etc.) est analogue à celle des salariés. En outre, le microentrepreneur peut, sous conditions de revenus, bénéficier de droits aux prestations maternité⁽⁶⁵⁾ et paternité en cas de naissance ou d'adoption, ainsi qu'aux indemnités journalières maladie, pour un arrêt à temps complet ou un temps partiel thérapeutique⁽⁶⁶⁾.

Quant à l'assurance-vieillesse, « comme tout assuré social au long de son activité, le microentrepreneur acquiert des droits pour sa retraite à la sécurité sociale pour les indépendants s'il est artisan, commerçant ou profession libérale non réglementée ou à la CIPAV pour les professions libérales réglementées en fonction de son chiffre d'affaires à partir d'un montant minimum concernant la retraite de base. À l'inverse [...], s'il ne valide pas de trimestre au titre de la retraite de base, il n'acquiert pas non plus de droit au titre de sa retraite complémentaire » (66).

En dépit de ces convergences, il n'en reste pas moins que subsistent des angles morts, cependant plus ou moins aigus.

D'abord, la moindre couverture sociale dont bénéficient les microentrepreneurs concerne la retraite dans la mesure où - si « [...] la retraite de base d'un microentrepreneur obéit aux mêmes règles et est calculée sur des bases identiques à celle d'un salarié du régime général [...] - la faiblesse moyenne des revenus constatés pour ce type d'activité et donc [celle] des droits acquis en contrepartie conduit [cependant], pour celles et ceux qui effectueraient une carrière complète à ce titre, à flirter immanquablement à l'arrivée avec le minimum vieillesse » (67). Plus précisément, certains craignent que « les travailleurs de plateformes qui sont globalement des jeunes actifs [soient] menacés par un phénomène de myopie vis-à-vis de ce risque très long, qui pourrait les inciter à ne pas cotiser suffisamment, y compris sur une base facultative et complémentaire, de même que par les faibles revenus de leur activité qui se traduiront par des pensions modestes » (68) : un risque qui est cependant à relativiser pour d'autres, au motif que ce type d'activité est le plus souvent complémentaire, conduisant à améliorer les droits à pension.

Deuxième élément de différenciation entre indépendants et salariés : l'absence, au profit des premiers, de toute couverture maladie complémentaire obligatoire semblable à celle dont bénéficient les seconds (69).

Enfin, c'est l'absence de couverture obligatoire chômage et contre les accidents du travail qui est soulignée : une absence « gênante dans le cas des activités [particulièrement] accidentogènes du secteur des mobilités [...] qui sont aussi les plus massivement investies par les plateformes » (70).

Certes, les pouvoirs publics semblent avoir pris la mesure de ces lacunes, comme l'illustrent deux évolutions récentes, à la portée cependant restreinte.

Tel est le cas des modalités de mise en place d'une protection contre les AT/MP dont on a déjà relevé le champ limité puisque seules les plateformes visées par l'article L. 7341-1 du Code du travail sont aujourd'hui tenues de prendre en charge les cotisations dues au titre d'une assurance volontaire souscrite par le travailleur (71). Au surplus, « cette construction d'une responsabilité sociale des plateformes, si elle permet d'améliorer, marginalement, la situation des travailleurs concernés, demeure largement tributaire du bon vouloir des plateformes elles-mêmes » (72).

Quant à la seconde évolution, elle concerne la création d'une allocation des travailleurs indépendants (ATI), prévue par la loi Pénicaud (73), versée par Pôle emploi pour le compte de l'Unedic (74), dont ces derniers peuvent désormais disposer sous conditions (75), alors même qu'« historiquement, [on sait que] les travailleurs indépendants, faute d'être salariés, ne bénéficient pas de l'assurance-chômage » (76). Fondamental parce que poursuivant « une finalité similaire à celle de l'indemnisation chômage des salariés [soit une prise en charge du risque lié à une perte de l'emploi procurant des ressources à l'individu] » (77), il s'agit là, cependant, d'un dispositif obéissant « à une logique bien différente » et qui est subordonné à des conditions également distinctes (78). En effet, « les droits des travailleurs indépendants sont financés par l'impôt [...], aucune cotisation nouvelle n'ayant été mise à leur charge, et les prestations - moindres - sont forfaitaires et non contributives » (79). Il faut plus particulièrement noter que plusieurs conditions sont prévues afin de permettre à un travailleur indépendant éligible de bénéficier de l'ATI (80), qu'il s'agisse d'une durée antérieure minimale d'activité ; de revenus antérieurs minimaux d'activité ; d'un minimum de ressources et, surtout, de la subordination de l'ouverture des droits à prestations à la cessation de l'activité indépendante. En effet, l'entreprise doit avoir fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire (hors cas de cessation de l'activité

antérieurement à l'ouverture de la procédure collective) ou d'une procédure de redressement judiciaire (C. trav., art. L. 5424-25⁽¹⁾). « Conformément à la logique traditionnelle présidant à la prise en charge du risque lié à la perte d'emploi, il s'agit de n'indemniser que les cessations involontaires et définitives d'activité »⁽⁸¹⁾.

Dans ces conditions, on comprend pourquoi les modalités de réalisation de la promesse du candidat Macron d'octroyer « à tous les travailleurs » une couverture chômage ont déçu. Alors que « 40 % des indépendants [sont] exclus du nouveau droit au chômage »⁽⁸²⁾, on comprend surtout pourquoi les pouvoirs publics ont été contraints d'adopter des dispositifs d'exception pour aider les travailleurs indépendants à surmonter la crise économique générée par la pandémie de la covid-19, notamment l'instauration d'une aide d'État sous conditions.

Dans ce contexte - et alors que, d'un côté, l'aide ainsi instaurée est temporaire et que, d'un autre, le versement de l'ATI est subordonné à des conditions d'éligibilité restrictives -, comment mieux sécuriser le travail indépendant, effectué *via* l'intermédiation des plateformes digitales, singulièrement dans le champ de la protection sociale ? Le scénario dit « d'adaptation » aujourd'hui privilégié par les pouvoirs publics et qui repose sur une convergence des régimes de protection sociale des salariés et des indépendants constitue-t-il la voie à privilégier ? Serait-il plus opportun de s'orienter vers un « scénario [dit] de transformation », conduisant à l'instauration d'un « régime de protection sociale unique de l'actif » : une « seconde voie d'évolution, beaucoup plus systémique, [qui consisterait à] repenser la construction de notre protection sociale sur la base d'un régime universel détaché du cadre juridique d'exercice de l'activité [salariée *versus* entrepreneuriale] »⁽⁸³⁾. Il s'agirait ainsi, selon France Stratégie, d'« 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 »⁽⁸⁴⁾.

Certes - et alors que débattent les partisans d'un tel statut global pour tous les actifs aux contours variables selon les auteurs⁽⁸⁵⁾, et ceux d'une « simple » adaptation du droit du travail et de la protection sociale -, on peut observer, d'ores et déjà, des mouvements en faveur d'une certaine déconnexion entre statuts d'emploi et attribution de droits : en ce sens notamment, la mise en oeuvre de la 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 »⁽⁸⁶⁾. D'autres pistes de réflexion existent : une transposition, aux plateformes numériques de mise en relation, de l'obligation imposée aux employeurs de proposer à leurs salariés une couverture complémentaire en matière de santé ; une affiliation obligatoire en matière d'AT/MP, ou bien encore une obligation d'adhésion à une caisse de congés payés, sur le modèle du secteur du BTP⁽⁸⁷⁾.

Pour autant, et à la supposer pertinente, la voie tendant à une uniformisation des droits des travailleurs salariés et non-salariés en matière de protection sociale est chaotique. Preuve en est, on y revient, la façon dont la promesse électorale du candidat Macron de faire de l'assurance-chômage un droit « universel » a été concrétisée, faisant de cet objectif d'universalité un vœu pieux. Preuve en sont également les critiques que le projet de réforme des retraites a essuyées alors qu'il était censé, là encore, s'appuyer sur un principe d'universalité devant permettre la construction d'une « protection sociale du XXI^e siècle prenant mieux en compte les nouveaux visages de la précarité »⁽⁸⁸⁾ : un projet de réforme emblématique devenu une victime collatérale de la covid-19, à moins qu'il ne ressurgisse de ses cendres, sans doute sous une version édulcorée⁽⁸⁹⁾.

Mots clés :

EMPLOI * Travail indépendant * Statut du travail autonome * Travailleur de plateforme * Protection sociale

GENERALITES * Protection sociale * Travailleur de plateforme * Rapprochement des régimes de protection sociale

(1) Allocution du 16 mars 2020.

(2) Arr. du 15 mars 2020 complétant l'arr. du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19.

(3) J. Pimot, cité in A. Cherif, « Deliveroo, Frichti, UberEats : les livreurs sont-ils suffisamment protégés face au coronavirus ? », La Tribune, 17 mars 2020 [en ligne : <https://urlz.fr/dUs6>].

(4) *Ibid.*

(5) X. Delpech, « Le fonds de solidarité pour les très petites entreprises désormais opérationnel », Dalloz actualité, 1^{er} avr. 2020.

(6) L. n° 2020-289, 23 mars 2020, de finances rectificative pour 2020 ayant mis en place le financement d'un « Plan d'urgence face à la crise sanitaire » destiné à prendre en charge ce fonds de solidarité dont le régime fût précisé par l'ord. n° 2020-317 du 25 mars 2020 portant création d'un 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 (JO 26 mars), ainsi que par le décr. n° 2020-371, 30 mars 2020 (JO 31 mars).

(7) Décr. n° 2020-433, 16 avr. 2020, modifiant le décr. n° 2020-371, 30 mars 2020.

(8) Décr. n° 2020-757, 20 juin 2020, modifiant le décr. n° 2020-371, 30 mars 2020.

(9) De façon révélatrice, c'est une loi relative à « l'initiative et à l'entreprise individuelle » (L. n° 94-126, 11 févr. 1994, dite loi Madelin), qui a introduit dans le Code du travail, à l'art. L. 120-3 devenu l'article L. 8221-6, une présomption simple de non-salariat.

(10) Créé en 2009, le statut d'autoentrepreneur, refondu en 2016 dans le régime de la microentreprise, a pour but de faciliter la création d'activités grâce à des règles comptables simplifiées et un régime social et fiscal allégé, sous réserve d'un chiffre d'affaires inférieur à certains seuils. C'est la loi Pinel du 18 juin 2014 qui a créé ce régime unique simplifié en fusionnant au 1^{er} janv. 2016 les régimes du microsocio et du microfiscal pour donner naissance au régime du « microentrepreneur », dont l'ambivalence est cependant soulignée. En effet, contrairement aux apparences, le microentrepreneur n'est pas soumis à un statut spécifique « qui serait distinct de celui des travailleurs indépendants. [Son régime] ne constitue qu'un mode particulier de calcul et de paiement des impositions sur le revenu et des contributions sociales, en étant adossé à des formalités simplifiées de déclaration de l'activité » (*L'autoentreprise après quatre ans d'existence : éléments d'évaluation et préconisations*, rapport d'information n° 696 (2012-2013), fait au nom de la commission pour le contrôle de l'application des lois, déposé le 27 juin 2013).

(11) Le travail réalisé via une plateforme numérique n'est pas forcément synonyme de précarité : si « les deux-tiers des

microentrepreneurs dépourvus de diplôme qualifiant le sont au titre d'une activité principale, [...] pour la moitié des microentrepreneurs diplômés du supérieur, il s'agit *d'un revenu d'appoint* ». (*Pour une France libre d'entreprendre*, rapport d'information de O. Cadic, fait au nom de la Délégation aux entreprises n° 405, 2017-2018, 5 avr. 2018).

(12) Comme un rapport le confirme, il existe « une grande diversité d'acteurs et de modèles de plateformes ». On distingue « les plateformes de services organisés qui fournissent des prestations standardisées délivrées par des professionnels, notamment dans les secteurs de la mobilité [...] [qui] cristallisent le débat sur le statut des travailleurs. [D'autres] ont pour objet la mise à disposition de travailleurs indépendants auprès d'entreprises pour des missions ponctuelles, [alors que d'autres] se bornent à un rôle de mise en relation entre des *freelances* et des clients. Enfin, certaines plateformes relèvent d'une démarche d'économie sociale et solidaire quand d'autres ont un but lucratif ». (rapp. fait au nom de la commission des affaires sociales sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants, par M. Forissier, C. Fournier et F. Puissat, 20 mai 2020, synthèse).

(13) Pour une analyse globale, v. A. Jemmaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une oeuvre tripartite », *Dr. ouvrier* 2020. 181.

(14) Avec les impacts corrélatifs en matière de salaire minimum, de repos, de congés payés, de participation aux résultats de l'entreprise ou de rupture de la relation de travail.

(15) Il existe aujourd'hui deux types de dispositifs. Le premier, dit d'« activité partielle », a été plusieurs fois réarticulé pour être adapté aux évolutions de la crise sanitaire et à la reprise économique. Certains salariés vulnérables peuvent également en bénéficier mais ce n'est plus le cas pour ceux qui vivent à leurs côtés (décr. n° 2020-1098, 29 août 2020, pris pour l'application de l'art. 20, L. n° 2020-473, 25 avr. 2020, de finances rectificative pour 2020). En revanche, le dispositif a été élargi aux parents contraints de garder les enfants que l'école ne peut accueillir (v. comm. de presse, O. Véran, site du ministère des solidarités et de la santé, en ligne : <https://urlz.fr/dUst>). Inscrit dans le plan de relance, le second dispositif dit « d'activité partielle de longue durée » (APLD) est cofinancé par l'État et l'Unedic, et permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien de l'emploi (décr. n° 2020-926, 28 juill. 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable).

(16) G. Saint Michel et N. Diaz « Coronavirus : salariés en Uber forme », *Dalloz actualité*, 1^{er} avr. 2020.

(17) *Ibid.*

(18) Sur le droit de retrait appliqué à la covid-19, v. ministère du travail, « Covid-19, questions/réponses pour les entreprises et les salariés », version du 17 avr. 2020.

(19) Sur l'étendue de l'obligation patronale de sécurité et des mesures de prévention en période de crise sanitaire, v. la condamnation de la société Amazon France Logistique en référés, d'abord le 14 avr. 2020 par le tribunal judiciaire de Nanterre (TJ Nanterre, réf., 14 avr. 2020, n° 20/00503, RDT 2020. 351, obs. F. Guiomard ) puis en appel le 24 avr. 2020 par la cour d'appel de Versailles (Versailles, 14^e ch., 24 avr. 2020, n° 20/011993).

(20) Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 , M.-C. Escande-Varniol, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », D. 2019. 177  ; D. 2019. 177, et les obs.  ; *ibid.* 2018. 2409, édito. N. Balat  ; *ibid.* 2019. 169, avis C. Courcol-Bouchard  ; *ibid.* 326, chron. F. Salomon et A. David  ; *ibid.* 963, obs. P. Lokiec et J. Porta  ; AJ contrat 2019. 46, obs. L. Gamet  ; Dr. soc. 2019. 185, tribune C. Radé  ; RDT 2019. 36, obs. M. Peyronnet  ; *ibid.* 101, chron. K. Van Den Bergh  ; Dalloz IP/IT 2019. 186, obs. J. Sénéchal  ; JT 2019, n° 215, p. 12, obs. C. Minet-Letalle  ; RDSS 2019. 170, obs. M. Badel  ; plus critique, v. P. Le Maigat, « Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? » Gaz. Pal. 22 janv. 2019, p. 15 ; comp. P. Lokiec, « De la subordination au contrôle », SSL 2018, n° 1841 qui relève « une application alambiquée du critère des trois pouvoirs ».

(21) Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316 , D. 2020. 490, et les obs.  ; *ibid.* 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane  ; AJ contrat 2020. 227  , obs. T. Pasquier  ; Dr. soc. 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei  ; *ibid.* 550, chron. R. Salomon  ; RDT 2020. 328, obs. L. Willocx .

(22) Notion devant être définie par le droit communautaire lui-même (CJUE 14 oct. 2010, aff. C-428/09, JA 2010, n° 429, p. 11, obs. L.T.  ; Rev. UE 2014. 243, chron. E. Sabatakakis  ; 7 avr. 2011, aff. C-519/09, RTD eur. 2012. 480, obs. S. Robin-Olivier ), le « travailleur » est appréhendé par le Cour de justice au travers du lien de subordination (CJUE 26 mars 2015, aff. C-316/13 , *Fenoll c. Centre d'aide par le travail « La Jouvene »*, D. 2015. 2049  , note A. Boujeka  ; AJCT 2015. 480, obs. O. Didriche  ; RDT 2015. 469, obs. F. Canut  ; RDSS 2015. 714, note A.-S. Hocquet de Lajartre et H. Rihal  ; Rev. UE 2016. 37, étude O. Andreea Macovei .

(23) C'est dans cette décision que le Conseil constitutionnel a partiellement censuré l'art. 44 de la loi d'orientation des mobilités au motif qu'il amoindrirait le pouvoir judiciaire de requalification de la relation de travail d'un travailleur lié à une plate-forme ayant adopté une charte (pts 25 et 28).

(24) B. Gomes, « L'arrêt *Uber* va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », Liaisons soc., 16 mars 2020, n° 18021.

(25) V. Roche, « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », JCP 2019. 46.

(26) V. Roche, art. préc.

(27) Soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187 , D. 1996. 268  ; Dr. soc. 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux  ; RDSS 1997. 847, note J.-C. Dosdat .

(28) T. Pasquier, « Les plateformes numériques dans la tourmente », ss. Paris 10 janv. 2019, SSL 2019, n° 1845, 21 janv. 2019 ; B. Krief, « En étant un travailleur "contraint", le chauffeur Uber devient un salarié », comm. de l'arrêt Paris du 10 janv. 2019, Bull. Joly Travail n° 2, févr. 2019, 8.

(29) Soulignant la dépendance économique de ces travailleurs à l'égard du donneur d'ordre, v. A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », Dr. soc. 2018. 547  ; M. Julien et E. Mazuyer, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018. 189  ; *contra* B. Serizay, « Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? », JCP S 2016. 1337 ; sur l'ensemble, v. K. Van Den Bergh, « Mettre en perspective le particularisme français », RDT 2019. 101 .

(30) L.-C. Viossat, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », Regards Protection sociale, oct. 2019, n° 55.

(31) *Ibid.*

(32) M.-A. Valéry, Rapp. Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316 , D. 2020. 490, et les obs.  ; *ibid.* 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane  ; AJ contrat 2020. 227 , obs. T. Pasquier  ; Dr. soc. 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei  ; *ibid.* 550, chron. R. Salomon  ; RDT 2020. 328, obs. L. Willocx .

(33) Tribunal de Madrid, 3 sept. 2018, Juzgado de lo social n° 39. À noter cependant que la Cour suprême espagnole vient de se prononcer en faveur d'une relation salariée à propos de livreurs à vélo (v. C. Thibaud, « La Cour suprême espagnole requalifie les livreurs à vélo comme des salariés », Les Échos [en ligne : <https://urlz.fr/dYKq>]).

(34) M.-A. Valéry, Rapp. préc., p. 50.

(35) M.-A. Valéry, Rapp. préc., p. 53.

(36) A. Fiorentino, « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », Dr. soc. 2019. 177 .

(37) Étude de législation comparée n° 288, juill. 2019, Recueil des notes de synthèse de mars à juin 2019, « Le statut des travailleurs des plateformes numériques ».

(38) *Ibid.*

(39) L.-C. Viossat, art. préc., note 30.

(40) B. Gomes, art. préc. ; rapp. Institut Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté, oui, protection aussi », 10 avr. 2019.

(41) En ce sens, v. rapp. préc., note 12.

(42) A. Teissier, « En questions : Plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ? », JCP S 2019. Actu. 357.

(43) « LREM présente ses premières pistes de réflexion pour "penser l'après-crise" sur la question du travail », AEF infos, dépêche n° 626487.

(44) D. Restino, « Valoriser et sécuriser le travail indépendant : vers un nouveau pacte social » (en ligne : <https://urlz.fr/dUOi> ; v. fiche de synthèse).

(45) *Ibid.*

(46) CE, Étude annuelle 2017, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, 28 sept. 2018, p. 89.

(47) V. G. Cette et J. Barthélémy, *Travailler au XXI^e siècle, l'ubérisation de l'économie*, Odile Jacob, 2017.

(48) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août).

(49) C. trav., art L. 7341-1 à L. 7341-6 ; décr. n° 2017-774, 4 mai 2017, relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

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

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

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

(53) C. trav., art. L. 7342-5 .

(54) C. trav., art. L. 7342-2 .

(55) C. trav., art. L. 7341-1 .

(56) L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, art. 44.

(57) G. Loiseau, « Travailleurs des plateformes : un fiasco législatif », CCE févr. 2020, comm. 13 ; du même auteur, « Réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques », CCE janv. 2020, comm. 3 ; V. Roche et V. Colombani, « Charte de responsabilité pour renforcer le statut des travailleurs de plateformes. L'occasion (totalement ?) manquée », JCP 2020. 117 ; B. Gomes, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », RDT 2020. 42 .

(58) E. Pujol, « Travailleurs de plateformes : une charte oui, mais juste une charte... », Actuel RH [en ligne : <https://urlz.fr/dV1T>].

(59) Selon H. Novelli (cité *in* « 15 plateformes s'engagent au sein de l'Association des plateformes des indépendants et adoptent une charte », Liaisons soc., n° 17943, sect. Acteurs, débats, événements, 21 nov. 2019).

(60) Renforcement des protections sociales des travailleurs indépendants, améliorations des modalités de dialogue sociale entre ceux-ci et les plateformes, renforcement du financement de dispositifs de formation destinés aux travailleurs indépendants, etc.

(61) Un rapport suggère d'explorer l'idée de soumettre l'activité de certaines plateformes à un agrément préalable lequel pourrait subordonner son attribution au respect de garanties sociales, en matière de prévention et de couverture des accidents du travail ou de tarification, par exemple. Le risque, cependant, n'est-il pas de voir ressurgir les critiques adressées à une économie française qui serait « administrée » ? (v. Rapp. préc., note 12.)

(62) A. Teissier, « En questions : Plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ? », JCP S 2019. Actu. 357.

(63) Rapp. préc., note 12, p. 6.

(64) Depuis le 1^{er} janv. 2019, la durée minimale du congé de maternité des travailleuses indépendantes est alignée sur celle des salariées et portée de 6 à 8 semaines. Le respect de cette obligation conditionne le versement des indemnités journalières forfaitaires et celui de l'allocation forfaitaire de repos maternel. La durée totale du congé est désormais fixée à 16 semaines, dans les conditions fixées par le décr. n° 2019-529 du 27 mai 2019, pris en application de la L. n° 2018-1203, 22 déc. 2018, art. 71.

(65) Sur l'ensemble, v. Prestations maladie-maternité, Sécurité sociale des indépendants (<https://urlz.fr/dV24>).

(66) L.-C. Viossat, art. préc., note 30.

(67) L.-C. Viossat, art. préc., note 30.

(68) L.-C. Viossat, art. préc., note 30.

(69) Les travailleurs indépendants peuvent adhérer à des contrats d'assurance complémentaire volontaire pour la retraite et la prévoyance (maladie-maternité, invalidité-décès). Dans certaines limites, ces contrats, dits « Madelin », permettent de déduire des revenus imposables le montant des cotisations.

(70) Rapp. fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques, par N. Grelet-Certenais, 8 janv. 2020, p. 13.

(71) C. trav., art. L. 7342-2  ; v. *supra*.

(72) Rapp. Grelet-Certenais, préc., note 70.

(73) L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 51 (JO 6 sept.) ; décr. n° 2019-796, 26 juill. 2019, JO 28 juill. ; décr. n° 2019-797, 26 juill. 2019, JO 28 juill. ; décr. n° 2019-976, 20 sept. 2019, JO 22 sept.

(74) C. trav., art. L. 5424-24  s. et R. 5424-70  s.

(75) Décr. n° 2019-976, 20 sept. 2019, relatif à l'allocation des travailleurs indépendants.

(76) J.-Cl. Protection sociale, v° Sécurité sociale des indépendants. Organisation, par X. Aumeran, fasc. 690, 10 févr. 2020, n° 44.

(77) *Ibid.*, n° 44.

(78) *Ibid.*, n° 46.

(79) *Ibid.*, n° 44.

(80) C. trav., art. L. 5424-25 .

(81) X. Aumeran, art. préc., note 76, n° 46.

(82) <https://urlz.fr/dV2n>.

(83) D. Restino, art. préc., note 44.

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

(85) 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.

(86) D. Tabuteau, « La protection universelle maladie : une transfiguration législative de l'assurance maladie », RDSS 2015. 1058 .

(87) Sur ces suggestions, v. rapp. préc., note 12.

(88) Selon la formule de E. Philippe, cité dans *Le Monde*, 2 janv. 2020.

(89) D. Seux, « Retraites, coucou revoilà la réforme », *Les Échos*, 18 juin 2020.