

357 En questions : Plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ?

Arnaud TEISSIER,

docteur en droit – avocat associé – Capstan



LE 18 SEPTEMBRE 2019, l'État de Californie a ratifié un projet de loi largement commenté. Pour beaucoup, cette réforme viserait à contraindre les plateformes à salarier les artisans de la *GIG economy* (chauffeurs, livreurs, etc.) qui sont aujourd'hui, en très grande majorité, des travailleurs indépendants. Qu'en est-il

réellement ?

Partout où elles se sont implantées, les plateformes numériques ont ouvert des gisements d'emploi qui, pour l'essentiel, ont été pourvus par des travailleurs indépendants. Passée la première vague de surprise face à l'ampleur du phénomène et d'admiration face à la rapidité de la réussite de ces nouvelles entreprises, des voix se sont élevées pour s'interroger sur la légitimité du modèle. Au premier rang des interrogations, est vite apparue la question du statut des artisans de la nouvelle économie. Le sujet est effectivement devenu universel. L'*ubérisation* chahute les référentiels partout où se déploient les acteurs de la *GIG economy*. La rapidité du phénomène est inédite ; le droit peine à s'adapter. Face aux bouleversements, aux incertitudes et aux inquiétudes qu'ils font naître, le réflexe pourrait être de se tourner vers quelque chose de connu, de nécessairement rassurant. Pourtant, il faut se garder de vouloir appliquer les vieilles recettes, par facilité. Il importe de dessiner des dispositifs nouveaux, adaptés aux enjeux et aux opportunités qu'offre la nouvelle économie.

Les décisions en provenance de l'État de Californie sont scrutées plus que les autres. Berceau de la *high tech* et de la nouvelle économie, toute initiative intéressant ce secteur prend une résonance particulière lorsqu'elle provient de cette portion des États-Unis. L'adoption du projet de loi AB 5 le 18 septembre 2019 – le texte doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2020 – nous en offre une illustration. Contrairement aux raccourcis qui ont pu être faits par certains commentateurs, le législateur de l'État de Californie n'a pas interdit aux plateformes de faire appel aux travailleurs indépendants. Il faut en effet se garder de se livrer à une analyse trop superficielle. En réalité, le texte codifie 3 critères permettant de distinguer le tra-

vailleuse indépendant du travailleur salarié. Selon cette grille d'analyse, est indépendant le travailleur qui remplit les conditions suivantes : 1) être libre de tout contrôle ou directive de la part de la société avec laquelle il a conclu un contrat, tant en ce qui concerne l'exécution du travail lui-même que son résultat ; 2) exécuter une prestation dont la nature est différente de l'activité habituelle de la société avec laquelle il collabore ; 3) exercer habituellement un métier ou une activité indépendante de la société avec laquelle il collabore. Il reprend à son compte le fameux *ABC test* qui avait été imaginé par la Cour suprême de Californie dans un arrêt du 30 avril 2018 (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*).

Ce projet de loi n'est pas adopté pour lutter contre les plateformes mais pour réguler, de manière plus générale, le travail indépendant, quel que soit le donneur d'ordre. Il n'interdit pas aux plateformes de collaborer avec des travailleurs indépendants.

1. Quelle est la position du législateur français sur la question des plateformes et de l'emploi ?

Le législateur poursuit une logique différente. Aujourd'hui, il existe une présomption de non-salariat et des droits partiels pour les travailleurs indépendants des plateformes digitales. La loi laisse aux juges le soin de trancher la question de l'éventuelle requalification en salariat lorsqu'émerge un contentieux, selon le critère traditionnel de la subordination juridique permanente. Toutefois, la volonté du législateur est clairement de poursuivre une dynamique sur la création d'un régime propre à cette nouvelle économie. Dans le cadre de l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un amendement avait été présenté afin d'adapter et d'enrichir le statut des travailleurs indépendants collaborant avec les plateformes. Il s'agissait d'encourager les plateformes à se doter d'une charte déclinant leur responsabilité sociale et définissant les droits et obligations de la plateforme et des travailleurs indépendants. Le projet de loi précisait que l'existence

d'une charte et son application ne pouvaient caractériser un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs indépendants collaborant avec elle. L'ambition du législateur était de favoriser un renforcement des droits des travailleurs indépendants collaborant avec les plateformes, tout en confirmant la réalité de leur indépendance. Cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel (*Cons. const.*, 4 sept. 2018, n° 2018-769 DC : *JCP S* 2018, act. 260) au motif qu'il s'agissait d'un cavalier législatif. Il ne s'agit donc pas d'une remise en cause sur le fond par le Conseil constitutionnel mais d'une critique purement formelle.

« L'approche du législateur français est de favoriser l'émergence d'un statut conférant des droits essentiels aux travailleurs indépendants des plateformes. »

Cette nouvelle forme d'exercice professionnel est inédite, tant par son volume que par les activités qu'elle recouvre. Le législateur vise donc à préserver cette dynamique d'emploi, tout en assurant un certain nombre de garanties aux travailleurs indépendants. Le projet de loi d'orientation des mobilités actuellement à l'étude devant le Parlement y contribue, par exemple. L'article 20 du texte impose aux plateformes de mieux informer les travailleurs indépendants sur les conditions financières de leur collaboration et d'encadrer le pouvoir de sanction de la plateforme ; il réintroduit le principe d'une charte. Ce, afin de renforcer la sécurité juridique de cette nouvelle forme de relation professionnelle.

2. Faut-il préférer le statut du contrat de travail à celui du travail indépendant ?

Il n'est pas possible de se pencher sur la problématique de l'emploi et des plateformes numériques de façon aussi manichéenne. On ne peut opposer travail salarié et travail indépendant. Il s'agit d'assurer l'émergence d'un modèle qui favorise l'accès à l'emploi à des conditions socialement justes pour celui qui travaille.

Il est excessif de réduire le travailleur indépendant à un travailleur au statut *low cost*. Il convient de rappeler qu'un travailleur indépendant déclare son activité, doit payer des cotisations sociales s'il génère un chiffre d'affaires et a donc accès, à ce titre, à des droits, notamment en matière de sécurité sociale ou d'assurance vieillesse (en fonction du niveau de chiffre d'affaires réalisé et déclaré). Mais à la différence d'un salarié, le travailleur indépendant n'a pas droit à une complémentaire santé. Le niveau des droits qui lui sont ouverts est inférieur à celui offert aux salariés ce qui est logique car il est, en proportion des contributions versées, bien moins élevé pour un indépendant. Néanmoins, selon les arbitrages qu'il est en mesure de réaliser, le travailleur indépendant peut souscrire à des assurances particulières pour élargir son champ de protection.

3. L'essor du format du travail indépendant est-il inéluctable ? Est-il synonyme de progrès ou de recul social ?

Tout d'abord, il ne faut pas négliger la volonté de nombreux actifs – notamment les « nouvelles » générations – de disposer de plus en plus d'indépendance et de flexibilité dans l'exercice de leur activité professionnelle. Il y a là un mouvement de société auquel répond le format du travail indépendant en leur offrant la possibilité de travailler quand ils le souhaitent, comme ils le souhaitent et avec qui ils le souhaitent.

Dans ce contexte, il faut relever que le législateur s'attache progressivement à densifier la protection offerte aux indépendants. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a inséré un titre spécifique dans le Code du travail (*C. trav.*, art. L. 7341-1) pour poser les premiers jalons d'un statut des travailleurs utilisant une plateforme (formation, assurance accidents du travail, etc.). Le code distingue donc matériellement les travailleurs des plateformes du format salarié. Le dernier exemple est celui de l'assurance chômage, jusqu'alors réservée aux salariés, auquel les indépendants sont désormais éligibles (*C. trav.*, art. L. 5424-24 et s.). Il existe donc un véritable élan afin de forger un statut pour ces acteurs de la nouvelle économie, auquel les plateformes elles-mêmes contribuent en partie. Les plus avancées sont à l'initiative de progrès concrets. Ainsi, certaines offrent aux travailleurs indépendants avec lesquelles elles collaborent une protection sociale contre les « accidents de la vie ». En France, les plateformes *Deliveroo*, *Stuart* et *Uber*, par exemple, ont noué des partenariats avec la compagnie d'assurance Axa pour offrir un dispositif de protection sociale adapté à leurs partenaires travailleurs indépendants (*L'argus de l'assurance*, 23 mai 2018).

Aujourd'hui, en France, les plateformes offrent un accès à l'emploi au plus grand nombre. Il s'agit d'un formidable accélérateur d'insertion.

« Le régime du travail indépendant offre cette facilité d'accès que ne permettent pas les contingences de l'emploi salarié. Il faut donc se garder d'enrayer cette dynamique, d'autant plus que se développent les « passerelles » entre travail indépendant et salariat. »

À l'occasion du 2^e sommet *Tech for good*, *Uber* et la *Ratp* ont annoncé avoir développé un référentiel commun sur les *soft skills* (compétences douces) développées par les chauffeurs *Uber*, l'objectif étant de permettre à ces derniers de pouvoir valoriser leur expérience en tant que chauffeur VTC lors d'une candidature pour un emploi (salarié) au sein de la *Ratp* (*Les Echos*, 15 mai 2019). Ce type d'initiative va se multiplier à l'avenir ; l'existence d'un parcours professionnel alternant emploi salarié et travail indépendant se confirme. L'accès à un emploi sous le format du travail indépendant peut favoriser, par ricochet, l'accès futur à un emploi salarié. Il ne faut donc pas opposer emploi salarié et travail indépendant. Il s'agit au contraire de mieux évaluer comment ces deux modèles peuvent se compléter, au service de l'emploi.