Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

CONCOURS D'ENTREE A L'ECOLE DE 2019

CONCOURS EXTERNE

4ème épreuve d'admissibilité

QUESTIONS SOCIALES
(durée : cinq heures – coefficient 4)

Une épreuve de questions sociales consistant en la rédaction d'une note d'analyse et de propositions à partir d'un dossier.

L'épreuve de questions sociales a pour objet, à partir d'une mise en situation au sein de l'administration, d'apprécier la maîtrise par le candidat des connaissances de base dans cette matière, sa compréhension des enjeux et sa capacité de relier les approches juridique, financière et institutionnelle pour construire une analyse et formuler des recommandations. Il ne s'agit pas d'une note de synthèse et la seule exploitation du dossier fourni ne permet pas de répondre à la question posée.
Cette épreuve n'est pas une épreuve de droit de la sécurité sociale ni de droit du travail mais suppose de disposer d'un socle de connaissances juridiques dans les deux grands domaines des politiques sociales :

- les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- les politiques de protection sociale et de solidarité.

Elle doit permettre de mesurer la maîtrise par les candidats des principaux enjeux des politiques sociales (enjeux démographiques et sociétaux, financiers, de gouvernance, européens et d'efficacité).
Le dossier fourni en appui, qui ne dépasse pas vingt-cinq pages, doit être utilisé par le candidat pour appuyer sa démonstration grâce à l'exploitation de documents de réflexion voire de données chiffrées. Le candidat doit faire preuve de cohérence et de clarté dans ses analyses et formuler des propositions argumentées et opérationnelles.

SUJET

La Ministre du travail souhaite approfondir la réflexion sur les conditions d'emploi et de protection sociale des travailleurs des plateformes numériques.

En tant que conseiller technique auprès de la Ministre, vous rédigerez une note de recommandations.

« Reproductions effectuées par l'ENA avec l'autorisation du CFC (20, rue des Grands Augustins – 75006 PARIS). »

	Documents joints	**Pages**
1.	« Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », Olivia Montel, *Revue française des affaires sociales*, 2018/2 (extraits).	1 à 5
2.	« Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ? », Jean-Michel Servais, *Revue interventions économiques n° 60*, 2018 (extrait).	6 et 7
3.	« Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », Mathilde Julien et Emmanuelle Mazuyer, *Revue de droit du travail*, Dalloz, 2018 (extraits).	8 à 10
4.	Cour de cassation, chambre sociale, 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20079 (extraits).	11 et 12
5.	Projet de loi d'orientation des mobilités, article 20, *www.legifrance.fr* (extraits).	13 et 14
6.	« L'impact des plateformes collaboratives sur l'emploi et la protection sociale : quelques perspectives », Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat, *Revue française des affaires sociales*, 2018/2 (extraits).	15 à 18
7.	"Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi", Institut Montaigne, Rapport avril 2019 (extraits).	19 et 20

"Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux" , Olivia Montel, *Revue française des affaires sociales*, 2018/2, (extraits).

Introduction

La croissance rapide des start-up Uber et Airbnb a été fortement médiatisée à travers les conflits récurrents qui les opposent tant à leurs collaborateurs qu'aux acteurs traditionnels qu'elles concurrencent. L'émergence de ce que l'on appelle communément l'« économie collaborative » est porteuse de dynamiques contradictoires, avec d'un côté des opportunités en termes de créations d'emplois, de flexibilité et de croissance, et de l'autre, des inquiétudes relatives aux droits sociaux et à la qualité de l'emploi. La question de la protection sociale des travailleurs collaboratifs est au cœur de la problématique de l'« ubérisation » de notre économie, faisant converger à la fois les réticences des travailleurs – qui craignent que les salariés soient progressivement remplacés par des indépendants précaires – et la colère des entreprises concurrencées – qui dénoncent un modèle productif contournant les obligations sociales et exerçant de ce fait une concurrence déloyale.

Plusieurs propositions pour améliorer la protection sociale des travailleurs des plateformes ont déjà été débattues dans l'espace public : faut-il créer un statut intermédiaire entre salariés et indépendants ? Un statut de l'actif ? Faut-il que les plateformes contribuent au financement de la protection sociale de leurs collaborateurs, au moins pour les risques mal couverts par le statut des indépendants - les accidents du travail et la complémentaire santé ? La loi Travail propose à ce sujet une avancée notable en affirmant le principe d'une responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis des travailleurs indépendants, les obligeant notamment à s'impliquer dans le financement d'une assurance contre les accidents du travail et, le cas échéant, de dépenses de formation professionnelle.

[...]

Des enjeux de protection sociale relativement bien identifiés

Une couverture sociale qui existe mais demeure insuffisante

Comme l'a rappelé le rapport de l'IGAS (2016), l'image de travailleurs des plateformes sans aucune protection sociale n'est pas fidèle à la réalité. Les travailleurs des plateformes, s'ils ne sont pas par ailleurs salariés, sont tenus, au-delà d'un certain seuil, de s'affilier au régime social des indépendants (RSI).

Le problème n'est pas tant celui de l'affiliation à un régime de sécurité sociale que celui de la qualité de la couverture, du fonctionnement du RSI et de l'application de la législation. En effet, les indépendants bénéficient d'une couverture moindre pour certains risques, notamment la complémentaire santé, les accidents du travail et la perte totale ou partielle d'activité. Or, les travailleurs des plateformes sont particulièrement exposés à ce dernier risque, ainsi qu'au risque d'accident pour certains d'entre eux (les livreurs à vélo notamment). On peut par ailleurs supposer que, tout comme l'ensemble des micro-entrepreneurs, ils se trouvent dans des situations matérielles souvent fragi-

les si cette activité est leur source principale de revenus[3]. Le mode de fonctionnement des plateformes expose par ailleurs leurs travailleurs plus que d'autres actifs aux risques liés à la pluriactivité, à l'activité réduite, à la discontinuité des carrières et au non-respect des obligations réglementaires en matière de protection sociale. En outre, des dysfonctionnements récurrents du RSI ont été dénoncés par les travailleurs indépendants et par plusieurs rapports publics (Sénat, Cour des Comptes, 2012, 2017). Ces dysfonctionnements peuvent s'avérer particulièrement coûteux pour les travailleurs indépendants les plus précaires, dont font partie la plupart des travailleurs des plateformes exclusifs[4].

En ce qui concerne les travailleurs des plateformes pour lesquels il s'agit d'une activité d'appoint, et qui bénéficient d'une couverture sociale grâce à leur emploi principal, la question de l'acquittement des prélèvements sociaux reste posée. L'essor des plateformes est susceptible de provoquer un changement d'échelle à prendre en compte : ce qui demeurait marginal et pouvait donc être toléré ne peut plus forcément l'être dès lors que le comportement se généralise et engendre un manque à gagner important pour les finances publiques. Des formalités administratives trop lourdes peuvent toutefois décourager l'essor de ces nouvelles activités, ce qui incite à réfléchir à des compromis réglementaires.

Qui doit financer la protection sociale des travailleurs des plateformes ?

Le financement de la protection sociale des travailleurs des plateformes renvoie pour sa part au statut des travailleurs collaboratifs : s'ils sont indépendants, ils sont tenus, *a priori*, de financer leur protection sociale. Or, dans la mesure où leur activité dépend à des degrés plus ou moins élevés de la plateforme *via* laquelle ils ont accès à leurs clients, la participation de la plateforme au financement de la protection sociale fait débat. Bien que les travailleurs des plateformes soient indépendants et possèdent donc les désavantages de ce statut (ils assument les risques économiques et sociaux liés à leur activité), ils ne jouissent que de façon limitée de ses avantages (capital et revenus suffisants pour faire face aux variations d'activité, liberté et indépendance dans la gestion de leur activité) sans bénéficier de la protection des salariés. Le problème des faux indépendants ne se pose pas uniquement en termes de droit des travailleurs mais interroge aussi le droit de la concurrence. En ne payant pas la protection sociale de leurs collaborateurs, les plateformes jouissent, en effet, vis-à-vis des organisations productives traditionnelles, d'un avantage concurrentiel qui peut être considéré comme déloyal.

3. D'après les données INSEE, 51 % des micro-entrepreneurs (ex-autoentrepreneurs) dont l'activité était la principale source de revenus en 2013 ont déclaré en 2012 un chiffre d'affaires annuel inférieur à 10 000 euros. Sur les faibles revenus des autoentrepreneurs, voir également les travaux de Sarah Abdelnour, par exemple Abdelnour S. (2017).

4. Voir les témoignages du Collectif des livreurs autonomes de Paris (CLAP), par exemple l'intervention de Jérôme Pimot à l'IHEPS du jeudi 14 décembre 2017.

La question des « faux indépendants » préexiste à l'économie des plateformes et était déjà présente dans le débat public dans les années 1990 et 2000, avec le mouvement d'externalisation consécutif à l'essor des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui avait développé la sous-traitance (Antonmattei et Sciberras, 2008). Elle se pose toutefois avec une acuité particulière en ce qui concerne le modèle des plateformes qui peut être schématisé comme une organisation productive externalisant à l'extrême la production et le travail (Montel, 2017). En outre, l'économie des plateformes accentue certains problèmes de dépendance économique. Par le biais des systèmes de notation, les plateformes disposent d'un moyen de contrôle et d'évaluation du travail peu transparent fondé sur la subjectivité des usagers du service, qui échappe pour le moment à toute réglementation. En effet, les travailleurs des plateformes ne disposent d'aucun moyen de contestation formel et ne sont protégés ni par le droit du travail qui s'applique aux salariés ni par un contrat de prestataire de services. Les plateformes sont libres de déconnecter un travailleur, temporairement ou définitivement. Or, les systèmes de notation ne reflètent pas forcément la qualité des prestations. Ils peuvent fonctionner selon des processus d'imitation, avec le risque qu'un jugement subjectif ne devienne collectif, en particulier s'il intervient au début de la période de travail. Un autre risque est que la notation véhicule des préjugés et des comportements discriminatoires. Or, le préjudice potentiel pour le travailleur est d'autant plus important que le marché des plateformes est caractérisé par des rendements croissants, favorisant les monopoles et oligopoles naturels.

Le débat sur la création d'un troisième statut

Le débat sur les faux indépendants des plateformes a renouvelé celui sur la création d'un statut intermédiaire entre salariés et travailleurs indépendants.

La proposition de Seth Harris et Alan Krueger aux États-Unis

Aux États-Unis, dans un contexte où plusieurs plaintes ont abouti à la requalification de collaborateurs Uber en travailleurs salariés[5], ouvrant la voie à un processus de règlement du problème par la jurisprudence, les économistes Seth Harris et Alan Krueger (2015) ont proposé la création dans le droit du travail américain d'un statut intermédiaire. Ils mettent notamment en garde contre les coûts de l'incertitude juridique et contre les risques qu'une requalification des travailleurs de l'économie des plateformes en salariés ferait peser sur le modèle productif en termes de flexibilité et d'innovation. Le statut d'« *independant worker** » ne comprendrait qu'une partie des droits et protections accordés aux salariés.

5. Voir notamment l'affaire Barbara Berwick, conductrice d'Uber en Californie.

* note du jury : travailleur indépendant.

Seraient inclus dans ce nouveau statut :

- le droit d'association[6] (entravé pour les indépendants aux États-Unis par les lois antitrust) ; cela permettrait aux travailleurs concernés de négocier leurs conditions de travail auprès des intermédiaires ;
- les droits fondamentaux du travailleur (discrimination, harcèlement, etc.) ;
- certains avantages concernant la protection sociale (une contribution des intermédiaires au financement de l'assurance maladie).

En revanche, les lois concernant le salaire minimum, les heures supplémentaires ou l'assurance chômage ne leur seraient pas appliquées en raison de leur liberté d'activité et de l'impossibilité de mesurer rigoureusement le temps de travail.

Selon Harris et Krueger, ce troisième statut serait profitable à la fois aux travailleurs indépendants et aux intermédiaires. Les intermédiaires pourraient se charger de négocier collectivement des contrats de protection sociale et d'assurance ainsi que des services financiers pour leurs travailleurs, ce qui en réduirait le prix (*pooling*). Les travailleurs seraient dans l'ensemble mieux protégés et pourraient négocier leurs conditions de travail face aux intermédiaires, un pouvoir qui leur fait aujourd'hui défaut. Une telle réforme mettrait fin à l'insécurité juridique actuelle, particulièrement défavorable aux intermédiaires, qui courent le risque que les relations avec leurs collaborateurs soient requalifiées en contrat de travail classique. L'idée serait de s'assurer que la diffusion des innovations liées à ces nouvelles formes de travail à l'intersection du salariat et du travail indépendant ne se fait pas au prix d'un recul de l'État social.

L'état du débat en France

En France, le risque de requalification existe aussi[7] et constitue une préoccupation majeure pour les plateformes. Concernant la création d'un troisième statut, les rapports sur l'économie des plateformes (Terrasse, 2016 ; IGAS, 2016) y sont plutôt hostiles. L'argument principal est que le droit du travail et le droit social actuels permettent déjà de répondre, pour l'essentiel, aux problèmes posés par l'économie des plateformes, et que la création d'un troisième statut s'inscrirait à rebours des évolutions réglementaires récentes, qui se sont plutôt dirigées dans le sens d'une harmonisation/convergence des régimes entre salariés et non-salariés et d'un rattachement des droits à la personne plutôt qu'à l'emploi et au statut (compte personnel d'activité – CPA). Au sein du débat public, est d'ailleurs avancée l'idée de pousser plus loin la logique de rattachement des droits sociaux à la personne et d'envisager un statut de l'actif

6. En France, la loi Travail du 8 août 2016 a instauré en son article 60 une nouvelle garantie concernant les plateformes de mise en relation : « Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs » (art. L.7342-6).

7. Des procédures ont par exemple été engagées par l'URSSAF d'Île-de-France en 2016.

englobant et dépassant les statuts de salarié et d'indépendant, avec des protections qui pourraient être croissantes selon le degré de dépendance[8].

[...]

Mieux définir la notion d'activité professionnelle

Une seconde interrogation porte sur le caractère professionnel exercé par la personne qui vend un bien ou un service sur une plateforme. Comme l'ont souligné successivement le rapport Terrasse (2016) et le rapport d'Amar et Viossat (IGAS, 2016), la notion d'activité professionnelle apparaît dans différentes branches du droit (droit fiscal, droit social, droit du travail, Code du commerce…) mais ne fait pas l'objet d'une définition légale unifiée. Or, les obligations fiscales et sociales en sont affectées.

Selon le rapport Terrasse (2016), si la définition d'un seuil de revenu pourrait clarifier simplement la frontière, ce n'est pas une solution économiquement pertinente dans la mesure où une transaction ponctuelle peut faire intervenir des montants élevés (vente d'une voiture ou de tout autre objet de valeur) tandis qu'une activité indépendante régulière peut procurer des recettes faibles (cas de la majorité des autoentrepreneurs). La fixation d'un seuil pourrait de surcroît entrer en contradiction avec un autre objectif des pouvoirs publics sous-jacent à la création du statut d'autoentrepreneur, qui est d'encourager la création d'activités indépendantes dans un cadre professionnel assorti de droits sociaux, même lorsque les revenus engendrés sont faibles. Le rapport Terrasse suggère par conséquent de s'en remettre à un ensemble d'indices permettant d'apprécier l'intention de l'offreur : fréquence et régularité de l'activité, recherche d'un but lucratif…

Le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2016 a clarifié les règles applicables aux activités de location de biens entre particuliers en retenant comme critères à la fois la régularité de la location et un seuil de recettes annuelles. Une disposition oblige également les plateformes à informer leurs utilisateurs des règles sociales et fiscales applicables.

Le rapport de l'IGAS (2016) recommande pour sa part la création d'un statut de micro-entrepreneur simplifié, qui permettrait aux travailleurs collaboratifs occasionnels d'acquitter les prélèvements sociaux sans pour autant adopter un statut de professionnel ni devoir accomplir des formalités administratives complexes. Il suffirait au particulier de se signaler auprès du régime social des indépendants (RSI) *via* son seul numéro de Sécurité sociale. Le plafond de revenus collaboratifs annuels pour bénéficier d'un tel statut est fixé par la commission IGAS à 1 500 euros. Les bénéficiaires de ce statut ne seraient pas contraints de s'affilier à un régime spécifique mais devraient, à l'instar des micro-entrepreneurs, s'acquitter d'un prélèvement libératoire.

[...]

8. Sur ce point, voir. Barthélémy J. (2015) et les travaux sur le sujet de France Stratégie (2016).

Document n° 2

"Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ?" Jean-Michel Servais, *Revue interventions économiques n° 60*, 2018, (extrait).

[...]

1.3.2 La "parasubordinazione"

Plusieurs pays ont établi de manière plus formelle une catégorie intermédiaire de "parasubordinati"* qui combine l'absence de subordination juridique et la prise en compte de la dépendance économique. Des pays comme l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie offrent à ces derniers des garanties spécifiques. Les critères et les droits octroyés diffèrent d'un pays -– et d'une loi -– à l'autre.

1.3.2.1 Les critères de la dépendance économique

La faiblesse du travailleur dans ses rapports avec le donneur d'ordre varie en fonction des caractéristiques du travail, entre autres du type d'activité, de la durée de la relation, de la présence ou non d'un personnel propre, de la liberté d'organisation, du pourcentage des ressources émanant du ou de clients déterminés.

La loi espagnole n° 20/2007 sur le statut du travail indépendant (autónomo) mentionnée ci-dessus consacre le chapitre 3 du titre 2 au travailleur qui est économiquement dépendant. Elle fixe les éléments qui déterminent cette qualité : la réalisation d'une activité économique ou professionnelle lucrative, à titre personnel, principal et direct pour un client, personne physique ou morale, dont il dépend économiquement pour percevoir au moins 75 pour cent de ses revenus. Elle impose plusieurs conditions : ne pas avoir de salarié, ne pas sous-traiter, ne pas exercer son activité "de manière indifférenciée" par rapport aux autres travailleurs occupés par le client, mais selon des critères organisationnels propres (tout en recevant des instructions techniques du client), disposer d'une infrastructure et de matériel propres, percevoir une contrepartie économique en fonction du résultat obtenu. En Allemagne, le pourcentage des revenus obtenus du client est de 50 % pour l'Arbeitnehmeränliche Person*. La législation italienne sur la "parasubordinazione" a fortement évolué, manifestant les hésitations et les difficultés de légiférer en faveur de ce groupe de travailleurs. Les "parasubordinati" ont des rapports de collaboration qui se concrétisent par une prestation de travail coordonnée et continue (collaborazione coordinata e continuative, "co-co-co"), principalement personnelle, mais sans rapport de subordination, à la condition que le collaborateur organise son activité de manière autonome.

1.3.2.2 Les droits accordés

La protection change également d'un pays à l'autre. La loi espagnole déjà citée (n° 20/2007) contient, pour les travailleurs économiquement dépendants, des règles particulières sur l'obligation de conclure le contrat par écrit, la fixation de la journée d'activité professionnelle, la santé au travail, l'extension et l'extinction du contrat, les accords d'intérêt professionnel, la compétence juridictionnelle, les procédures alternatives de solution des conflits.

* note du jury : travailleur économiquement dépendant.

En Allemagne, les dispositions qui les concernent portent sur la protection sociale, les conditions de travail (congés, sécurité et hygiène, harcèlement), les conflits. Soulignons-le, les dispositions sur les conventions collectives s'appliquent en principe aux Arbeitnehmeränliche Person. Les agents commerciaux, économiquement dépendants peuvent introduire une action devant les tribunaux du travail.

La loi italienne accorde aux "parasubordinati" certains avantages en matière de sécurité sociale (pensions, congés de maternité et parentaux, maladies et accidents professionnels, frais de maladie) et de soutien à leur revenu ainsi que des garanties dans la procédure judiciaire. Les trois grandes confédérations syndicales (Confederazione Generale Italiana del Lavoro-CGIL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori- CISL, Unione Italiana del Lavoro- UIL) possèdent des organisations spécifiques pour défendre leurs intérêts.

Pour résumer, plus que ceux de l'économie informelle dans les pays en développement, les travailleurs indépendants jouissent dans les États d'Europe et d'Amérique du Nord de certaines garanties, spécialement en matière de sécurité sociale. Toutes ces dispositions, aussi limitées soient-elles, peuvent normalement être mises en œuvre à l'égard des personnes non salariées travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques de fourniture de services. J'ai relevé cependant que la protection des conditions d'emploi des indépendants reste souvent ténue et que la mise en œuvre concrète des droits syndicaux laisse fortement à désirer.

[...]

Document n° 3

« Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », Mathilde Julien et Emmanuelle Mazuyer, *Revue du droit du travail*, Dalloz, 2018 (extraits).

(…)

A. - Les plateformes et la figure « contrat de travail »

La sophistication du système de *crowdworking*[1] explique les difficultés à démontrer qu'un opérateur de plateforme a la qualité d'employeur et que celui qui travaille par son intermédiaire est un salarié de cet opérateur. En effet, en apparence, ce n'est pas la plateforme qui donne du travail à faire, qui affecte à telle ou telle tâche, qui évalue et contrôle la prestation, qui en fixe le prix, qui sanctionne le travailleur ou rompt la relation contractuelle. Tout cela relève à première vue du client, du marché, de l'offre et de la demande. Quant aux travailleurs, ils sont de prime abord libres de se connecter et se déconnecter de l'application, d'accepter ou de refuser un travail. Pour appréhender le véritable rôle des plateformes proposant à des clients les services de contributeurs, pour découvrir la subordination dans laquelle ces derniers se trouvent à l'égard des plateformes pour lesquelles ils fournissent un travail et renommer le contrat qui les lie, il faut s'intéresser aux conditions concrètes d'exécution de la relation, au-delà des apparences. C'est d'ailleurs ce que requiert la Cour de cassation des juges du fond saisis d'une demande de requalification du contrat de prestations conclu, au nom de l'indisponibilité de la qualification « contrat de travail ». Peu importe la dénomination du contrat, ses clauses, les termes utilisés ou le montage imaginé. Il faut analyser la situation concrète, et ce par référence à la figure du « contrat de travail » qui permettra d'interpréter le rapport entre l'une et l'autre des parties et les actes de chacune. C'est là l'un des aspects du rôle normatif du contrat de travail. Sa figure originale peut-elle être sollicitée et la qualification retenue en la circonstance ?

(…)

La plateforme n'est pas qu'une application. Elle joue un rôle pivot entre le client et le travailleur. À l'égard de ce dernier, elle peut notamment utiliser des algorithmes prédictifs et de tarification qui lui permettent d'exercer un contrôle intense sur le travail fourni, tout en laissant, en apparence, une marge d'autonomie et de décision au travailleur (non-exclusivité, choix des horaires de travail, etc.). C'est en somme par la fluctuation tarifaire basée sur une prédiction du marché à venir que certaines plateformes donnent ordres et directives. Autrement dit, la tarification dynamique par algorithme, l'analyse prédictive et les messages d'alerte sur l'évolution des conditions de marché, la géolocalisation, le système de notation orientent et déterminent l'exécution de l'activité de chaque travailleur. Celle-ci est ensuite constamment surveillée et évaluée par le client, le pouvoir de la plateforme lui étant largement délégué. La prestation se déroule bien dans des conditions aménageant une subordination. On retrouve là des manifestations de pouvoir, sujétions centrales, au coeur de la relation, auxquelles s'ajoutent des sujétions périphériques. Elles viennent s'ajouter aux indices d'une subordination que l'on pourrait qualifier d'algorithmique, qui est, en elle-même, d'une

[1] Le crowdworking est une nouvelle forme de travail reposant sur la numérisation et la mutualisation des ressources. Il s'agit de faire appel à une multitude de personnes (crowd) pour réaliser une tâche. Le crowdworker offre ses compétences soit par un principe d'enchères, soit à tarif fixe. Il s'agit d'une forme d'économie digitale en pleine émergence, hors du droit du travail et des cotisations sociales. Le crowdworking est un dérivé des plateformes de volontariat associatif. Les travaux proposés sur les plateformes de crowdworking sont variés : de la relecture et correction d'articles ou de thèses, au baby-sitting, en passant par les petits travaux ménagers, de nombreuses activités peuvent être transformées en crowdwork. Le crowdworking s'insère entre le salariat et le travail indépendant, illustrant l'externalisation ouverte du travail, avec paiement à la tâche.

remarquable intensité. Par ailleurs, dans ce modèle, le travailleur doit se tenir à disposition ; il ne s'engage pas seulement à faire, à fournir un résultat. Le chauffeur Uber par exemple n'est pas maître de la prestation ; il n'est maître que de ce que la plateforme veut bien lui donner. Les plateformes utilisent en outre des mécanismes de sciences comportementales pour maintenir les travailleurs à disposition. La teneur de l'engagement du *crowdworker*[2], au-delà des obligations de faire qui en découlent, est en ce sens une mise à disposition. Il ne promet pas un ouvrage ; il met sa force de travail à la disposition de la plateforme. En somme, bien au-delà d'être un simple coordinateur de système, la plateforme exerce un pouvoir sur des travailleurs qui se mettent à sa disposition, sans être maîtres de leur prestation, le contrôle de celle-ci relevant de la plateforme elle-même. N'y a-t-il pas là les traits caractéristiques du contrat de travail ?

B. - Les droits reconnus par le Code du travail

La qualification de contrat de travail donne aux travailleurs la qualité de salarié et aux plateformes celle d'employeur. Elle rend applicables à leurs rapports les règles du Code du travail visant le contrat de travail. Dans un contexte contentieux, il conviendra pour le *crowdworker* de renverser la présomption de non-salariat que l'article L. 8221-6 I instaure s'agissant notamment des personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou, pour l'autoentrepreneur ou micro-entrepreneur, la présomption de la qualité de travailleur indépendant de l'article L. 8221-6-1. En effet, aux termes du paragraphe II du premier de ces textes, cette présomption légale peut être renversée s'il est établi que les travailleurs « fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci » et la jurisprudence est en ce sens s'agissant de la présomption de l'article L. 8221-6-1.

(…)

L'article 60 de loi du 8 août 2016 a créé un titre IV intitulé « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » logé dans la VIIe partie du Code du travail. Son objet est d'imposer à certaines plateformes des obligations au nom de leur « responsabilité sociale ». Son champ d'application est défini à l'article L. 7341-1 qui prévoit que les dispositions de ce titre IV sont applicables aux travailleurs indépendants. Si le texte ne concerne que ces travailleurs, peut-on l'interpréter comme une règle imposant la qualification d'indépendants aux travailleurs de plateformes ? À première vue, il ne s'agit pas ici d'une présomption de non-salariat ou d'un forçage de la qualification « travailleur indépendant » mais de la détermination du champ d'application du dispositif, lequel est réservé aux travailleurs indépendants. Son effet sera-t-il d'exclure toute requalification de leurs relations avec la plateforme en contrat de travail ? Le législateur aurait simplement étendu l'application de certaines règles, habituellement réservées aux travailleurs ayant la qualité de salariés, à ces indépendants sans toutefois les enfermer dans ce statut. Il s'agirait uniquement de leur rendre applicables des règles du Code du travail, dans la mesure où sont réunies certaines conditions dans le déroulement de l'activité, sans toucher à la qualification du contrat de prestation en vertu desquels les intéressés travaillent, et sans empêcher la preuve qu'un contrat de travail a, en réalité, été conclu. Cette technique de l'assimilation légale est connue et bénéficie déjà par exemple aux gérants non salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail, à des locataires-gérants, à des franchisés. Ainsi, si la condition « que la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix » est remplie, celle-ci « a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale », en clair : des obligations. Mais les droits ainsi octroyés aux travailleurs sont minimalistes : un droit d'accès à la formation professionnelle continue, un droit à la validation des acquis de l'expérience, le coût et les frais de ces actions de formation devant être supportés par la plateforme, un « substitut de droit de grève » mentionné à l'article L. 7342-5 comme le droit de mener des « mouvements de refus

[2] Personne travaillant en crowdworking (voir définition en page précédente).

concerté de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications professionnelles » qui ne peut, « 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 », le droit de constituer une organisation syndicale, la prise en charge d'une assurance couvrant le risque d'accidents du travail. S'agit-il des « bases d'un droit professionnel », d'un « embryon de statut social », d'une « première étape dans l'élaboration d'un statut social des travailleurs des plateformes numériques » ? Quoi qu'il en soit, les dispositions de la loi Travail sont embryonnaires et n'endigueront pas le contentieux, voire même, le susciteront.

(…)

Document n° 4

Cour de cassation, chambre sociale, 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20079 (extraits).

(…)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Donne acte à la CGT de son intervention volontaire ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 8221-6 II du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Take Eat Easy utilisait une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant ; qu'à la suite de la diffusion d'offres de collaboration sur des sites internet spécialisés, M. Y... a postulé auprès de cette société et effectué les démarches nécessaires en vue de son inscription en qualité d'auto-entrepreneur ; qu'au terme d'un processus de recrutement, les parties ont conclu le 13 janvier 2016 un contrat de prestation de services ; que M. Y... a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2016 d'une demande de requalification de son contrat en un contrat de travail ; que, par jugement du 30 août 2016, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société Take Eat Easy et désigné en qualité de mandataire liquidateur Mme E... ;

Attendu que pour rejeter le contredit, dire que M. Y... n'était pas lié par un contrat de travail à la société Take Eat Easy et dire le conseil de prud'hommes incompétent pour connaître du litige, l'arrêt retient que les documents non contractuels remis à M. Y... présentent un système de bonus (le bonus "Time Bank" en fonction du temps d'attente au restaurant et le bonus "KM" lié au dépassement de la moyenne kilométrique des coursiers) et de pénalités ("strikes") distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles, un "strike" en cas de désinscription tardive d'un "shift" (inférieur à 48 heures), de connexion partielle au "shift" (en-dessous de 80 % du "shift"), d'absence de réponse à son téléphone "wiko" ou "perso" pendant le "shift", d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et, uniquement dans la Foire aux Questions ("FAQ"), de circulation sans casque, deux "strikes" en cas de "No-show" (inscrit à un "shift" mais non connecté) et, uniquement dans la "FAQ", de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier, trois "strikes" en cas d'insulte du "support" ou d'un client, de conservation des coordonnées de client, de tout autre comportement grave et, uniquement dans la "FAQ", de cumul de retards importants sur livraisons et de circulation avec un véhicule à moteur, que sur une période d'un mois, un "strike" ne porte à aucune conséquence, le cumul de deux "strikes" entraîne une perte de bonus, le cumul de trois "strikes" entraîne la convocation du coursier "pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de Take Eat Easy" et le cumul de quatre "strikes" conduit à la désactivation du compte et la désinscription des "shifts" réservés, que ce système a été appliqué à M. Y..., que si, de prime abord, un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses

horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plate-forme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion, que cette liberté totale de travailler ou non, qui permettait à M. Y..., sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale ;

Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail 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 ; que le lien de subordination est 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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 avril 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(…)

Condamne Mme E..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à M. Y... et rejette les autres demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit novembre deux mille dix-huit.

Document n° 5

Projet de loi d'orientation des mobilités, article 20, *www.legifrance.fr* (extraits).

Texte déposé au Sénat le 20 février 2019. Article supprimé par le Sénat le 2 avril 2019.

(…)

TITRE II
RÉUSSIR LA RÉVOLUTION DES NOUVELLES MOBILITÉS

(…)

Chapitre II
Encourager les innovations en matière de mobilité

(…)

Section 3
Réguler les nouvelles formes de mobilité et renforcer la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

(…)

Article 20

Le chapitre II du titre IV du livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 7342-1 est complété par quatorze alinéas ainsi rédigés :
« A ce titre, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. Cette charte, qui rappelle les dispositions du présent chapitre, précise notamment :

« 1° Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs. Ces règles garantissent le caractère non-exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme ;

« 2° Les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services ;

« 3° Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;

« 4° Les mesures visant notamment :
« *a)* A améliorer les conditions de travail ;
« *b)* A prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;

« 5° Les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;

« 6° Les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;

« 7° La qualité de service attendue sur chaque plateforme et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur ainsi que les garanties dont ce dernier bénéficie dans ce cas ;

« 8° Les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme et dont les travailleurs peuvent bénéficier, notamment pour la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.
« La charte est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs.
« L'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs.
« L'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre, formulée par la plateforme dans des conditions fixées par décret. » ;

2° Le second alinéa de l'article L. 7342-3 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :
« Il bénéficie, à sa demande, des actions mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.
« Le compte personnel de formation du travailleur est alimenté par la plateforme, dans des conditions fixées par décret, lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé. Ce seuil peut varier en fonction du secteur d'activité du travailleur et est fixé par décret. » ;

3° L'article L. 7342-4 est remplacé par les dispositions suivantes :
« *Art. L. 7342-4.* - L'article L. 7342-2 n'est pas applicable lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil défini par décret. Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme. »

Document n° 6

"L'impact des plateformes collaboratives sur l'emploi et la protection sociale : quelques perspectives", Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat, *Revue française des affaires sociales*, 2018/2 (extraits).

[...]

La croissance du travail de plateforme

Il ne fait pas de doute que les plateformes collaboratives et les formes de travail qui y sont associées continuent à se développer rapidement en France et ailleurs. L'*Online Labour Index*[1], conçu en 2016 par Otto Kässi et Vili Lehdonvirta, dans le cadre du iLabour Project du Oxford internet Institute, permet de visualiser la progression du travail freelance sur plateforme dans six grands pays de langue anglaise. Il indique une croissance de l'ordre de 40 % depuis le début de l'année 2017, en dépit d'un palier au troisième trimestre.

Source : Kässi, O. & Lehdonvirta, V. (2016) Online Labour Index : Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. Paper presented at Internet, Politics & Policy 2016, 22-23 September, Oxford, UK. http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/Consulté le 2 novembre 2017.

Le succès des plateformes collaboratives et l'expansion du travail de plateforme s'expliquent par des facteurs technologiques (la diffusion des smartphones et du haut débit), sociétaux (concentration de la population dans de grandes conurbations, nouvelle génération Y des enfants du millénaire) et économiques (économies d'échelles considérables sur certains marchés, crise économique de 2008, abondance des financements) analysés notamment dans la dernière étude annuelle du Conseil d'État.

[...]

Une plateformisation encore limitée du travail dans un contexte de changements profonds de l'emploi

La croissance très significative du travail de plateforme et les changements profonds de l'emploi en France et dans le monde ne doivent pas conduire à tirer des conclusions erronées sur les causalités à l'œuvre ni sur les mesures de politique publique qu'il conviendrait de prendre.

[1] L'Online Labour Index (indice de la main-d'œuvre en ligne) est le premier indicateur économique à fournir une économie de l'offre en ligne équivalente aux statistiques classiques du marché du travail. Il mesure l'offre et la demande de main-d'œuvre indépendante en ligne dans différents pays et dans différentes professions en suivant en temps réel le nombre de projets et de tâches sur différentes plateformes. L'OLI est construit en suivant tous les projets / tâches publiés sur les cinq plus grandes plateformes de travail en ligne de langue anglaise, représentant au moins 70% du marché en trafic. Les projets sont ensuite classés par profession et par pays d'employeur.

Or, il est souvent difficile de résister face à l'avalanche de manchettes de journaux, d'articles de presse et de gourous du nouvel âge digital qui annoncent l'avènement d'une société de freelances, de « slashers [1]» ou de « moonlighters » (pluriactifs) et l'imputent à l'uber-économie.

Personne ne sait ce que sera la plateformisation des emplois, y compris dans cinq à dix ans. Il y a des raisons sérieuses de nuancer fortement les prédictions inquiétantes sur la disruption du salariat et des formes traditionnelles d'emplois, et il y a autant de raisons sérieuses de nuancer davantage encore la plateformisation du travail comme facteur principal des mutations de l'emploi et du travail, leur « fissuration » selon l'expression de David Weil en France et dans le monde. Plusieurs faits saillants méritent d'être rappelés à ce propos, fondés sur les plus récentes données publiées.

D'abord, la croissance du travail indépendant et des slashers dont parlent les gourous de l'indépendance est partout sauf dans les statistiques officielles. Selon le tout dernier rapport d'Eurofound, le nombre de travailleurs indépendants a diminué en Europe d'un demi-million depuis la crise financière de 2008 (ainsi que le nombre de contrats à durée déterminée). Il est vrai toutefois que le Royaume-Uni constitue une exception, de même que les Pays-Bas et la France, s'agissant des travailleurs indépendants non salariés (en lien sans doute avec la création d'un régime fiscalo-social simple et attractif d'autoentrepreneurs). Aux États-Unis, les chiffres les plus fantaisistes circulent sur la proportion de « freelances » dans l'économie, un concept attrape-tout qui agrège des catégories allant bien au-delà des travailleurs indépendants. Il faudra attendre la publication de l'exploitation par le Bureau of Labor Statistics du Current Population Survey de mai 2017 sur le « contingent and alternative employment », à une date qui n'est pas encore fixée, pour avoir une idée plus claire de la situation dans ce pays.

Ensuite, le volume de travail sur les plateformes demeure très modeste, de l'ordre de 0,5 % au maximum de la main-d'œuvre totale. Même une multiplication par trois ou quatre en cinq ans (correspondant à une croissance de l'ordre de 40 à 50 % par an comme le laisse entendre le Online Labour Index), ce qui serait une progression considérable, ne bouleverserait pas l'ensemble du marché du travail. [...]

La dépendance économique

La dépendance économique concerne principalement les travailleurs des plateformes de services organisés et de *jobbing* (« petits boulots »), du moins pour ceux qui en font leur activité principale, et est à l'origine de conflits sociaux croissants. Les livreurs à vélo et les chauffeurs VTC[2] sont les cas les plus médiatisés de ces nouveaux précaires électroniques. Ces trois dernières années, plusieurs conflits sociaux dans ces deux secteurs ont d'ailleurs défrayé la chronique en France et à l'étranger et ont nourri l'hostilité envers les plateformes superstars de l'économie à la demande, Uber et Deliveroo en tête. À chaque fois, les conditions de travail et de rémunération étaient au centre des revendications.

[1] note du jury : "Slashers" = actifs qui cumulent plusieurs activités
[2] note du jury : véhicule de tourisme avec chauffeur.

La situation ou le sentiment de dépendance sont, en effet, plus aigus dans le cas de plateformes fixant les conditions tarifaires. L'évolution unilatérale de la politique tarifaire ou le déréférencement peuvent alors conduire à une perte soudaine et substantielle de revenu des prestataires, comme l'ont vécu en 2015 les chauffeurs VTC utilisant Uber quand la plateforme a baissé ses prix et augmenté ses marges.

La politique tarifaire et les modalités de rémunération sont aujourd'hui la pierre d'achoppement entre des opérateurs de services qui les estiment être du ressort de leurs stratégies commerciales et des travailleurs collaboratifs qui en contestent les conditions d'imposition. La baisse du prix unitaire de la course, entamée par Uber dès 2015, s'est ainsi traduite par plusieurs mouvements, dont la plus forte mobilisation fin 2016 – incarnée par la constitution d'une intersyndicale (UNSA, CFDT, Capa-VTC, Actif-VTC, UDCF) – a conduit les pouvoirs publics à lancer une médiation sous l'égide de Jacques Rapoport en janvier-février 2017. Les coursiers de Deliveroo se sont, pour leur part, mobilisés à l'été 2017 contre l'évolution des conditions contractuelles décidées par la plateforme, consistant à substituer une rémunération à la tâche (par commande) à la rémunération horaire majorée de primes selon l'ancienneté proposée initialement.

La sensibilité au risque de dépendance économique reste néanmoins intimement liée à la nature de l'activité, voire aux situations individuelles des prestataires : lorsqu'il s'agit d'une activité à temps plein, les conséquences pour le prestataire sont bien plus critiques que dans les cas où les plateformes sont utilisées pour un complément d'activité. Les premiers secteurs concernés aujourd'hui sont donc naturellement les transports et la livraison, même si le nombre de travailleurs collaboratifs touchés reste somme toute modeste, Deliveroo comptant par exemple 7 500 cyclistes et Uber 15 000 à 20 000 chauffeurs seulement en France. La dépendance économique est peu évidente voire absente des plateformes de bricolage (Supermano, Stoothie, Needhelp) et *a fortiori* des boutiques en ligne pour petit artisanat comme Etsy ou de location/hébergement (AirBnb). L'impact des plateformes sur le degré de dépendance est d'ailleurs loin d'être univoque : un service d'intermédiation comme Hopwork contribue au contraire à desserrer le risque de dépendance lié à toute relation de sous-traitance en élargissant la clientèle potentielle de ses freelances hautement qualifiés (graphistes, ingénieurs…).

Pour caractériser la « dépendance », il faudrait en toute hypothèse déterminer un critère de chiffre d'affaires plancher ou un seuil de chiffre d'affaires réalisé auprès d'un donneur d'ordre unique sur une période de référence, comme dans le cas des *Autonomos* espagnols. Une réelle difficulté est, au demeurant, d'identifier avec certitude le donneur d'ordre ou l'employeur dans le cadre des relations triangulaires collaboratives : s'agit-il du client/consommateur ? Et si oui, lequel quand un prestataire a une succession de clients ? Ou bien s'agit-il de la plateforme, intermédiaire électronique ? Mais laquelle quand les travailleurs collaboratifs jonglent entre de multiples plateformes ?

La détermination concrète de la qualité de donneur d'ordre dépend en fait du modèle d'affaires et technologique opéré par la plateforme, comme le rappellent J. Prassl et M. Risak, sauf à déterminer par la loi le type de plateformes visées. Au-delà, ce genre de dispositif et de concept ne peut pas, par définition, traiter au fond les enjeux liés à la pluriactivité, aux travailleurs collaboratifs multiplateformes et à la volatilité des revenus et du temps de travail consacré aux plateformes d'un mois sur l'autre comme l'a remarquablement documenté l'étude de J.P. Morgan de 2015.

[...]

"Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi", Institut Montaigne, Rapport avril 2019 (extraits).

[...]

Adapter le droit du travail et sortir du débat sur le salariat

Depuis plusieurs années, plus encore depuis quelques mois, le débat sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs des plateformes tourne essentiellement sur la qualification de leurs relations avec les plateformes. La Cour de cassation et la Cour d'Appel de Paris ont récemment estimé qu'un ancien livreur de la plateforme Take Eat Easy et un ancien chauffeur Uber devaient être considérés comme des salariés. Cette solution a le mérite de la simplicité : elle règle d'un seul coup les problématiques de droit du travail et de protection sociale soulevées par ces nouvelles formes du travail. Elle présente malheureusement plusieurs défauts rédhibitoires. Tout d'abord, une grande majorité des travailleurs eux-mêmes ne souhaitent pas entrer dans une relation salariale, laquelle impliquerait un contrôle beaucoup plus strict des horaires, un processus d'embauche discrétionnaire (et non une simple « inscription » sur la plateforme), et sans doute une rémunération inférieure, davantage décoréllée du niveau d'activité. Sur un plan juridique, la requalification est une réponse disproportionnée et instable face à la nécessité d'encadrer certaines pratiques des plateformes qui ne relèvent pas à proprement parler d'une « subordination juridique ».

Enfin la requalification de tous les travailleurs entraîneraient la disparition de la plupart de ces plateformes, qui ne survivraient pas à un changement de modèle aussi radical. De façon beaucoup plus pragmatique, nous proposons d'amplifier le mouvement amorcé par le législateur français depuis 2016, et de bâtir de nouvelles protections adaptées aux réalités particulières du travail sur plateforme. Il ne s'agit pas de construire un « tiers-statut » entre l'indépendance et le salariat, mais d'accepter que les travailleurs de plateformes sont de véritables indépendants, qui ont néanmoins besoin de protections spécifiques pour éviter que les plateformes ne puissent tirer profit d'un rapport de force. Face à l'utilisation croissante des données dans l'organisation du travail par les plateformes, l'encadrement des formes « algorithmiques » de management, des nouveaux régimes de contrôle et de sanction, est une nécessité, pour laquelle différents outils peuvent être mobilisés : la loi, l'autorégulation, et un nouveau type de dialogue social avec les indépendants.

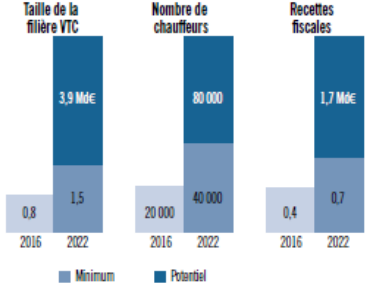
[...]

La première surprise des statistiques américaines vient de l'évaluation du travail indépendant. En effet, alors que les discours actuels nous auraient laissé penser à une explosion du travail indépendant, un phénomène inverse semble plutôt à l'œuvre. Le Bureau of Labor Statistics note ainsi une diminution du nombre des travailleurs indépendants au sens strict (qui ne sont pas constitués en société) : ils seraient passés de 7,5% à 6,9% de la population active entre 2000 et 2017, soit un taux historiquement bas. De façon claire, le travail indépendant n'est pas, aujourd'hui, l'avenir du travail américain.

D'autres statistiques attestent pourtant d'un développement des formes alternatives d'emploi tout court, phénomène dans lequel s'inscrivent en plein les plateformes qui intéressent ce rapport. Les travaux dans ce cas semblaient plus conformes à l'intuition des observateurs du marché du travail : dans un article très repris de 2016, les économistes américains Alan Krueger et Lawrence Katz avaient en effet estimé que la part du travail « contingent » - intérimaires, sous-traitants, indépendants isolés - s'était accrue très substantiellement entre 2005 et 2015, passant de 10,1 % à 15,8 % de l'emploi total. Mais très récemment, le duo d'économistes est revenu sur ces conclusions – limitant ainsi largement la hausse à 1 ou 2 % de l'emploi total américain : *« après avoir digéré les nouveaux indicateurs, Larry Katz et moi concluons désormais que la dernière décennie a connu une modeste augmentation de la main-d'œuvre rattachée à des emplois non traditionnels - probablement de l'ordre de un à deux points, au lieu des cinq points que nous avions initialement énoncés.* ».

[...]

Impact économique du développement du VTC en France



Source : Étude du BCG pour Uber, novembre 2016.