

Le travailleur « ubérisé »

Mémoire de fin d'études pour le Master 2 Droit Privé Approfondi

Sous la direction de Madame le Professeur Dominique Everaert-Dumont

Présenté par Dumortier Océane



Année universitaire 2018 - 2019

Le travailleur « ubérisé »

Sommaire

Introduction

Partie 1 : L'ubérisation, un phénomène déstabilisant pour la relation de travail

Chapitre 1 : Une rupture dans l'appréhension traditionnelle des travailleurs non subordonnés

Section 1 : Une détermination délicate de l'existence d'une relation de travail

Section 2 : Une caractérisation du lien de subordination nécessaire

Chapitre 2 : L'ubérisation de la relation de travail

Section 1 : Un bouleversement dans la formation et l'exécution du contrat

Section 2 : Un bouleversement dans la rupture du contrat

Partie 2 : L'ubérisation, un phénomène déstabilisant pour le travailleur

Chapitre 1 : Le travailleur plateforme au prisme de la protection sociale

Section 1 : Une protection fragilisée des travailleurs aux contrats atypiques

Section 2 : Le travailleur plateforme et les risques psychosociaux

Chapitre 2 : L'ubérisation de l'emploi à l'échelle mondiale

Section 1 : Une lutte à double tranchant face au chômage et à l'exclusion

Section 2 : Le statut des travailleurs plateformes à l'étranger

Conclusion

Table des matières

Table des abréviations

CA	Cour d'Appel
Cass.	Cassation
C.E.	Conseil d'Etat
Ch.	Chambre
CIT	Conférence Internationale du Travail
Civ.	Civile
CJUE	Cour de Justice de l'Union européenne
Cons.	Conseil
Dr.	Droit
OIT	Organisation Internationale du Travail
RDSS	Revue de Droit Sanitaire et Social
Rev.	Revue
RPS	Risques psychosociaux
Soc.	Sociale
TRADE	Travailleurs Autonomes Economiquement Dépendants
Trav.	Travail

*Travailler dans la gig economy semblait être un bon compromis
entre se lancer dans l'entrepreneuriat (ce à quoi il n'était pas prêt)
et travailler pour son patron (ce qu'il détestait).¹*

¹KESSEK (S.), « GIGGED : The End of the Job and the Future of Work », New York, St. Martin's Press, 2018

Introduction

Selon Alain Supiot, « L'emploi est l'enfant commun du droit du travail et de la Sécurité sociale. »² Pourtant, au cours des dernières décennies, progresse une crise des cadres juridiques permettant de déterminer si un travailleur est ou non dans une relation de travail, et a droit à ce titre à une série de protections dans le cadre du droit du travail.

Tout d'abord, le travail, en latin *tripaliare* signifie torturer avec l'instrument de fortune dit *tripalium*. En effet, le Professeur Cornu définit le travail comme l'activité humaine, manuelle ou intellectuelle, exercée en vue d'un résultat utile déterminé. Dans le langage courant, se confond avec la notion d'activité professionnelle, productrice, d'utilité sociale et destinée à assurer à un individu les revenus nécessaires à sa subsistance. Dans un sens plus restreint, s'utilise souvent pour désigner une activité salariée.

De ce fait, un travailleur est celui qui se consacre à une tâche, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle. Lorsque ce dernier effectue un travail, il peut être qualifié de salarié ou d'indépendant.

Le travailleur est qualifié de salarié lorsque celui-ci est rémunéré en vertu d'un contrat de travail et qu'il fournit une prestation de travail à un employeur qui le paie et lui donne des ordres. En effet, l'existence d'un contrat de travail signé avec l'entreprise qui l'emploie, entraîne de facto la qualification pour le travailleur du statut de salarié.

Ce statut signifie que l'employeur exerce un lien de subordination sur le salarié, ce qui signifie qu'il peut prendre des directives, mais également contrôler l'exécution et sanctionner les manquements à son encontre. Le salarié ainsi que son employeur sont soumis aux règles régissant le contrat de travail et aux conventions collectives applicables au secteur professionnel concerné.

Le salarié se distingue du travailleur indépendant, qui par opposition, effectue un travail pour autrui sans être subordonné à celui qui le lui demande, en général, en vertu d'un contrat d'entreprise, toujours selon le Professeur Cornu.

² SUPIOT, *Dr. soc.*, n°3, mars 1997

Effectivement, les travailleurs indépendants exercent à leur compte une activité économique et supportent de ce fait les risques de celle-ci et s'en approprient les profits éventuels qu'elle peut générer. Par l'absence de subordination juridique à l'égard d'un employeur, le travailleur est libre dans la gestion de son travail, de son organisation en ce qui concerne notamment les horaires, les moyens mis en oeuvre... ou encore dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses prestations. Selon le Code du travail³, est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même. En outre, son régime de protection sociale se distingue du régime général, il relève d'un régime dit des travailleurs non salariés non agricoles.

Par ailleurs, une clarification quant à la distinction entre le travailleur indépendant et l'auto-entrepreneur est nécessaire afin d'éviter toute confusion. Le travailleur indépendant se définit comme celui qui travaille à son compte et indépendamment de tout lien de subordination, tandis que l'auto-entrepreneur est un statut social pour lequel le travailleur indépendant est en mesure de choisir. In fine, le travailleur indépendant peut donc choisir le statut d'auto-entrepreneur s'il le souhaite ou non, il peut également choisir le statut d'entrepreneur individuel ou décider de passer par un portage salarial. Par conséquent l'auto-entrepreneur est une forme juridique de travail indépendant.

En outre, le monde du travail a connu de nombreuses et profondes mutations ces dernières années, notamment sur l'organisation du travail à l'instar de son contenu. En effet, à titre d'exemple, la sous-traitance, ainsi que l'externalisation se répandent davantage. De ce fait, le travail économiquement dépendant, relevant d'une zone grise située entre travail salarié et travail indépendant a émergé de manière considérable ces derniers temps. Certains parlent alors de « travailleurs économiquement dépendants », de « travailleurs parasubordonnés » ou encore de « personnes pouvant s'apparenter à des salariés » pour qualifier ce groupe de travailleurs.

« D'un point de vue juridique, les travailleurs économiquement dépendants sont des travailleurs indépendants. La caractéristique essentielle de ces travailleurs réside dans le fait qu'ils s'assimilent à des travailleurs indépendants dans la mesure où ils travaillent à leurs risques et périls et ne sont pas

³ Article L8221-6-1 du Code du travail

subordonnés à un employeur. Dans le même temps, ils sont "économiquement dépendants" en ce sens qu'ils dépendent plus ou moins exclusivement d'une seule entreprise cliente. »⁴

Quant à la relation de travail, l'Organisation Internationale du Travail la définit comme le lien légal entre les employeurs et les salariés. Celle-ci existe quand une personne exerce une activité ou fournit des services sous certaines conditions et en échange d'une rémunération. C'est à travers la relation de travail, quelle qu'en soit la définition, que des droits et des obligations réciproques se créent entre le salarié et l'employeur. En effet, elle a été et reste le moyen majeur permettant aux travailleurs d'obtenir les droits et avantages liés à l'emploi dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence d'une relation de travail est la condition qui détermine l'application des dispositions de droit du travail et de sécurité sociale concernant les salariés. C'est un point de référence essentiel pour déterminer la nature et la portée des droits et des obligations des employeurs envers leurs salariés.

Le dictionnaire de la plateforme RSE et du Développement durable définit l'ubérisation comme un néologisme qui a été formé à partir du nom de la société Uber, emblématique du phénomène pour le secteur des services de transport automobile urbain. Le mot a été créé en 2014 à partir du terme *uberiser*, utilisé pour la première fois par Maurice Lévy, PDG du groupe de communication Publicis.

Tous domaines d'activité confondus, l'ubérisation désigne un processus par lequel un modèle économique basé sur les technologies digitales entre en concurrence frontale avec les usages de l'économie classique. Le terme « Ubérisation » est rentré dans l'édition du Larousse Illustré 2017 et désigne le fait de « déstabiliser et transformer avec un modèle économique innovant tirant parti des nouvelles technologies ». Ce modèle repose principalement sur la constitution de plates-formes numériques qui mettent en relation directe prestataires et demandeurs, sur des applications dédiées qui exploitent la réactivité en temps réel de l'internet mobile.

« Derrière ce mot, un phénomène est à l'œuvre mais sa mesure, ses contours, sa contenance et ses effets potentiels sont encore flous, mal perçus et mal évalués. Il est même difficile, si l'on cherche à ne pas réduire les évolutions en cours au modèle économique d'une seule société commerciale, de

⁴ PERULLI (A.), « Travail économiquement dépendant / parasubordination: les aspects juridiques, sociales et économiques », 25 avril 2013

vraiment le nommer : économie de rupture, disruption technologique ou numérique, plateformes de l'économie, économie collaborative, économie à la demande et, en anglais, « sharing » ou « collaborative economy », « gig economy », « platform economy », « crowd economy »... Ce qui est certain, c'est qu'au cœur de ce processus se trouvent les plateformes numériques et l'écosystème technologique qu'elles portent avec elles. »⁵

L'ubérisation serait donc partie prenante de l'économie collaborative mais se distingue de la stricte économie du partage dans la mesure où celle-ci intègre des offres de services de prestataires professionnels à des clients, tout en prélevant une commission sur les transactions par les plateformes de mises en relation.

Dans un premier temps, la notion même de l'économie collaborative, ou de partage, n'est pas tout à fait stabilisée dès lors qu'il n'existe pas encore de définition reconnue de l'économie de partage.

Néanmoins, la Commission européenne précise qu'il s'agit d'un « écosystème complexe de services à la demande et d'usage temporaire d'actifs fondé sur des échanges par l'intermédiaire de plateformes collaboratives ». En effet, « le terme «économie collaborative» désigne des modèles économiques où des plateformes collaboratives qui créent un marché ouvert pour l'utilisation temporaire de biens et de services souvent produits ou fournis par des personnes privées qui facilitent des activités.»⁶ Selon elle, l'économie collaborative est un phénomène qui évolue rapidement et sa définition est susceptible d'évoluer en conséquence.

Cette nouvelle économie serait fondée sur le partage, c'est à dire une mise en commun d'actifs de toutes sortes et de nouvelles formes d'organisation du travail. Elle se développe en remettant en cause les modèles traditionnels et prend appui sur la transformation digitale et les mécanismes dits « de pair à pair » en permettant de proposer de façon ergonomique et à moindre coût, des services dans de nombreux domaines comme le transport, l'hébergement, les services à la personne...

« Elle permet d'augmenter l'utilisation d'actifs souvent sous-employés (logement, voiture, outils...) et donne à de nombreuses personnes la possibilité de percevoir des revenus de complément.

Néanmoins, si ses retombées positives sont indéniables, l'économie collaborative présente des aspects plus contestables : précarisation du travail, concurrence déloyale vis-à-vis des acteurs

⁵ CE, Étude annuelle 2017, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation» »

⁶ Communication de la commission au parlement européen, au conseil, Bruxelles, le 2.6.2016

installés, manque à gagner fiscal pour l'État. Comme dans d'autres domaines gagnés par les outils digitaux et l'économie de plateforme, notre système juridique, construit par et pour une société de type industriel, se révèle souvent inadapté. »⁷

Si l'économie collaborative avec son vaste périmètre, repose sur des pratiques basées sur un système de confiance garanti par la notation des utilisateurs et sur des communautés qui transforment la manière de vivre et de travailler, ces dernières sont renforcées par le phénomène d'adhésion massive aux réseaux sociaux, qui poussent le consommateur à faire "communauté" et donc à mettre en commun des biens, des services, des avis, des expériences, des productions. Ce phénomène se développe notamment par la recherche constante d'un prix plus attractif ainsi que des solutions économiques face à un pouvoir d'achat en baisse.

« L'ubérisation est née sur ce terreau de fond, mais ne se résume pas au simple phénomène collaboratif. Elle se définit aujourd'hui au carrefour de trois leviers : l'économie collaborative (qui est une révolution d'usage), l'innovation numérique (maîtrise des technologies et de la bigdata) et la *gig economy*. La *gig economy* (ou l'économie à la tâche) est un phénomène émergent aux Etats-Unis (un tiers des travailleurs américains interviendraient déjà en *freelance*, et cette proportion devrait atteindre 40% en 2020). »⁸

Le monde du travail est en profonde mutation, notamment par le travail dit en Freelance qui se développe plus rapidement que les emplois salariés. En effet, en France, le travail indépendant est devenu un relais d'emploi face au chômage.

Si pour certains l'ubérisation serait partie prenante de l'économie collaborative, pour d'autres « L'économie collaborative ce n'est pas l'ubérisation. La confusion tient au fait que sous la même étiquette d'économie collaborative, on a rangé, se sont rangées, plusieurs plateformes numériques qui, si elles renouvellent la manière de produire ou d'échanger, continuent de s'inscrire dans des formes traditionnelles de capitalisme. Pour revenir à ce que ces initiatives ont de spécifique, y

⁷ BUSSON (A.), COQUIL (S.), VASSEUR (A.), « Économie collaborative : Comment encadrer et encourager le pouvoir de la « multitude » ? », 12 mars 2018

⁸ LECLERC (G.), « Ubérisation ou économie collaborative? », *BFM Business*, 26 janvier 2016

compris dans leur dimension historique de solidarité, c'est au consommateur, à l'internaute de distinguer celles qui incarnent véritablement l'idéal d'un nouveau modèle de société. »⁹

Par ailleurs, bien que les travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique sont appréhendés dans le titre IV du Code du travail, celui-ci n'offre pas de définition des plateformes.

Néanmoins, le Code de la consommation définit les opérateurs de plateforme en ligne comme « toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : 1° le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service »¹⁰.

« Les plateformes numériques, très diverses dans leur mode de fonctionnement, perturbent les schémas habituels de la relation de travail. Elles peuvent proposer une simple mise en relation de plusieurs indépendants ou bien l'organisation d'un service avec des travailleurs rémunérés pour le rendre. La place des plateformes n'est donc pas claire et c'est ce qui explique qu'elles fassent l'objet de nombreux recours devant les juridictions du travail. Uber, Deliveroo, LeCab, Take Eat Easy, elles sont nombreuses à devoir justifier de la nature de la relation qui les unit aux autoentrepreneurs. »¹¹

Le Conseil national du numérique définit une plateforme par sa "fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux »¹².

Entre le vendeur et l'acheteur, seule la plateforme fait office d'intermédiaire, ainsi son chiffre d'affaires est généré par des commissions levées sur les échanges entre utilisateurs. Ces plateformes

⁹ TERRASSE (P.), Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative, Février 2016

¹⁰ Article L111-7 du Code de la consommation

¹¹ PEVRONNET (M.), « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Rev. trav.*, 2019, p 36

¹² CNNum, Rapport « Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique », 2015

n'interviennent donc nullement dans l'objet de la transaction. A titre d'exemple, la plateforme Uber ne possède aucune voiture et Airbnb ne possède aucun logement. ¹³

Toutefois, il est nécessaire de distinguer les différentes formes d'organisation du travail proposées par les plateformes afin de saisir l'impact que celles-ci peuvent porter sur les conditions de travail. En effet, une première division s'opère selon que les services sont fournis en ligne ou au contraire nécessitent une réalisation physique et localisée comme par exemple pour la livraison à vélo que proposent Deliveroo ou encore UberEat.

Cependant une seconde distinction s'effectue concernant les services réalisés en ligne. Il existe trois grands modèles d'organisation comme par exemple le travail en ligne sur les plateformes de micro-tâches comme Amazon qui nécessite une division du travail. Il existe également les plateformes de travail en ligne sur appel à projet dont l'objectif est de permettre au client de choisir la meilleure proposition développée par différents travailleurs en ligne ou encore les plateformes dites de Freelance où les travailleurs sont ici sélectionnés en fonction de leurs compétences avec une rémunération négociée individuellement.

« Les plateformes de services comme Uber ou Deliveroo, les plus connues du grand public, sont à l'origine des principales controverses. Le terme « uberisation » est devenu un raccourci pour désigner le pouvoir de « disruption » des plateformes. »¹⁴

De plus, force est de constater que les plateformes de travail à la demande ne sont pas un phénomène nouveau. « Cette organisation du travail préexiste même le modèle du salariat, avec les agences d'intérim, l'univers des "petites annonces", les bureaux de placement, etc. Toutefois, le facteur numérique des plateformes est venu bouleverser le travail tel que nous le connaissions. La généralisation d'Internet, du très haut débit et des *smartphones* a changé la donne. Les plateformes digitales prennent une place centrale en jouant le rôle d'intermédiaire dans l'offre et la demande de biens et de services. »¹⁵

¹³ LECHIEN (R.), TINEL (L.), *Uberisation : définition, impacts et perspectives*, Mémoire, Université catholique de Louvain, 2016

¹⁴ Agence National pour l'amélioration des conditions de travail, « Quelles conditions de travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », Septembre 2018

¹⁵ Rapport Montaigne, Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi, avril 2019

Le travail ainsi que l'économie n'ont cessé de se réorganiser depuis les deux dernières révolutions industrielles, notamment grâce au développement notoire des technologies avec pour conséquences des bouleversements sans précédents sur le marché du travail. En effet, les enjeux scientifiques et les différentes techniques innovantes d'une époque comme l'électricité, la métallurgie ou encore l'automobile, ont construit un rapport direct et dépendant autour de l'organisation du travail.

De nos jours, de nouveaux acteurs sont apparus, surnommés les « GAFAs » (Google, Amazon, Facebook, Apple). C'est par l'avènement d'Internet, des réseaux sociaux et du mobile qu'ils sont devenus incontournables sur le marché du numérique avec une notoriété planétaire. Néanmoins, « Plus récemment, nous avons eu à faire face à l'émergence violente de nouveaux troubles numériques, instigateurs d'innovation de rupture dans les usages et dont les effets dévastateurs sur l'économie traditionnelle se caractérise par un phénomène que l'on qualifie désormais par l'expression « uberisation ». »¹⁶

Ce phénomène d'ubérisation entre en concurrence frontale avec les pratiques du commerce classique. Par exemple, dans le domaine des taxis, Uber a bouleversé la profession en proposant un service moins cher et plus pratique ce qui fait l'objet de contestations et de conflits face à un détournement de leur monopole.

Il en va de même pour le secteur des librairies, notamment avec la société Amazon qui permet aux auteurs de publier leur oeuvre de façon électronique et en intégrant les moyens logistiques, ou encore au niveau des métiers juridiques avec le site WeClaim qui propose des services juridiques en ligne par le biais d'algorithmes de génération documentaire.

Si dans un premier temps, l'absence de régulation avait permis la coexistence de travailleurs professionnels et non professionnels au sein de mêmes plateformes dans certains domaines réglementés comme celui des transports, celle-ci a contribué à brouiller les frontières.

« Face aux réactions du législateur, les plateformes comme Uber, UberPop et Heetch ont néanmoins été sommées de mettre fin à ce qui était considéré en France, comme dans la plupart des pays

¹⁶ TEBOUL (B.), « L'Uberisation, l'automatisation... Le travail, les emplois de la seconde vague du numérique. », Big Data et Emploi: Séminaire en Economie, 2016

européens (Italie, Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Espagne, Danemark), comme un exercice illégal de la profession de chauffeur professionnel. »¹⁷

En effet, l'ubérisation est souvent considérée comme une concurrence déloyale qui souligne la déstabilisation du modèle économique classique de certaines professions, soumises à des règles strictes mais également la mutation profonde de l'activité, l'individualisation du travail et l'inadaptation de la législation du travail.

Récemment, 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. Effectivement, la Cour de cassation a jugé en novembre 2018, non sans susciter le débat, que les livreurs à vélo étaient salariés de la plateforme Take Eat easy. Par la suite, la Cour d'appel de Paris a eu l'occasion également d'affirmer que le lien qui unissait un ancien chauffeur à la plateforme de réservation en ligne Uber est bien un contrat de travail.

La question de savoir qui se trouve dans une relation de travail – et quels sont les droits et la protection qu'implique ce statut – est devenue particulièrement problématique au cours des dernières décennies en raison des changements importants dans l'organisation du travail et des nouveaux efforts dans le domaine législatif pour faire face à ces changements. L'émergence de l'économie numérique accélère d'une certaine manière la dégradation de la relation d'emploi conventionnel. « Une autre conséquence de ce processus est que l'employeur devient «indirect/invisible» ou «disparaît» complètement, ainsi que toute attribution claire des responsabilités. »¹⁸

Dans quelle mesure le phénomène d'ubérisation bouleverse la relation traditionnelle de travail ? Autrement dit, l'économie des plateformes est-elle de nature à bouleverser les solides appuis du droit du travail ?

L'ubérisation est un phénomène mondial qui perturbe non seulement la relation de travail via les difficultés liées à la qualification de celle-ci (Partie 1), mais également le travailleur par le biais des protections qu'elle accorde à ces derniers (Partie 2).

¹⁷ Rapport Montaigne, Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi, avril 2019

¹⁸ Rapport de l'OIT « L'avenir du travail que nous voulons: un dialogue global »

Partie 1 : L'ubérisation, un phénomène déstabilisant pour la relation de travail

L'insertion dans le Code du travail de dispositions relatives aux travailleurs plateformes bouleverse l'appréhension traditionnelle des travailleurs non subordonnés, ou tout du moins ceux pour lesquels le lien juridique de subordination était difficilement caractérisable (Chapitre 1). Ainsi l'ubérisation transforme profondément la relation de travail, autant dans sa qualification que dans sa formation et exécution ou encore sa rupture (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Une rupture dans l'appréhension traditionnelle des travailleurs non subordonnés

Alors que deux techniques juridiques étaient jusqu'ici privilégiées - celle de l'assimilation ou de la qualification légale de contrat de travail, il est de plus en plus difficile, dans la plupart des pays, d'établir s'il existe ou non une relation de travail (Section 1). En particulier lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, ou lorsqu'il y a tentative de déguiser la relation de travail, ou encore lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites. (Section 2)

Section 1 : Une détermination délicate de l'existence d'une relation de travail

La qualification de la relation de travail. Celle-ci établit un lien juridique entre une personne appelée le «salarié» ou le «travailleur» et une autre personne appelée l'«employeur». En effet le contrat de travail, qui encadre cette relation, est donc la convention par laquelle le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'un employeur sous la subordination duquel il se place moyennant rémunération.

Cette relation de travail est encadrée dans de nombreux pays par la législation du travail via des dispositions qui spécifient les différentes catégories de personnes concernées. Néanmoins, toutes les législations nationales du travail n'ont pas la même portée malgré certaines similitudes.

Alors que certaines dispositions vont déterminer le contrat de travail comme contrat spécifique, en précisant sa définition, les différentes parties et leurs obligations respectives, d'autres vont chercher

à faciliter la reconnaissance de l'existence d'une relation de travail en prévoyant des mécanismes administratifs et judiciaires permettant de veiller au respect de la loi et d'en assurer l'application.

A titre d'exemple, dans les pays de common law, les juges fondent leurs décisions sur certains critères élaborés par la jurisprudence, comme les critères du contrôle, de l'intégration, de la réalité économique c'est à dire qui supporte le risque financier ou encore de la réciprocité des obligations. Dans tous les systèmes, le juge doit en principe statuer en considération des faits, indépendamment de la façon dont les parties conçoivent ou décrivent leur relation contractuelle.

Selon un rapport sur le champ de la relation de travail par la Conférence internationale du Travail en 2003, l'Allemagne semblerait ne pas donner de définition générale du contrat de travail ce qui serait cause d'incertitudes juridiques, néanmoins la jurisprudence s'efforcerait de mettre au point une définition précise fondée sur la dépendance mais sans critères définis, selon les faits de l'espèce.

Si aux Etats-Unis, la définition du salarié varie d'une législation à l'autre, mais pas de façon substantielle, en Inde, il existe une définition de la relation de travail qui s'avère être ni complète ni précise. En Italie, les indicateurs utilisés ne sont pas toujours suffisants pour permettre de trancher dans les cas qui se situent à la frontière entre dépendance et indépendance.

Toutefois, afin de limiter l'expansion de la portée des relations de travail, les juges ont adopté une approche étroite et rigoureuse en considérant le pouvoir hiérarchique comme présent seulement si le travailleur était soumis au contrôle au niveau de la direction, de l'organisation mais également au niveau disciplinaire par son employeur qui émettait des ordres précis et surveillait assidûment l'activité.

Néanmoins, cette approche a du être assouplie dans de nombreux pays car celle-ci pouvait écarter toute une série d'activités professionnelles du champ des relations de travail, ainsi que la protection juridique assortie. En effet, désormais les juges décident généralement que la relation de travail est présente lorsque le travailleur exerce ses activités de façon continue loyale et avec diligence, en suivant les directives générales émises conformément aux programmes et aux objectifs de l'entreprise en question.¹⁹

Ainsi, l'essence de la relation de travail se trouve dans le pouvoir hiérarchique des employeurs sur les travailleurs. Ce pouvoir hiérarchique se compose de trois éléments interdépendants, le pouvoir

¹⁹ Résumé Exécutif: La relation de travail: une étude comparative, 31 janvier 2011, 978-92-2-123302-2

de direction, le pouvoir de contrôle et le pouvoir disciplinaire. « La présence du pouvoir hiérarchique dans une relation de travail, établie par le droit ou la jurisprudence, est l'élément qui différencie le travail dépendant du travail indépendant, et est la porte d'accès à toute une série de réglementations destinées à protéger les travailleurs dans les différentes juridictions. »²⁰

Par ailleurs, la Cour de justice a défini la notion de travailleur dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et précise la notion de relation de travail en déclarant que « Est à considérer comme travailleur toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération. »²¹

« Il appartient donc au juge de qualifier la relation de travail en faisant preuve de « réalisme », en faisant « toujours prévaloir la réalité des rapports établis entre les intéressés dans l'exécution de leur contrat, les « conditions de fait » [...] parce que ce qui a été délibérément fait ou supporté (jusqu'à ce que les choses se gâtent) est bien le plus pertinent révélateur de ce qui a été voulu »²²

L'action de l'OIT prend forme notamment par l'adoption d'instruments par la Conférence internationale du Travail, comme une convention ou une recommandation, mais également par une coopération et une assistance technique ainsi que des lignes directrices relatives au développement de politiques nationales appropriées ou encore la collecte et l'échange d'informations relatives aux changements dans la relation de travail.

En effet, la Conférence internationale du Travail avait prévu notamment en 1997, en 1998 et également en 2003 la relation de travail à son ordre du jour. Elle fut également analysée au sein d'une Réunion d'Experts en 2000. La Recommandation n°198 sur la relation de travail, adoptée par la Conférence en 2006, reflète les conclusions du travail de recherche préparatoire sur l'action normative entreprise par la Conférence.²³

²⁰ *Ibid*

²¹ CJUE, 26 février 1992, M. J. E. Bernini contre Minister van Onderwijs en Wetenschappen, Affaire C-3/90.

²² COURCOL-BOUCHARD (C.), « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *Rev. Trav.*, 2018, p 812

²³ Guide annoté sur la recommandation n°198

Au niveau national, comme au niveau international, les contentieux relatifs aux champs de la relation de travail soulèvent de nombreuses questions. Les mesures prises dans chacun de ces niveaux doivent être complémentaires et solidaires pour une meilleure efficacité. En effet, afin d'adopter ou d'adapter des politiques et des mesures propres pour des solutions plus efficaces et cohérentes face aux problèmes qui se posent au niveau national, l'action internationale constitue une aide essentielle.

« Les experts sont tombés d'accord sur le fait que les pays devraient adopter ou poursuivre une politique nationale aux termes de laquelle ils devraient réviser, à des intervalles appropriés et, si nécessaire, clarifier et adapter le champ d'application de la relation de travail dans la législation des pays en prenant en considération les réalités de l'emploi. Cette révision devrait être menée en toute transparence avec la participation des partenaires sociaux. »²⁴

« L'OIT a plaidé pour que la détermination d'une relation de travail soit guidée par des indices relatifs aux conditions d'exécution de la prestation de travail, et non sur le seul formalisme contractuel »²⁵

Ainsi, « l'OIT peut jouer un rôle central en aidant les pays à formuler des politiques visant à assurer que les lois régissant la relation de travail s'étendent aux travailleurs qui ont besoin de protection. Selon eux, l'action de l'OIT devrait porter sur la collecte et l'échange d'informations, la coopération technique et la fourniture de conseils aux pays Membres et l'adoption d'instruments. »²⁶

« L'incapacité à adapter le droit du travail pourrait se traduire par la perpétuation de règles qui sont au mieux inappropriées aux nouvelles réalités du monde contemporain du travail, et au pire calamiteuses. Voilà pourquoi la discussion sur l'avenir de la relation de travail et de son cadre juridique acquiert de plus en plus d'importance aux niveaux national et international, et pourquoi l'OIT est à l'avant-garde de ces débats. »²⁷

²⁴ Rapport de la Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection, 279^e session du Conseil d'administration, Genève, nov. 2000, paragr. 107.

²⁵ MATTHIEU (V.), « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *Rev. trav.*, 2018, p 515

²⁶ Le champ de la relation de travail, Rapport 91, 23 avril 2003, 9222128796

²⁷ Résumé Exécutif: La relation de travail: une étude comparative, 31 janvier 2011, 978-92-2-123302-2

En outre, la recommandation n°198 a pour optique le respect et la prise de mesures nécessaires à l'application de la législation relative à la relation de travail au regard des divers aspects traités au sein de la recommandation par le biais des autorités compétentes.

Ainsi les mécanismes et procédures prévues pour déterminer l'existence d'une relation de travail et préciser le statut des personnes concernées dans le contrat sont globalement incomplets pour prévenir la violation de la législation du travail et garantir les droits des travailleurs selon les recherches engagées par le BIT.

Pour agir et régler le plus efficacement possible les questions relatives au champ d'application de la relation de travail, la recommandation préconise le recueillement de statistiques, d'études afin d'examiner périodiquement les changements affectant la structure et les typologies de travail au niveau national et au niveau des différents secteurs d'activité. Les résultats de ces études doivent prendre en considération tous les aspects de la diversité des travailleurs.

La recommandation précise également que « Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés. »²⁸

Depuis plus d'un siècle, la question du champ d'application du droit social est une question qui ne cesse d'être d'actualité et particulièrement ces derniers temps. « Elle est importante : être ou ne pas être salarié conduit à l'application, ou à l'exclusion, des règles (protectrices) sur le temps de travail, la rémunération minimale, la santé et sécurité, le licenciement, les indemnités journalières de sécurité sociale, etc. Rien de théorique ici. Au contraire. »²⁹

L'importance de la question est fondamentale, notamment dans la mesure où les prestations de chômage, d'invalidité et de maladie où les différentes manières dont les impôts et les cotisations de

²⁸ Recommandation concernant la relation de travail, 2006 Adoption: Genève, 95ème session CIT

²⁹ « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail - Cour de cassation, soc. 28 novembre 2018 », *AJ contrat*, 2019, p46

sécurité sociale sont acquittées, sont conditionnées par la qualification de la relation salariale ou non du travailleur. Elle est de surcroît importante par les sanctions qu'une qualification incorrecte d'une relation de travail emporterait sur l'employeur. La prévention quant à la fraude fiscale est également une des raisons de l'exigence d'une détermination correcte de la relation de travail.

Les enjeux de la qualification. En France, le droit du travail s'articule principalement autour d'une dichotomie entre d'une part le travail subordonné et d'autre part le travail indépendant. Cette distinction est valable dans de nombreux pays avec quelques variantes. En effet les discussions sur « le travail en sous-traitance » à la Conférence internationale du Travail en 1997 et 1998, ainsi que celles qui ont abouti à l'adoption de la convention sur les agences d'emploi privées³⁰ ou encore les études nationales effectuées par le BIT et les travaux de la Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations nécessitant une protection, prouvent cette conception. Toutefois, la relation de travail reste néanmoins le cadre principal dans lequel s'inscrit l'emploi dans de nombreux pays.

Cependant, lorsque les droits et obligations des parties en cause ne sont pas précises ou que la législation comporte des « zones grises », certaines relations de travail peuvent être ambiguës.

« La notion de "travail économiquement dépendant" couvre des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une "zone grise" entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement "indépendants", ils restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus ».³¹

Par ailleurs, la relation travail peut également être déguisée lorsque la forme et non pas la nature de la relation est délibérément présentée de manière erronée, toujours afin de refuser certains droits normalement accordés aux travailleurs dépendants. A titre d'exemple, lorsqu'un contrat est conclu pour une période déterminée ou pour l'exécution d'une tâche précise, mais que le contrat est renouvelé fréquemment avec ou sans interruption.

³⁰ Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

³¹ Livre vert de la Commission des Communautés européennes, « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle » du 22 novembre 2006

D'autre part, ces relations de travail déguisées ou encore le travail économiquement dépendant sont de nouveau mis en évidence par l'essor de «l'économie des petits boulots» ou de «l'économie à la demande», où le travail est distribué par l'intermédiaire de plateformes web ou d'applications, toutefois ces travailleurs sont quasiment tous considérés comme prestataires indépendants, alors que leur rémunération dépend du travail mis à disposition et réparti dans le cadre d'une application ou d'une plateforme internet spécifique.³²

En France, le travailleur indépendant économiquement dépendant n'est pas réellement défini car ces personnes se sont soit vues être assimilées aux travailleurs salariés ou leurs contrats ont été légalement qualifiés de contrat de travail. Effectivement, ces deux techniques permettent d'étendre le champ de protection de la législation sociale à certains travailleurs malgré la difficulté à caractériser le lien juridique de subordination. La qualification légale exonère les travailleurs d'une preuve d'un lien de subordination et leur reconnaît un statut de salarié. Cependant le mécanisme de l'assimilation va permettre aux travailleurs de réclamer l'essentiel des protections du régime aux travailleurs salariés sans pour autant être qualifié comme ces derniers.

De plus, depuis 2008,³³ est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définis exclusivement par lui même, ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. Ainsi le travail indépendant est qualifié par le travail ou par le contrat.

L'extension légale du champ du droit social est toutefois limitée, notamment pour le cas des travailleurs des plateformes numériques. Ces derniers ont eu l'occasion d'apparaître dans le code du travail avec la loi dite « El Khomri »³⁴, néanmoins le dispositif limite son intervention aux « plateforme[s] qui] détermine[nt] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe[nt] son prix » et ne repose pas sur les traditionnels mécanismes de présomption légale ou d'assimilation.

³² Travail déguisé/Travail économiquement dépendant, OIT

³³ Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

³⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

De nombreux rapports préconisent le développement d'un statut du travail para-subordonné, à savoir la création d'un troisième régime d'exercice du travail, entre salarié et travail indépendant, qui est la *summa divisio* traditionnelle du travail pour autrui.³⁵

« L'intervention du législateur par la création d'un régime ad hoc n'est ainsi pas neutre et semble marquer le dépassement du cadre juridique existant du droit social pour régler une forme nouvelle d'organisation du travail. Mais s'agit-il précisément d'une organisation nouvelle ? Loin d'émerger du néant, les services de mise en relation des personnes par voie électronique aboutissant à une relation de travail s'inscrivent dans un contexte qui est peut-être davantage celui des mutations de l'emploi que des mutations technologiques. »³⁶

En France, le législateur a conçu des régimes hétérogènes qui fusionnent le salariat à l'activité indépendante. Néanmoins, si le travailleur renonce en contrepartie à la qualification de salarié, le Code du travail accorde alors aux gérants non-salariés divers droits sociaux notamment en termes de durée du travail, de repos ou encore de congés mais également en santé et sécurité au travail.

Bien que ces régimes permettent d'une certaine manière d'accorder des droits aux travailleurs, ceux-ci écartent cependant les travailleurs concernés du statut de salarié nonobstant le fait qu'il s'agissent le plus souvent d'activités soumises à un pouvoir de direction, ou bien que « le travailleur se retrouve souvent dans la position d'un simple exécutant au sein d'une activité organisée et que ce processus consiste donc à reporter une partie des risques de l'entreprise vers le travailleur et à éviter à celui qui bénéficie du travail d'autrui et le mobilise à son profit d'assumer les risques attachés à sa direction. »³⁷

« Dans la mesure où l'économie collaborative offre de nouvelles possibilités d'emploi générant des recettes en plus de celles générées par les relations de travail linéaires traditionnelles, la difficulté est alors que ces formes de travail plus souples peuvent ne pas être aussi régulières ou stables que les relations de travail traditionnelles, ce qui crée une incertitude quant aux droits applicables et au niveau de protection sociale. Les limites entre les travailleurs indépendants et les salariés sont de

³⁵ MEDA (D.), *L'avenir du travail : sens et valeur du travail en Europe*, Document de recherche de l'OIT n°18, 2016

³⁶ LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167

³⁷ MEDA (D.), *L'avenir du travail : sens et valeur du travail en Europe*, Document de recherche de l'OIT n°18, 2016

plus en plus floues et on constate une augmentation du travail temporaire et à temps partiel, ainsi que du cumul d'emplois. »³⁸

« La qualification de la relation de travail est en effet déterminante pour dessiner leur statut social et définir la substance de leurs droits sociaux, qu'il s'agisse des garanties issues du droit du travail ou de celles procurées par la Sécurité sociale, la loi « Travail » du 8 août 2016 ne leur donnant pour l'heure que des bribes de droits. Par contre-coup, la question est bien sûr aussi cruciale pour les plateformes numériques qui ne peuvent s'affranchir de la législation sociale d'ordre public si le contrat de travail est caractérisé. »³⁹

Concernant l'économie collaborative et les orientations nécessaires pour distinguer les travailleurs indépendant et les salariés de manière traditionnelle, il convient d'évaluer au cas par cas l'existence de la relation de travail, en tenant compte des faits caractérisant la relation entre la plate-forme et le prestataire de service sous-jacent ainsi que l'exécution des tâches correspondantes, mais également en examinant de manière cumulée notamment les trois critères essentiels suivants : l'existence d'un lien de subordination ; la nature du travail ; la présence d'une rémunération.⁴⁰

En outre, « l'économie de plate-forme a beaucoup attiré l'attention des médias, et ce en raison de la controverse qui a entouré le cadre juridique dans lequel les personnes engagées dans cette relation d'emploi s'acquittent de leurs tâches. Pour l'essentiel, les plates-formes classent leurs travailleurs dans la catégorie «prestataire indépendant» ou travailleur indépendant, cela signifiant que parfois ces travailleurs n'entrent pas dans le champ d'application des prescriptions légales régissant la relation d'emploi. »⁴¹

« C'est également sur le plan constitutionnel, et notamment au regard du Préambule de la Constitution de 1946, que l'exclusion des travailleurs des plateformes du bénéfice de certains droits sociaux donnera sans doute aux juges de nouvelles occasions de se pencher sur la qualification de la relation de travail entre les plateformes et leurs « partenaires ». »

³⁸ CASTETS-RENARD (C.), « commerce électronique », octobre 2018

³⁹ BADEL M, « Travailleurs indépendants * Salariés * Contrat de travail * Subordination juridique * Plateformes numériques », *RDSS*, 2019, p 170

⁴⁰ CASTETS-RENARD (C.), « commerce électronique », Octobre 2018

⁴¹ Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail

Avec l'élargissement d'une zone grise entre le travail dépendant et le travail indépendant, il est de plus en plus difficile de déterminer s'il existe ou non une relation de travail. Dans d'autres situations, certains tentent de déguiser la relation de travail ou d'exploiter les incohérences et les failles du système juridique ou de son interprétation et de son application. Si l'existence d'un lien de subordination constitue le marqueur essentiel du contrat de travail, la Cour de cassation a eu l'occasion d'affirmer qu'une plateforme de livraison disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard d'un coursier, mais aussi de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination. En conséquence de quoi, une requalification du contrat a été opérée (Section 2).

Section 2 : Une caractérisation du lien de subordination nécessaire

La notion de subordination juridique. « L'idée d'une subordination juridique est une idée doctrinale tardive, qui date de la fin du XIX^{ème} siècle. Elle fut d'abord pensée comme le moyen d'assurer l'autorité patronale sur des ouvriers réputés indisciplinés. Elle n'emporta guère la conviction dans un premier temps. Le pouvoir juridique était perçu comme une prérogative de puissance publique. L'accorder aux employeurs avait quelque chose de choquant. La définition du contrat de travail par le projet de Code du travail de 1898 n'y fait aucunement référence. »⁴²

En effet, le législateur n'a pas donné de définition, c'est donc dans un arrêt du 22 juillet 1954, que la Cour de cassation a défini le contrat de travail. De manière générale, il se compose de trois notions, un travail, un salaire et surtout la subordination.

La qualification donnée par les parties à leurs contrats ne lie pas le juge, puisque la volonté des parties est impuissante à soustraire l'individu à son statut social. Le lien de subordination est un élément essentiel du contrat de travail, qui sera apprécié par le juge nonobstant la qualification donnée par les parties⁴³. En effet, la Cour de cassation précise que « l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont

⁴² DOCKES (E.), « notion de contrat de travail, *Droit social*, 2011, p546

⁴³ Cass. (Ass. pl.), 4 mars 1983, pourvoi n° 81-15.290 81-11.647

donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs »⁴⁴

La Haute juridiction a également eu l'occasion⁴⁵ d'affirmer que compte tenu des prestations de travail des participants à une émission de télé-réalité nommée "L'Île de la tentation", un contrat de travail liait les participants à la société de production. Après avoir analysé les conditions de tournage, les juges du fond ont pu relever l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination.

« L'apport de cet arrêt réside dans la confirmation que le lien de subordination constitue le "critère décisif" du contrat de travail et que dès lors qu'elle est exécutée, non pas à titre d'activité privée mais dans un lien de subordination, pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un bien ayant une valeur économique, l'activité, quelle qu'elle soit, peu importante qu'elle soit ludique ou exempte de pénibilité, est une prestation de travail soumise au droit du travail. »⁴⁶

La subordination entraînant la qualification de contrat de travail peut être établie de deux manières, notamment par l'existence d'un lien de droit, c'est à dire la subordination juridique mais elle peut également dépendre d'un état de fait, autrement dit de conditions d'accomplissement de la tâche ou bien de conditions dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Effectivement, en France la notion de subordination connaît deux conceptions qui traditionnellement s'opposent. Il s'agit de la subordination juridique et de la subordination économique.

La première implique l'idée d'un pouvoir de direction et de contrôle exercé par l'employeur sur le travailleur dans l'exécution de sa prestation. Ainsi lorsque cette subordination juridique est constatée, le contrat de travail ne peut être contesté, malgré la condition sociale et économique du salarié.

⁴⁴ Cass. (Ch. soc.), 17 avril 1991, pourvoi n° 88-40.121

⁴⁵ Cass. (Ch. soc.), 3 juin 2009, pourvoi n° 08-40981

⁴⁶ Cour de cassation, Communiqué relatif à l'arrêt n° 1159 du 3 juin 2009 de la Chambre sociale

A contrario, la deuxième conception s'attache davantage à cette dernière qu'à l'autorité que peut exercer sur lui le cocontractant. La dépendance économique est donc établie lorsque le travailleur en tire son unique moyen d'existence et que le commanditaire de la prestation de travail utilise entièrement et régulièrement l'activité de celui qui la fournit.

En dépit de l'inclinaison du législateur pour la dépendance économique, un célèbre arrêt dit « Bardou » tranche le 6 juillet 1931 en faveur de la notion de subordination juridique qui depuis lors, est le critère distinctif de la qualité de salarié. « C'est seulement à partir de cet arrêt Bardou que le contrat de travail a été compris comme créateur « d'un lien juridique de subordination ». Depuis l'idée s'est non seulement maintenue, mais elle s'est renforcée »⁴⁷.

Le lien de subordination doit alors être un lien juridique et ne doit pas consister seulement en une dépendance économique. Le salariat est par conséquent, créateur d'un lien juridique de subordination, d'un pouvoir de droit de l'employeur sur le salarié.

La Cour de cassation, affirme « la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties » et « la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie ».⁴⁸

« Cependant, le rejet de la dépendance économique ne permettait pas un déploiement satisfaisant des protections du droit du travail, laissant certains travailleurs vulnérables en dehors de son champ. Les juges ont alors élaboré une conception très extensive de l'état de subordination du travailleur, laissant une grande part au service organisé – c'est-à-dire un cadre de travail prédéterminé et organisé par et dans l'intérêt de l'employeur ».⁴⁹

Toutefois, dans les années 80, certains juges retiendront la notion de service organisé sans que la subordination quant aux conditions de travail soit réellement établie. De ce fait, la Cour de cassation, dans un arrêt de principe rendu le 13 novembre 1996⁵⁰ dit Société générale va mettre un terme à cette dérive en précisant la définition de la subordination.

⁴⁷ DOCKES (E.), « Notion de contrat de travail », *Revue de droit du travail*, 2011, p. 546

⁴⁸ Cass. (Ch. civ.), 6 juillet 1931

⁴⁹ Rapport remis à l'OIT, « Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants », Décembre 2017

⁵⁰ Cass. (Ch. soc.), 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13.187

Elle affirme 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 ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. » Elle indique alors que le travail dans un service organisé n'est qu'un indice du lien de subordination.

Par une démarche pragmatique, les juges examinent au cas par cas la subordination juridique. Ces derniers vont rechercher les indices tirés du comportement des parties, des conditions d'exécution du travail, ou encore des indices attachés à la rémunération ou au cumul d'emploi.

Par ailleurs, la loi dite « Madelin »⁵¹ en 1994 a posé pour la première fois une présomption simple de non salariat et les débats qui ont suivi annonçaient déjà une péremption de la distinction entre travail salarié et travail indépendant⁵². Malgré sa suppression en 2000⁵³, celle-ci fût rétablie par la loi du 1er août 2003⁵⁴. Ainsi l'article L8221-6 prévoit que sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, les personnes physiques immatriculées ou inscrites dans certains registres.

« Cette présomption, s'appliquant dès lors que le travailleur est immatriculé en qualité d'indépendant, ce qui, pour les micro-entrepreneurs, est aussi facile que rapide, offre un cadre légal plutôt confortable aux plateformes. »⁵⁵

Cette loi a également prévu que la charge de la preuve, concernant le lien de subordination permanente avec le donneur d'ordre, repose sur le travailleur, celle-ci est donc appréciée par le juge. « C'est le critère classique de l'obéissance hiérarchique et de la détermination unilatérale des conditions de travail par le chef d'entreprise qui permet de rétablir le salariat.

⁵¹ Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle

⁵² LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167

⁵³ Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

⁵⁴ Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 pour l'initiative économique

⁵⁵ LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167

De surcroît, depuis 2008,⁵⁶ est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même, ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. Ainsi le travail indépendant est qualifié par le travail ou par le contrat.

En outre, le législateur est intervenu afin d'étendre la qualification du salariat, notamment pour les travailleurs à domicile⁵⁷, les journalistes professionnels⁵⁸, les représentants de commerce⁵⁹ ou encore les artistes du spectacle et les mannequins.⁶⁰ Néanmoins, lorsqu'un litige relatif à la détermination de la relation de travail survient et que celle-ci ne bénéficie pas d'une présomption de salariat, il revient au juge d'apprécier la situation et de confirmer si le travailleur est juridiquement subordonné ou non grâce à la méthode du faisceau d'indices.

Afin d'évaluer la présence d'un lien de subordination, le juge va apprécier les comportements des parties mais également les conditions d'exécution du travail, c'est à dire le lieu et les horaires du travail, la fourniture du matériel et des matières premières ainsi que la fourniture d'une prestation personnelle.

Le juge peut se poser différentes questions pour considérer la subordination. A titre d'exemple, le travailleur reçoit-il des ordres et sont-ils contrôlés dans leur mise en oeuvre ? Est-ce que le travailleur est intégré dans un service organisé ? Est-il soumis à des horaires dans un lieu précis de travail, avec un matériel fourni par l'entreprise ? Le travailleur peut-il, lorsqu'il le souhaite prendre des congés ? La méthode du faisceau d'indices permet nonobstant la mauvaise qualification du contrat, de déceler et prévenir les fraudes en s'attachant à la réalité concrète et quotidienne.

Le contrat d'adhésion qui lie les parties désigne d'une certaine manière les prérogatives de la plateforme et du coursier concernant l'organisation du travail et c'est cette analyse qui a majoritairement été retenue contrairement à l'identification classique du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction qui limite les possibilités de requalification.

⁵⁶ Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

⁵⁷ Article L7412-1 du Code du travail

⁵⁸ Article L7112-1 du Code du travail

⁵⁹ Article L7313-1 du Code du travail

⁶⁰ Article L7121-3 du Code du travail

« Un tel raisonnement, qui semblait en faire soit trop - en allant au-delà d'une simple recherche du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction - soit pas assez - en excluant toute analyse relative à l'utilisation plus globale de la force de travail par les plateformes, a pu interroger, notamment sur l'opportunité de s'en tenir au critère de subordination dans son appréciation la plus classique, là où les notions de dépendance économique, de service organisé, ou d'intégration économique, semblaient se parer d'une nouvelle occasion de fonder des protections. »⁶¹

La reconnaissance d'un lien de subordination pour un travailleur plateforme. Il est à noter que la chambre sociale de la Cour de cassation a statué pour la première fois récemment⁶² sur la qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique. En l'espèce, une société dénommée *Take Est 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 plateforme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant.

Un auto-entrepreneur a par la suite saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat de prestation de services en un contrat de travail. Le conseil de prud'hommes, puis la cour d'appel s'étaient déclarés incompétents pour connaître de cette demande. La liquidation judiciaire de la société *Take it easy* avait été prononcée entre temps et le liquidateur avait refusé d'inscrire au passif de la liquidation les demandes du coursier en paiement des courses effectuées.

En l'absence de loi indiquant qu'ils sont assimilés aux salariés, il faut se livrer à l'enquête habituelle. En effet, si par la loi dite « el khomri »⁶³ du 8 août 2016, le législateur a prévu une responsabilité sociétale des plate-formes numériques en insérant les articles L.7341-1 à L.7341-6 dans le code du travail prévoyant des garanties minimales pour protéger cette nouvelle catégorie des travailleurs, il ne s'est toutefois pas prononcé sur leur statut juridique et n'a pas édicté de présomption de non-salariat.⁶⁴

⁶¹ LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167

⁶² Cass. (Ch. Soc), 28 novembre 2018, n° de pourvoi : 17-20079

⁶³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

⁶⁴ Cour de cassation, Note explicative relative à l'arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018 pourvoi n°17-20079

La Cour de cassation a ainsi affirmé que la société disposait d'un pouvoir de sanction via un système de bonus - malus, et que ces indices étaient de nature à caractériser l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation par le travailleur, caractérisant un lien de subordination et justifiant une requalification de la relation de travail en contrat de travail.

Effectivement, la Haute juridiction rappelle dans un premier temps certains principes constants, notamment le fait que le juge ne soit pas lié par la qualification du contrat donné par les parties, mais que ce dernier apprécie les conditions de faits dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Par la suite, elle évoque également la définition de la subordination introduite par l'arrêt Société Générale.

Dans un second temps elle va reconnaître l'existence d'un pouvoir de contrôle de la plateforme car 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.

Elle va de surcroît considérer que la société *Take Eat Easy* disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier par le biais d'un système de bonus malus. Ainsi, selon la Cour de cassation, de ces différents éléments, il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination.

Contrairement à l'affaire de l'île de la tentation, dans laquelle la nature de la prestation de travail était remise en cause, dans ce cas présent, il s'agissait de la liberté accordée aux travailleurs qui était source de questionnements.

Néanmoins, « Qu'il s'agisse de la forme contractuelle adoptée par les parties ou des conditions d'exécution de la prestation convenue, la liberté n'exclut pas la possibilité d'un état de subordination dès lors qu'un faisceau d'indices le laisse supposer. L'existence d'un pouvoir de contrôle de l'activité du salarié et de sanction permet de démontrer un tel état. »⁶⁵

⁶⁵ PEYRONNET (M.), « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Rev. Trav.*, 2019, p36

En l'occurrence, après avoir relevé l'existence d'un système de bonus et de malus évaluateur, la Cour d'appel avait toutefois rejeté la demande de requalification du contrat aux motifs que le coursier n'était lié à la plate-forme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence et qu'il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler.

Ce raisonnement a été censuré par la Cour de cassation, car d'une part, « l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier, et, d'autre part, que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation du livreur caractérisant un lien de subordination, les juges du fond ne pouvaient écarter la qualification de contrat de travail. »⁶⁶

En outre, il est intéressant de relever que « D'autres indices comme la présence d'un « service organisé » ou d'une « dépendance économique » n'ont pas été mobilisés en l'espèce pour obtenir la qualification de contrat de travail. La Cour de cassation ne serait pas dans son rôle si elle recherchait elle-même les éléments pouvant démontrer l'existence d'un service organisé ou d'une dépendance économique. Elle aurait pu néanmoins, si elle l'avait jugé nécessaire pour opérer la requalification, inviter les juges d'appel à mener cette recherche et donc modifier leur motivation. Il n'en est rien, ce qui semble indiquer que la Cour se satisfait de la seule caractérisation d'un pouvoir de contrôle et de sanction. »⁶⁷

En parallèle, il convient de relever que cette décision tranche dans un sens où le législateur n'était pas allé car si la loi dite « travail » avait défini ces travailleurs comme indépendants, celle-ci avait exclu l'existence d'un lien de subordination malgré la possible existence d'une charte de la plateforme déterminant les conditions et modalités de sa responsabilité sociale, et définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation.

⁶⁶ Cour de cassation, Note explicative relative à l'arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018 pourvoi n°17-20079

⁶⁷ PEYRONNET (M.), « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Rev. Trav.*, 2019, p36

En effet, un « point mérite d'être évoqué s'agissant des plateformes : même si le législateur a pour l'instant renoncé à intervenir dans le débat sur l'éventuelle qualité de salarié du travailleur, il a néanmoins mis en place une responsabilité sociale des plateformes. Selon l'article L. 7342-1 du code du travail, « lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale ». Celle-ci se traduit par un droit d'accès à la formation professionnelle (C. trav., art. L. 7342-3) et par la reconnaissance du droit de grève (C. trav., art. L. 7342-5). »⁶⁸

Pour Jean-Emmanuel Ray cette décision signe « l'arrêt de mort d'un modèle économique reposant sur le contournement du droit du travail, les tâcherons 3.0 et le dumping social »⁶⁹.

« La question aujourd'hui est de savoir si toutes les plateformes vont connaître le même sort. Beaucoup de plateformes, telle Uber, se défendent en argumentant du fait qu'elles utilisent la géolocalisation mais n'ont pas de système de sanctions. Les enjeux financiers sont énormes : paiement du salaire minimum et des heures supplémentaires sur trois ans, régularisation des congés payés, requalification de la rupture du contrat en licenciement avec paiement des indemnités de préavis, des indemnités de licenciement et des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, risque de condamnation pénale pour dissimulation d'emploi salarié, actions de l'Urssaf et de l'Assédic pour les cotisations non perçues... »⁷⁰

Ainsi, pour que la caractérisation d'un lien de subordination soit établie, l'auto entrepreneur doit agir sous la direction de la plate-forme collaborative, celle-ci déterminant le choix de l'activité, la rémunération et les conditions de travail.

Dès lors, cela implique que le prestataire du service, selon la relation contractuelle qui le lie à la plateforme, ne soit pas libre de choisir quels services celui-ci doit fournir ou encore sous quelle forme. « Il est à noter que si la plate-forme collaborative se contente de traiter le paiement effectué par un utilisateur et le transmet au prestataire du service sous-jacent, cela ne signifie pas pour autant qu'elle détermine la rémunération. L'existence d'un lien de subordination ne dépend pas

⁶⁸ BOSSU (B.), « Quel contrat de travail au XXI^e siècle ? », *Droit social*, 2018, p 232

⁶⁹ JACQUE P, « Uber, Delivroo ... cet arrêt qui menace les plates-formes numériques », *Le Monde*, 1er Décembre 2018

⁷⁰ MINET-LETALLE (C.), « À la une - Plateforme numérique - Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », *JT*, 2019, n°215, p.12

nécessairement de l'exercice effectif d'activités de gestion ou de surveillance de manière continue. »⁷¹

En outre, il convient d'analyser comment le travail sur plateforme se distingue d'un travail salarié lors des étapes clés de la relation de travail, c'est à dire pendant la formation et l'exécution du contrat ainsi que sa rupture qui s'analyse chez les travailleurs plateformes comme une « simple » désactivation (Chapitre 2).

Chapitre 2 : L'ubérisation de la relation de travail

La relation de travail a pu être bouleversée par l'ampleur du phénomène d'ubérisation. Il est intéressant de comparer, lors des différentes étapes de la relation contractuelle, les diverses distinctions opérées lorsqu'il s'agit d'un contrat réalisé auprès d'un auto-entrepreneur ou bien d'un salarié. Ce bouleversement peut s'effectuer dès la formation ainsi que lors de l'exécution du contrat (Section 1) mais également lors de la rupture du contrat (Section 2).

Section 1 : Un bouleversement dans la formation et l'exécution du contrat

Pour rappel, lorsque la relation de travail est qualifiée de salariale, le travailleur salarié est tenu à certaines obligations, notamment à l'observation des consignes, du règlement intérieur et de l'organisation générale du travail mais également les horaires de travail au risque de subir des sanctions disciplinaires.

De plus, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi⁷², ce qui impose également au salarié une obligation de loyauté se traduisant par une interdiction de créer une société dont l'activité serait directement concurrente avec celle de l'employeur⁷³. Cette obligation de loyauté contraint le salarié

⁷¹ CASTETS-RENARD (C.), « commerce électronique », octobre 2018

⁷² Article L1222-1 du Code du travail

⁷³ Cass. (Ch. soc.), 25 novembre 1997, pourvoi n° 94-45437

à ne pas détourner la clientèle de son employeur⁷⁴. Le fait pour un salarié d'effectuer une formation au sein d'une société concurrente de son employeur constitue également un manquement à l'obligation de loyauté auquel le salarié est tenu envers son employeur.⁷⁵

Ainsi, dans la mesure où l'employeur est en droit de fixer unilatéralement une partie des conditions de travail, le salarié se place donc sous la direction, la surveillance et l'autorité de son cocontractant et sous sa subordination dès lors de que l'employeur a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.⁷⁶ Autant d'aspects qui ne s'appliquent pas aux travailleurs indépendants.⁷⁷

Lorsqu'un travailleur réalise un travail pour son propre compte, qu'il dispose de ses propres moyens d'exploitation, assume les pertes de celle-ci et détient sa propre clientèle, alors ce travailleur est qualifié d'indépendant. Il est, autrement dit « celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre »⁷⁸

La formation de la relation de travail. Le statut d'auto-entrepreneur a un certain succès dans la mesure où son régime est accessible et cumulable avec une activité salariée. « Le régime de l'auto-entrepreneur a été créé par la loi du 4 août 2008 dans le but de lever les obstacles juridiques, administratifs et fiscaux à la création d'entreprise. Les pouvoirs publics ont eu à coeur de permettre à tout un chacun, dès lors qu'il avait un talent à valoriser, de développer une activité indépendante, le cas échéant, en la cumulant avec un autre statut, par exemple de salarié, de fonctionnaire ou encore de retraité. »⁷⁹

Pour bénéficier de ce régime, le respect de certaines conditions est toutefois nécessaire. En effet, à titre d'exemple, il n'est pas possible de créer une auto-entreprise si le travailleur est déjà chef d'entreprise affilié à la Sécurité sociale des indépendants. Le régime auto-entrepreneur et micro

⁷⁴ Cass. (Ch. soc.), 25 janvier 1995, pourvoi n° 93-43682

⁷⁵ Cass. (Ch. soc.), 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40.584

⁷⁶ Cass. (Ch. soc.), 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13187

⁷⁷ Rapport du Ministère du travail, « Travailleurs indépendants ou salariés, état de droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation », 12 mai 2017

⁷⁸ Article L8221-6-1 du Code du travail

⁷⁹ DELPECH (X.), « A... comme - Auto-entrepreneur », JA 2015, n°512, p.54

entrepreneur n'est accessible qu'aux personnes physiques, à savoir ceux exerçant une profession indépendante, sous forme d'entreprise individuelle et relevant du régime fiscal de la micro entreprise.

Ce statut n'est alors pas accessible aux gérants majoritaires de Société à responsabilité limitée SARL, aux associés d'une Société en nom collectif SNC ou encore aux associés d'Entreprises unipersonnelle à responsabilité limitée EURL mais également aux Travailleurs non salariés TNS exerçant déjà une activité sous la forme d'une société. En réalité, dans la mesure où un seul régime social peut s'appliquer à un travailleur indépendant, le régime auto entrepreneur ne peut de ce fait être cumulé à une personne déjà affiliée au régime social indépendant.

Il est à noter que le président d'une SAS ou SASU est un cas particulier, car ce dernier est assimilé salarié et par conséquent peut exercer une activité sous le régime auto entrepreneur.

Par ailleurs, les conditions d'accès au métier de coursier indépendant sont différentes selon que le véhicule de livraison est un vélo ou un véhicule motorisé. En effet, les coursiers à véhicules motorisés ont pour obligation d'être inscrits au Registre National des Transporteurs. Cette inscription permet alors la délivrance d'une autorisation d'exercer ainsi qu'une licence de transport.

Par la suite, l'administration devra s'assurer du casier judiciaire du travailleur mais également si ce dernier a suivi une formation professionnelle lui délivrant un justificatif de capacité professionnelle en transport routier léger. Le contrôle doit tout autant porter sur le capital de l'entreprise, car celle-ci doit disposer de capitaux propres d'un montant égal à 900€ par véhicule exploité.

En revanche, l'activité de coursier indépendant, nécessite une inscription au Registre du Commerce et des Sociétés du lieu d'établissement du commerçant ou du siège social s'il s'agit d'une société, et cela que l'activité soit exercée avec un véhicule motorisé ou à vélo. De plus, les formalités quant à la création de l'entreprise sont assez simples, il s'agit d'un formulaire de déclaration de début d'activité à remettre à la Chambre du Commerce et de l'Industrie du département, accompagné de certains documents.

Une fois l'activité exercée, il est nécessaire que l'auto-entrepreneur déclare son chiffre d'affaire et il ne doit pas dépasser les plafonds imposés. De plus, la loi de finances pour 2018⁸⁰ avait doublé le seuil de chiffre d'affaires maximum pour bénéficier du statut de micro-entrepreneur. Cette décision a permis aux auto-entrepreneurs de développer leur activité sans perdre ce statut.

Les travailleurs plateformes sont qualifiés d'auto-entrepreneurs, par conséquent, la relation qui les lie à la plateforme relève du contrat d'entreprise. Or, un tel contrat se définit comme « l'accord par lequel une personne s'engage envers une autre à exécuter, moyennant une rémunération une prestation de travail à titre indépendant. L'auteur de la prestation a la qualité d'entrepreneur et non de salarié. Il conserve une entière liberté de principe dans l'organisation de son travail et assume les risques économiques de son activité, a une clientèle personnelle, utilise son propre matériel et recourt souvent au service d'auxiliaires rémunérés par lui »⁸¹

L'exécution de la prestation de travail. Il faut rappeler que la plateforme n'est qu'un intermédiaire entre le consommateur, qui contrôle et détient les prérogatives de la commande, et le travailleur indépendant. « Elle se contente de sélectionner des travailleurs indépendants sans interférer dans l'exécution de la prestation de service ni dans la rémunération négociée entre le client et la prestation. Certes, la plateforme bénéficiera d'une indemnisation pécuniaire mais celle-ci prendra la forme d'une commission qu'elle aura directement négociée avec le client. »⁸²

« Son indépendance réside dans sa liberté à l'égard de son cocontractant, auquel il n'est pas juridiquement subordonné – même s'il peut parfois en être économiquement dépendant. Le travailleur indépendant est seulement tenu, à l'égard de son donneur d'ordre, par les termes du contrat qu'il a librement souscrit et par l'obligation générale de bonne foi qui le régit. »⁸³

Ainsi, face aux obligations qui découlent d'un contrat de travail traditionnel, les auto-entrepreneurs des plateformes, peuvent à contrario jouir de certaines libertés notamment au travers du fait de pouvoir organiser leur temps de travail sans contraintes et en décidant également de leurs plages

⁸⁰ LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

⁸¹ PEYRONNET (M.), « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », Rev. Trav, 2019, p36

⁸² BOSSU (B.), « Quel contrat de travail au XXI^e siècle ? », Droit social 2018, p 232

⁸³ Rapport du Ministère du travail, « Travailleurs indépendants ou salariés, état de droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation », 12 mai 2017

horaires. « Là où un salarié non cadre est soumis à un encadrement strict de son temps et de ses horaires de travail, défini par son employeur de manière unilatérale, un travailleur des plateformes, peut – du moins en principe – décider seul de ses horaires de travail, et c’est finalement ce qui fonde en grande partie son indépendance. »⁸⁴

Effectivement, « Le travailleur d’Uber ou Airbnb possède plusieurs caractéristiques le rapprochant du travailleur indépendant : il est propriétaire de son outil de travail, il est libre de choisir ses horaires de travail et de servir ou non certains clients ; il peut travailler simultanément avec plusieurs plateformes concurrentes, sans avoir à en rendre compte à aucune d’entre elles. »⁸⁵

En règle générale, les juges ont pu relever quelques indices qui établirait la liberté dont bénéficierait le travailleur plateforme. Il a été reconnu que ce dernier pouvait s’organiser de la manière dont il souhaitait concernant sa zone et ses périodes de travail.

Pour certains, l’auto-entrepreneur coursier est libre notamment pour déterminer sa zone de travail, en effet c’est ce qu’a pu relever la Cour d’appel de Paris en novembre 2017 lorsque celle-ci affirme que « à l’instar des autres livreurs travaillant pour la société DELIVEROO FRANCE, choisissait non seulement ses périodes de prestation appelées «'shift'» mais également la zone de ses interventions. »^{86?}

Il a également pu être considéré par des juges que l’indication d’un itinéraire n’équivaut pas à un ordre, c’est ce qu’avait retenu la Cour d’appel en avril 2017⁸⁷ lorsque celle-ci précisait que « Ces documents contiennent des informations, des recommandations en matière de sécurité et d'hygiène et des conseils de bon sens quant au déroulement des missions et à l'attitude à adopter vis à vis de la clientèle, qui tant dans la forme que sur le fond ne peuvent s'analyser comme des ordres ou directives, étant précisé que les trajets sont suggérés via l'application mais non imposés. ».

⁸⁴ Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

⁸⁵ Document d’études, L’économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l’emploi et les politiques publiques, DARES, août 2017, n°213

⁸⁶ CA de Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875

⁸⁷ CA de Paris, 20 avril 2017, n° 17/00511

De surcroît, « Dans un autre arrêt de la même chambre, le coursier démontrait avoir reçu des messages de l'application lui indiquant que ses livraisons avaient été réalisées avec retard par rapport au temps estimé. Pour lui, c'était le signe que la plateforme contrôlait son activité. Pour la cour d'appel, ce système révèle que « dans le cadre d'une relation tripartite entre le restaurateur, le coursier à vélo et le client, le service de livraison de repas était nécessairement organisé, mais il n'établit pas que la société déterminait unilatéralement les conditions d'exécution du travail du livreur puisque celui-ci [...] n'était pas tenu de suivre le trajet suggéré » »⁸⁸.

Parmi les indices de liberté dont disposent les auto entrepreneurs sur les plateformes de livraison, il a pu être relevé une libre détermination des périodes de travail. De manière générale, il a été considéré que le chauffeur fixe lui-même ses jours d'activité et de repos mais également lorsqu'il souhaite se connecter au réseau⁸⁹.

En effet, le livreur est libre de se connecter quand il souhaite à l'application de l'entreprise pour effectuer des livraisons et ce dernier n'est tenu à aucun horaire.⁹⁰ Il s'agit ainsi d'un indice essentiel, qui a permis aux juges d'apprécier la qualification des travailleurs comme indépendant et par conséquent d'écarter certaines demandes de requalification.

« Cette liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié M. A... C..., qui lui permettait, 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. »⁹¹

Un autre indice a également pu être souligné, celui de pouvoir refuser des demandes adressées par la plateforme. Ce point a pu être constaté dans quelques décisions, où les juges ont pu relever que «les chauffeurs ont toute liberté pour accepter ou refuser une course »⁹².

⁸⁸ FABRE (A.), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018, p 547

⁸⁹ Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11372

⁹⁰ Cons. prud'h. Paris, 1^{er} févr. 2018, n° 14/16311

⁹¹ CA Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875

⁹² Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460

Il est à noter que « 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. »⁹³

« Néanmoins, il n'est pas pleinement indépendant dans la mesure où son activité dépend plus ou moins fortement de ces entreprises. Le chauffeur Uber, notamment, se voit imposer des obligations en matière de prix et de prestations de services. Aussi bien avec Uber qu'Airbnb, les offreurs de services sont soumis à l'évaluation des consommateurs, qui transite et doit être validée par la plateforme de mise en relation. »⁹⁴

Si il a été reconnu que l'exécution de la prestation de travail d'un auto entrepreneur lié à une plateforme lui garantissait une certaine liberté, la Cour d'Appel de Paris a pourtant reconnu récemment⁹⁵ que le lien unissant un chauffeur avec la société Uber était bien celui d'un contrat de travail.

En l'espèce, il s'agissait d'un chauffeur « engagé » par la société Uber qui après avoir souscrit un premier contrat de location auprès d'un partenaire de la société Uber, recevait par messagerie électronique des notations relatives à la qualité du service, des recommandations sur la manière de se conduire avec des clients ainsi que des décisions unilatérales d'ajustement du prix de la course.

Néanmoins, sans la moindre explication Uber a définitivement désactivé son compte le privant de la possibilité de recevoir de nouvelles demandes de réservation. Lorsque ce dernier demanda à la société les raisons de cette désactivation, la seule explication qui lui eut été fournie est que cette décision avait été prise après une étude approfondie de son cas.

Le chauffeur a alors décidé de saisir le conseil de prud'hommes de Paris afin de contester les conditions de cette rupture qu'il assimile à un licenciement abusif, demander la requalification de sa

⁹³ JULIEN (M.), MAZUYER (E.), « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Rev. Trav.*, 2018, p189

⁹⁴ Document d'études, L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques, DARES, août 2017, n°213

⁹⁵ CA Paris, 10 janvier 2019, n° 18-08357

relation de travail avec la société Uber en contrat de travail à durée indéterminée ainsi que diverses demandes. Toutefois le conseil de prud'hommes de Paris a estimé que le contrat était de nature commerciale et s'est déclaré incompétent au profit du tribunal de commerce de Paris.

La Cour va alors infirmer le jugement entrepris en toute ses dispositions, en précisant que le contrat ayant lié le requérant à la société de droit néerlandais Uber BV est un contrat de travail.

Les juges vont dans un premier temps faire écho à la décision de la Cour de cassation du 28 novembre 2018, ils vont rappeler la définition communément admise du contrat de travail, ainsi que celle de la subordination apportée par la jurisprudence Société Générale. Ils poursuivent en précisant que l'article L 8221-6 du code du travail institue une présomption de non salariat qui supporte la preuve contraire, concernant entre autres les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés. Puis poursuit en affirmant que le fait que le travail soit effectué au sein d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Pour soulever cette présomption et prouver que la relation est salariale le chauffeur va soutenir plusieurs points. Il relève que tout d'abord, il n'est pas libre de se connecter à l'application Uber quand celui-ci le souhaite car d'une part la location de sa carte professionnelle l'empêchait de recourir à l'usage de cette carte au profit d'applications concurrentes à celles d'Uber.

Ensuite, il louait son véhicule à une société partenaire d'Uber dont le loyer était imputé sur le calcul des revenus réalisés avec l'application, ce qui d'une certaine manière le contraignait à se connecter pour pouvoir régler le montant de cette location.

Puis, « le point 2.4 du contrat, stipule notamment que : « (...) Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber », ce qui signifie que la connexion à la plateforme ne dépend pas du chauffeur mais d'Uber, qui peut, à tout moment et à sa discrétion, empêcher un chauffeur de se connecter. »

Concernant la liberté de choisir les horaires de travail, il soutient qu'il n'était pas libre de les déterminer par lui même. Notamment à cause d'un décalage entre les heures de connexion et les

heures d'activité qui dès lors ne dépendent pas de lui mais de l'application. De plus, la dernière course conditionne la fin de son horaire de travail et ce quelle qu'en soit la durée, quand bien même recevrait-il la sollicitation une minute avant l'heure de fin qu'il avait prévue pour arrêter son service.

En troisième lieu, il met en avant son impossible liberté de refuser ou d'annuler un service de transport, car si le point 2.4 du contrat stipule que : « Le client et ses chauffeurs gardent la possibilité, par l'intermédiaire des services Chauffeur, de tenter d'accepter, de refuser ou d'annuler une demande de services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application Chauffeur » néanmoins : « Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber ».

Face à ces arguments démontrant l'absence de liberté dans l'exécution de la prestation de travail, la société affirme que les plateformes Uber « ne contrôlent ni la durée du travail, ni les horaires des chauffeurs qui sont libres de se connecter à leur guise, ouvrant le risque à des situations de pénurie de chauffeurs ; qu'elles n'imposent nullement aux chauffeurs utilisant l'application Uber d'accepter les courses qui leur sont proposées ; qu'elles ne contrôlent pas l'activité des chauffeurs utilisant l'application, qui peuvent en utiliser d'autres, développer leur clientèle propre ou avoir une autre activité, les contrats de partenariat ne contenant aucune clause d'exclusivité ou de non-concurrence ; que le système de prélèvement des frais de service sur chaque course ne rend pas les chauffeurs captifs de l'application Uber à l'inverse d'autres systèmes mettant en place des redevances forfaitaires indépendantes du chiffre d'affaires. »

Dans un second temps, la Cour d'appel va apprécier l'exécution de la prestation de travail.

Elle affirme alors que « A propos de la liberté de se connecter et, partant, du libre choix des horaires de travail, il convient tout d'abord de souligner que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors qu'il est démontré que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit. »

« Cette liberté de connexion n'est certes pas absolue, l'exemple des plateformes de livraison qui exigent l'inscription sur des *shifts* et qui encouragent la régularité par des systèmes de bonus/malus montre bien les limites de cette liberté. Mais une nuance existe malgré tout au regard du paradigme traditionnel de l'emploi dans ce petit « îlot de liberté dans un océan de contrainte ». Cette flexibilité toute particulière dans la subordination a une réelle valeur pour de nombreux publics et il faut trouver une façon de concilier le besoin de la plateforme d'organiser son activité tout en permettant cette marge de liberté. »⁹⁶

« L'arrêt, en lui-même, ne manque pas de majesté. Les juges y montrent un art élaboré de déceler les canaux du pouvoir là où il ne s'incarne pas dans un patron présent dans un lieu de travail et ses contremaîtres, mais se glisse dans la conception et l'usage d'un algorithme. Les juges y dressent aussi, d'un pinceau très sûr, un portrait du travailleur indépendant pour décider ensuite que le chauffeur n'en présente pas les traits. »⁹⁷

Dans cet arrêt, les juges ont pu relever les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction mais ils ont pu également souligner un point important, notamment qu'une « condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs. » Ce point prouve également que les travailleurs des plateformes ne peuvent poursuivre une réelle indépendance économique qui justifierait une exclusion face au droit du travail, dans la mesure où ces derniers n'ont pas d'entreprise au sens propre du terme.

Si les personnes travaillant au profit et sous l'autorité d'une autre personne sont protégées des différents risques par le droit du travail, le micro-entrepreneuriat propose alors un cadre d'expression à la liberté d'entreprendre, notamment pour les personnes qui en plus de s'exposer au risque, en tirent également les profits en réalisant un projet économiquement indépendant. « Le statut attaché au contrat de travail vient compenser l'inégalité entre les parties et vient assurer que l'employeur, qui profite de la force de travail de ses subordonnés, soit responsable dans le cadre de cette situation de pouvoir et ne puisse trop facilement en abuser ».⁹⁸

⁹⁶ VAN DEN BERGH (K.), « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *Rev. Trav.*, 2019, p 101

⁹⁷ LYON-CAEN (A.), « Quelle destination ? », *Rev. trav.*, 2019, p 73

⁹⁸ VAN DEN BERGH (K.), « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *Rev. Trav.*, 2019, p 101

Force est de constater que les travailleurs plateformes à l'instar des salariés peuvent être sanctionnés, ce qui entraîne parfois la rupture de la relation de travail. Néanmoins, si les salariés vont pouvoir percevoir diverses indemnités ainsi qu'une certaine protection relative au licenciement et au chômage, il n'en va pas de même pour les travailleurs de l'économie plateforme (Section 2).

Section 2 : Un bouleversement dans la rupture du contrat

Le pouvoir de sanction. Le pouvoir réglementaire ou normateur est celui permettant de mettre en place les règles patronales ou consistant à édicter les normes internes au sein de l'organisation où travaille le salarié. Il peut s'agir de la mise en place du règlement intérieur qui est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement entre autres, les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.⁹⁹

Le pouvoir réglementaire peut prendre également la formes de règles d'évaluation des salariés. De ce fait, les salariés sont expressément informés, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à leur égard.¹⁰⁰ Il peut aussi être question de règles visant à octroyer des primes ou gratifications.

Le pouvoir de l'employeur implique également celui de contrôler le travail effectué par le salarié. Corrélativement, le pouvoir disciplinaire est celui permettant de sanctionner tout manquement du salarié découlant de son contrat de travail. Ainsi, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.¹⁰¹ « Il peut notamment s'agir d'un blâme, d'une mise à pied, d'une rétrogradation, ou encore d'un licenciement. Ce dernier pouvoir est donc très étendu puisqu'il peut aboutir à la rupture de la relation contractuelle. »¹⁰²

⁹⁹ Article L1321-1 al 3 du Code du travail

¹⁰⁰ Article L1222-3 du Code du travail

¹⁰¹ Article L1331-1 du Code du travail

¹⁰² PEREIRA (B.), « Mutation du rapport de subordination : le salarié « autonome » ou l'indépendant « subordonné » en France », *Management & Avenir*, vol. 104, no. 6, 2018, pp. 37-56.

Il a pu être relevé que lors de l'exécution de la prestation de travail d'un travailleur plateforme, celui-ci pouvait être sanctionné. Ce pouvoir de sanction a été évoqué lors de l'arrêt *Take Eat Easy*¹⁰³.

En effet, les juges ont pu distinguer un système de bonus composé de deux gratifications l'un nommé « Time Bank » en fonction du temps d'attente au restaurant et l'autre « KM » qui est lié au dépassement de la moyenne kilométrique des coursiers. Ils ont également pu relever un système de pénalités sur base de « strikes » qui sont distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles.

A titre d'exemple, la désinscription tardive d'un « shift », soit inférieur à 48 heures, est constitutive d'un strike. La connexion partielle au shift, l'absence de réponse à son téléphone « wiko » ou « perso » pendant le shift, l'incapacité de réparer une crevaillon, le refus de faire une livraison, ou l'effectuer sans casque, peuvent également entraîner un strike.

Lorsque le livreur est inscrit à un shift mais ne s'est pas connecté, il s'agit alors d'un « No-show », ou lorsque celui-ci se connecte en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier, cela peut constituer deux strikes. En outre, lorsque des insultes envers le « support » ou un client, ont été émises, ou encore lorsque des coordonnées de client ont été conservées, que le livreur a cumulé des retards importants sur livraisons ou que ce dernier a circulé avec un véhicule à moteur ou tout autre comportement grave, alors 3 strikes peuvent être mises à l'encontre du livreur.

Par ailleurs, il est précisé que sur une période d'un mois, un strike ne porte aucune conséquence, le cumul de deux strikes entraîne une perte de bonus, en revanche 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 ». Le cumul de quatre strikes conduit par contre à la désactivation du compte et la désinscription des "shifts" réservés.

La haute juridiction a alors affirmé que ce système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur. En effet, le pouvoir de sanction que détient la plateforme ne fait aucun doute. De plus, « L'existence d'une échelle de sanctions, sensiblement identique à ce que l'on

¹⁰³ Cass. (Ch. soc.), 28 novembre 2018, pourvoi n°17-20.079

pourrait trouver dans un règlement intérieur plus classique, est assez significative d'une relation subordonnée. »¹⁰⁴

De surcroît, nonobstant que les « strikes » n'aboutissent pas à une sanction propre, l'existence même du « strike » suppose un lien de subordination : « La définition du lien de subordination n'exige pas que le pouvoir de sanction se traduise forcément par la rupture du contrat. Il suffit de démontrer que le contractant - auquel on prête la qualité d'employeur - a la possibilité de sanctionner son co-contractant en raison d'un comportement qu'il juge fautif. C'est de cette capacité d'action de l'un que naît la subordination de l'autre, peu important que le premier ne s'en soit pas servi, ou que la mesure prise soit, en définitive, sans conséquence sur la poursuite du contrat. Il suffit qu'il y ait soumission à un pouvoir »¹⁰⁵

« Des décisions emblématiques ont été rendues en ce sens et montrent à quel point le travailleur indépendant peut être placé dans une situation de totale subordination relevant du salariat. Une telle situation est lourde de conséquences parce qu'en rompant la relation contractuelle, ce sont les formalités de licenciement relevant de la législation sociale qui s'appliquent. »¹⁰⁶

Selon certains témoignages¹⁰⁷, qui mettent en exergue ce pouvoir de sanction, Uber désactiverait certains comptes en raison de mauvaises notes. En effet, la charte de la communauté Uber explique qu'un blocage temporaire ou permanent du compte, nonobstant l'impact sur le chiffre d'affaires, peut être effectué lorsque certaines politiques ne sont pas respectées par le chauffeur.

Il existerait plusieurs façons d'estimer la qualité de service d'un chauffeur mais les plus importantes seraient les notes des passagers et le taux d'annulation du chauffeur.

En outre, après chaque course, le passager et le chauffeur peuvent se noter l'un l'autre sur une échelle allant d'une à cinq étoiles. Ils peuvent également laisser des commentaires sur le déroulement de la course. En effet, la plateforme Uber expose que le système de notation bilatérale

¹⁰⁴ PEYRONNET (M.), « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Rev. Trav.*, 2019, p36

¹⁰⁵ FABRE (A.), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018., p 547

¹⁰⁶ PEREIRA (B.), « Mutation du rapport de subordination : le salarié « autonome » ou l'indépendant « subordonné » en France », *Management & Avenir*, vol. 104, no. 6, 2018, pp. 37-56.

¹⁰⁷ DUGUET (M.), « Un chauffeur de VTC témoigne : "J'étais noté 4,1 sur 5 et Uber m'a désactivé mon compte" », *franceinfo*, 14 novembre 2016

est une fonction essentielle leur permettant de garantir la qualité de l'expérience proposée sur leur plateforme, pour les chauffeurs comme pour les passagers. Ils encouragent alors à tous les utilisateurs de noter leurs courses car la plateforme analyse régulièrement ces notes afin de maintenir un environnement sain et respectueux partout dans le monde selon leurs termes. Ils précisent également que cela permet d'assurer à chaque conducteur du réseau que tous les autres conducteurs font preuve de la même exigence de qualité dans leurs prestations respectives permettant alors un cercle vertueux pour l'ensemble des conducteurs.

Il est indiqué sur la plateforme Uber qu'il existe une note moyenne minimale dans chaque ville, compte tenu des différences culturelles quant à la notation. La charte précise que « Si, au fil du temps, votre note moyenne s'approche de cette limite, nous vous préviendrons. De plus, nous vous enverrons des conseils pour améliorer votre qualité de service. Cependant, si votre note moyenne reste en dessous du minimum malgré nos notifications, vous pouvez perdre l'accès à votre compte. »

Effectivement, en-dessous de 4,5 sur 5, le chauffeur reçoit une alerte et dispose d'une semaine pour remonter son score. Sinon, son compte peut être désactivé temporairement ou définitivement.

La qualité du service est également apprécié en fonction du taux d'annulation. Une annulation par le chauffeur est le fait d'accepter une course puis de l'annuler. Cependant, la plateforme rappelle qu'un faible taux d'annulation est primordial pour la fiabilité du système et la satisfaction des passagers. Il est alors recommandé aux chauffeurs de garder un taux d'annulation inférieur à 5%, sinon ces derniers risqueraient de perdre l'accès à la plateforme.

La rupture de la relation de travail. Par ailleurs, le compte peut également être désactivé lorsque certains actes menacent la sécurité des passagers. A titre d'exemple aucun contact physique ou comportement à caractère sexuel ou de séduction avec les autres personnes présentes dans la voiture n'est toléré. En outre, tous actes ou menaces de violences sont formellement interdits. L'emploi d'un langage, de gestes inappropriés ou grossiers est également répréhensible, ainsi que le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord ou encore enfreindre la loi lorsque le chauffeur utilise l'application Uber ou bien avoir une conduite dangereuse.

En fonction de la nature du problème, le compte peut être suspendu le temps que la plateforme vérifie la véracité du comportement signalé. De plus, si le comportement signalé relève d'un certain

degré de gravité, s'il s'agit d'un problème récurrent ou si le chauffeur refuse de coopérer, ce dernier peut perdre définitivement l'accès à l'application.

Par ailleurs, la plateforme indique que s'il est confirmé qu'un chauffeur se trouvait sous l'influence de l'alcool ou de drogues lorsqu'il utilisait l'application Uber, son compte serait désactivé. Il est intéressant de relever que la Cour de cassation avait eu l'occasion d'affirmer lors d'un contentieux entre un salarié et son employeur que la commission d'un fait fautif isolé peut justifier un licenciement, sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à un avertissement préalable. « Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour décider que le licenciement d'un salarié, surpris en train de fumer une cigarette de cannabis dans la salle de pause fumeurs de l'entreprise, était sans cause réelle et sérieuse, énonce qu'il appartenait à l'employeur de rappeler l'interdiction de fumer "un joint" par la notification d'une sanction mais que la perte de l'emploi, sans mise en garde, apparaît disproportionnée »¹⁰⁸

Les chauffeurs sont également tenus de respecter la réglementation sur le transport public particulier de personnes, ainsi que le code de la route. Dès lors, les comptes Uber peuvent être désactivés lorsque les chauffeurs utilisent une carte grise ou un permis de conduire non valide par exemple. Tous les chauffeurs qui souhaitent utiliser l'application Uber doivent donc se soumettre à un processus de vérification de la validité de leurs documents pour assurer la sécurité et le respect des critères de la plateforme.

Il est à noter que la Haute juridiction lors d'un litige opposant un employeur à son salarié avait soutenu qu'un « motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail »¹⁰⁹

De surcroît, la plateforme entend faire appel à la technologie afin d'assurer la sécurité des chauffeurs et des passagers, en suivant par exemple chaque course à l'aide d'un signal GPS et en

¹⁰⁸ Cass. (Ch. soc.), 1 juillet 2008, pourvoi n°07-40.053

¹⁰⁹ Cass. (Ch. soc.), 3 mai 2011, pourvoi n°09-67.464

permettant aux passagers de partager leur trajet en temps réel avec leur famille ou leurs amis. Celle-ci déclare que « Notre technologie nous permet de vous signaler quand nous détectons que votre téléphone n'est pas fixé sur un support et manipulé pendant une course. En effet, les distractions au volant sont responsables de nombreux accidents de la route. » Lors d'une rupture de relation salariale la chambre sociale de la Cour de cassation avait rappelé l'importance du respect par l'employeur de la finalité affichée lorsque ce dernier met en place un dispositif de surveillance. « Un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, et portées à la connaissance des salariés. »¹¹⁰

Néanmoins, la plateforme Uber s'est défendue d'exercer un contrôle et un pouvoir disciplinaire, mais qu'elle a pour unique objectif d'assurer le bon déroulement du partenariat commercial et de permettre à Uber d'améliorer son service d'intermédiation en analysant les données agrégées.

La Cour d'appel de Paris a estimé que « Sur le pouvoir de sanction, la fixation par la société Uber BV d'un taux d'annulation de commandes, au demeurant variable dans « chaque ville » selon la charte de la communauté Uber, pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, tout comme la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de « comportements problématiques » par les utilisateurs, auxquels M. X. a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission. »¹¹¹

Parallèlement, lorsqu'un employeur désire mettre un terme à une relation de travail, il s'expose à une procédure protectrice des intérêts du salarié. La dissolution de la relation de travail se réalise selon différents modes dont la quasi-totalité est expressément prévue par la loi, même si certains, résiduels, sont issus du droit commun et de la jurisprudence. Une simple manifestation de volonté permet aux parties de mettre fin au contrat de travail : soit l'une ou l'autre procède unilatéralement à la rupture du contrat ; soit elles concluent une convention en ce sens. Chacune d'elle peut, enfin, en faire la demande devant le juge.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit que l'employeur est redevable à l'égard du salarié en cas de rupture au contrat de travail, de diverses sommes telles que l'indemnité de licenciement qui est

¹¹⁰ Cass. (Ch. soc.), 3 novembre 2011, pourvoi n°10-18.036

¹¹¹ CA Paris, 10 janvier 2019, n° 18-08357

prévu à l'article L1234-9 du Code du travail et qui dispose alors que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'employeur est également redevable d'indemnités de congés payés. C'est ce que précise l'article L3141-28 du Code du travail en ce qu'il indique que lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27. L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Par la suite, le salarié qui estime que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse peut contester son licenciement devant le conseil de prud'hommes et de surcroît émettre certaines demandes de dommages et intérêts relatives au préjudice subi quant à la perte de son emploi.

Toutefois, force est de constater que cette procédure ne s'applique pas à la rupture du contrat liant la plateforme et l'auto entrepreneur car ce dernier ne relève pas du statut de salarié. « Il n'est pas anodin que la rupture du contrat ou de la relation entre Uber et l'un de ses chauffeurs soit appelée "désactivation" : on verra sans doute là une sinistre manifestation de la marchandisation et de la déshumanisation du travail ou des services d'une personne. »¹¹² En revanche, il s'avère qu'aucune procédure similaire à celle du licenciement ne s'applique au travailleur des plateformes.

Seul l'employeur a donc en principe l'obligation de respecter la législation du travail c'est à dire toutes les règles en matière de salaire minimum, durée du travail, congés, règles sur l'hygiène et la sécurité ou encore règles sur la rupture du contrat, telles que celles sur le licenciement...¹¹³.

In fine, « dès lors que les travailleurs sont qualifiés légalement de salariés ou assimilés, le régime qui leur est applicable est simple : celui des travailleurs salariés. Les juridictions de l'ordre social sont compétentes pour traiter de leurs litiges, le droit du licenciement, des conditions de travail, les règles contre les discriminations et de protection des lanceurs d'alerte ou celles relatives au salaire

¹¹² FREEDLAND (M.), « Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité », *Rev. trav.*, 2016, p 289

¹¹³ MINET-LETALLE (C.), « Les risques de requalification en contrat de travail », *JT.*, 2019, n°219, p127

minimum leur sont applicables. Ce qui n'exclut pas des aménagements particuliers selon les spécificités des professions concernées. »¹¹⁴

A contrario, « Soumis en tant qu'indépendant à la fluctuation de revenu - la rupture de ses contrats n'étant encadrée que par le code du commerce ou le droit commun -, le travailleur des plateformes se retrouvera souvent démuné, faute de cotisations suffisantes, face à des prestations de sécurité sociale en espèces relevant des revenus de remplacement, comme la pension de retraite, elles aussi insuffisantes. »¹¹⁵

En effet, la rupture abusive des relations commerciales établies, qui figure au nombre des « pratiques restrictives de concurrence » énumérées à l'article L442-1 du code de commerce, engage la responsabilité de l'entreprise fautive.

L'article prévoit qu'engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait par toute personne exerçant des activités de production, de distribution ou de services de rompre brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, en l'absence d'un préavis écrit qui tienne compte notamment de la durée de la relation commerciale, en référence aux usages du commerce ou aux accords interprofessionnels. En cas de litige entre les parties sur la durée du préavis, la responsabilité de l'auteur de la rupture ne peut être engagée du chef d'une durée insuffisante dès lors qu'il a respecté un préavis de dix-huit mois. Il n'est pas fait obstacle à la faculté de résiliation sans préavis, en cas d'inexécution par l'autre partie de ses obligations ou en cas de force majeure.

L'exploitation abusive d'une position dominante est également sanctionnée à l'art. L. 420-2 du code de commerce. Celui-ci prévoit qu'est prohibée, dans les conditions prévues à l'article L. 420-1, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises d'une position dominante sur le marché intérieur ou une partie substantielle de celui-ci. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées ou en conditions de vente discriminatoires ainsi que dans la rupture de relations commerciales établies, au seul motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées.

¹¹⁴ GOMES (B.), Rapport sur le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, remis à l'OIT, Décembre 2017

¹¹⁵ LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167

« En revanche, le donneur d'ordre n'a pas à justifier les motifs de la rupture , ce qui distingue fortement cette dernière de celle d'un contrat à durée indéterminée. À notre connaissance pourtant, en cas de contentieux consécutif à la désactivation d'un indépendant par la plateforme (ex: chauffeur VTC exclu pour cause de mauvaises notations), ce dispositif n'a jamais été mobilisé par les juges : l'indemnisation le cas échéant passe par la requalification de la relation en travail salarié et l'analyse de la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. »¹¹⁶

La distinction entre les deux statuts est fondamentale tant les enjeux sont importants pour l'employeur et le salarié. En effet, si un travailleur indépendant estime que l'exécution de sa relation de travail relève en réalité d'une activité salariée alors une demande en requalification de sa prestation de service en contrat de travail pourra être émise. Si le juge prud'homal donne suite à cette demande, cela impliquera de nombreuses conséquences financières notamment pour l'employeur en terme d'indemnités de rupture, de licenciement, de préavis, de congés payés, mais également en termes de dommages et intérêts, d'indemnité forfaitaire pour dissimulation d'emploi salarié ainsi qu'un risque de redressement auprès de l'URSSAF, etc.

A titre d'exemple, un travailleur plateforme qui à la suite du non respect d'une obligation imposée par la plateforme, avait reçu une lettre ayant pour objet : Résiliation de contrat de prestation de services pour manquements graves.¹¹⁷

La lettre indiquait en effet que, « En application du contrat de prestation de services que nous avons conclu ensemble, vous vous êtes engagé à assurer la livraison des repas commandés par les clients de Deliveroo auprès de nos restaurateurs partenaires.

Nous avons constaté que vous avez manqué à plusieurs reprises à vos obligations contractuelles, notamment en ne respectant pas les pratiques vestimentaires de Deliveroo contrairement à ce qui est prévu à l'article 2.3 du contrat.

¹¹⁶ Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

¹¹⁷ PIMOT (J.), « Comme d'autres livreurs à vélo, je n'étais pas salarié, je me suis fait virer », *StreetPress*, 28 février 2017

En conséquence, nous vous notifions la résiliation de notre contrat de prestation de services pour manquements graves. En application de l'article 10 du contrat, cette résiliation prend effet au jour d'envoi du présent courrier, sans préavis. »

La comparaison avec la procédure de licenciement à laquelle est tenu un employeur face à son salarié peut être intéressante. Effectivement, l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit tout d'abord le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable. Cette convocation est effectuée par lettre recommandée ou alors par lettre remise en main propre contre décharge et la lettre doit indiquer l'objet de la convocation. De plus, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.¹¹⁸

Au cours, de l'entretien, il revient à l'employeur d'indiquer les motifs de la décision envisagée et il doit alors recueillir les explications du salarié.¹¹⁹ Par ailleurs, le salarié est en droit de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, lors de son audition.¹²⁰ Par la suite, si l'employeur décide alors de licencier son salarié, il doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.¹²¹

Dans l'exemple précité le livreur n'a pas été soumis à un entretien préalable au cours duquel il aurait pu justifier les manquements qui lui étaient reprochés, ni même être assisté par une personne de son choix, ce qui met en exergue le contraste entre le statut salarié et le statut d'auto entrepreneur quant à la rupture de la relation de travail.

Par ailleurs, il est à noter que la loi dite « el khomri »¹²² a apportée quelques précisions en matière de revendications professionnelles. En effet, l'article L7342-5 a prévu que les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur

¹¹⁸ Article L1232-2 du Code du travail

¹¹⁹ Article L1232-3 du Code du travail

¹²⁰ Article L1232-4 du Code du travail

¹²¹ Article L1232-6 du Code du travail

¹²² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

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.

L'ubérisation emporte un certain nombre de conséquences pour le travailleur, notamment en terme de protections, qui peuvent varier selon la qualification de la relation de travail, mais également en terme de politique d'emploi qui apporte une réponse dans une conjoncture où la demande de travail est supérieure à l'offre (Partie 2).

Partie 2 : L'ubérisation, un phénomène déstabilisant pour le travailleur

Les plateformes collaboratives soulèvent de nombreux enjeux dans le domaine de la protection sociale. Dans un contexte où les garanties sociales des travailleurs salariés et non salariés sont de plus en plus convergentes, les principales avancées possibles concernent le rôle des plateformes vis-à-vis de leurs contributeurs indépendants et la modernisation des relations entre travailleurs collaboratifs et les organismes de sécurité sociale afin de fluidifier les parcours et la création d'activité¹²³ (Chapitre 1). De surcroît, les enjeux soulevés par les plateformes collaboratives ne sont pas seulement relatifs à la protection sociale mais également à l'emploi et ce à une échelle mondiale (Chapitre 2).

Chapitre 1 : Le travailleur plateforme au prisme de la protection sociale

La complexification croissante des modèles de travail et l'accentuation de l'étendue et de la diversité des arrangements de travail ont accru la flexibilité du marché du travail, mais ils ont également entraîné un nombre croissant de travailleurs dans un statut de travail opaque, qui ne bénéficie pas des protections normalement associées à la relation de travail. Force est de constater que l'ubérisation de l'économie augmente le besoin de protection des travailleurs notamment en cas de rupture de la relation de travail (Section 1). Par ailleurs, l'impact des plateformes présente des risques de fragilisation des conditions de travail, notamment sur la santé des travailleurs. Effectivement les travailleurs plateformes, particulièrement les chauffeurs, sont exposés à divers risques psychosociaux (Section 2)

Section 1 : Une protection fragilisée des travailleurs aux contrats atypiques

Les différentes protections selon le régime de sécurité sociale. De nos jours, les plateformes et les activités collaboratives engendrent un bouleversement des frontières notamment celles qui délimitent les activités professionnelles et occasionnelles. En théorie, sont affiliées à un régime

¹²³ AMAR (N.), VIOSSAT (L.C.), Rapport « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016

obligatoire de sécurité sociale, toutes les personnes qui exercent sur le territoire français une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ou bien une activité professionnelle non salariée.¹²⁴

Par ailleurs, l'affiliation à un régime de sécurité sociale va dépendre de la nature de l'activité mais également de la relation entre le travailleur et le donneur d'ordre. Lorsque les travailleurs sont qualifiés légalement ou assimilés salariés, il faut donc leur appliquer le régime des travailleurs salariés.

En effet, en France « sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou pour plusieurs employeurs, et quels que soient la nature et le montant de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité du contrat »¹²⁵.

Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2018, la protection sociale des indépendants n'est plus gérée par le régime social des indépendants (RSI), mais est confiée au régime général de la Sécurité sociale qui couvre déjà l'essentiel de la population française. La mise en œuvre progressive de cette nouvelle organisation se déroule jusqu'en 2020 et entre donc en 2019 dans sa deuxième année de mise en œuvre. Le RSI, marqué depuis l'origine par de graves dysfonctionnements qui ont fortement affecté les travailleurs indépendants, sera supprimé¹²⁶. Elle n'entraîne aucune démarche pour les indépendants.

Néanmoins, lorsque la relation de travail est dissimulée, le travailleur risque de se voir privé de la protection qui lui est due. « Ainsi, pour rester fiable, le système légal de protection des travailleurs se doit de faire la différence entre les pratiques frauduleuses et les exigences des relations civiles et commerciales véritables. Dans le contexte des changements récents dans l'organisation du travail, certaines législations de pays européens tels que l'Italie ou l'Allemagne, ont développé de nouveaux

¹²⁴ Article L111-2-2 du code de la Sécurité sociale

¹²⁵ Article L311-2 du Code de la Sécurité sociale

¹²⁶ Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

concepts tels que « para subordonné » ou « quasi-salarié » pour définir des personnes travaillant hors du cadre de la relation de travail classique et nécessitant une protection de leurs droits. »¹²⁷

Pour le cas de l'Allemagne, les travailleurs quasi salariés sont, autant par la doctrine que dans la pratique, considérés comme appartenant à la catégorie des travailleurs indépendants ou tout du moins comme une sous catégorie de celle-ci et qui nécessiterait une protection majeure par rapport aux travailleurs indépendants. Même si certaines caractéristiques de cette catégorie de travailleurs sont définies dans de nombreuses dispositions législatives, la loi n'en donne pourtant pas de définition générale.

« L'évolution de la nature des tâches donne lieu à des situations dans lesquelles le champ d'application de la relation de travail ne correspond plus à la réalité. Selon les experts, il en résulte une tendance à ce que les travailleurs qui devraient bénéficier de la protection de la législation du travail sont privés de cette protection en droit ou en fait. »¹²⁸

D'autre part, « Même si elles recèlent un potentiel pour la création de débouchés professionnels, les plates-formes de microtravail suscitent un certain nombre de préoccupations liées au statut professionnel flou des travailleurs, au traitement injustifié, aux faibles revenus, au défaut de paiement, à l'absence de protection sociale et à la difficulté de se faire entendre. La plupart des plates-formes n'appliquent pas les mesures de protection des employés prévues par la législation du travail en vigueur, étant donné que les travailleurs sont embauchés principalement en tant qu'entrepreneurs indépendants. Si certains travailleurs ont en effet le statut de travailleur indépendant, dans d'autres cas des travailleurs peuvent figurer à tort dans une catégorie afin de contourner des obligations découlant de la législation du travail. »

Toutefois « 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. »¹²⁹

¹²⁷ La relation de travail : Guide annoté sur la recommandation n°198, OIT

¹²⁸ Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, le champ de la relation de travail

¹²⁹ MONTEL (O.), « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *Revue française des affaires sociales*, p. 15-31

« Il arrive souvent que la législation du travail ne tienne pas compte des réalités de l'organisation moderne du travail. Une définition incorrecte du salarié ou du travailleur peut avoir pour effet qu'il soit assimilé à un travailleur indépendant et donc exclu de la protection de la législation du travail »¹³⁰.

La loi dite « El khomri » a introduit le principe d'une responsabilité sociale des plateformes, concernant certains droits en matière de formation continue et d'accidents du travail.

L'Article L7342-2 prévoit alors que « Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme. »

En effet, il est désormais imposé aux plateformes de souscrire un contrat collectif d'assurance pour la couverture des accidents du travail, ou le remboursement de la cotisation payée par les travailleurs qui sont assurés individuellement le cas échéant, sous couvert que le travailleur ait réalisé un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 5 099,64 € pour 2017 (soit 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale). Toutefois, certaines plateformes comme par exemple Stuart, proposent une assurance couvrant les risques d'accident du travail gratuite et sans condition de chiffre d'affaires.¹³¹

¹³⁰ Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002, résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, conclusions, paragr. 16

¹³¹ MEUNIER (E.), Meunier-Avocats, « Le nouveau précarité des travailleurs ubérisés... et les solutions pour renforcer leurs droits », 9 mai 2018

Néanmoins, la prise en charge par les plateformes ne concerne pas l'ensemble des cotisations sociales et frais d'un travailleur indépendant mais celles relatives au risque « accident du travail » et les frais liés à la formation professionnelle, selon certaines conditions. Il convient de préciser également que parmi les frais liés à la formation professionnelle, seules les contributions à cette dernière ainsi que les actions de validation des acquis de l'expérience.

En somme, « on pousse les plateformes à négocier, conclure des contrats collectifs avec des assureurs privés auxquels les travailleurs devront adhérer pour voir leurs cotisations être remboursées, sauf si leur protection individuelle (affiliation au régime général [art. L.743-2 du Code de Sécurité sociale] ou assurance privée) offre de meilleures garanties. »¹³²

« Si le législateur a, avec la loi du 8 août 2016, prévu le principe d'une couverture des accidents du travail, ne nous y trompons pas : il n'a pas entendu prévoir pour autant un assujettissement des plateformes à une contribution au régime général ou au régime des indépendants, les excluant au contraire de la solidarité nationale organisée au sein des caisses de sécurité sociale. »¹³³

D'autre part, le travail indépendant a connu un développement considérable notamment dans le secteur des services via l'essor des stratégies de sous-traitance des entreprises. Toutefois, ces nouvelles formes de travail se rapprochent désormais fortement de la frontière avec le contrat de travail et du lien de subordination lorsque en réalité, se trouve majoritairement un seul donneur d'ordre. Cet aspect a pu être favorisé par l'apparition de plateformes numériques qui met en relation des prestataires de services avec des consommateurs.

De manière générale, le régime social des indépendants a pu être critiqué pour son système complexe et ses nombreux dysfonctionnements mais celui-ci a pu néanmoins couvrir les indépendants contre les principaux risques tels que la maladie, la maternité, la retraite de base... Cependant, si certaines protections ont pu être accordées aux salariés, parfois il n'en va pas de même quant aux indépendants, s'agissant notamment du droit à l'assurance chômage.

¹³² Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail, Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendant, 2017

¹³³ LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167

Les protections nécessaires à certains risques. Les salariés disposaient ainsi d'une protection obligatoire contre le risque de perte d'emploi contrairement aux travailleurs indépendants.

« Le système obligatoire de protection contre le risque de chômage exclut depuis l'origine les travailleurs indépendants car la détention d'un capital, notamment professionnel, et sa transmission étaient supposées leur permettre de faire face à l'incertitude et aux fluctuations de leur activité au cours de leur vie professionnelle. »¹³⁴

Il est à noter que la couverture du risque de perte d'emploi des travailleurs indépendants existe déjà dans un certain nombre de pays étrangers. Si en Allemagne, Autriche, Suède, Danemark et Espagne, la couverture demeure facultative, qu'elle prenne la forme d'une adhésion au régime des salariés ou d'un dispositif distinct, elle est à l'inverse obligatoire au Portugal, Luxembourg, en Italie et en Belgique en étant parfois ciblée sur la catégorie des travailleurs économiquement dépendants.

Le législateur français a désormais prévu avec la loi « avenir professionnel »¹³⁵ une nouvelle allocation spécifique aux travailleurs indépendants (ATI), qui serait versée selon certaines conditions.

Ainsi, peuvent disposer de cette allocation les travailleurs qui étaient indépendants au titre de leur dernière activité, qui satisfont à des conditions de ressources, de durée et revenus antérieurs d'activité et dont l'entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou dont l'entreprise a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire.¹³⁶

« La création d'une couverture contre le risque chômage pour les indépendants vise à répondre à un objectif essentiel : sécuriser les transitions professionnelles des indépendants en leur offrant un «filet de sécurité» leur permettant d'être indemnisés le temps de rechercher une nouvelle activité lorsque leur entreprise cesse de manière définitive. »¹³⁷

¹³⁴ Étude d'impact, Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 27 avril 2018

¹³⁵ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

¹³⁶ Article L5424-25 du Code du travail

¹³⁷ ROBERT (E.), CADORET (C.), « Quelle assurance chômage pour les travailleurs indépendants ? », *Droit social*, 2018, p 614

La mesure recherche également la promotion de l'entrepreneuriat, notamment en atténuant les freins liés aux disparités de la protection contre le chômage entre salariés et travailleurs indépendants.

« L'assurance chômage universelle doit répondre aux besoins de sécurisation des parcours professionnels quel que soit le statut du travailleur. Elle doit également permettre de faciliter les transitions entre le statut d'indépendant et de salarié. En effet, le constat de discontinuités plus nombreuses qu'auparavant ne s'applique pas qu'aux seuls salariés, les travailleurs indépendants sont également concernés par une plus grande fragilité de leur emploi. Les trajectoires professionnelles des travailleurs indépendants économiquement dépendants - notamment ceux qui travaillent en lien avec les plateformes numériques - sont également caractérisées par une très grande instabilité. »¹³⁸

Il est à noter que « Pour les salariés en CDD (sauf CDD d'usage) et en intérim, une indemnité dite de précarité leur est versée en fin de mission et s'ajoute le cas échéant aux indemnités chômage, sans délai de carence. C'est évidemment avec les salariés en CDD courts que la comparaison est défavorable aux indépendants des plateformes : les premiers complètent fréquemment leurs revenus grâce à l'Unedic compte tenu des règles avantageuses du régime d'assurance chômage actuel sur les épisodes courts de chômage, quand les seconds doivent s'en remettre exclusivement aux minima sociaux s'ils cessent de gagner de l'argent. »¹³⁹

Concernant les droits à la retraite, pour rappel afin d'améliorer les montants des retraites des artisans et des commerçants qui étaient faibles au début des années 1970, la loi « Royer » du 31 décembre 1971 a aligné les règles de ces régimes sur celles du Régime général. De ce fait, des pensions égales à celles des salariés non-cadres du secteur privé sont garanties pour une durée et un niveau de cotisation identiques. Il est à noter que la transformation du régime social des indépendants n'impacte pas le versement des retraites.

« 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

¹³⁸ JOLY (L.), « L'élargissement de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants », *Droit social*, 2018, p 598

¹³⁹ Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

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). »¹⁴⁰

Par ailleurs, concernant la maternité, il est intéressant de révéler qu'actuellement, les femmes ayant une activité auto-entrepreneuriale peuvent bénéficier de deux types de prestations, cumulables sous certaines conditions. En effet, ces dernières disposent d'une allocation forfaitaire de repos maternel, et toutes les futures mères peuvent en bénéficier nonobstant la prise d'un arrêt de travail ou non. Elles disposent également d'une indemnité forfaitaire journalière de repos maternel qui en revanche est versée selon certaines conditions.

Effectivement, la travailleuse indépendante devait s'arrêter au minimum 44 jours consécutifs pour recevoir cette indemnité. Néanmoins, il était possible de prolonger cet arrêt de travail par une ou deux périodes de 15 jours consécutifs lorsque la future mère en faisait la demande. Ainsi, le temps total de repos indemnisé n'excédait pas 74 jours.

« Le congé maternité des travailleuses indépendantes et des exploitantes agricoles sera renforcé, dans un objectif de préservation de la santé de la mère et de l'enfant, tout en restant adapté aux spécificités de leurs activités. »¹⁴¹ Pour ce faire, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a alors prévu que l'allocation forfaitaire serait désormais versée à condition de cesser toute activité professionnelle durant la période d'indemnisation, soit un arrêt minimal de 56 jours.

Par ailleurs, certaines modifications ont également été prévues par décret¹⁴² qui « allonge la durée d'indemnisation du congé maternité pour les travailleuses indépendantes pour l'aligner sur celle des salariées, soit 112 jours. Il précise la décomposition de la durée minimale d'arrêt pour le bénéfice d'une indemnisation au titre de ce congé avec une obligation d'arrêt de travail minimale de huit semaines dont six semaines de repos post-natal. Le décret procède également à des simplifications du calcul des indemnités journalières au titre de la maladie et de la maternité pour les travailleurs indépendants, notamment en supprimant la condition d'être à jour des cotisations. »

¹⁴⁰ MONTEL (O.), « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *Revue française des affaires sociales*, p. 15-31

¹⁴¹ Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

¹⁴² Décret n° 2019-529 du 27 mai 2019 relatif à l'amélioration de la protection sociale au titre de la maladie et de la maternité des travailleurs indépendants

De plus, à partir du 1er janvier 2020 pour une durée de 3 ans, une expérimentation sera faite pour permettre aux travailleuses indépendantes de reprendre leur activité progressivement : un jour par semaine pendant les 4 semaines qui suivent les 8 semaines obligatoires, puis 2 jours par semaine pendant les 4 semaines suivantes.

Pour certains, ces progrès ne sont pas suffisants « En tout état de cause, l'allongement de la durée du congé de maternité n'a aucun sens, s'il n'est pas accompagné de garanties, notamment en matière de rémunération et d'emploi. »¹⁴³

In fine, il a pu être relevé que de nos jours, le niveau de protection sociale nécessite une relative amélioration afin de soutenir les indépendants lorsque ces derniers sont face à des risques objectifs contre lesquels il leur est difficile de s'assurer comme les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles ou encore le manque de formation professionnelle...

« Ces questions se posent avec plus de force chez les indépendants à faible niveau de qualification et de revenu, ainsi que pour ceux qui dépendent fortement de quelques donneurs d'ordre ou apporteurs d'affaire, qui ont une responsabilité particulière à cet égard. Les travailleurs indépendants des plateformes se trouvent ainsi en première ligne de ces réflexions. »¹⁴⁴

Toutefois, pour d'autres, accorder une protection au travailleur économiquement dépendant ne fait pas l'unanimité. En effet, si ils s'estiment satisfaits de la distinction opérée entre le travail indépendant et le travail salarié, ils s'accordent pour dire qu'une frontière plus adéquate et délimitée serait nécessaire pour préserver au mieux le travail indépendant.

« Une protection accordée au travailleur économiquement dépendant serait source de freins au développement de leur activité et susciterait de nombreuses demandes de requalification. Dès lors que le professionnel a fait le choix d'une activité juridiquement indépendante et qu'il assume les risques de son entreprise, aucune protection particulière ne doit lui être accordée. Cette thèse,

¹⁴³ MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », *Dalloz actualité*, février 2019

¹⁴⁴ Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

répandue dans les milieux patronaux, se nourrit naturellement de l'imprécision du concept de travail économiquement dépendant. »¹⁴⁵

Il est à noter que certains facteurs ont pu entretenir certaines idées illusoire concernant la protection sociale respective des indépendants et des salariés, en effet c'est le cas notamment des problèmes administratifs récurrents du régime social des indépendants.

Certes, les indépendants bénéficient d'une protection sociale moindre, mais celui-ci serait en lien avec un niveau de cotisations en moyenne plus faible et correspondrait également à l'autonomie dont ces derniers disposent créant ainsi un régime de responsabilité différent (concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles par exemple).

« 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 ? »¹⁴⁶

Les travailleurs plateformes sont exposés à de nombreux risques psychosociaux mais particulièrement dans le secteur du transport de personnes, où les conditions de travail et les risques sont inhérents à l'activité. A titre d'exemple, les déconnexions à l'initiative des plateformes constituent une « épée de Damoclès » stressante pour les chauffeurs (Section 2).

Section 2 : Le travailleur plateforme et les risques psychosociaux

La définition des RPS. Le Code du travail¹⁴⁷ précise ce que constituent des facteurs de risques professionnels. En effet, lorsque les facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées telles que des manutentions manuelles de charges, des postures pénibles définies comme positions forcées

¹⁴⁵ ANTONMATTEI (P.H.), SCIBERRAS (J.C.), « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », *Droit social*, 2009, p 221

¹⁴⁶ MONTEL (O.), « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *Revue française des affaires sociales*, p. 15-31

¹⁴⁷ Article L4161-1 du Code du travail

des articulations ou encore des vibrations mécaniques il s'agit alors de facteurs de risques professionnels. Il en va de même lorsque ces facteurs sont liés à un environnement physique agressif comme des agents chimiques dangereux, des activités exercées en milieu hyperbare, lors de température extrême ou en présence de bruit. Les facteurs peuvent également être liés à certains rythmes de travail, avec à titre d'exemple le travail de nuit ou en équipes successives alternantes ou bien le travail répétitif.

Selon le Ministère du Travail, les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que : dépressions, maladies psychosomatiques, problèmes de sommeil, mais aussi générer des troubles musculo- squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, des accidents du travail.

D'après l'Institut national de la santé et de la recherche médicale, les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite. En effet, leurs causes sont à rechercher tout autant dans les conditions d'emploi, que les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Par ailleurs, « Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeurs, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité. »¹⁴⁸

Ainsi, ces risques peuvent concerner toutes les entreprises nonobstant leur taille et leur secteur d'activité. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics sont de ce fait fortement mobilisés sur une approche préventive des risques psycho-sociaux.

¹⁴⁸ MAUROUX (A.), Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail, DARES, n° 22, novembre 2016

Les risques psychosociaux « sont dus notamment à des caractéristiques propres aux métiers et aux modes de financement des activités : contraintes physiques, déplacements, contact avec les usagers, horaires atypiques, insuffisance de moyens matériels et humains. Ces risques peuvent avoir pour conséquence l'apparition de maladies cardio-vasculaires, une prise de risque pour la sécurité, une atteinte à la santé mentale du salarié, des troubles de l'humeur, voire des troubles anxieux. »¹⁴⁹

La question recouvre des situations de nature différente, du stress à l'épuisement professionnel en passant par les difficultés relationnelles au sein d'un collectif de travail et la souffrance morale, jusqu'au harcèlement proprement dit. En effet, un nombre grandissant de salariés se dit concerné : l'administration du travail se doit donc de se saisir du problème et de proposer des pistes pour l'action préventive.¹⁵⁰

Par ailleurs, comme l'indique le rapport de Philippe Nasse et Patrick Légeron du 12 mars 2008 les oppositions d'intérêts qui traversent les risques psychosociaux entraînent une multiplication des points de vue et des approches : « la grande variété des thèmes mis sous [ce] vocable [...] est source d'une grande confusion. Ces thèmes recouvrent en effet les déterminants et les effets, sans distinguer entre les causes et les conséquences. Cette confusion tient non seulement à la diversité de ces risques mais aussi à la complexité des liens qui les unissent et qui ne relèvent pas toujours de la causalité linéaire car, interagissant fortement entre eux, ils sont plutôt de type circulaire ou systémique »¹⁵¹

C'est sous le visage de la loi de modernisation sociale en 2002¹⁵² portant entre autres sur le harcèlement moral que le stress va pouvoir être d'une certaine manière juridicisé, en abordant pour la première fois le mal être, le malaise qui peut être ressenti au travail. Ainsi le terme de santé mental fait son apparition dans le Code du travail, il servira alors de point d'appui important sur la gestion des risques psychosociaux. L'article 169 de cette loi a ainsi prévu qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation

¹⁴⁹ « Risques psychosociaux », *JA*, 2014, n°491, p.48

¹⁵⁰ Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bourgogne, « La prévention des risques psychosociaux »

¹⁵¹ NASSE (P.), LEGERON (P.), Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, 12 mars 2008

¹⁵² Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De plus, il a été considéré sur le plan international, européen et national que le stress était une préoccupation autant des employeurs que des travailleurs. Une action commune spécifique sur cette question avait alors été identifiée, à cette fin les partenaires sociaux européens ont signé le 8 octobre 2004 un accord sur le stress au travail.

Cet accord a été décliné en droit français afin de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet le 2 juillet 2008. Les problèmes organisationnels du travail ont été de ce fait pointés du doigt car il a été relevé que « le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés. »¹⁵³

Par ailleurs, en 2011 faisant suite à la demande du Ministre du travail, un rapport sur le suivi des risques psychosociaux au travail de l'emploi et de la santé a été émis et a précisé la définition de risques psychosociaux. « Le Collège estime pertinent de prendre en considération les risques psychosociaux au travail, entendus comme risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. La notion est opérationnalisée de manière différente par les différentes disciplines, en fonction de leurs propres concepts et théories. »¹⁵⁴

« Les RPS sont donc appréhendés non pas en fonction de leurs manifestations (stress, dépression, etc.) mais bien selon leurs causes, ces dernières étant clairement reliées, d'une part, aux conditions de travail et d'emploi mais aussi aux éléments qui structurent l'organisation du travail et, enfin, aux relations interpersonnelles qu'entretiennent les individus. À noter qu'il ne s'agit ici que d'une des multiples définitions que l'on retrouve dans la littérature, lesquelles sont plus ou moins restrictives selon les approches considérées. Le Bureau international du travail adopte, par exemple, un

¹⁵³ Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail, NOR : *ASET0950010M*

¹⁵⁴ GOLLAC (M.), BODIER (M.), Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011

positionnement relativement large en identifiant comme RPS « l'ensemble des facteurs qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et psychique des personnes ». »¹⁵⁵

Aujourd'hui, il est à noter que l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.¹⁵⁶

L'article L. 4121-2 du Code du travail prolonge cette obligation et décline neuf principes généraux de prévention comme par exemple éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités, les combattre à la source, ou encore adapter le travail à l'homme. « On soulignera que la loi impose à l'employeur de rédiger un document unique d'évaluation des risques et de rappeler, dans le règlement intérieur, les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel. Rien de surprenant, en conséquence, à ce que les juges considèrent que l'employeur engage, sans faute, sa responsabilité dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel ont été exposés ses salariés et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver. Tel est le sens de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui en matière de santé, y compris en matière de risques psychosociaux. »¹⁵⁷

Les chauffeurs exposés aux RPS. Nonobstant la qualité de chauffeur taxi ou Uber, ces derniers sont concernés par un certain nombre de risques comme le risque routier, qui se développe notamment par l'utilisation plus intensive des technologies d'information et de communication durant la conduite. Même si Uber a pu développer une technologie permettant d'envoyer un signal

¹⁵⁵ FOREST (V.), « Identifier les risques psychosociaux », *JA*, 2012, n°454, p.18

¹⁵⁶ Article L4121-3 du Code du travail

¹⁵⁷ PAULIN (J.F.), « Tous concernés », *JA*, 2012, n°454, p.21

lorsqu'il est détecté que le téléphone du conducteur n'est pas fixé sur un support et est manipulé pendant une course, la distraction au volant est la cause de nombreux accidents de voiture.

Les risques associés à la manipulation de bagages ou encore suite à une position de travail assise statique prolongée et aux vibrations sont à prendre en compte concernant les troubles musculo-squelettiques (TMS) et notamment les lombalgies. Ces troubles se manifestent par des maux de dos, tendinites des membres supérieurs, douleurs aux cervicales.

Cette activité peut également détériorer l'hygiène de vie comme l'alimentation et le sommeil en raison de la forte amplitude horaire, des horaires décalés, une concentration permanente (trafic routier, itinéraire), par les expositions prolongées à des gaz d'échappement ou encore par des gestes répétitifs, qui sont susceptibles d'engendrer un état de stress chronique.

En effet, il a été relevé qu'une durée de travail hebdomadaire de 60 heures est une condition impérative pour qu'une activité de chauffeur VTC soit viable économiquement comme activité principale. « C'est ainsi que nombre de chauffeurs disent ne pas arriver à atteindre les chiffres de revus annoncés par Uber en dépit d'un nombre d'heures passées dans leur voiture qui peut excéder les 60 heures par semaine. »¹⁵⁸

Par ailleurs, en ce qui concerne les chauffeurs travaillant sur plateforme comme Uber, la question de l'émergence du système de notation qui permet d'instaurer une certaine confiance censée rassurer les clients, peut également être source de stress. En effet leur omniprésence et leur utilisation tel un outil de management met en exergue certaines problématiques, notamment sur leurs effets nocifs.

Comme il a pu être évoqué précédemment, les chauffeurs Uber sont évalués par les clients et toute évaluation inférieure à 4,5 sur 5 est jugée insuffisante et peut être lourde de conséquences, comme par exemple l'interdiction temporaire ou définitive d'accès à la plateforme empêchant ainsi le chauffeur de travailler. Ce système de notation devient une véritable obsession pour les chauffeurs Uber ce qui conditionne fortement leurs comportements.

Il a pu être relevé que pour éviter les mauvaises appréciations certains chauffeurs développent diverses stratégies pour gérer leurs émotions au travail qui en termes d'impact sur la santé et

¹⁵⁸ RAPOPORT (J.), Rapport sur la médication VTC, janvier 2017

sécurité ne sont pas moindres. « Beaucoup déclarent se forcer à garder le silence face à des clients dont ils redoutent une « mauvaise note », s'obligeant parfois à masquer les émotions réellement ressenties. Cette dissonance émotionnelle peut avoir des effets sur la santé à moyen terme. »¹⁵⁹

La notation peut également amener le chauffeur à avoir certains comportements à risques afin de répondre à certaines demandes de clients, comme un excès de vitesse, un engagement en sens interdit ou encore exécuter des tâches qui ne sont pas comprises dans la prestation comme par exemple le port de bagages jusqu'au domicile du client.

Le dispositif privilégie les clients, ce qui peut être source pour une partie minoritaire de comportements malsains car la prestation peut être remboursée dès lors que le client conteste la course ou accuse d'agression le chauffeur, ce qui se fait au détriment du travailleur.

Il est également important de noter que ce dispositif de notation donne une importance à certains éléments qui sont par nature subjectifs. En effet, les notes accordées par les clients varient et dépendent de leurs sensibilité leur humeur, leur état physique ou mental, c'est à dire si ils sont fatigués, en état d'ébriété et cela nonobstant la qualité objective de la prestation du chauffeur.

« Les notations en étoile par les clients, sans possibilité d'appel, sont une source d'incertitude et d'anxiété fortes. Dans un contexte de travail électronique à la demande, les clients transfèrent aussi de l'autre côté de l'écran stress et pression sur les travailleurs collaboratifs obligés d'avoir une réactivité extrême et de délivrer leurs services ou leurs prestations dans des délais très contraints, sans jamais être certains de la demande future. Il convient néanmoins de relever que certaines plateformes comme Uber, Blablacar ou Airbnb entre autres tempèrent la contrainte que font peser les systèmes de notations et de commentaires sur les contributeurs en leur permettant aussi de noter et de commenter le profil des consommateurs, ce qui rééquilibre quelque peu, psychologiquement tout du moins, la relation entre contributeur et consommateur. »¹⁶⁰

L'option UberPool peut également être source de stress pour le chauffeur Uber. Il s'agit d'une option permettant de mutualiser certaines courses en prenant en charge plusieurs clients pour des trajets partagés, toutefois celles-ci comprennent des détours et régulièrement un peu de marche pour

¹⁵⁹ Mission veille et prospective INRS, « Taxis, VTC : activités similaires, statuts hétérogènes quelle prévention? », mars 2019

¹⁶⁰ AMAR (N.), VIOSSAT (L.C.), Rapport « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016

les clients pour qu'ils puissent se rendre au point de prise en charge défini par l'application. Les chauffeurs de la plateforme sont ainsi incités à accepter les courses prises via cette option pour s'assurer un maximum d'activité, sinon ces derniers s'exposent à une sanction par une déconnexion.

Si cette option permet aux clients de diminuer le coût de sa course, elle est source de problèmes pour le chauffeur qui ne peut la refuser et lui laisse moins de marges de manoeuvre. Certains clients ne sont pas familiers avec le fonctionnement de cette option et de ce fait acceptent mal ses implications, comme la marche à pied ou encore le partage du véhicule avec des inconnus. Par conséquent, certains clients en viennent à demander au chauffeur de ne pas prendre de clients supplémentaires, ce qui positionne le chauffeur dans une situation délicate. Si ce dernier donne suite à la demande du client et refuse la course, celui-ci sera sanctionné par la plateforme, à contrario s'il refuse la requête de son client, il s'expose à une mauvaise notation de la part de ce dernier. Les chauffeurs de la plateforme doivent donc faire preuve de diplomatie et agir en finesse pour gérer au mieux ces situations de conflits.

Certains estiment qu'il serait bénéfique d'intégrer lors des formations un volet relatif à la santé et sécurité au travail incluant l'aspect de l'hygiène de vie, du travail en horaire atypiques ou encore la gestion de situations difficiles car actuellement, seul l'aspect concernant la sécurité routière est abordé. En effet, plusieurs chauffeurs ont évoqué l'idée d'informations et précisions apportées par des organismes indépendants des plateformes afin de s'assurer que les chauffeurs soient en pleine connaissance de cause et disposent alors de toutes les informations nécessaires avant de s'engager avec une plateforme.

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) met en évidence le risque d'isolement. En effet, les travailleurs plateformes n'ont plus de contacts quotidiens avec des collègues ou une hiérarchie. Ces derniers disposent d'une faible autonomie dans le travail car les tâches sont standardisées et fixées par un algorithme.

Il est à noter que l'absence de collègues augmente les risques dans la mesure où ils jouent un rôle important dans leur mise en visibilité. De surcroît, l'absence de manager pour examiner et discuter de la charge de travail, peut être défavorable au travailleur.

Selon Nicolas Amar, membre de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, il y a un déséquilibre dans le rapport de forces entre la plateforme fixant les conditions du service et les travailleurs qui sont éclatés, fragmentés, et qui ont du mal à se mobiliser.

« Les particuliers qui « travaillent » sur leur temps libre comme chauffeur ou comme jobbeur ont peu de moyens pour se mobiliser. Les travailleurs collaboratifs salariés et non-salariés ont certes, pour leur part, le droit de s'organiser collectivement mais l'exercice de la liberté d'association est néanmoins compliqué par plusieurs facteurs : la dispersion géographique, l'isolement et l'anonymat quasi-systématique des travailleurs collaboratifs sur les plateformes et l'absence de tout lieu physique de travail. »¹⁶¹

Il a pu être également relevé que non seulement le travailleur plateforme peut ressentir un sentiment d'insécurité professionnelle engendré par la dépendance à la plateforme mais également que celui-ci ne peut plus faire preuve d'innovation lorsqu'il exécute ses tâches car celles-ci sont divisées.

En effet, l'organisation algorithmique des tâches serait une source supplémentaire de risques psychosociaux pour les chauffeurs sur plateforme. Si le chauffeur de taxi dispose en théorie d'une grande autonomie dans la gestion de ses rapports avec sa clientèle, en estimant et maîtrisant les conséquences d'un éventuel litige, il n'en va pas de même pour le chauffeur VTC qui est exposé à un risque de sanction par la plateforme. De plus, celles-ci ont tendance à favoriser le client face au chauffeur en prenant plus en compte l'expérience de la clientèle que celles de ses chauffeurs.

En terme de risques pour la santé, les travailleurs plateformes sont exposés à de nombreux facteurs comme les contraintes de temps et d'horaires de travail, toutefois ces travailleurs indépendants ne bénéficient pas d'un suivi médical en santé au travail. Il a pu être relevé qu'il serait donc judicieux au regard de l'activité et du rythme de travail, que cette catégorie de travailleurs puisse bénéficier d'un suivi médical régulier. En effet, si tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans un délai de trois mois à partir de la prise effective de son poste, il n'en va pas de même concernant les travailleurs plateformes.

La concurrence extrême à laquelle se livre les chauffeurs est également une des sources majeures de dégradation des conditions de travail, notamment par l'hétérogénéité des règles s'appliquant aux différents travailleurs plateformes.

¹⁶¹ AMAR (N.), VIOSSAT (L.C.), Rapport « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016

« Se côtoient sur un même marché des acteurs soumis à des réglementations, statuts et conditions de rémunération très différents. De plus, tous ces éléments de contexte, très structurants pour l'activité, évoluent constamment, alimentant chez les travailleurs qui les subissent un sentiment d'insécurité préjudiciable, auquel s'ajoute la communication sur le véhicule autonome. Il semble souhaitable d'assurer à ces travailleurs un minimum de visibilité, afin qu'ils puissent se construire une trajectoire professionnelle viable. »¹⁶²

Le cas *Uber* est hautement symbolique et intéressant car d'une part il s'est propagé au même moment partout dans le monde, quel que soit le degré de développement économique des pays ou leur régime politique, avec des contrats quasiment identiques dans tous les pays, d'autre part il concerne une activité hyper réglementée en tout lieu, relevant des autorités locales. Par ailleurs, pour certains, ce phénomène peut être dans une certaine mesure une réponse face au chômage de masse (Chapitre 2)

Chapitre 2 : L'ubérisation de l'emploi à l'échelle mondiale

Si au cours des dernières années, les progrès de la technologie ont conduit à la mise au point de plateformes technologiques connectant des utilisateurs aux biens ou services souhaités fournis par des entrepreneurs indépendants, leur popularité n'est pas sans susciter des critiques. En théorie, ces plateformes n'assurent qu'une mise en relation de deux personnes, une qui demande un travail et l'autre qui s'offre pour le réaliser. Les plateformes accroissent certainement la tendance structurelle vers plus de flexibilité du marché du travail mais elles sont aussi globalement des facteurs d'intégration des personnes éloignées de l'emploi et des groupes sociaux défavorisés (Section 1). Pourtant la réalité démontre que les travailleurs qui y ont recours deviennent rapidement dépendants économiquement de ces plateformes. Ce constat est partagé par un très grand nombre de pays, comme en témoignent les contentieux qui affectent différentes juridictions : les États-Unis, le Royaume-Uni ou encore l'Espagne (Section 2)

¹⁶² Mission veille et prospective INRS, « Taxis, VTC : activités similaires, statuts hétérogènes quelle prévention? », mars 2019

Section 1 : Une lutte à double tranchant face au chômage et à l'exclusion

L'ubérisation comme réponse au chômage. « D'Uber au Bon Coin en passant par Youpjob, les plateformes digitales et autres places de marché numériques sont parfois accusées de contribuer à la préconisation du travail : elles encourageraient le développement des « petits boulots » peu rémunérateurs et les statuts instables. Ces plateformes ne sont pourtant pas apparues dans un contexte florissant qu'elles auraient par la suite dégradé. Leur succès témoigne au contraire de la nécessité pour de nombreuses personnes de chercher des solutions alternatives au moment où la crise structurelle du marché du travail ne leur permet pas d'espérer un emploi salarié à temps plein. »¹⁶³

En 2015, il a pu être relevé que la situation vis-à-vis de l'emploi était très dégradée dans les quartiers prioritaires et que les écarts demeuraient importants en matière d'emploi entre ces territoires et le reste des unités urbaines englobantes. En effet, force est de constater que le taux de chômage des 15-64 ans est ainsi plus de 16 points supérieur dans les quartiers prioritaires à celui des unités urbaines englobantes (26,4% contre 10,1 %).¹⁶⁴

Selon David Ménascé « La situation très dégradée de l'emploi, notamment pour les moins qualifiés, oblige un nombre croissant de personnes à imaginer de nouvelles formes d'activité économique, et choisir, à titre d'activité principale ou complémentaire, le "self-employment" et le micro-entrepreneuriat. Dans un contexte de crise économique prolongée et de chômage massif, il est en effet parfois plus facile de trouver de l'activité, c'est-à-dire un marché, qu'un emploi »

Par ailleurs, « L'idée que conduire avec la plateforme Uber peut être un moyen d'éviter le chômage est directement confirmée par les résultats de l'enquête : 25% des chauffeurs qui utilisent la plateforme uberX étaient au chômage juste avant de commencer à utiliser la plateforme. En outre, 43% de ces personnes étaient au chômage pendant plus d'un an avant de devenir partenaire Uber. »¹⁶⁵

¹⁶³ MENASCE (D.), « Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative », *Institut de l'entreprise*, 2015

¹⁶⁴ Rapport annuel, Observatoire national de la politique de la ville, 2016

¹⁶⁵ LANDIER (A.), SZOMORU (D.), THESMAR (D.), Etude : Travailler sur une plateforme internet ; une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France, 4 mars 2016

Effectivement, à l'instar d'Airbnb qui a bouleversé le paysage de la capitale avec son offre considérable de locations d'appartements, Uber, autre géant de l'économie des plateformes a également transformé l'activité de voiture de transport avec chauffeur puisque celle-ci est devenue le premier secteur de création d'entreprises dans de nombreux territoires franciliens défavorisés, avec notamment la Seine-Saint-Denis en tête.

« Cette «ubérisation» des communes de banlieue francilienne est tout sauf mystérieuse. Les territoires concernés ont toutes les caractéristiques propres à en faire un vivier de main-d'œuvre des plateformes numériques d'emploi à la demande. La population y est plus jeune, le chômage plus important. Or, selon une étude commandée par Uber sur les caractéristiques socio-démographiques de ses chauffeurs, la part de ces derniers «dans une zone donnée est directement liée aussi bien au revenu médian par foyer qu'au taux de chômage. Ainsi, les partenaires Uber proviennent davantage de zones où les opportunités de gagner un bon salaire se font rares.» »¹⁶⁶

Lors de son développement francilien, Uber aura pu bénéficier d'une certaine opportunité, celle du chômage « frappant une population peu qualifiée privée d'horizon professionnel : attirés par ce qui est présenté comme un statut social enviable, les candidats chauffeurs sont nombreux au sein de cette population. »¹⁶⁷

En 2016, il a pu être constaté que les chances de se retrouver au chômage trois ans après avoir fini son parcours scolaire pour un jeune était de 49% et de 57% lorsque ce dernier habitait dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

« En d'autres termes, la norme pour un non-diplômé en France, c'est d'abord le chômage, puis un contrat aidé ou temporaire, et enfin, pour moins de 15 % d'entre eux, un « CDI ». Pour mémoire, rappelons que 76 % des enfants d'ouvriers ne vont pas au-delà du baccalauréat, et que seuls 6 % sont titulaires d'un master, contre respectivement 21 % et 52 % des enfants de cadres : donner une chance professionnelle à ceux qui manifestement n'ont pas les mêmes chances scolaires ne peut être tout à fait condamné. »¹⁶⁸

¹⁶⁶ CASSELY (J.L.), « Comment la banlieue parisienne s'est ubérisée », *SLATE*, 13 mai 2016

¹⁶⁷ RAPOPORT (J.), Rapport sur la médiation VTC, janvier 2017

¹⁶⁸ Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

En 2015, Thibaud Simphal, directeur général d'Uber France affirmait auprès de l'Usine Digitale que "L'obsession d'un chauffeur Uber X c'est d'avoir de l'argent pour vivre et de ne plus avoir peur du lendemain. Ce n'est pas une question de CDI versus CDD, mais bien d'avoir une opportunité de travailler. Pour la personne, il ne s'agit plus de décrocher un contrat lié à emploi, mais d'obtenir un travail, qui ne pourra pas être délocalisé et qui lui rapportera 2000 euros nets mensuels. Il ne s'agit certes pas de proposer un emploi classique, mais de fournir des opportunités à des gens qui n'en avaient pas. Pour 80 % de nos chauffeurs, c'est le cas. »

De surcroît, de nombreuses enquêtes ont pu être réalisées et ont pu donner lieu à de nombreuses analyses et publications « mettant notamment en évidence des écarts dans l'accès à l'emploi ou dans le risque de chômage entre jeunes d'origines nationales différentes et, en particulier, une nette pénalisation des enfants d'origine nord-africaine sur le marché du travail. »¹⁶⁹

Même si la loi du 27 mai 2008¹⁷⁰ a défini la discrimination directe et que le Code du travail précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison d'un motif discriminatoire¹⁷¹, l'origine reste un frein à l'embauche.

Malgré le renforcement de la législation, les déclarations d'intention et les campagnes d'information, une enquête menée par le département d'études de l'association Inter service migrants pour le compte du ministère du Travail a pu relevé globalement que les CV dont le nom du candidat avait une consonance « française » avait majoritairement plus de réponses positives que les candidats avec un nom à consonance « maghrébine ».

De ce fait, l'économie des plateformes permet à de nombreux auto-entrepreneurs de simplement s'inscrire sur la plateforme pour pouvoir travailler et d'éviter alors un processus d'embauche discrétionnaire à laquelle ils pourraient faire face si ils étaient en recherche d'une relation salariale.

¹⁶⁹ ECKERT (H.), PRIMON (J.C.), « Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesses*, 2011/1 (N° 57), p. 53-61

¹⁷⁰ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

¹⁷¹ Article L1132-1 du Code du travail

Il est à noter que le recrutement sur long terme de salariés pour effectuer des tâches occasionnelles et de dernière minute via le CDD ou l'intérim français devient difficile, de par les contraintes de renouvellement des contrats mais également par des délais de carence et leur durée maximale.

De ce fait, les plateformes engendrent une nouvelle demande de travail en libérant le recours au travail indépendant, ce qui génère en réponse une nouvelle offre qui permet à une certaine catégorie de travailleurs qui ne désirent ou sont dans l'impossibilité de travailler à des horaires réguliers comme les étudiants par exemple, d'y accéder.

Force est de constater que les travailleurs plateformes dans le secteur de la livraison partagent généralement une particularité commune, notamment leur disponibilité à des plages horaires atypiques, ainsi qu'un désir d'émancipation envers le salariat.

« À l'heure de la pause déjeuner, à la fin de la journée, plus tard dans la soirée ou les week-ends : en somme ce sont ceux qui travaillent lorsque les autres se reposent, comme dans le secteur de la restauration. Chez Deliveroo par exemple, on incite les travailleurs à se connecter à des « shifts » prioritaires, le plus souvent en fin de soirée. Une étude récente indique ainsi que trois quarts des livreurs parisiens travaillent le samedi et le dimanche. »¹⁷²

Globalement, selon les statistiques, ces livreurs disponibles à des horaires atypiques qui sont majoritairement des étudiants sont exempts de charge de famille due à leur jeune âge ce qui leur permettent d'avoir un rapport différent au temps, ce qui se révèle être une condition parfois nécessaire pour pouvoir répondre à la demande de ce genre de plateforme.

Le rapport Montaigne relatif aux travailleurs des plateformes indique que sur un panel de livreurs indépendants d'une plateforme, il serait 57% d'étudiants, très peu de personnes officiellement en couple (80 % de célibataires, 7 % de mariés ou pacsés), et très peu de parents (7 %) et que de plus, l'âge moyen serait de 26 ans, 22 ans chez les étudiants et 31 ans chez les actifs.

« Une tribune d'octobre 2015 dans Le Monde, titrée « Uber, une chance pour l'emploi et la diversité » et signée de Germain Brion, fondateur de la startup Innovation 31, en résume la logique

¹⁷² Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

dès son introduction : « Ceci est l'histoire de Mostafa, Yacine ou André et les plus de 10 000 chauffeurs indépendants qui conduisent pour Uber en France. Souvent ils n'ont pas 30 ans, sont issus de l'immigration et viennent de banlieues difficiles. Avant de porter le costume-cravate d'Uber s'ils n'étaient pas au chômage, ils étaient caissiers au supermarché, intérimaires, déménageurs, et surtout salariés. Ils travaillaient 35 heures, et n'avaient pas toujours le goût ni le sens du service. Maintenant ils vous ouvrent la porte, vous proposent de l'eau et travaillent plus de 60 heures par semaine. » L'astuce consiste ici à remplacer le pire par le moins pire, le vide d'un chômage subi au plein d'une exploitation choisie, la protection sociale en moins. »¹⁷³

Vers un esclavage moderne. Par ailleurs, si l'économie des plateformes a pu être perçue comme une réponse contre le chômage de masse et l'exclusion ainsi qu'une ressource pour obtenir un travail, elle peut également être à l'origine d'un « esclavagisme moderne ».

Effectivement, si la licence pour travailler sur ces plateformes en tant que livreur s'obtient en quelques clics, elle impose certaines conditions comme la nationalité française. Lorsque le travailleur est français, en théorie se déclarer auto-entrepreneur est assez simple, en revanche lorsque le travailleur est ressortissant étranger, la mise en place des choses est plus complexe.

Lorsque la personne est ressortissante d'un pays membre de l'Union européenne ou d'un des quatre pays de l'association de libre échange soit le Liechtenstein, l'Islande, la Norvège ou la Suisse, les démarches pour devenir micro-entrepreneur sont les mêmes que celles d'une personne avec la nationalité française. Il en va de même pour les ressortissants algériens.

Toutefois, lorsque le travailleur est un ressortissant d'un pays hors Union européenne et hors partenariat, il est nécessaire depuis 2006¹⁷⁴ de disposer d'une adresse en France mais également d'une carte de séjour temporaire. Celle-ci autorise l'exercice d'une activité commerciale, artisanale ou libérale en tant que micro-entrepreneur. Il est donc nécessaire de contacter la préfecture du département du lieu de résidence. Il est important de souligner également que si la personne possède une carte de séjour étudiante, il ne lui est pas permis de devenir micro-entrepreneur. De ce fait un changement de statut de visa s'impose.

¹⁷³ KYROU (A.), « L'ubérisation est un populisme », *Multitudes*, 2015/4 (n° 61), p. 106-113

¹⁷⁴ Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

Néanmoins, diverses enquêtes ont pu constater que dans différentes villes, notamment Paris et Nantes, certains livreurs travaillant pour des plateformes de livraison de repas, sous-louent leurs identifiants de leur compte à des sans papiers qui sont dans l'impossibilité de s'en créer et les font donc travailler pour leur compte moyennant de confortables commissions.

Ces derniers qui effectuent les courses à la place du titulaire du compte, reversent jusqu'à 50% des gains. La prise de contact avec les sous loueurs peut se faire par le bouche-à-oreille ou bien sur Internet, où l'offre croise la demande en toute impunité via des annonces sur Facebook.

Effectivement, pour pouvoir travailler pour ce genre de plateforme comme Uber Eats ou encore Deliveroo, il est nécessaire d'avoir des papiers d'identité en règle et d'avoir le statut d'auto-entrepreneur, cependant certains coursiers peu scrupuleux, au courant de cette condition sine qua non, y voient une nouvelle forme de profits potentiels. En effet, une fois immatriculés au registre du commerce, les auto-entrepreneurs indécents créent un compte sur différentes plateformes, et peuvent ainsi faire rouler plusieurs livreurs en même temps.

Selon certains témoignages « "La logique est qu'un exploité exploite un plus faible", résume Amadou qui pédale comme un fou pour 150 euros par semaine, en liquide bien sûr. "Je préfère être exploité plutôt que mendier ou voler, quitte à violer la loi", dit-il. Le salaire, certains n'en voient jamais la couleur et pas question d'aller aux prud'hommes. »¹⁷⁵

Certaines associations dénoncent alors cet esclavage moderne et témoignent des risques et conséquences sur le travailleur clandestin, notamment entre autres sur sa santé. A titre d'exemple, une association rapporte qu'un réfugié s'étant fait percuté par une voiture et s'étant enfui pour éviter un constat, est contraint pour garder son travail de ne prendre que des courses à cinq ou dix minutes qu'il effectue en courant car ce dernier n'a pas les moyens de s'acheter un nouvel outil de travail à savoir un vélo.

Seuls les auto-entrepreneurs, détenteurs des comptes, sont susceptibles d'être inquiétés pour "travail dissimulé de personnes en état de vulnérabilité". Lorsque les faits sont commis à l'égard de

¹⁷⁵ CHOQUET (I.), « France : quand des sans-papiers pédalent pour UberEats, Glovo ou Deliveroo », *RTL*, 24 octobre 2018

plusieurs personnes ou d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, les peines sont de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

Il est à noter que de nombreux mineurs travaillent également comme livreurs, nonobstant les avertissements des plateformes indiquant que tout livreur travaillant avec un mineur verra immédiatement son contrat prendre fin, cette pratique est bien réelle. Néanmoins, les plateformes ne disposent pas de moyens pour s'assurer de la réelle identité du livreur lorsque celui-ci effectue la livraison.

Pour remédier à ce problème et lutter contre cette pratique interdite, Uber Eats a annoncé qu'à partir du 1er trimestre 2019, les livreurs devront s'identifier via un système de reconnaissance faciale afin de certifier leur identité. Chaque livreur devra donc se prendre en photo lorsque ces derniers souhaiteront se connecter à leur compte Uber Eats et commencer une tournée. Par la suite, un logiciel de reconnaissance faciale analysera la photo afin de vérifier que celle-ci corresponde à celle enregistrée lors de l'inscription. Pour faire face à ce travail dissimulé, la plateforme invite également ses utilisateurs à signaler tout coursier qui ne correspondrait pas à l'individu affiché sur leur smartphone.

«Le phénomène est visible, mais pas quantifiable, car tous ont l'interdiction – tacite – de parler», lance Jérôme Pimot, du Collectif des livreurs autonomes de Paris (Clap) qui évoque «une mafia» autour de ce statut. «Cela a débuté dans les quartiers. “Les grands frères” louaient leurs comptes aux mineurs, qui eux non plus ne sont pas censés travailler pour les applications. Puis ils sont allés racoler les migrants.»¹⁷⁶

Les travailleurs de l'économie collaborative sont de plus en plus nombreux à solliciter la requalification de l'engagement qui les lie à une plateforme en contrat de travail. Cette problématique fait l'objet de vifs débats dans différents pays (Section 2).

Section 2 : Le statut des travailleurs plateformes à l'étranger

Le statut des travailleurs plateformes aux Etats-Unis. La question récurrente concernant les plateformes collaboratives reste et demeure la qualification de la relation de travail, à savoir si ces

¹⁷⁶ BENJAMIN (A.), « Les sans-papiers, sous-traitants des coursiers », *l'Express*, 24 octobre 2018

travailleurs ne sont pas en réalité confinés dans un statut de d'indépendant à tort. L'enjeu du débat permet de déterminer s'il est nécessaire de requalifier le statut de ces travailleurs et en conséquence de quoi leur appliquer les protections sociales adéquates. Cette question fait l'objet d'un vif débat judiciaire aux Etats-Unis, concernant notamment la plateforme Uber.

De nombreuses procédures litigieuses ont été engagées à l'encontre d'Uber afin de requalifier le statut des travailleurs en statut d'employé. Il est à noter qu'à l'instar de la France, les Etats Unis conçoivent une division principale entre les « employees » et les « independent contractors ». Ces derniers n'ont d'ailleurs pas accès à la législation du travail.

Néanmoins, la notion « d'employee » manque de clarté, notamment par son absence de définition concrète. De ce fait, les juges ont dû mettre en place des procédés appelés « tests » pour pouvoir qualifier une relation de travail, qui varient en fonction de la législation recherchée ou encore selon l'Etat dans lequel se déroule le contentieux.

A titre d'exemple, le « control test » se base sur la capacité du donneur d'ordre à contrôler les détails du travail. A contrario, « l'economic realities » se focalise sur les rapports économiques entre les parties. Néanmoins la plupart des systèmes de contrôles fusionnent désormais plusieurs tests entre eux.

Dans un premier temps, certaines décisions dont la portée était individuelle, ont abouti à la requalification du statut de chauffeur Uber en tant qu'employé. C'est notamment le cas en 2015¹⁷⁷, lorsqu'une relation de travail entre Uber et une chauffeuse a été requalifiée afin que cette dernière puisse disposer du statut de « employee », de ce fait certaines dispositions du code californien du travail ont pu être appliquées.

Dans cette décision, il faut souligner que les « juridictions étrangères, ont également considéré que le libre choix de ses horaires par le livreur ou le chauffeur n'était pas suffisant pour écarter la qualification de « worker » ou d'« employee », qualifications n'ayant pas les mêmes implications que celles de « salarié » »¹⁷⁸. En effet, la décision était motivée par le fait que la plateforme

¹⁷⁷ Superior Court of California County of San Francisco, *Uber Tech. v. B. Berwick*, case n° CGC-15-546378, 3 juin 2015.

¹⁷⁸ SALOMON (F.), DAVID (A.), « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », *Recueil Dalloz*, 2019, p 326
Page 82 sur 104

contrôle chaque aspect du service et que de plus, celle-ci se réserve le droit de désactiver le compte de la conductrice.

Une autre décision¹⁷⁹ a également pu être rendue allant dans le même sens lorsque le bureau d'appel de l'assurance chômage de l'Etat de New York a requalifié trois chauffeurs travaillant pour la plateforme Uber, ce qui a permis à ces derniers de se voir appliquer la législation locale concernant l'assurance chômage. Toutefois, cette décision est à nuancer dans la mesure où il s'agissait d'une décision administrative qui n'a donc pas valeur de précédent pour les juridictions fédérales.

Dans un second temps, deux « class actions » ont été intentées par des chauffeurs Uber. En effet, après le dépôt de sa plainte initiale, la poursuite a obtenu le statut de recours collectif pour représenter des centaines de milliers de conducteurs en Californie et au Massachusetts. Les class actions permettent généralement aux plaignants d'obtenir des réparations plus élevées que si la poursuite était à titre individuel et également de s'épargner une procédure coûteuse.

En avril 2016, les parties avaient convenu un accord amiable dans lequel les demandeurs renonçaient à la qualification d'employé en échange du paiement d'une indemnité de 84 millions de dollars et de quelques diverses concessions comme davantage de transparence sur les décisions de désactivation ainsi que la promesse de la plateforme pour aider à la création d'une association représentative des conducteurs dans ces deux Etats. Néanmoins, cet accord n'a pas donné suite car celui-ci a été rejeté par le juge notamment en raison du caractère inadéquat du montant de l'indemnité accordée.¹⁸⁰

Par la suite, une cour d'appel a statué que les accords d'arbitrage d'Uber étaient valables et applicables. Cette décision a réduit le nombre de plaignants à environ 13 600. La 9e cour d'appel fédérale de San Francisco, présidée par le juge Richard Clifton, a en effet statué que les chauffeurs qui assignent Uber en justice ne peuvent pas le faire dans le cadre d'un recours collectif.

Toutefois, récemment, Uber a accepté de déboursier 20 millions de dollars pour régler le recours collectif intenté par Douglas O'Connor et Thomas Colopy en 2013. Outre le règlement de 20

¹⁷⁹ State of New York, Unemployment Insurance Appeal Board, *Uber Tech. v. N. Salk et. al.*, A.L.J., case n° 016-23858, 12 juill. 2018.

¹⁸⁰ LAMBRECHT (M.), « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2016/26 (n° 2311-2312), p. 5-80.

millions de dollars, Uber a accepté de mettre en œuvre une politique de désactivation écrite complète ainsi qu'un processus d'appel formel pour certaines décisions de désactivation.

« Les juges américains n'arrivent donc pas à dégager une réponse adaptée à la situation des plateformes. C'est pourquoi la bataille judiciaire se décline dans toutes ses nuances procédurales et n'offre qu'un ensemble de décisions fortement marquées par leur casuistique. Ainsi, l'étude des décisions américaines nous enseigne que les travailleurs des plateformes ne sont ni véritablement des *employees* ni tout à fait des *independent contractors*. Or, en l'absence de statut intermédiaire comme le *worker* anglais ou d'intervention législative à la française, c'est l'incertitude et l'insécurité juridique qui prévalent. »¹⁸¹

Pour Marie-Cécile Escande-Varniol, « Si l'on s'en tient aux premières décisions ou réglementations adoptées aux quatre coins du monde, la requalification des contrats des chauffeurs Uber en contrat de travail ne semble pas poser de grandes difficultés juridiques et l'on aurait fait beaucoup de bruit pour rien. Mais si l'on prête attention au développement et à la transformation récente de nouvelles formes de travail rendues possibles par la propagation fulgurante de l'avènement du numérique, on peut penser qu'Uber n'est que l'aube d'une ère nouvelle pour les travailleurs, ou l'arbre qui cache la forêt. »¹⁸²

Le statut des travailleurs plateformes au Royaume-Uni. La distinction entre le travail salarié et le travail indépendant en droit anglais renvoie à une construction d'un droit du travail principalement centré autour du salariat. Lorsque le travailleur est subordonné au pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur, il est alors qualifié de salarié et bénéficie en conséquence d'une législation sociale relativement protectrice.

La jurisprudence a également mis au point certaines techniques, une série de tests comme celui de l'intégration, de la réalité économique ou encore des obligations réciproques, afin de déterminer si le travailleur est susceptible d'être couvert par ces dispositions. Il est important de souligner que pour autant l'indépendance n'implique pas forcément une absence complète de protections.

¹⁸¹ VAN DEN BERGH (K.), « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *Rev. trav.*, 2019, p 101

¹⁸² FABRE (A.), ESCANDE-VARNIOL (C.), « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation? », *Rev. trav.*, 2017, p166

En outre, les dispositions législatives s'appliquent non seulement aux travailleurs salariés, mais également à une catégorie nommée « Worker », il s'agit d'une notion instable, qui comprend entre autres les travailleurs subordonnés mais aussi les travailleurs indépendants dont la situation de dépendance nécessite l'application de certaines règles du travail.

« Un travailleur (*worker*) est défini dans l'article 2 (1) du règlement sur le temps de travail de 1998 comme une personne qui fournit une prestation en vertu d'un contrat de travail ou de « tout autre contrat, explicite ou implicite » par lequel le particulier s'engage à exécuter personnellement un travail ou des activités professionnelles pour une autre partie au contrat. »¹⁸³

Par ailleurs, il a pu être retenu que les indépendants se distinguent des Workers car ces derniers se trouvent placés dans une situation de dépendance économique qui manifeste que leur prétendue autonomie ne serait que factice, qui justifie que leur soit accordé le bénéfice de certaines dispositions du droit du travail. Différencier un travailleur indépendant du worker n'est pas une tâche facile, néanmoins le juge britannique n'hésite pas à requalifier la relation de travail d'un travailleur indépendant en worker.

Il est à noter que si le travailleur indépendant ne bénéficie d'aucune protection légale hormis celle du droit des contrats, le worker ne bénéficie que partiellement de la législation du travail. Effectivement, les salariés et les workers se trouvent dans une vulnérabilité similaire, ce qui pour le législateur britannique, légitime un développement des protections sociales accordées ordinairement aux salariés, pour les workers.

De surcroît, pour pouvoir être qualifié de worker, les travailleurs ne peuvent exécuter leur activité professionnelle de manière personnelle, développer leur propre activité distincte de celle de la société qui recourt à leurs services. En outre, il est important de distinguer la notion de worker avec celle du pur indépendant, car au Royaume-Uni, généralement, celui-ci est essentiellement considéré comme celui qui est à la tête d'une entreprise avec une identité propre sur le marché et qui est en capacité de s'y défendre.¹⁸⁴

¹⁸³ FIORENTINO (A.), « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », *Droit social*, 2019, p177

¹⁸⁴ GOMES (B.), Rapport sur le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, remis à l'OIT, Décembre 2017

Le 28 octobre 2016, un employment tribunal de Londres a décidé de reconnaître le statut de workers à deux chauffeurs travaillant pour la plateforme Uber. Ils ont pu de ce fait bénéficier de la législation sur le salaire minimum ainsi que celle sur les congés payés.

« Considérant que « le concept qu’Uber, à Londres, puisse être une mosaïque de 30 000 micro-entreprises reliées entre elles par une plateforme est à nos yeux une idée quelque peu ridicule », les juges avaient relevé dans une décision première instance récemment confirmée en appel, que l’activité entrepreneuriale que sont censés réaliser les chauffeur.e.s « se résume à [une personne] avec un véhicule cherchant à gagner sa vie le conduisant ». Dès lors, « aucun chauffeur n’est en position de le faire, à moins que développer son entreprise signifie seulement passer plus de temps au volant ». La cour relève en outre l’impossibilité laissée aux chauffeurs de négocier et conclure une affaire : les chauffeurs « intègrent [l’application] et acceptent les courses uniquement dans les conditions définies par Uber ». »¹⁸⁵

Les juges ont pu constater divers éléments comme la défaillance de maîtrise réelle de l’activité, l’intégration dans l’entreprise d’autrui, une dépendance économique à l’égard de la plateforme ainsi qu’une vulnérabilité dans le marché. Selon eux, ces éléments sont de nature à entraîner une requalification des travailleurs en workers.

Le statut des travailleurs plateformes en Espagne. En Espagne, une loi de 2007 a reconnu l’existence de travailleurs autonomes économiquement dépendants, mieux connus sous l’acronyme TRADE. Ces derniers réalisent une activité à titre lucratif de manière personnelle et directe principalement pour une personne physique ou morale, dite cliente, et de laquelle ils dépendent économiquement du fait qu’ils perçoivent d’elle au moins soixante-quinze pour cent des revenus professionnels. Ces travailleurs témoignent donc d’un lien particulier de dépendance avec leur donneur d’ordre dans la mesure où il est exigé d’eux une exécution personnelle de l’activité. Autrement dit la sous-traitance de l’activité pour laquelle ils ont été sollicités leur est impossible.

Du fait de leur situation de dépendance économique, le législateur espagnol a décidé qu’il devait leur être octroyé des protections spécifiques, ces derniers sont présentés par la loi comme une catégorie particulière de travailleurs indépendants. En effet, nonobstant certaines similitudes avec

¹⁸⁵ *Ibid*

certaines protections du régime salarié comme la compétence des tribunaux du travail, les motifs de rupture... l'Espagne a véritablement établi une catégorie intermédiaire de travailleurs, entre les salariés et les indépendants, les travailleurs autonomes économiquement dépendants TRADE.

« Ce régime s'accompagne d'une assurance pour incapacité temporaire ou arrêt d'activité et d'une obligation pour le client de justifier la rupture du contrat. L'un des points les plus innovants reste les accords d'intérêt professionnel que les représentants syndicaux des TRADE peuvent contracter afin de définir les conditions des contrats, de la même façon que les accords collectifs qui couvrent les salariés. »¹⁸⁶

Les coursiers de la plateforme Deliveroo sont également considérés comme des travailleurs autonomes économiquement dépendants. En effet, « Jusqu'ici, les plateformes se montraient particulièrement soucieuses de maintenir l'image du « simples intermédiaires », en privilégiaient les représentations mentales liées au travail indépendant et triangulaire. Elles refusaient ainsi d'admettre qu'un lien de travail direct les reliait à son réseau de travailleurs dits indépendants. Avec le recours au statut TRADE, elles essaient certes de maintenir un modèle fondé sur le recours massif à du travail indépendant, mais elles basculent aussi vers la reconnaissance de leur rôle de donneuses d'ordre, du lien de travail direct qui les unit à l'ensemble des travailleurs qui permettent la réalisation effective de leur activité commerciale. De quoi alimenter encore davantage les débats sur la qualification des travailleurs des plateformes... »¹⁸⁷

De surcroît, il est à souligner que le tribunal de Valence a eu l'occasion de requalifier comme « salarié » un livreur Deliveroo après avoir estimé que la relation le liant à la plateforme numérique était celle d'un « faux micro-entrepreneur ».

« Deliveroo avait retiré son recours contre ce jugement prononcé en juin en première instance. Le rendant donc définitif, une première en Europe. La plateforme numérique doit l'indemniser pour licenciement abusif, pour un montant de près de 700 euros. Evoquant un cas particulier, Deliveroo a expliqué avoir renoncé à son recours parce que « les coûts en appel dépasseraient largement la

¹⁸⁶ LIZEE (R.), « Espagne : le TRADE, un statut intermédiaire entre salarié et indépendant », *L'abécédaire des institutions*, 27 février 2018

¹⁸⁷ GOMES (B.), Rapport sur le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, remis à l'OIT, Décembre 2017

somme du litige » et qu'elle aura l'occasion de « défendre son modèle » lors d'un autre procès, plus ample, attendu le 25 février 2019 à Valence, avec une centaine de « riders » concernés. »¹⁸⁸

En réalité, l'avocat du livreur estime que l'entreprise souhaite éviter que le tribunal de Valence se prononce sur le litige et crée alors un début de jurisprudence.

Par ailleurs, il est important de souligner qu'en Espagne, la trésorerie de la Sécurité sociale a déposé plainte pour cotisations non payées par Deliveroo et réclame alors 1,2 million d'euros à ce titre.

« Elle se base sur un rapport de l'inspection du travail estimant que les quelques 500 livreurs de Deliveroo à Madrid entre octobre 2015 et juin 2017 "étaient de faux indépendants, c'est-à-dire des salariés", a expliqué à l'AFP Esther Costa, avocate de sept livreurs qui se sont joints à la plainte. »¹⁸⁹

La sécurité sociale espagnole a initié trois autres procès en 2019 contre Deliveroo. Le premier s'est tenu à Valence en février, néanmoins la décision n'a pas encore été rendue et deux autres sont prévus à Barcelone et Saragosse.

¹⁸⁸ MOREL (S.), LECLERC (A.), « Pour la première fois en Europe, un livreur Deliveroo voit son contrat requalifié en contrat de travail salarié », *Le Monde*, 8 novembre 2018

¹⁸⁹ « Espagne : Deliveroo en procès, Glovo sur la selette », *Capital*, 31 mai 2019

Conclusion :

Pour conclure, certains constatent une crise qui ne date pas d'aujourd'hui, ni de l'ubérisation mais qui serait entrain de fissurer la société salariale et les institutions associées, les grandes entreprises, le droit du travail salarié ainsi que la protection sociale attachée aux collectifs et non aux personnes. « Depuis les années 1980 au moins, le marché du travail se segmente et à côté des formes « typiques » d'emploi (le CDI à horaires fixes) se sont institutionnalisées d'autres formes particulières d'emploi (CDD, intérim ou encore portage salarial). Mais la phase qui s'est ouverte depuis le début des années 2010 paraît d'une nature différente : avec la numérisation croissante de toute l'économie, le perfectionnement des technologies d'intermédiation, de collecte de données, le salariat protégé, à durée indéterminée, deviendrait une institution caduque. »¹⁹⁰

Le Conseil d'Etat affirme que le salariat n'a pas disparu et ne disparaîtra vraisemblablement pas. Toutefois, l'« ubérisation », sans créer des formes de travail nouvelles, semble accélérer des évolutions déjà en cours, qui déplacent progressivement le centre de gravité de l'activité professionnelle du salariat vers de l'emploi « atypique ».¹⁹¹

Il faut souligner que le phénomène d'ubérisation permet de casser des monopoles déjà établis et déclenchent une concurrence qui pousse à l'innovation des entreprises installées sur le même secteur. Ainsi, de nouveaux services émergent sur le marché, à des prix beaucoup plus attractifs.

L'économie des plateformes permet également à de nombreux individus de percevoir un revenu ou de le compléter. L'ubérisation engendre de surcroît une baisse de chômage notamment dans des zones sensibles, en permettant à des personnes en difficulté de trouver un travail rapidement.

Ces nouvelles plateformes ont placé le client au coeur des préoccupations dans la mesure où la plateforme s'efforce de simplifier sa recherche et sa transaction, tout en lui proposant de vivre une expérience positive. Ces startups écoutent, apprennent des retours de ces consommateurs exigeants et réagissent rapidement. Si l'ubérisation présente de nombreux avantages, elle présente également de nombreux inconvénients.

¹⁹⁰ Rapport Montaigne, « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », avril 2019

¹⁹¹ Etude annuelle du Conseil d'Etat, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation» », 2017

Une des problématiques majeure concernant les travailleurs plateformes se révèle être leur droit à la protection sociale. S'il s'agit d'un droit appartenant à tous, il prend sa pleine effectivité en fonction du statut du travailleur, particulièrement lorsque ce dernier est salarié. En effet, les utilisateurs-prestataires des plateformes demeurent en moyenne moins bien protégés que les salariés.

« Le temps est désormais venu de construire une protection sociale attachée à la personne et non plus au statut. Comme le souligne M. Borgetto, le lien entre protection sociale et emploi serait en passe « de manière sans doute définitive, non plus seulement [d'être] tempéré et malmené, mais tout simplement rompu »... Les politiques de l'emploi insistent sur l'instauration d'une protection sociale commune à toutes les personnes économiquement actives. La variété et la disparité des régimes de protection sociale sont vues comme un frein à la mobilité professionnelle, comme un facteur dissuasif à la création de son propre emploi et, partant, comme un obstacle à la lutte contre le chômage. »¹⁹²

Le Conseil d'Etat recommande d'aller plus loin dans le décloisonnement des régimes sociaux pour simplifier l'exercice par les travailleurs des plateformes de leur droit à la protection sociale ou, à tout le moins, dans l'approfondissement d'une protection sociale centrée sur la personne. Une mesure concrète et rapidement réalisable serait, toujours selon le Conseil d'Etat, d'étendre progressivement les fonctions du compte personnel d'activité pour y intégrer l'ensemble des droits sociaux afin de répondre à la complexité actuelle par une logique de plateforme centrée sur la satisfaction de l'utilisateur.¹⁹³

Par ailleurs, la critique essentielle et la contestation du phénomène viennent de la dérégulation. Nathalie Martial-Braz se demande alors si cette régulation ne se fait pas de manière volontaire via le législateur, est-il envisageable qu'elle se fasse de manière contrainte, poussée notamment par les travailleurs ? « Ainsi, les multiples actions exercées par des chauffeurs Uber que ce soit en France ou en Angleterre (où l'on peut difficilement taxer l'État d'interventionnisme forcené) afin que soit requalifié leur contrat en contrat de travail. La liberté des indépendants avancée comme une

¹⁹² DIRRINGER (J.), « L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *Revue française des affaires sociales*, p. 33-50.

¹⁹³ Etude annuelle du Conseil d'Etat, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation» », 2017

bénédictio est souvent un piège, et pour citer Lacordaire « entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur [et, devrait-on rajouter, entre le chauffeur et son Uber, ou plus généralement entre l'indépendant et sa plateforme] c'est la liberté qui opprime, et la loi qui affranchit ». Or, pour que cette régulation, que nous appelons de nos vœux, non pour tuer l'« ubérisation » mais pour lui conférer des vertus qu'elle n'a pas (encore !), sans doute faudra-t-il également en passer par quelques actions collectives menées par des consommateurs insatisfaits qui contraindront par les sanctions auxquelles elles donneront lieu à repenser le service offert. »¹⁹⁴

¹⁹⁴ MARTIAL-BRAZ (N.), « De quoi l'« ubérisation » est-elle le nom ? », *Dalloz IP/IT*, 2017, p 133

Bibliographie

Ouvrages :

- BARTHELEMY (J.), CETTE (G.), *Travailler au XXIème siècle – L'ubérisation de l'économie?*, Ed. Odile Jacob, 2017, 135 p.
- CORNU (G.), *Vocabulaire juridique*, 11e éd., Puf : Paris, 2016.
- CELERIER (S.), *Le travail indépendant : statut, activités et santé*, Éd. Liaisons, 2014, 243p
- OUAISSI (H.), *Le travail de demain : rénovation ou révolution ?*, LGDJ-Lextendo éd., Paris, 2014, 230 p.

Législation :

Textes de loi :

- Décret n° 2019-529 du 27 mai 2019 relatif à l'amélioration de la protection sociale au titre de la maladie et de la maternité des travailleurs indépendants.-
- Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle
- Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
- Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 pour l'initiative économique

- Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.
- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Articles :

- Article L1132-1 du Code du travail
- Article L4121-3 du Code du travail
- Article L5424-25 du Code du travail
- Article L4161-1 du Code du travail
- Article L1232-2 du Code du travail
- Article L1232-3 du Code du travail

- Article L1232-4 du Code du travail
- Article L1232-6 du Code du travail
- Article L1331-1 du Code du travail
- Article L1222-3 du Code du travail
- Article L1321-1 al 3 du Code du travail
- Article L7412-1 du Code du travail
- Article L7112-1 du Code du travail
- Article L7313-1 du Code du travail
- Article L7121-3 du Code du travail
- Article L8221-6-1 du Code du travail
- Article L1222-1 du Code du travail
- Article L8221-6-1 du Code du travail

- Article L111-2-2 du code de la sécurité sociale
- Article L311-2 du Code de la Sécurité sociale

- Article L111-7 du Code de la consommation

Rapports et études :

- TERRASSE (P.), Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative, Février 2016
- CNNum, Rapport sur l'ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique, 2015
- Rapport Montaigne, Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi, avril 2019
- Rapport de la Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection, 279^e session du Conseil d'administration, Genève, nov. 2000, paragr. 107
- Rapport 91 sur le champ de la relation de travail, 23 avril 2003, 9222128796
- Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail
- Rapport remis à l'OIT sur le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, Décembre 2017
- Rapport du Ministère du travail sur les Travailleurs indépendants ou salariés, état de droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation, 12 mai 2017
- NASSE (P.), LEGERON (P.), Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, 12 mars 2008
- GOLLAC (M.), BODIER (M.), Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011
- RAPOPORT (J.), Rapport sur la médication VTC, janvier 2017

- AMAR (N.), VIOSSAT (L.C.), Rapport sur les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, mai 2016
- Rapport annuel, Observatoire national de la politique de la ville, 2016
- LANDIER (A.), SZOMORU (D.), THESMAR (D.), Etude : Travailler sur une plateforme internet ; une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France, 4 mars 2016
- Etude annuelle du Conseil d'Etat, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation» », 2017
- Étude d'impact, Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 27 avril 2018
- Résumé Exécutif: La relation de travail: une étude comparative, 31 janvier 2011, 978-92-2-123302-2
- Document d'études, L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques, DARES, août 2017, n°213
- Mission veille et prospective INRS, « Taxis, VTC : activités similaires, statuts hétérogènes quelle prévention? », mars 2019

Jurisprudence :

- Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11372
- Cons. prud'h. Paris, 1^{er} févr. 2018, n° 14/16311
- Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460
- CA de Paris, 20 avril 2017, n° 17/00511

- CA de Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875
- CA Paris, 10 janvier 2019, n° 18-08357
- Cass. (Ch. civ.), 6 juillet 1931
- Cass. (Ass. pl.), 4 mars 1983, pourvoi n° 81-15.290 81-11.647
- Cass. (Ch. soc.), 17 avril 1991, pourvoi n° 88-40.121
- Cass. (Ch. soc.), 25 janvier 1995, pourvoi n° 93-43682
- Cass. (Ch. soc.), 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13.187
- Cass. (Ch. soc.), 25 novembre 1997, pourvoi n° 94-45437
- Cass. (Ch. soc.), 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40.584
- Cass. (Ch. soc.), 1 juillet 2008, pourvoi n°07-40.053
- Cass. (Ch. soc.), 3 juin 2009, pourvoi n° 08-40981
- Cass. (Ch. soc.), 3 mai 2011, pourvoi n°09-67.464
- Cass. (Ch. soc.), 3 novembre 2011, pourvoi n°10-18.036
- Cass. (Ch. Soc), 28 novembre 2018, n° de pourvoi : 17-20079
- CJUE, 26 février 1992, M. J. E. Bernini contre Minister van Onderwijs en Wetenschappen, Affaire C-3/90.

- Superior Court of California County of San Francisco, *Uber Tech. v. B. Berwick*, case n° CGC-15-546378, 3 juin 2015.
- State of New York, Unemployment Insurance Appeal Board, *Uber Tech. v. N. Salk et. al.*, A.L.J., case n° 016-23858, 12 juill. 2018.

Doctrines :

- ADAM (P.), « Plateforme numérique : être ou ne pas être salarié... », *Lexbase Hebdo*, n° 766, 2018
- ANTONMATTEI (P.H.), SCIBERRAS (J.C.), « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », *Droit social*, 2009, p 221
- BADEL M, « Travailleurs indépendants * Salariés * Contrat de travail * Subordination juridique * Plateformes numériques », *RDSS*, 2019, p 170
- BOSSU (B.), « Quel contrat de travail au XXI^e siècle ? », *Droit social*, 2018, p 232
- BUSSON (A.), COQUIL (S.), VASSEUR (A.), « Économie collaborative : Comment encadrer et encourager le pouvoir de la « multitude » ? », 12 mars 2018
- CASTETS-RENARD (C.), « commerce électronique », octobre 2018
- COURCOL-BOUCHARD (C.), « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *Rev. Trav*, 2018, p 812
- DESBARATS (I.), « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Droit social*, 2017, p 971
- DELPECH (X.), « A... comme - Auto-entrepreneur », *JA* 2015, n°512, p.54
- DOCKES (E.), « notion de contrat de travail, *Droit social*, 2011, p546

- DUGUET (M.), « Un chauffeur de VTC témoigne : "J'étais noté 4,1 sur 5 et Uber m'a désactivé mon compte" », *franceinfo*, 14 novembre 2016
- ECKERT (H.), PRIMON (J.C.), « Introduction. Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesses*, 2011/1 (N° 57), p. 53-61
- FABRE (A.), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018, p 547
- FABRE (A.), ESCANDE-VARNIOL (C.), « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation? », *Rev. trav.*, 2017, p166
- FIORENTINO (A.), « Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative », *Droit social*, 2019, p177
- FOREST (V.), « Identifier les risques psychosociaux », *JA*, 2012, n°454, p.18
- FREEDLAND (M.), « Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité », *Rev. trav.*, 2016, p 289
- JOLY (L.), « L'élargissement de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants », *Droit social*, 2018, p 598
- JULIEN (M.), MAZUYER (E.), « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Rev. Trav.*, 2018, p189
- KYROU (A.), « L'ubérisation est un populisme », *Multitudes*, 2015/4 (n° 61), p. 106-113
- LAMBRECHT (M.), « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2016/26 (n° 2311-2312), p. 5-80.
- LANDIER (A.), SZOMORU (D.), THESMAR (D.), Etude : Travailler sur une plateforme internet ; une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France, 4 mars 2016

- LARRAZET (C.), « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p 167
- LOISEAU (V.G), « Travailleurs des plateformes numériques : le droit du travail en embuscade », *JCP S*, 2018, p 1398.
- LYON-CAEN (A.), « Quelle destination ? », *Rev. trav.*, 2019, p 73
- MATTHIEU (V.), « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *Rev. trav*, 2018, p 515
- MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », *Dalloz actualité*, février 2019
- MEDA (D.), *L'avenir du travail : sens et valeur du travail en Europe*, Document de recherche de l'OIT n°18, 2016
- MENASCE (D.), « Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative », *Institut de l'entreprise*, 2015
- MINET-LETALLE (C.), « À la une - Plateforme numérique - Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », *JT*, 2019, n°215, p.12
- MINET-LETALLE (C.), « Les risques de requalification en contrat de travail », *JT.*, 2019, n°219, p127
- MONTEL (O.), « Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux », *Revue française des affaires sociales*, p. 15-31
- MOULY (J.), « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Droit social*, 2016, p 859
- PAULIN (J.F.), « Tous concernés », *JA*, 2012, n°454, p.21

- PEREIRA (B.), « Mutation du rapport de subordination : le salarié « autonome » ou l'indépendant « subordonné » en France », *Management & Avenir*, vol. 104, no. 6, 2018, pp. 37-56.
- PERULLI (A.), « Travail économiquement dépendant / parasubordination: les aspects juridiques, sociales et économiques », 25 avril 2013
- PEVRONNET (M.), « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Rev. trav.*, 2019, p 36
- ROBERT (E.), CADORET (C.), « Quelle assurance chômage pour les travailleurs indépendants ? », *Droit social*, 2018, p 614
- SALOMON (F.), DAVID (A.), « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », *Recueil Dalloz*, 2019, p 326
- SUPIOT, *Dr. soc.*, n°3, mars 1997
- TEBOUL (B.), « L'Uberisation, l'automatisation... Le travail, les emplois de la seconde vague du numérique. », *Big Data et Emploi: Séminaire en Economie*, 2016
- VAN DEN BERGH (K.), « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *Rev. Trav.*, 2019, p 101

Ressources en ligne :

- BENJAMIN (A.), « Les sans-papiers, sous-traitants des coursiers », *l'Express*, 24 octobre 2018
- CASSELY (J.L.), « Comment la banlieue parisienne s'est ubérisée », *SLATE*, 13 mai 2016
- CHOQUET (I.), « France : quand des sans-papiers pédalent pour UberEats, Glovo ou Deliveroo », *RTL*, 24 octobre 2018

- JACQUE P, « Uber, Delivroo ... cet arrêt qui menace les plates-formes numériques », *Le Monde*, 1er Décembre 2018
- LECLERC (G.), « Ubérisation ou économie collaborative? », *BFM Business*, 26 janvier 2016
- LIZEE (R.), « Espagne : le TRADE, un statut intermédiaire entre salarié et indépendant », *L'abécédaire des institutions*, 27 février 2018
- MOREL (S.), LECLERC (A.), « Pour la première fois en Europe, un livreur Deliveroo voit son contrat requalifié en contrat de travail salarié », *Le Monde*, 8 novembre 2018
- PIMOT (J.), « Comme d'autres livreurs à vélo, je n'étais pas salarié, je me suis fait virer », *StreetPress*, 28 février 2017
- « Espagne : Deliveroo en procès, Glovo sur la selette », *Capital*, 31 mai 2019

Table des matières

Sommaire.....	p 4
Table des abréviations.....	p 5
Introduction.....	p 8
Partie 1 : L’ubérisation, un phénomène déstabilisant pour la relation de travail.....	p 17
Chapitre 1 : Une rupture dans l’appréhension traditionnelle des travailleurs non subordonnés...p	17
Section 1 : Une détermination délicate de l’existence d’une relation de travail.....p	17
La qualification de la relation de travail.....p	17
Les enjeux de la qualification.....p	22
Section 2 : Une caractérisation du lien de subordination nécessaire.....p	26
La notion de subordination juridique.....p	26
La reconnaissance d’un lien de subordination pour un travailleur plateforme.....p	31
Chapitre 2 : L’ubérisation de la relation de travail.....p	35
Section 1 : Un bouleversement dans la formation et l’exécution du contrat.....p	35
La formation de la relation de travail.....p	36
L’exécution de la relation de travail.....p	38
Section 2 : Un bouleversement dans la rupture du contrat.....p	45
Le pouvoir de sanction.....p	45
La rupture de la relation de travail.....p	48
Partie 2 : L’ubérisation, un phénomène déstabilisant pour le travailleur.....	p 56
Chapitre 1 : Le travailleur plateforme au prisme de la protection sociale.....p	56
Section 1 : Une protection fragilisée des travailleurs aux contrats atypiques.....p	56
Les différentes protections selon le régime de sécurité sociale.....p	56
Les protections nécessaires à certains risques.....p	61

Section 2 : Le travailleur plateforme et les risques psychosociaux.....	p 65
La définition des RPS.....	p 65
Les chauffeurs exposés aux RPS.....	p 69
Chapitre 2 : L'ubérisation de l'emploi à l'échelle mondiale.....	p 74
Section 1 : Une lutte à double tranchant face au chômage et à l'exclusion.....	p 75
L'ubérisation comme réponse au chômage.....	p 75
Vers un esclavage moderne.....	p 79
Section 2 : Le statut des travailleurs plateformes à l'étranger.....	p 81
Le statut des travailleurs plateformes aux Etats-Unis.....	p 81
Le statut des travailleurs plateformes au Royaume-Uni.....	p 84
Le statut des travailleurs plateformes en Espagne.....	p 86
Conclusion.....	p 89
Bibliographie.....	p 92