

UNIVERSITÉ DE LILLE
FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES, POLITIQUES ET
SOCIALES

LE DROIT DU TRAVAIL ET LE STATUT DES TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES

Mémoire de recherche présenté dans le cadre du Master II Droit du Travail

Par

Giuliano TARDUCCI

Année universitaire 2018-2019

« L'Université de Lille n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans ce document. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »

TABLE DES ABREVIATIONS

A

AJDA : Actualité Juridique Droit Administratif

Art : Article (d'un code)

B

Bull. Civ. : Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation

C

C. Pr. Civ. : Code de procédure civile

C. trav. : Code du travail

CA : Cour d'appel

Cass : Cour de cassation

Cass. Ass. Plén. : Arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation

Cass. Soc. : Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation

Concl. : Conclusion

CGI : Code Général des Impôts

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CGT : Confédération Général du Travail

CJUE : Cour de Justice de l'Union Européenne

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

D

Dr. Ouvrier : Revue Droit Ouvrier

Dr. Social : Revue Droit Social

G

GPS : Géopositionnement par satellite

I

Ibid. : Au même endroit

IGAS : Inspection générale des affaires sociales

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

J

JO. : Journal Officiel

L

L. : Loi

LME : Loi de modernisation de l'économie

N

NTIC : Nouvelle Technologies de l'Information et de Communication

P

P. : Page

R

Rép. Min. : Réponse Ministérielle

V

V. : Voir

V. égal. : Voir également

VTC : Voiture de Transport avec Chauffeur

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....

TITRE 1 : LA RECONNAISSANCE D'UNE RELATION SALARIE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME

CHAPITRE 1 : UNE REQUALIFICATION DE LA RELATION LIANT LE TRAVAILLER ET LA PLATEFORME EN CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1 : LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES SUBORDONNE JURIDIQUEMENT.....

SECTION 2 : LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES NOUVEL FIGURE DE SUBORDINATION

CHAPITRE 2 : UNE QUALIFICATION DE LA RELATION LIANT LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME EN RELATION SALARIE

SECTION 1 : LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES PRESUME TRAVAILLEUR SALARIE.....

SECTION 2 : LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES ASSIMILE A UN TRAVAILLEUR SALARIE

TITRE 2 : LA RECONNAISSANCE D'UNE RELATION SPECIFIQUE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME

CHAPITRE 1 : UN « TIERS STATUT » AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

SECTION 1 : UN STATUT INTERMEDIAIRE : LA PARA-SUBORDINATION

SECTION 2 : UN STATUT UNIQUE : LE DROIT A L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 2 : UNE RESPONSABILITE SOCIALE DES PLATEFORMES ENCOURAGEES PAR LE LEGISLATEUR

SECTION 1 : LA LOI DITE « EL KHOMRI » CREATRICE D'UN STATUT JURIDIQUE EMBRYONNAIRE

SECTION 2 : LE PROJET DE LOI D'ORIENTATION DES MOBILITES CREATEUR DE DROITS ET OBLIGATIONS

« Le Droit fait corps avec l'histoire ; il n'aura pas demain, la même utilité qu'hier ou qu'aujourd'hui. »¹

Les formes de mise au travail que nous connaissons aujourd'hui, n'ont pas toujours été la norme. Avant de voir apparaître le modèle fondé sur le statut de salarié comme catégorie juridique de référence, les travailleurs s'apparentaient en de simples exploitants « indépendants » qui disposaient d'une relative autonomie dans l'exécution de leurs tâches. Il faudra attendre, le Seconde Empire pour que « le rapport salarial moderne s'impose sans ambiguïté dans la société française »². Néanmoins, le salariat n'était pas totalement absent puisqu'il existait certaines formes de semi-salariat avant l'ère industrielle. Elles s'illustraient par les domestiques et serviteurs et par les travailleurs saisonniers. Ce semi-salariat ne constituait donc pas la référence et était même perçu comme misérable³.

Puis la révolution française va véritablement marquer une rupture en matière de droit du travail. En effet, le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier viennent mettre un terme aux corporations et établissent le principe de la liberté du travail. Concrètement, il devient possible pour toute personne d'exercer la profession ou le négoce de son choix. Le Code Napoléonien quant à lui constitue véritablement le socle d'une société nouvelle, qui a pour ambition de consolider le nouvel ordre social issu de la révolution française. Toutefois, la réglementation en matière de travail demeure très pauvre. Le Code napoléonien constitue bien le socle de la relation de travail mais son silence en la matière, suite logique de la théorie de l'autonomie de la volonté, conduira les Hommes du XIX^{ème} siècle à le compléter par une réglementation dite de « police du travail ». Ainsi à la fin du XIX^{ème} siècle la situation semble évoluer sensiblement, on voit s'opérer ce que l'on nommera « la Grande transformation hiérarchique ». Le contrôle de la main d'œuvre s'intensifie et les rapports hiérarchiques ont tendance à évoluer vers la surveillance de la main d'œuvre. Cette transformation s'explique principalement par une exigence de plus en plus élevée quant à la productivité des travailleurs.

¹ G. Lyon-Cean, *Permanence et renouvellement du Droit du Travail dans une économie globalisée*, Dr. Ouvrier Février 2004, p. 49.

² O. Marchand, DARES, *Salariat et non salariat dans une perspective historique*, Economie et Statistique N°319-320, 1998 – 9/10.

³ Ibid.

Enfin, le début du XX^{ème} siècle marque un renversement total. Alors que la part de main d'œuvre salariée diminuait jusqu'au milieu du XIX^{ème} siècle, une augmentation considérable de cette dernière sera enregistrée après la seconde guerre mondiale, au détriment des travailleurs indépendants qui ne diminuaient pas jusqu'à présent. Le statut salarié deviendra alors définitivement le statut de référence.

Le droit du travail que l'on connaît aujourd'hui prend, en effet, sa source dans la « doctrine des droits de l'homme »⁴. Les individus croyaient à l'idée selon laquelle « chaque partie au contrat de louage de services était supposée jouir de cette liberté, leur situation réciproque était réputée égalitaire, et ce aussi bien lors de sa conclusion qu'à l'occasion de sa modification ou de sa rupture. »⁵. Cette situation était intenable pour de nombreuses raisons. L'une de ces raisons était le déséquilibre grandissant dans la relation salarié/employeur.

Ceci va conduire la classe ouvrière à mener de nombreux mouvements qui aboutiront aux premières mesures sociales. Le premier acte législatif à instituer la matière, est la loi du 22 mars 1841 qui fixe à 8 ans l'admission des enfants dans l'industrie, qui ne sera au demeurant jamais appliquée. Puis, le droit du travail se forgera au fil du temps par l'instauration de nouveaux textes, le plus important peut être, la loi du 21 mars 1884 venant instaurer le Droit syndical. Toutefois, toutes les avancées qui ont pu être acquises ne sont pas le simple fait d'une volonté du législateur mais bien le fruit de luttes sociales. Le droit du travail s'est donc construit « au fur et à mesure que la classe ouvrière s'organisait et que ses moyens de lutte se perfectionnaient. Il traduit à chaque instant le rapport des forces en présence, tantôt progressant, tantôt reculant au gré de la conjoncture sociale »⁶.

Le droit du travail est donc animé par une recherche d'équilibre, mais ses finalités sont nombreuses. La première de ses finalités est la protection des salariés. Il suffit pour s'en convaincre d'examiner l'ensemble des droits que le salarié a obtenu depuis les premières mesures sociales. Cette finalité du droit du travail a longtemps conduit la doctrine et la jurisprudence à voir ce droit comme un droit progressif.

⁴ G. Lyon-Cean, *Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail*, Dr. Ouvrier février 2004, p.52.

⁵ Y. AUBREE, *Contrat de travail : existence – formation*, janvier 2014, Répertoire de droit du travail.

⁶ Ibid.

Il convient dorénavant de définir cette matière. Si l'on se réfère au lexique des termes juridiques, le droit du travail peut se définir comme le droit qui « recouvre l'ensemble des règles juridiques ayant pour objet, dans le secteur privé, les relations du travail entre employeurs et salariés et régissant les rapports d'emplois et les rapports professionnels, qui présentent une dimension collective »⁷. Le contrat de travail constitue donc le fondement du droit du travail. En effet, comme nous pouvons le constater, le droit du travail ne s'applique qu'à l'égard des employeurs et salariés. En d'autres termes, pour que le droit du travail s'applique la relation entre les parties doit s'apparenter en une relation employeur/salarié. Par suite, n'entre pas dans le cadre du droit du travail la relation qui existe entre un travailleur indépendant et son donneur d'ordre.

L'histoire a eu pour conséquence de diminuer le nombre de travailleurs indépendants en France. C'est pour cette raison que le droit du travail a donc exclusivement été consacré pour le salariat. Il existe donc une frontière entre ces deux mondes qui au début du XXème siècle ne posait que très peu d'interrogation. Cependant, à la fin du XXème siècle la question du statut salarié et non-salarié commence à émerger. En effet, la montée du salariat semble se freiner et se mettre à stagner. Un regain d'intérêt pour le statut non-salarié réapparaît, ce qui s'explique principalement par la nécessité pour les individus à faire face aux différentes crises qui ont pu intervenir à la fin du XXème siècle. Le statut non-salarié constitue une échappatoire au chômage car il est créateur d'emploi.

La conséquence directe de la remonté du statut de non-salarié est que la frontière jadis claire et rigide commence doucement à s'effriter. Nous assistons donc à des situations où des employeurs contournent délibérément le droit du travail en recrutant de « faux indépendants », l'intérêt étant d'éviter toutes les formalités qui naissent du contrat de travail et toutes les conséquences financières qui en découlent. Cependant, un tel comportement constitue une fraude à la loi et caractériserait le délit de dissimulation d'emploi salarié.

Comme nous avons pu le dire, les crises et le climat économique de cette fin de XXème siècle conduisent de nombreuses personnes à s'orienter vers le statut de non-salarié. Néanmoins, selon nous, ce qui conduit autant d'individu à se diriger vers ce statut ce ne sont pas les crises financières successives mais l'apparition des Nouvelle Technologies de Communication et

⁷ S. Guinchard, T. Debard, *Lexiques des termes juridiques*, 2017-2018, Dalloz, 25^e édition, p.434.

d'Information. En effet, de nombreux auteurs s'entendent à dire que le développement « des technologies de l'information et de la communication, intervenus par vagues successives depuis la fin des années 1970, ont provoqué de profonds bouleversements qui ont mis en porte-à-faux le rapport que l'Homme entretient traditionnellement avec l'espace et le temps »⁸. Les NTIC posent de nombreuses questions pour le juriste travailliste. Elles ont pour conséquences de rompre toutes les frontières qui se dressent devant elles, notamment, la frontière entre vie-privée/vie-professionnelle et celle entre salarié/non-salarié. Nous nous intéresserons simplement à la seconde, dans le cadre de notre introduction.

Les nouvelles technologies ont métamorphosé le travail humain⁹, elles remettent totalement en cause les fondements sur lesquels reposent le droit du travail. Elles nous invitent à nous interroger sur la pertinence de nos concepts. Et il est important de s'y attarder, puisqu'il est possible, à certains égards, de voir dans cette recrudescence de non-salarié, un danger. D'une part, pour le statut de salarié, et d'autre part, pour les travailleurs eux-mêmes. Car en décidant de renoncer au statut de salarié, ils renoncent également à tous les avantages qui en découlent.

Les NTIC ont notamment constitué un excellent support pour l'émergence d'une nouvelle forme d'économie : « l'économie collaborative ». Le rapprochement peut sembler difficile au premier abord, et pourtant, les NTIC ont générés d'importantes évolutions sociétales. Plus précisément, elles ont permis l'apparition « de nouvelles formes d'échange de biens ou de services »¹⁰. Ces nouvelles formes d'échange ont permis entre autre de faire grandir cette économie qui, contrairement à ce que nous pouvons penser, « précèdent grandement l'arrivée » des NTIC. En effet, l'économie collaborative « est un concept porté par une véritable catégorie socioéconomique d'acteurs constituée d'essayistes à succès comme Jeremy Rifkin, Rachel Botsman ou Fred Turner, de militants comme Michel Bauwens »¹¹. Pour eux, l'économie collaborative constitue une alternative à notre système économique actuel et nos visions classiques du travail. Elle répond aux enjeux économiques, sociaux et écologiques. Cette économie a donc été créée dans un souci de changement, dans une volonté de renouveau. Elle ne connaît malheureusement pas de définition arrêtée. Toutefois, nous pouvons citer la

⁸ C. Radé, *Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination*, Dr. Social 2002, p.26.

⁹ H. Bouchet, *A l'épreuve des nouvelles technologies : le travail et le salarié*, Dr. Social 2002, p.78.

¹⁰ B. Serizay, *Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ?*, La semaine juridique n°40, 11 Octobre 2016, 1337.

¹¹ S. BOREL, D. DEMAILLY, D. MASSE, *Les fondements théoriques de l'économie collaborative*, 2015-2016, Association économie financière.

définition donnée par la Commission Européenne qui qualifie l'économie collaborative d' « écosystème complexe de service à la demande et d'usage temporaire d'actifs fondé sur des échanges par l'intermédiaire de plateformes collaboratives ». Cette définition ne nous semble pas satisfaisante dans la mesure où, il est fait allusion aux plateformes collaboratives alors même qu'il ne s'agit que d'une des facettes de cette économie. Il existe enfin une définition donnée par Anna Fellander, Claire Ingram et Robin Teigland dans leur article datant de 2015, où nous pouvons lire que l'économie collaborative a pour fonction « la location, la revente, le prêt, le don et l'échange actifs, tangibles et intangibles, qui sont sous utilisés soit qu'ils demeurent sans usage soit qu'ils n'aient pas été encore monétisés »¹².

L'économie collaborative était donc animée par une ambition de changement radical de nos modes de vie. Toutefois, ce serait oublier que tout changement s'accompagne de désagrément. Si beau pouvait être le projet, l'économie collaborative connaît d'importantes limites. Celle qui nous intéresse particulièrement dans le cadre notre étude est la mise au travail et l'exploitation précaire du travail.

En effet, la fusion de l'économie collaborative et des NTIC aboutie à une nouvelle forme d'échange entre le producteur et le consommateur. Cet échange économique entre le producteur et le consommateur s'organise désormais par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. Ce phénomène, communément appelé « ubérisation »¹³, « incarne la disruption (autre terme en vogue) que permettent ces nouveaux outils »¹⁴. Cette rupture créée par les plateformes numériques s'explique par le fait qu'elles viennent contourner les formes classiques d'échange et de mise au travail. L'icône principal de cette nouvelle forme d'échange est sans aucun doute l'entreprise *Uber*, start-up californienne devenue aujourd'hui une entreprise d'ordre mondial.

L'économie collaborative des plateformes numériques, que l'on appellera plus simplement l'économie des plateformes, soulève plusieurs interrogations. L'une de ces interrogations, peut être la plus primordiale, concerne les éléments qui la composent et qui la caractérisent. Il s'agit tout d'abord de définir l'économie des plateformes et non pas la plateforme en tant que telle, cette dernière interviendra un peu plus tard. Première difficulté, la multitude de terme

¹² A. FELLANDER, C. INGRAM, R. TEIGLAND, *Sharing Economy : Embracing Change with Caution*, 2015.

¹³ Notons que ce terme fait désormais partie de nos dictionnaires.

¹⁴ A. FABRE, M-C ESCANDE-VARNIOL, *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation*, Rev. trav. 2017. 166.

qui vient s'attacher à l'économie des plateformes. Nous retrouvons notamment, le terme de ubérisation, économie de partage, économie collaborative et économie des petits boulots. Il est donc très difficile de se retrouver dans ce maquis lexical, qui « reflète en partie des réalités différentes au sein d'un phénomène associé tantôt à une culture alternative, sociale et écologique qui valorise le partage d'actifs, la gratuité et les relations interpersonnelles et tantôt à une forme de capitalisme faisant régresser les droits des salariés et favorisant la marchandisation des relations sociales via la recherche systématique de profit par la valorisation des actifs personnels. »¹⁵

Fort de ce constat, nous nous efforcerons de définir au mieux les termes employés.

Comme nous avons pu l'affirmer, l'économie des plateformes dans sa conception idéaliste constitue une composante de l'économie collaborative. En effet, l'économie des plateformes comme l'économie collaborative prend sa source dans l'économie sociale et solidaire dont l'exemple le plus frappant est l'encyclopédie partagée Wikipédia, site dans lequel nous pouvons partager librement et gratuitement nos connaissances.

Cependant, si le berceau de l'économie des plateformes se situait dans une telle logique, de nombreux entrepreneurs ont profité de cette occasion pour le détourner de son but premier. L'économie des plateformes revête aujourd'hui un tout autre visage. Il ne s'agit plus de transformer la propriété en usage, mais bien de développer de nouveaux modèles marchands. Comme le souligne parfaitement Monsieur Olivier Montel dans son étude, deux types d'économie s'opposent. D'une part, l'économie de partage ou collaborative, héritière directe de l'économie sociale et solidaire, et d'autre part, l'économie des plateformes de biens et services marchands qui regroupe des structures « productives marchandes organisant la production de biens et services de manière triangulaire, entre des producteurs indépendants et des consommateurs, et jouant un rôle de tiers qui ne permet pas des relations de pair à pair »¹⁶.

Notre raisonnement ne se fondera que sur la deuxième forme d'économie, c'est elle qui aujourd'hui pose le plus d'interrogations. L'économie de partage ne pose en réalité pas de

¹⁵ O. MONTEL (DARES), *L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, numéro 213, Août 2017, Document d'enquête DARES.

¹⁶ Ibid., p. 8.

question particulière, seule l'économie des plateformes marchandes nous posent de réelles difficultés.

La délimitation ne s'arrête pas ici, après avoir déterminé de quelle économie nous parlions, encore faut-il déterminer les plateformes issues de cette économie. En effet, parmi cette économie, il est possible de subdiviser plusieurs formes de plateformes. Cette subdivision constitue un travail de longue haleine, nous nous aiderons pour ce faire du rapport effectué par l'IGAS¹⁷ qui classe les plateformes numériques en trois catégories : les plateformes digitales, les plateformes collaboratives et les plateformes d'emploi. Les plateformes digitales concernent essentiellement les plateformes de référencement, c'est-à-dire les moteurs de recherche tels que *Google*, *Bing* et *Yahoo*. Les plateformes collaboratives regroupent les plateformes issues de relation de pair à pair comme *BlaBlacar*. Enfin, les plateformes d'emploi qui permettent l'échange de biens ou de services par le biais de travailleur collaboratif. Cette dernière catégorie concerne les plateformes qui mettent en relation un consommateur et un prestataire dans une relation triangulaire, les plus connus sont notamment *Deliveroo*, *Uber* et anciennement *Take eat easy*.

Les plateformes qui vont nous intéresser dans notre étude seront les plateformes dites d'emploi, dans la mesure où dans certaines de ces plateformes, la figure du travailleur n'est pas totalement absente. Toutefois, toutes les plateformes d'emploi ne font pas intervenir de travailleur et quand elles font intervenir un travailleur, encore faut-il qu'elles jouent un rôle actif dans la relation. En effet, notre analyse ne portera que sur les plateformes dont le rôle ne se limite pas à une simple mise en relation. Pour déterminer ce rôle actif de la plateforme, nous nous reposerons sur les critères posés par le rapport de l'IGAS, à savoir : une relation triangulaire entre offreurs, demandeurs et plateforme ; une implication de la plateforme dans la qualité ou le prix du produit échangé ; une communauté reposant sur un lien marchand ; une appartenance à la communauté régulée par la plateforme et la récupération d'une rémunération directement liée à l'échange.

En résumé, et pour bien cerner notre champ d'analyse, notre étude portera sur les plateformes à but lucratif jouant un rôle de tiers actif entre offreurs et demandeurs d'un bien ou d'un

¹⁷ N. AMAR et L-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport de l'Igas n° 2015-121R.

service, dont le rôle ne se limite pas à des fonctions de mise en relation. Pour faciliter la lecture, nous les nommerons plateformes de biens et de services.

Même si « les informations statistiques disponibles peinent à cerner et à mesurer exactement les contours de l'économie des plateformes »¹⁸, nous ne pouvons nier sa montée en puissance. En France, les statistiques détaillées de l'INSEE nous montrent que depuis 2015 une forte hausse dans la catégorie transport a été relevée. Plus précisément, « les créations d'entreprises dans ce secteur, qui inclut les VTC, ont ainsi augmenté de 45,8 % en 2015 – + 48,6 % pour les micro-entreprises »¹⁹. Certes, il peut s'agir d'une hausse indépendante de l'économie des plateformes, mais d'autres indices nous permettent d'en douter. Selon l'IGAS, les plateformes telles qu'*Airbnb*, *Uber* et *Hopwork* totaliseraient environ 174 000 travailleurs collaboratifs en France. Toujours selon l'IGAS, « les plateformes « d'emploi » [...] représenteraient 2 250 emplois directs en 2015 – contre 560 en 2009 – pour un chiffre d'affaires de 380 Millions d'euros »²⁰.

Cette effervescence pour le statut d'indépendant et pour l'économie des plateformes plus particulièrement, relèvent d'une certaine logique sociale. En effet, les aspirations d'hier ne sont plus celles d'aujourd'hui. Alors qu'il y a encore 20 ans, le but ultime constituait en l'obtention d'un contrat à durée indéterminé à temps plein, forme classique de la relation de travail, aujourd'hui les souhaits sont différents. Une partie de la société est « désireuse de flexibilité et d'autonomie dans les relations tant sociales que professionnelles »²¹, *exit* les horaires fixes dans un bureau place à une flexibilité accrue en termes de temps de travail et d'horaires avec la possibilité de travailler à domicile et hors d'un collectif de travail traditionnel. Et les plateformes sont conscientes de cela, à titre d'exemple, sur le site internet *Uber* après avoir cliqué sur la rubrique « en savoir plus sur les courses et les livraisons », la plateforme affiche en caractère gras « Maitriser votre emploi du temps » puis ajoute « devenez votre propre patron », « gérez votre emploi du temps », « conduisez en toute liberté ». Tout ceci répond parfaitement aux inspirations de bon nombre de personnes qui ne souhaitent pas entrer dans le modèle traditionnel ou en sont exclues.

¹⁸ Conseil d'état, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, Etude annuelle 2017.

¹⁹ Ibid., p. 8.

²⁰ Ibid., p. 9.

²¹ Ibid., p. 8.

L'ascension de cette économie s'accompagne d'effet positif. Il convient de noter que la plus part des auto-entrepreneurs qui ont créé leur activité, ont du stopper cette dernière pour deux raisons. D'une part, parce qu'il manquait de visibilité et d'autre part, parce qu'il manquait de crédibilité. L'économie des plateformes permet de pallier à ces difficultés puisque le travailleur auto-entrepreneur sera lié à l'enseigne de la plateforme qui lui donnera crédibilité et visibilité. Mais elle s'accompagne également d'effets délétères puisque l'économie des plateformes, particulièrement les plateformes de biens et de services, posent de nombreuses interrogations dans de nombreux domaines.

Elle interroge déjà d'un point de vue économique. D'une part, le modèle économique sur lequel elle repose ne ressemble en rien aux modèles classiques. Il repose sur une externalisation poussée de la production, un usage intensif de producteur indépendant, une utilisation de l'outil numérique comme support de l'activité. D'autre part, l'économie des plateformes est vue comme une opportunité de croissance. Mais à quel prix ? En effet, n'oublions pas que l'économie des plateformes, particulièrement les plateformes de biens et de services, font directement concurrence aux firmes du même secteur qui elles reposent sur un modèle traditionnel et moins flexible. Rappelons-nous des différentes manifestations opérées par les chauffeurs VTC contre l'entreprise Uber.

Elle interroge également d'un point de vue fiscal et social. Dans le cadre des interrogations sociales, nous retrouvons les problématiques sur le travail, en d'autres termes, le droit du travail, et les problématiques liées à la protection sociale des travailleurs collaboratifs, en outre, le droit de la Protection Sociale.

Les problématiques liées au travail animeront notre étude. Pour être tout à fait précis, le fil conducteur de notre étude portera sur une problématique particulière liée aux travailleurs des plateformes de biens et de services.

Notre constat a été le suivant, les plateformes de biens et de services reposent sur une caractéristique particulière, elles vivent sur une externalisation poussée de la production. La société *Uber* compte plus de chauffeurs ou livreurs indépendants au sein de son activité que de salariés au sens noble du terme. Les plateformes de biens et de services viennent donc poursuivre et accélérer un processus qui démarre déjà depuis plusieurs années, elles écartent le statut de référence pour le statut d'indépendant. Ce mouvement n'est pas sans conséquence.

Sans aller jusqu'à affirmer que cela sonne la fin du statut salarié, nous pouvons assurément affirmer qu'il engendre et engendrera des effets néfastes sur la qualité de l'emploi. Deux exemples, d'une part, les travailleurs indépendants supportent les risques de leurs activités puisqu'ils sont leurs propres « employeurs ». La contrepartie théorique de ce risque est que le travailleur tire l'ensemble des profits générés par son activité. Peut-on en dire autant pour un travailleur des plateformes de biens et de services ? Nous ne le pensons pas puisque son activité est relativement restreinte. D'autre part, le travailleur indépendant ne bénéficie pas de l'ensemble des droits accordés aux travailleurs salariés (Droit syndical, protection contre les ruptures, réglementation sur la durée du travail, etc.), *de facto* le travailleur des plateformes de biens et de services en a été privé.

Pourtant, les travailleurs des plateformes de biens et de services sont des indépendants et exclusivement des indépendants. En naviguant sur le site internet de l'entreprise *Deliveroo*, nous relevons la phrase suivante : « Deliveroo fait uniquement appel à des prestataires indépendants »²². Puis sur le site internet de l'entreprise *Uber*, nous pouvons également lire dans les conditions générales que « les prestataires tiers [sont] indépendants, y compris, les prestataires tiers dans le secteur du transport, de la logistique et de l'industrie agro-alimentaire fournissant leurs services via l'Application et/ou le Site Internet »²³. Il ne fait aucun doute que les travailleurs de ce type de plateforme sont des indépendants. Il est donc logique qu'ils supportent les risques de leurs activités et ne bénéficient pas des droits accordés aux salariés. Mais indépendant aux yeux de qui ? Indépendant aux yeux des plateformes eux-mêmes bien sûr. En effet, si maintenant nous naviguons sur le site internet de la confédération générale du travail, la situation est appréciée différemment. Selon un article publié en novembre 2018 « ces salariés des plateformes, soi-disant indépendants, sont des travailleurs précaires qui n'ont aucune protection et sont sous la complète dépendance des stratégies commerciales des plateformes »²⁴. Les membres de la Confédération Générale du Travail ne sont pas les seuls à penser cela, de nombreux auteurs²⁵ voient dans cette nouvelle forme de mise au travail un contournement délibéré des règles classiques et protectrices du droit du travail. Nous avons posés ici les deux extrêmes, ceux qui voient les travailleurs des plateformes de biens et de services comme de simples indépendants qui doivent être traités

²² www.Deliveroo.fr.

²³ www.uber.com.

²⁴ CGT, *JUSTICE Les travailleurs des plateformes reconnus en tant que salariés !*, Publié le 28 nov 2018, www.cgt.fr.

²⁵ K. VAN DEN BERGH, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie*, Rev. Trav. 2018. 318, Dalloz.

comme tels et ceux qui voient ces travailleurs comme des salariés cachés sous un statut d'indépendant. La doctrine n'est cependant pas aussi tranchée que cela. En effet, de nombreux auteurs optent pour des solutions moins radicales et plus adaptées à cette situation.

Au-delà même de ces différents clivages doctrinaux, le statut de ces travailleurs des plateformes de biens et de services soulève de nombreuses interrogations. En effet, ces travailleurs possèdent des caractéristiques les rapprochant de l'indépendant (choix des horaires de travail, propriétaire de ses outils) et du salarié (son activité dépend fortement de la plateforme qui fixe les prix, système d'évaluation). C'est pour cette raison qu'il est contestable de les considérer comme de simples indépendants et occulter une certaine forme de dépendance dont sont sujets ces travailleurs. Notre étude aura pour objet de questionner le statut de ces travailleurs des plateformes de biens et de services. Elle ne portera, par conséquent, que sur le statut de ces travailleurs au regard du droit du travail. Nous ne porterons pas de regard approfondi sur les problématiques économiques, ni même sur le système de protection sociale des travailleurs de biens et de services.

Le statut d'indépendant, qui dans certaines situations ne semble pas pouvoir être contesté, est selon nous source de précarité pour ces nouveaux travailleurs. La situation invite chacun d'entre nous à s'interroger sur le devenir de ces travailleurs. Le législateur semble ne pas vouloir trancher la situation, ce qui est préjudiciable pour les travailleurs des plateformes qui encore aujourd'hui travaillent sous un statut qui ne leur correspond pas.

L'inertie du législateur ne nous interdit pas pour autant de réfléchir aux solutions qui s'offrent à nous. Plus précisément, l'objet de notre étude nous invite à nous poser la question suivante : *Comment le Droit du travail peut répondre au flou juridique induit par le statut des travailleurs des plateformes de biens et de services ?*

Les difficultés induites par le statut juridique des travailleurs des plateformes ne sont pas anodines. Elles nous demandent de réfléchir sur nos modèles actuels ainsi que sur des modèles potentiels.

La réponse la plus simple mais qui n'est pas forcément la mieux adaptée est l'application du modèle classique, à savoir le modèle salariale. C'est-à-dire que nous envisagerons le statut

juridique des travailleurs des plateformes au travers de ce qui existe déjà en droit du travail pour pouvoir cerner et clarifier le statut de ces travailleurs. (Titre 1)

Le Droit du travail est, en effet, capable de clarifier cette situation sans que des concepts nouveaux soit à concevoir. Il ne faut pas oublier que les concepts actuels ont été le fruit d'adaptation du droit. La première chose qui nous vient à l'esprit lorsque nous envisageons le statut des travailleurs des plateformes est l'absence de droit et de protection juridique. En tant qu'indépendants, ils ne disposent pas de droits particuliers et supportent les risques de leur activité. Pourtant, ils dépendent en grande partie de la plateforme ou des plateformes sur lesquelles ils exercent leur activité. Il est donc plaisant de voir chez ces travailleurs des salariés dissimulés derrière le statut d'indépendant. D'où la première réponse que le droit du travail est en capacité d'amener, la requalification du contrat liant le travailleur à la plateforme en contrat de travail. (Chapitre 1)

Selon nous, cette requalification est tout à fait envisageable dès lors que les critères du contrat de travail sont remplis. Or, dans certains cas le travailleur des plateformes est véritablement subordonné juridiquement à la plateforme (Section 1). La Chambre Sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de rendre une décision sur ce point, et sa vision est claire, un travailleur des plateformes dès lors que les critères du lien de subordination juridique sont réunis est un travailleur salarié. (§1) Toutefois, aussi important soit l'avis de la Cour de cassation, il n'en demeure pas moins que la majorité des juridictions ne reconnaissent pas l'existence d'un lien de subordination juridique. En effet, le lien de subordination juridique ne peut être démontré que dans des situations extrêmes et rares. (§2)

La requalification du contrat en contrat de travail n'est pas pour autant désuète. La difficulté réside simplement dans le fait que nos conceptions de la subordination sont encore calquées sur des formes classiques de mise au travail. Le travailleur des plateformes n'est pas un travailleur comme les autres, il est indépendant et dépendant à la fois, il dépend économiquement de la plateforme et supporte les risques de son activité. L'arrêt *Société Général* se fonde simplement sur une logique juridique, mettant au rang de simple indice la dépendance économique. Toutefois, la dépendance économique constituerait un élément pertinent pour pallier les difficultés de requalification. (Section 1)

Assurément, il y a des situations où la plateforme n'interfère pas dans l'exécution de la prestation mais où le travailleur dépend économiquement de cette plateforme, il y aura

dépendance économique. (§1) Les NTIC nous invitent donc à réinventer notre modèle de la subordination, et de revenir à l'idée qu'une subordination économique caractérise l'existence d'un contrat de travail. (§2)

Au-delà, de cette requalification le droit du travail dispose encore d'autres moyens pour faire entrer ces travailleurs dans le statut de salarié. En effet, la requalification intervient après que le contrat liant la plateforme au travailleur soit qualifié de contrat de prestation de service. Mais comme nous l'avons relevé précédemment, le travailleur des plateformes se situe à la frontière de deux mondes, c'est un « travailleur économiquement dépendant »²⁶. Il est donc judicieux d'envisager de le qualifier ou de l'assimiler directement à un salarié. (Chapitre 2)

Pour ce faire le droit du travail dispose de deux méthodes bien connues des juristes : la présomption et l'assimilation. La présomption de salariat a déjà été utilisée par le législateur pour intégrer des travailleurs pour qui le lien de subordination juridique est presque inexistant. (Section 1) Le travailleur des plateformes se loge parfaitement dans une telle hypothèse, il convient alors de le présumer salarié. (§1) La situation est attractive, d'une part, car elle est simple à envisager, et d'autre part, car elle règle toutes les difficultés quant à la protection juridique et sociale de ces travailleurs. Toutefois, elle est critiquée par une partie de la doctrine car elle signe la fin de l'économie des plateformes. (§2)

L'assimilation est sans doute plus adaptée. (Section 2) A la différence de la présomption, l'assimilation ne change pas le statut juridique du travailleur ni même la forme du contrat liant la plateforme et le travailleur, qui demeure un contrat de prestation de service. (§1) Toutefois, le travailleur disposera de tout ou partie des dispositions du Code du travail. (§2)

La requalification ou la qualification en travailleur salarié constituent donc des solutions visant à clarifier le statut de ces travailleurs atypiques. Ce n'est toutefois pas la seule solution. Nous envisagerons dans ce second titre des solutions nouvelles ou tout au moins des solutions sur le point d'émerger en droit positif. Ces solutions ont l'avantage de tenir compte des spécificités de la relation liant le travailleur à la plateforme. (Titre 2)

²⁶ M. ZYLBERBERG, Magistrat, auditeur au service de documentation et d'études de la Cour de cassation, La distinction travail indépendant / salariat - Etat de la jurisprudence, 2008, <https://www.courdecassation.fr>

Dans l'ensemble des solutions proposées pas les juristes travaillistes, nous retrouvons régulièrement la création d'un statut spécifique en faveur des travailleurs du numérique. (Chapitre 1)

L'un de ces statuts part du postulat que les nouvelles formes de mise au travail viennent mettre à mal l'ancien système fondé sur les deux blocs salariés et indépendants. Pour pallier à cela, il envisage de mettre en place un statut intermédiaire, qui se situe donc entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant. (Section 1) Ce statut a l'avantage de cerner parfaitement la situation des travailleurs des plateformes de biens et de services et permettrait de leurs faire bénéficier d'une partie des droits accordés aux travailleurs salariés. (§1) Ce statut pourrait constituer une solution. Malheureusement, il crée plus de problèmes qu'il n'en résout et demande à être construit. (§2) D'autres auteurs et théoriciens voient plus loin que ce statut intermédiaire. Selon eux, la solution ne se trouve pas dans la création d'un troisième statut mais bien dans l'unification des deux blocs. C'est ce qu'on appelle couramment : le droit de l'activité professionnelle. (Section 2) Ce droit met fin au cloisonnement traditionnel entre le statut salarié et indépendant. (§1) Il est envisageable dans notre situation mais il ne règle pas toutes les difficultés. (§2)

Peut-être que la solution est déjà en marche. En effet, nous envisageons ici tous les systèmes susceptibles de clarifier la situation. Mais quel a été le rôle du législateur jusqu'à présent ? Il n'est pas resté inactif, puisqu'il a instauré une responsabilité sociale des plateformes. (Chapitre 2)

Le législateur opte pour une solution originale qui peut sembler inadéquate sous certains aspects. (Section 1) La loi dite « El Khomri » est venue instaurer un statut embryonnaire au profit des travailleurs des plateformes. (§1) Ce statut est très limité dans son application et ne répond pas aux besoins de protection réclamés par une grande partie de l'opinion publique. (§2) Il a néanmoins conscience de ces limites et souhaite venir compléter le travail déjà accompli au travers d'un projet de loi actuellement en nouvelle lecture par l'Assemblée Nationale. (Section 2) Ce projet de loi vient notamment instaurer une immunité relative contre le risque de requalification en contrat de travail si la plateforme répond à certaines conditions. (§1) La relecture a permis d'améliorer le sort de ces travailleurs des plateformes sans pour autant leur donner un statut à la hauteur des attentes. (§2)

Titre 1 : La reconnaissance d'une relation salariale entre le travailleur et la plateforme

Le droit du travail a déjà été confronté à des situations similaires aux travailleurs des plateformes. Le juriste travailliste a déjà eu l'occasion de s'interroger sur la mise en place de nouvelles formes de mise au travail. Toutefois, les plateformes ont pour particularité de soulever plusieurs problématiques.

Comme nous avons pu le dire, le travailleur des plateformes est un travailleur indépendant au regard de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés. Néanmoins, il se situe, selon nous, à la frontière entre le salariat et le non-salariat. Le droit du travail peut donc difficilement répondre à ce genre de situation, la zone « grise » constitue en effet une sorte de zone de non droit pour les plateformes qui s'y logent afin d'éviter toute les conséquences induites par le contrat de travail. Mais ce serait oublier que le droit du travail est un droit capable de cerner des situations complexes et ambivalentes. Selon nous, la première des réponses que peut apporter le droit du travail actuel est la requalification de la relation liant le travailleur et la plateforme en contrat de travail. (Chapitre 1)

Toutefois, comme nous le verrons la requalification en contrat de travail au regard des critères classiques du droit du travail ne permet pas de cerner l'ensemble des situations. Mais le droit du travail a cette faculté de pouvoir insérer en son sein des travailleurs qui au premier abord ne pourraient pas y entrer par la voie classique de la requalification. En effet, le livre septième du Code du travail prévoit deux catégories de travailleurs. D'une part, les travailleurs présumés salariés, et d'autre part, les travailleurs non salariés mais qui bénéficient des dispositions du Code du travail. Le travailleur des plateformes pourrait selon nous entrer dans l'une de ces catégories. (Chapitre 2)

Chapitre 1: Une requalification de la relation liant le travailleur et la plateforme en contrat de travail

Le travailleur des plateformes de biens et de services signe avec la plateforme un contrat de prestation de service. Ceci dénote une volonté de la part des parties de ne pas se placer sous l'empire du contrat de travail. Cependant, il est de jurisprudence constante que la volonté des parties est impuissante pour soustraire un individu à son statut social, le droit du travail étant d'ordre public. Nous pouvons alors légitimement imaginer que la réponse apportée à ce flou juridique concernant le statut du travailleur serait de requalifier le contrat liant le travailleur et la plateforme en contrat de travail. Cette requalification se ferait tout simplement au regard des critères posés par la jurisprudence et permettrait alors au travailleur des plateformes de bénéficier de l'ensemble des droits découlant du Code du travail. (Section 1)

Cette solution porterait seulement ses fruits dans le cas des travailleurs subordonnés juridiquement. Or, il y a des situations où les travailleurs ne sont pas subordonnés juridiquement, et par conséquent n'entreront pas dans les critères posés jadis par la jurisprudence. Nous pensons alors qu'un renouvellement des critères du lien de subordination, critère déterminant du contrat de travail, doit être mis en place. Plus précisément, au regard de la dépendance économique dont les travailleurs sont assujettis, il peut-être judicieux de rétablir au côté de la subordination juridique une subordination économique. (Section 2)

Section 1 : Le travailleur des plateformes subordonné juridiquement

Pour requalifier le contrat de prestation de service liant le travailleur et la plateforme en contrat de travail, il est nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination juridique entre les parties. Depuis peu, plusieurs juridictions ont déjà eu l'occasion de trancher la question. Toutefois, au regard de la complexité de la relation liant le travailleur et la plateforme, elles ont du s'aider d'indices. (§1)

Mais comme nous le constaterons très vite, cette solution est insatisfaisante. Le lien de subordination juridique peut être révélé dans certaines relations liant un travailleur à la plateforme et ne pas être révélé dans d'autres cas. Les situations des travailleurs des plateformes sont très complexes et la subordination juridique ne saurait les intégrer. (§2)

§1) Un lien de subordination juridique entre le travailleur et la plateforme

Les nouvelles technologies ont eu pour conséquence de rapprocher le salariat « de la notion traditionnelle d'indépendance »²⁷. La distinction entre le salarié et l'indépendant s'estompe de plus en plus, il est alors plus difficile de distinguer l'un de l'autre. Tel un brouillard, les nouvelles technologies cachent les éléments qui pouvaient auparavant clairement distinguer un salarié d'un indépendant.

De nombreux chefs d'entreprise ont usés de cette difficile distinction comme stratégie d'évitement du droit du travail. Plus précisément, les chefs d'entreprises peu scrupuleux rejetaient le statut de salarié à certains de leurs travailleurs et leurs demandaient de s'inscrire en tant qu'indépendant. L'objectif est clair, il s'agit d'écarter les contraintes du droit du travail.

Face à ces pratiques, qui consistaient à dissimuler, sous l'apparence d'un contrat de prestation de service, une relation de travail subordonnée. Un rapport a été mis en place pour les dénoncer. Il s'agit du rapport dit « Barthélémy »²⁸ qui dénonce le « développement de stratégies de contournement ».

Pour répondre à cette situation le législateur a adopté la loi dite « Madelin »²⁹ qui pose une présomption de non-salariat pour les travailleurs inscrits aux registres du commerce ou des métiers. Pour autant, la requalification de la relation entre contrat de travail n'était pas écartée. Le législateur a donc par la suite abrogé cette présomption simple³⁰, pour enfin la réintroduire dans le Code du travail par la loi du 1^{er} août 2003³¹. Aujourd'hui, cette présomption de non-salariat a été élargie dans son champ d'application par la loi sur la modernisation de l'économie³² dite loi « LME », elle concerne dorénavant les auto-entrepreneurs.

La loi sur la modernisation de l'économie a institué, dans le but de faciliter la création d'une entreprise, le dispositif de l'auto-entreprise. Puis, « l'article 24 de la loi n° 2014-626 du 18 juillet 2014, dite loi Pinel, a fusionné les régimes micro-fiscal et micro-social »³³, de sorte que le micro-entrepreneur soit substitué à l'auto-entrepreneur. Le travailleur des plateformes

²⁷ T. AUBERT-MPNPEYSSEN, M. EMARAS, *Travail illégal - Le faux travail indépendant*, Répertoire Droit pénal et de procédure pénale, Octobre 2010 – actualisation 2019, Dalloz.

²⁸ J. BARTHELEMY, G. CETTE, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, Janvier 2010, Les Rapports du Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.

²⁹ L. n° 94-126, art. 49, JO 13 févr.

³⁰ L. n° 2000-37, JO 20 janv.

³¹ L. n° 2003-721, JO 5 août.

³² L. n°2008-776, JO 5 août.

³³ S. CASTAGNE, *Fasc. 62 : Entreprise – Micro-entrepreneur (auto-entrepreneur) – statut juridique*, 12 juillet 2018, Jurisclasseur notarial Formulaire – V° Entreprise.

de biens et de services use principalement de ce statut juridique. En outre, la majorité des travailleurs des plateformes sont des micro-entrepreneurs. Pour s'en convaincre, il suffit de se rendre sur le site internet de l'entreprise *Uber*. Nous pouvons y lire que pour devenir coursier avec *Uber eat* il faut « être auto-entrepreneur ou avoir son entreprise », puis la plateforme vous dirige vers le site internet³⁴ du Ministère de l'économie et des finances, qui vous permet de réaliser l'ensemble des démarches nécessaires à la constitution de votre micro-entreprise. Enfin, « le régime de l'auto-entrepreneur, qualifié aujourd'hui de micro-entrepreneur, présente des atouts indéniables pour débiter une activité économique »³⁵, c'est pour cette raison qu'il est plébiscité par une grande partie de ces travailleurs.

Le statut de micro-entrepreneur place les travailleurs des plateformes dans une grande précarité et conserve le flou qui entoure leur statut juridique. Comme les chefs d'entreprises peu scrupuleux, les plateformes de biens et de services parviennent à donner l'illusion que leurs travailleurs sont indépendants. Pour de nombreux auteurs le seul espoir pour les travailleurs des plateformes de biens et de services « réside dans la requalification »³⁶.

Le droit du travail a comme particularité de pouvoir appréhender des situations nouvelles et complexes. Il a la faculté de requalifier des situations pour les faire entrer dans son champ d'application, celui du contrat de travail. Le travailleur des plateformes de biens et de services bénéficie, au regard de son statut, d'une présomption de non-salariat, « il ne s'agit toutefois que d'une présomption simple »³⁷. En effet, l'article L8221-6 I du Code du travail³⁸ dispose que « sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription : 1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés », cependant, le II du même article ajoute que « l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. ». La requalification en contrat de

³⁴ www.guichet-entreprises.fr.

³⁵ *Ibid.*, p. 8.

³⁶ K. VAN DEN BERGH, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie*, *Revue de droit du travail* 2018, p.318.

³⁷ E. LEDERLIN, *Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité*, *Le semaine juridique social* n°47, 17 novembre 2015, 1415.

³⁸ C. trav., art. L. 8221-6.

travail de la relation liant le travailleur et la plateforme est donc envisageable dès lors qu'un lien de subordination juridique est caractérisé.

Il est important de préciser qu'à deux reprises, le législateur a essayé de sécuriser les plateformes contre la requalification, sans toutefois que ses tentatives n'aboutissent. Ceci s'explique très logiquement puisque le II de l'article L8221-6 du Code du travail « trouve sa cause dans le caractère d'ordre public du droit du travail »³⁹. Ce principe a notamment été rappelé par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation dans son arrêt du 4 mars 1983⁴⁰ et repris par la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 19 décembre 2000⁴¹ sous les termes suivants : « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquels est exercée l'activité des travailleurs ». De plus, il appartient au juge de pouvoir requalifier les faits, conformément à l'article 12 alinéa 2 du Code de procédure civile⁴² qui impose au juge de « donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ».

Le travailleur des plateformes peut donc saisir la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail. La difficulté réside toutefois dans l'absence de définition légale du contrat de travail. Or, le contrat de travail est l'élément déclencheur de l'application des dispositions du droit du travail. La doctrine retient cependant la définition suivante : le contrat de travail se définit comme le contrat par lequel une personne physique s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. En d'autres termes, pour que la relation liant le travailleur à la plateforme soit qualifiée de contrat de travail, il faut que trois éléments soient réunis : un travail, une rémunération et un lien de subordination.

Très rapidement, le travail et la rémunération ne semble pas poser de difficultés. Ces deux critères sont en effet communs à de nombreux autres types de contrats. La difficulté réside, selon nous, dans la démonstration d'un état de subordination. Pour pouvoir considérer la requalification de la relation liant le travailleur à la plateforme, il faut donc arriver à démontrer l'existence d'un lien de subordination entre ces derniers.

³⁹ B. BOSSU, *Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance*, La semaine juridique entreprise et affaires n°3, 17 janvier 2019, 1031.

⁴⁰ Cass. Ass. Plén., 4 mars 1983, n°81-15.290 et 91-11.647 : JurisData n°1983-700361 ; Bull. ass. Plén. N°3 ; D. 1983, p. 381, Concl. J. Cabannes.

⁴¹ Cass. Soc. 19 déc. 2000, Labbane, n°98-40.572 : Dr. Soc. 2001. 227, note A. Jeammaud.

⁴² C. Proc. Civ., art. 12.

Tout d'abord, comme le précise l'article L8221-6 II du Code du travail pour renverser la présomption de non-salariat le lien de subordination juridique doit être « permanent ». Cette exigence constitue un premier obstacle à une potentielle requalification. Comment affirmer qu'il y ait un lien de subordination juridique permanent entre le travailleur et la plateforme alors que dans les faits ce n'est pas le cas. Le travailleur n'est par essence pas lié de façon permanente à la plateforme puisque le lien ne perdure pas dans le temps. Cependant, « la jurisprudence n'a pas toujours exigé cette condition de permanence pour renverser la présomption légale »⁴³. Il ressort d'un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation⁴⁴ que l'exigence de la permanence se rapporte bien à la subordination juridique et non au lien de subordination ce qui apparaît conforme à la lettre du texte. A partir de là, la présomption peut être renversée même si les relations de travail n'ont qu'un caractère occasionnel entre le travailleur et la plateforme.

Ensuite, il faut caractériser l'état de subordination entre le travailleur et la plateforme. Depuis l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 novembre 1996⁴⁵ « 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 ». Loin d'être simple à démontrer, la preuve d'un état de subordination se fait le plus souvent par la méthode du faisceau d'indices. C'est-à-dire que le juge, ou le travailleur, devra apprécier des indices tirés des stipulations contractuelles mais aussi des indices qui sont tirés des conditions de faits dans lesquels est exercée l'activité des travailleurs. Il s'agit au regard de ces indices de révéler l'existence de trois éléments : un pouvoir de direction, un pouvoir de contrôle et un pouvoir de sanction.

Afin d'examiner les différents indices qui peuvent exister dans la relation liant le travailleur indépendant à la plateforme, nous nous aiderons des différents arrêts qui ont pu être rendus sur le sujet ainsi que des différentes études doctrinales.

La plupart des plateformes de biens et de services, au titre desquelles nous retrouvons *Uber*, *Deliveroo* et anciennement *Take eat easy*, insistent généralement sur la liberté des travailleurs qu'ils soient coursiers ou chauffeurs professionnels. Mais cela ne constitue pas, selon nous, un obstacle à la

⁴³ C. MINET-LETALLE, *Les risques de requalification en contrat de travail*, Juris tourisme 2019, n°219, p.27.

⁴⁴ Cass. Soc., 8 juillet 2003, n°01-40.464 : D. 2004, 383.

⁴⁵ Cass. Soc., 13 nov. 1996, n°94.13-187 : JurisData n°1996-004273 ; JCP E 1997, II, 911 J. Barthélémy ; Dr. Soc. 1996, p. 1067, note J.-J. Dupeyroux.

requalification en contrat de travail. La réalité fait parfois apparaître de nombreux indices en faveur d'un lien de subordination juridique.

Avant d'envisager les indices qui nous permettront de clarifier le statut des travailleurs des plateformes, il est important de déterminer la nature de l'activité des plateformes dont il est question dans notre étude. En effet, nous ne pouvons « qualifier les relations entre la [plateforme] et ses contributeurs sans s'intéresser à la nature de son activité »⁴⁶. Selon la CJUE l'activité des plateformes type *Uber* ne constitue pas un service d'intermédiation en ligne mais bien une fourniture de service. Pour reprendre les termes de l'avocat général Maciej Szpunar, dans le cadre de l'affaire *Uber Systems Espagne*⁴⁷, les plateformes ne lient pas l'offre à la demande, elles créent cette offre. Ce constat conduit Madame Juliette Sénéchal, Maître de conférences HDR en droit privé à l'université de Lille, à affirmer que « le client n'a plus, ce faisant, qu'un unique cocontractant : l'opérateur de la plateforme lui-même, en qualité de fournisseur du service de transport »⁴⁸. En conséquence, *exit* la relation triangulaire place à une relation contractuelle bilatérale entre le travailleur et la plateforme.

Il s'agit maintenant de démontrer l'existence d'un lien de subordination juridique dans cette relation bilatérale. Pour cela, il nous faut étudier l'ensemble des indices qui nous permettront de faire émerger un lien de subordination ou tout au moins une incompatibilité avec le statut d'indépendant.

Au titre de l'incompatibilité avec le statut d'indépendant, nous retenons deux éléments qui nous semblent pertinents.

Dans un premiers temps, l'obligation pour le coursier ou le chauffeur d'acquérir le statut de micro-entrepreneur. En effet, c'est une condition *sine qua non* pour devenir partenaire de la plateforme.

Selon nous, cette contrainte est incompatible avec le statut de travailleur indépendant. Comme le souligne une réponse ministérielle⁴⁹ « une activité indépendante se caractérise essentiellement par le fait que son auteur a pris librement l'initiative de [...] créer [son activité] », ce qui n'est absolument pas le cas pour les travailleurs des plateformes de biens et de services. Etrangement, la Cour d'appel de Paris dans un arrêt rendu en date du 20 avril 2017⁵⁰ a considéré que « la circonstance que [le

⁴⁶ C. COURCOL-BOUCHARD, *Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation*, Recueil Dalloz 2019, p.169.

⁴⁷ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxu contre Uber Systems Spain SL*, not. Pts 12 et 18, AJDA 2011. 930 ; D. 2011. 1604, note S7 Coneloup.

⁴⁸ J. SENECHAL, *Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle », à « l'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers*, Observation sous Cour de cassation (soc.), 28 novembre 2018, n°17-20.079 et Cour d'appel de Paris, 10 janvier 2019, n°18/08357 – Qualification des arrêts : Important, Dalloz IP/IT 2019, P.186

⁴⁹ Rép. Min. n°7103, JOAN 6 août 2013.

⁵⁰ CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n°17/0511, *M. X c/ EURL Take Eat Eessay* : Juris Data n°2017-007491 ; note G. Loiseau.

coursier] ait été incité par la société Take Eat Easy à s'inscrire en tant qu'auto-entrepreneur [était] sans incidence ».

Dans un second temps, l'idée selon laquelle le chauffeur ou le livreur ne saurait constituer une clientèle propre. En effet, les livreurs et chauffeurs de certaines plateformes ont l'interdiction de conserver les coordonnées des passagers, plus particulièrement dans le cadre de la société *Uber* « la charte de la communauté Uber, sous la rubrique « Activités inacceptables » interdit aux chauffeurs, pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers en dehors du système Uber »⁵¹. Cette interdiction remet véritablement en cause le statut d'indépendant vis-à-vis de ces travailleurs.

Au titre du lien de subordination, nous relevons de nombreux indices révélateurs d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

Le pouvoir de direction que peut avoir la plateforme sur le travailleur est très difficile à déceler. En règle générale, le pouvoir de direction se caractérise par des « prescriptions, c'est-à-dire [des] ordres, directives, instructions ou consignes »⁵², il s'agit alors de relever dans la relation entre le travailleur et la plateforme l'existence de tels éléments.

La Cour d'appel de Paris dans son arrêt du 10 janvier 2019⁵³ relève dans la relation liant un chauffeur à la société *Uber* plusieurs éléments qui démontrent l'existence d'instructions et de consignes. En effet, il ressort de l'arrêt que le contrat liant le chauffeur à la plateforme Uber « recommande d'attendre au moins 10 minutes que l'utilisateur se présente au lieu convenu » et indique « le contenu des conversations à s'abstenir d'avoir avec les passagers ou bien la non acceptation de pourboires de leur part ». Toutes ces instructions et consignes sont qualifiées par la Cour d'appel de directives « comportementales ». Comme le souligne Madame Mathilde Julien, Maître de conférence à l'Université Lyon 1 et Emmanuelle Mazuyer Directrice de recherche au CNRS « les plateformes utilisent en outre des mécanismes de sciences comportementales pour maintenir les travailleurs à dispositions »⁵⁴. A ces constatations s'ajoute le fait que certaines plateformes imposent de suivre les instructions du GPS de l'application.

⁵¹ CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357 : BJT févr. 2019, p. 8, note B. Krief ; SSL, n° 1845, p. 6, note Th. Pasquier.

⁵² Ibid., p. 5.

⁵³ Ibid., p. 25.

⁵⁴ M. JULIEN, E. MAZUYER, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Revue de droit du travail 2018, P.189.

De façon plus générale, toutes plateformes de services incarnent un rôle « de donneur d'ordre en attribuant la prestation de transport, en fonction des algorithmes de son système d'exploitation, à un des chauffeurs connectés »⁵⁵. *De facto*, dès lors que la plateforme incarne le rôle de donneur d'ordre, le pouvoir de direction est caractérisé.

Le pouvoir de contrôle est sans doute le pouvoir le plus facile à déceler puisqu'il peut être opéré par tout moyen. Traditionnellement, le pouvoir de contrôle se caractérise lorsque le donneur d'ordre veille « au déroulement effectif et conforme de la prestation de travail de ce dernier, que ce soit de manière personnelle ou par personne interposée (en principe membre du personnel d'encadrement) ou par tous moyens (tels qu'un système de traçage informatique ou de géolocalisation, un relevé de communications téléphoniques, un constat d'huissier, ...) »⁵⁶.

La CJUE dans son arrêt *Uber systems Spain* et *Uber France SAS* a considéré que les plateformes de biens et de services exerçaient « un certain contrôle » vis-à-vis de leurs fournisseurs. Comme la CJUE, la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 28 novembre 2018⁵⁷ relève à l'égard de la plateforme *Take Eat Easy* « l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation ». Quelques mois plus tard, la Cour d'appel de Paris fera de même concernant la plateforme *Uber*.

De nombreux indices viennent plaider en faveur d'un pouvoir de contrôle des plateformes de biens et de services. La plateforme veille au bon déroulement de la prestation grâce à différents stratagèmes. D'une part, certaines applications fournies par les plateformes déterminent le nombre de refus réalisés par le chauffeur pour éventuellement désactiver le compte du livreur ou du chauffeur qui refuserait trop de sollicitation. D'autre part, ces mêmes applications sont dotées d'un système de géolocalisation qui permet à la plateforme de suivre le trajet entrepris par le travailleur. Enfin, le système de notation constitue un moyen de contrôle pour la plateforme, le travailleur est surveillé et évalué par le client. Bien que la plateforme délègue aux clients la surveillance et l'évaluation des travailleurs, elle ne se prive pas de l'utiliser pour sanctionner les livreurs ou les chauffeurs.

⁵⁵ G. LOISEAU, *Uber, employeur malgré lui*, Communication Commerce électronique n° 3, Mars 2019, comm. 17.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 25.

⁵⁷ Cass. Soc., 28 novembre 2018, n°17-20.079, D. 2019. 177, note M.-C Escande-Varniole, 2018- 2409, édito. N. Balat, 2019. 169, D. actu. 12 déc. 2018, obs. Peyronnet; RDT 2018. 812, avis Courcol-Bouchard, obs. Pasquier; SSL 2018, n° 1841, p. 6, obs. Gomez et Lokiec; JSL 2019, n° 468-1, obs. Lhernould.

Inévitablement, certaines plateformes ont recours à la sanction. Ce pouvoir de sanction « est caractérisé lorsque le donneur d'ouvrage a la possibilité d'infliger au travailleur fautif, de manière discrétionnaire, une peine disciplinaire ayant des conséquences insignifiantes ou importantes sur le déroulement ou le sort de sa relation de travail »⁵⁸. La plateforme *Uber* par exemple indique dans sa politique de désactivation que « si votre note moyenne reste inférieure au minimum après avoir été avertie, votre compte sera désactivé », il ajoute encore « si vous n'acceptez jamais les demandes de voyage, nous vous informerons que votre capacité à rester en ligne peut être menacée. Si votre taux d'acceptation ne s'améliore pas ou si vous refusez plus de voyages que les autres conducteurs de votre ville, vous ne pourrez peut-être pas vous connecter en ligne pendant une courte période. ».

Nous pensons que ces éléments constituent des sanctions qui peuvent s'apparenter à des sanctions disciplinaires dans la mesure où elles affectent la présence du travailleur sur la plateforme et sa rémunération⁵⁹. La plateforme *Uber* n'est pas la seule à se prêter à ce genre de dispositif. La société *Take eat easy* usait d'un système de pénalité appelé « strikes » qui était infligé aux travailleurs en cas de manquement à leurs obligations contractuelles. Ce dispositif était très sophistiqué dans la mesure où il mettait en place une échelle des sanctions.

En définitive, il n'est pas absurde d'affirmer que la relation qui lie un travailleur indépendant à une plateforme de biens et de services puisse être requalifiée en contrat de travail. Au regard de l'ensemble des éléments relevés précédemment une requalification demeure possible, et constitue selon nous une solution en faveur de la clarification du statut des travailleurs des plateformes de biens et de services. Toutefois, des voix se font entendre, la requalification ne serait pas systématique et ne constituerait qu'une « réponse à court terme »⁶⁰.

§2) Un lien de subordination juridique rarement constaté

La requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail a deux intérêts, d'une part, l'application des règles protectrices du Code du travail, et d'autre part, la reconnaissance du statut de salarié. Cependant, de nombreux auteurs affirment que notre

⁵⁸ Ibid., p. 5.

⁵⁹ C. trav., art. L. 1331-1.

⁶⁰ M.-C ESCANDE-VERNIOLE, *L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé*, Revue de droit du travail 2017, p. 166.

modèle social est inadapté⁶¹, de sorte que la requalification « n'est pas à exclure, mais [...] ne saurait être systématique »⁶². Le rapport élaboré par l'institut Montaigne affirme même que les plateformes « ne relèvent pas à proprement parler d'une subordination juridique »⁶³.

Il est important de reconnaître que tous les travailleurs des plateformes de biens et de services ne sont pas soumis à un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Ces trois critères posés par la Chambre sociale de la Cour de cassation ne sont pas présents dans toutes les relations liant un travailleur à une plateforme. Avant que la Chambre sociale de la Cour de cassation ne se prononce sur la qualité des travailleurs des plateformes, les juridictions du fond étaient très divisées⁶⁴. La majorité ne reconnaissait pas la qualité de salarié à ces travailleurs puisqu'ils disposaient d'une réelle liberté.

En effet, selon les juges du fond certains travailleurs sont libres de déterminer leur zone de travail et leur période de travail et ne sauraient être sanctionnés. Concernant la zone de travail la cour d'appel de Paris⁶⁵ souligne que le demandeur « à l'instar des autres livreurs [...], choisissait [...] la zone de ses interventions ». S'agissant des périodes de travail, le Conseil de Prud'hommes de Paris⁶⁶ relève que chauffeur « avait la liberté d'appliquer les horaires qui lui convenaient ». Ces arguments viennent confirmer l'indépendance de ces travailleurs. Pour les éventuels sanctions, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 9 novembre 2017⁶⁷ affirme que le travailleur ne rapportait pas la preuve « que le refus d'un «shift» l'exposait à une quelconque sanction ». Il est dans ce cas difficile de caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique.

Certaines études doctrinales accompagnent les juges du fond, dans ce « combat » contre la requalification. Pour Maître Bruno Serizay, avocat associé Capstan Avocats, « plusieurs

⁶¹ E. BARBARA, *Auto-entrepreneur. – Auto-entrepreneur, salarié, une histoire de contradiction dans les termes...*, La semaine Juridique Edition Générale n°27, 4 juillet 2016, doct. 798.

⁶² J. MOULY, *Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat*, Dr. Social 2016, p.859.

⁶³ Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Rapport Avril 2019.

⁶⁴ *Uber* : Cons. prud'h. Paris, sect. com., ch. 4, 29 janv. 2018, n° 16/11460 - *Deliveroo* : Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875 - *Takeateasy* (liquidé le 26 août 2016) : Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 5, 24 janv. 2017, n° 16/00407 ; Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n° 17/03088 ; Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 2, 13 mars 2017, n° 16/10502 ; Paris, pôle 6, ch. 2, 14 déc. 2017, n° 17/04607 ; Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 1, 17 nov. 2016, n° 16/04592 ; Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511 - *Voxtur* : Cons. prud'h. Paris, com., ch. 5, 20 déc. 2016, n° 14/16389 ; Paris, pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, n° 17/00351 ; Cons. prud'h. Paris, com., ch. 8, 1^{er} juin 2015, n° 14/07887 ; Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489 ; Cons. prud'h. Paris, com., ch. 1, 28 mars 2014, n° 13/05344 ; Cons. prud'h. Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11372 ; Cons. prud'h. Paris, com., ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11376 - *Toktoktok* : Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 5, 1^{er} févr. 2018, n° 14/16311.

⁶⁵ CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 9 novembre 2017, n° 16/12875

⁶⁶ Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460, p. 5.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 28.

arguments ou situations de faits permettent de mesurer les sérieux obstacles qui s'élèvent face à toute tentative de requalification »⁶⁸. Selon cet auteur, la subordination ne peut être que juridique de sorte qu'il ne faut pas tenir compte de la dépendance économique dont peut faire l'objet le travailleur, ni même de son intégration dans un service organisé. Il ajoute que « l'entrepreneur collaboratif n'est jamais dans une situation de subordination juridique permanente ». Il est sans équivoque que tous les travailleurs des plateformes ne sont pas subordonnés juridiquement, et que la permanence de la subordination peut dans de nombreuses situations faire défaut.

Les deux derniers arrêts qui ont fait couler beaucoup d'encre ces derniers temps ont reconnu la qualité de salarié aux travailleurs des plateformes. Cependant, « la requalification du contrat de prestation en contrat de travail prononcée dans [ces deux arrêts] ne saurait être généralisée à toutes les plateformes »⁶⁹. En effet, comme nous l'avons déjà souligné toutes les plateformes n'exercent pas dans les faits un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Il est nécessaire d'analyser chaque situation au cas par cas. Sur ce point, de nombreux auteurs ne sont pas en accord avec l'appréciation faite par les magistrats.

Plus précisément, dans les seules décisions où la requalification a été accordée, le système de géolocalisation permettait de caractériser un pouvoir de contrôle. Pour Maître Vincent Roche, avocat chez FIDERE Avocats, l'argument est peu convaincant pour deux raisons. D'une part, le système de géolocalisation constitue le pilier du secteur des plateformes de biens et de services puisqu'il permet de choisir le coursier le moins éloigné du lieu de prise en charge et faire jouer la couverture en cas d'accident du travail⁷⁰. D'autre part, la comptabilisation du nombre de kilomètre permet à certains égards une forme de protection des livreurs et permet d'assurer la sécurité des biens et des personnes. Or, si le pouvoir de contrôle n'est pas caractérisé, il sera difficile de reconnaître un lien de subordination juridique entre le travailleur et la plateforme.

⁶⁸ B. SERIZAY, *Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ?*, La Semaine Juridique Social n°40, 11 octobre 2016, 1337.

⁶⁹ V. ROCHE, *Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas Take Eat Easy*, La Semaine Juridique Edition Générale n°3, 21 janvier 2019, 46.

⁷⁰ La couverture ne peut être appliquée que si et seulement si le travailleur effectuait une livraison.

D'autres limites peuvent être soulevées. Ces limites tiendraient « à la configuration particulière des relations de travail ubérisées »⁷¹. Tout d'abord, il convient de s'interroger sur l'éventuelle pluriactivité. Un travailleur qui travaille pour plusieurs plateformes peut-il encore se voir reconnaître la qualité de salarié ? La réponse semble être apportée par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 19 juin 2014⁷². Il s'agissait en l'espèce, d'un médecin libéral qui exerçait son activité à titre principal pour lui-même et à titre accessoire pour un établissement de santé privé. La Cour de cassation n'a pas voulu reconnaître l'existence d'un lien de subordination juridique entre l'établissement de santé et le médecin libéral. Si nous transposons cette solution au travailleur qui exerce pour plusieurs plateformes, le lien de subordination juridique ne pourrait être reconnu. De plus, si le travailleur exerce son activité par le biais de plusieurs plateformes, il dispose *de facto* d'une clientèle extrêmement diversifiée. La diversification de la clientèle témoigne de l'indépendance du travailleur, elle est même dans certains cas une cause légale d'exclusion de la relation salariée⁷³.

Enfin, il convient de s'interroger sur les pouvoirs dont disposent les travailleurs eux-mêmes. En effet, comme le soulève le Professeur Thomas Pasquier qu'en est-il des situations où le travailleur lui-même est employeur ? Cette situation concerne essentiellement les chauffeurs professionnels, qui aujourd'hui doivent obtenir leur « capacité ». Cette capacité leur donne la faculté d'être gestionnaire de chauffeurs VTC. Il paraît difficile de reconnaître la qualité de salarié à un travailleur qui se comporte comme un employeur. De même, lorsque les travailleurs des plateformes exercent sous une forme sociétaire et s'associent entre eux.

Le contrat de travail d'aujourd'hui a donc une grande difficulté à cerner cette nouvelle forme de mise au travail. Nous ne remettons pas en cause ce qui a pu être dit précédemment, toutefois, « en l'état du droit, dès lors qu'il n'est pas démontré qu'il existe un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, les travailleurs du numérique ne peuvent être considérés comme des salariés »⁷⁴. Il est peut-être temps de revoir nos fondamentaux et quitter le lien de subordination juridique qui peine à cerner les nouvelles formes de mise au travail.

⁷¹ T. PASQUIER, *Sens et limites de la qualification de contrat de travail : De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés »*, Revue de droit du travail 2017, p. 95.

⁷² Cass. Soc., 19 juin 2014, n°13-19.490 ; v. égal. 21 juin 2012, n°11-17.294.

⁷³ Cass. Civ. 1^{re}, 9 déc. 2015, n°14-26.427 ; 9 oct. 2013, n°12-23.718, D. 2013. 2407 ; Dr. Soc. 2014. 11 ; chron. S. Tournaux.

⁷⁴ B. BOSSU, *L'impact du numérique sur les frontières du salariat*, Bulletin Joly Travail, 1^{er} octobre 2018 n°110h8, p.134.

Section 2 : Le travailleur des plateformes nouvel figure de subordination

Nous avons fait le constat que le lien de subordination juridique n'est pas suffisant pour traiter de la question du statut des travailleurs des plateformes. Il est temps de revoir nos fondamentaux afin de traiter au mieux la qualification juridique des travailleurs et des plateformes. Les travailleurs des plateformes qui ne sont pas juridiquement subordonnés sont la plupart du temps économiquement dépendants et intégrés dans un service organisé. Cependant, comme nous le verrons, la dépendance économique ne saurait déterminer la qualité de salarié à celui qui la subit et le travail au sein d'un service organisé ne constitue qu'un indice de la qualité de salarié lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécutions.

Ce qui gêne principalement les auteurs pour qui le statut d'indépendant constitue une supercherie, est le fait que la relation entre le travailleur et la plateforme soit totalement déséquilibrée économiquement. Nous soumettrons l'idée selon laquelle la subordination juridique et la subordination économique doivent jouer de pair pour traiter de cette nouvelle forme de mise au travail. (§1)

De même, il n'est pas difficile d'affirmer que le travailleur des plateformes est intégré dans l'activité de la plateforme qui l'héberge. Toutefois, ce qui est difficile c'est de démontrer que cette plateforme détermine unilatéralement ses conditions de travail. Nous ne pensons pas qu'une évolution de l'arrêt *Société général* soit improbable. Elle permettrait aux Hauts magistrats d'élargir le champ d'application du salariat à des travailleurs soumis à une « subordination organisationnelle ». (§2)

§1) Une subordination économique entre le travailleur et la plateforme

La dépendance économique est loin d'être une notion nouvelle en droit du travail, « elle s'inscrit même, pourrait-on dire, parmi les questions centrales qui doivent être considérées pour saisir les orientations que prend le droit du travail aujourd'hui »⁷⁵. Au début du XXème siècle, la dépendance économique fut caractérisée comme la situation de celui dont la subsistance, voire la survie était en cause. Cette définition est aujourd'hui caduc puisque la

⁷⁵ O. LECLERC, T. PASQUIER, *La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé*, Revue de droit du travail 2010. 83.

dépendance économique se qualifie dorénavant comme une « situation de faiblesse, une infériorité dans le rapport de force économique »⁷⁶.

La théorie de la dépendance économique comme critère du contrat de travail fut soutenue par de nombreux auteurs⁷⁷. Selon cette théorie, « est en situation de dépendance économique celui qui tire la majeure partie de ses revenus d'une même relation contractuelle »⁷⁸ mais également celui qui en tire une part relativement faible. Le travailleur des plateformes de biens et de services se situe vraisemblablement dans une situation de dépendance économique. En effet, nous retrouvons beaucoup de travailleurs qui tirent l'essentiel de leurs revenus des relations qu'ils lient avec les plateformes. Nous retrouvons également des travailleurs qui dans un objectif de complément de rémunération tirent une partie de leurs revenus de cette activité.

Pour autant, la dépendance économique qui constituait un critère dominant du contrat de travail a été écartée par le très célèbre arrêt *Bardou* de 1931⁷⁹. Cette mise à l'écart a néanmoins connu de nombreux tempéraments au fil du temps, telle que la fixation unilatérale du prix ou du salaire par la partie forte. Mais elle ne constitue par pour autant un critère déterminant. Nous soumettons alors l'idée de reconnaître la dépendance économique comme critère du contrat de travail. Cette reconnaissance aurait le mérite de mieux cerner les nouvelles formes de mises au travail rendues possibles par les plateformes de biens et de services et par conséquent de clarifier le statut des travailleurs de ces plateformes en les requalifiant de travailleurs salariés. Plus précisément, lorsque la preuve directe d'un lien de subordination juridique serait impossible, la jurisprudence pourrait utiliser la dépendance économique comme élément de preuve permettant la requalification en contrat de travail.

Comme le souligne très logiquement Monsieur Emmanuel Dockès « la subordination n'est pas l'unique raison d'être du droit du travail [...] les idées de faiblesse et de dépendance y jouent aussi un rôle central »⁸⁰. Fort de ce constat, il convient, d'une part, de déterminer la méthode à adopter pour faire jouer à la fois la subordination juridique et la dépendance

⁷⁶ E. DOCKES, *Notion de contrat de travail*, Dr. Social 2011, p.546.

⁷⁷ P. Cuhe, « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. Crit.* 1913. 412 ; également, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *D.* 1932. Chron. 101. ; R. Savatier, note ss CA Poitiers, 5 déc. 1923, *D.* 1924. 73 ; v., égal., « Vers une socialisation du contrat de louage d'industrie », *D.* 1934. Chron. 37. ; A. Rouast, « La notion de contrat de travail et la loi sur les Assurances sociales », *JCP* 1930. I. 329.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 31.

⁷⁹ Cass. Soc., 6 juillet 1931, Rec. Dalloz, I. 121, note P. Pic.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 31.

économique comme critères du contrat de travail, et d'autre part, déterminer les éléments qui dans la relation liant le travailleur à la plateforme feraient apparaître cette dépendance.

Comme nous le verrons plus tard dans notre développement, la dépendance économique a souvent servi à atténuer la concentration sur le critère unique de la subordination juridique. Comme le préconise le rapport dit *Mettling* « au-delà de la définition traditionnelle du travail salarié restant pertinente pour l'immense majorité d'entre eux, les nouvelles formes d'activité hors salariat conduisent à réfléchir à un élargissement de ce concept en s'appuyant sur de nouveaux indices, lesquels seraient issus d'une appréciation plus économique que juridique »⁸¹. Toutefois, nous pensons qu'il ne faut pas préférer l'une par rapport à l'autre, il serait plus judicieux d'utiliser les deux appréciations de sorte que si l'une était presque absente l'autre devrait être d'avantage présente et inversement.

Cette solution a déjà été appliquée à l'égard d'un médecin libéral. Ce dernier était indépendant dans l'exercice de son art mais dépendant économiquement du centre hospitalier dans lequel il exerçait. En effet, la clientèle appartenait au centre hospitalier et non au médecin, ce qui conduit la Cour de cassation⁸² à considérer que même s'il ne subissait aucun contrôle il était économiquement dépendant du centre et donc lié par un contrat de travail. Cet exemple, démontre bien l'idée selon laquelle la dépendance économique peut compenser une subordination juridique peu intense⁸³.

Qu'en est-il des plateformes et de leurs travailleurs ? Si nous arrivons à démontrer que le travailleur des plateformes de biens et de services est soumis à une dépendance économique, alors la requalification en contrat de travail sous l'égide de ces nouveaux critères serait envisageable.

Le premier élément qui vient plaider en faveur d'une dépendance économique entre le travailleur et la plateforme de biens et de services concerne les revenus issus de ces activités. Dans la majorité des cas les travailleurs des plateformes tirent l'essentiel de leurs revenus de la plateforme. Cependant, c'est la plateforme qui « détermine le prix de la prestation, laissant

⁸¹ B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport septembre 2015.

⁸² Cass. Soc., 13 janvier 2000, Bull. V, n°119.

⁸³ Ibid., p. 78.

les chauffeurs dans l'incapacité de [...] négocier les tarifs »⁸⁴, de sorte que les travailleurs ne sont pas maîtres de ses profits. De plus, les travailleurs des plateformes ne retirent qu'une fraction très limitée des tarifs dans la mesure où l'application collecte un pourcentage important avant de le verser aux travailleurs.

Le second élément concerne la clientèle du travailleur des plateformes. Il est difficile d'affirmer que le travailleur des plateformes dispose d'une clientèle propre, d'autant que la CJUE dans son arrêt de 2017 a pu affirmer que le travailleur des plateformes « ne constitue aucune clientèle propre ».

En conclusion, l'interdiction de constituer une clientèle propre et la fixation de la rémunération par la plateforme sont de nature à constituer des indices d'une dépendance économique. Dans l'hypothèse où la Chambre sociale de la Cour de cassation décide de placer la dépendance économique en tant que critère du contrat de travail, le travailleur des plateformes dépendant économiquement pourra se voir reconnaître la qualité de travailleur salarié, alors même que la subordination juridique ne serait pas satisfaite.

La dépendance économique peut donc constituer un palliatif à la faiblesse de la subordination, toutefois, elle présente un inconvénient. Elle se fonde sur un « déterminant qui se retrouve dans de multiples relations contractuelles consistant dans la fourniture d'un travail »⁸⁵. C'est pour cette raison qu'un second critère doit être envisagé.

§2) Une « subordination organisationnelle » entre le travailleur et la plateforme

Les NTIC ont bouleversé les rapports entre salariés et employeurs, elles « constituent, pour les salariés, un puissant instrument d'autonomisation, [mais] les exposent à de nouveaux « risques technologiques » qui pourraient se traduire, si on n'y prend pas garde, par une plus grande dépendance à l'égard de l'employeur »⁸⁶. Les NTIC ont pour effet de libérer les travailleurs de toute dépendance. Le droit du travail a donc du mal à cerner les effets de ces NTIC qui brisent tous nos modèles classiques de mise au travail.

⁸⁴ B. GOMES, *Les plateformes en droit social : l'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, Revue de droit du travail 2018, p.150.

⁸⁵ G. LOISEAU, *La qualité de salarié refusée aux travailleurs à la tâche des plateformes numériques*, Communication Commerce électronique n°9, Septembre 2017, comm. 71.

⁸⁶ C. RADE, *Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination*, Dr. Social 2002. 26.

Pour autant, le droit du travail n'est pas totalement démunie face à ces NTIC. En effet, la Cour de cassation estime qu'en dépit de son « indépendance technique, le travailleur se trouve dans un état de subordination vis-à-vis du donneur d'ouvrage, s'il ressort des conditions d'exercice de son activité certains indices caractéristiques de sa dépendance juridique envers ce dernier et si ces indices sont corroborés par le fait qu'il accomplit ses fonctions dans le cadre d'un service organisé par ce même donneur d'ouvrage »⁸⁷. Ce principe est tiré de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 novembre 1996 qui affirme que « le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination, lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions du travail ».

Selon la Cour de cassation, l'intégration d'un « travailleur à un « service organisé » suppose que des sujétions administratives, juridiques et techniques, extérieures à l'objet de son travail, lui soient imposées par le donneur d'ouvrage, telles que le respect de règles propres à ce dernier (horaires de travail, règlement intérieur, procédures ou programmes internes d'exécution du travail, de formation, ...) »⁸⁸. Pour le cas des travailleurs des plateformes de biens et de services, ils n'auront « pas de difficulté à établir que leur activité s'inscrit dans le cadre défini par la plateforme »⁸⁹. En effet, la plateforme de biens et de services « contrôle tous les points stratégiques du service qu'elle propose [...] Il ne s'agit pas pour elle simplement de proposer une mise en relation mais de structurer un service »⁹⁰. La plateforme fixe unilatéralement le prix, contrôle la qualité de la prestation des travailleurs « indépendants », délivre l'application nécessaire à l'exercice de l'activité et « organise le fonctionnement général »⁹¹ de l'activité. Tous ces éléments démontrent bien que la plateforme n'est pas un simple intermédiaire mais qu'elle exerce une « influence décisive » sur les conditions de travail des travailleurs « indépendants ».

Toutefois, comme a pu le relever la Cour d'appel de Paris dans sa décision du 20 avril 2017, les travailleurs des plateformes certes intègrent un service organisé, mais la plateforme ne détermine par unilatéralement les conditions de travail. Or, l'arrêt *Société Général* exige que l'employeur détermine unilatéralement les conditions de travail pour que l'intégration dans un service organisé constitue un indice en faveur du lien de subordination juridique. L'argument

⁸⁷ Y. AUBREE, *Contrat de travail : existence – formation*, janvier 2014, Répertoire de droit du travail.

⁸⁸ Ibid. 89.

⁸⁹ A. FABRE, *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés : Première réponses fileuses des juges français*, Dr. Social 2018. P.547.

⁹⁰ Ibid., p. 34.

⁹¹ Ibid., p. 24.

soulevé par la Cour d'appel de Paris est que le travailleur dispose d'une liberté totale de travailler ou non, les mesures unilatérales sont donc inexistantes.

C'est ici qu'entre en jeu, ce que le Professeur Alexandre Fabre nomme la « subordination organisationnelle »⁹². Les plateformes ne déterminent pas unilatéralement les conditions de travail des travailleurs, mais « est-il encore possible de parler de liberté ? Ne faudrait-il pas plutôt considérer que les contraintes pesant sur les travailleurs sont en proportion plus importantes que les libertés qu'ils sont censés avoir ? Chemin faisant, il ne serait pas exagérer de considérer qu'en organisant à ce point l'activité des [travailleurs des plateformes], la plateforme exerce une influence décisive sur leurs conditions de travail »⁹³. Toujours selon cet auteur, « la Cour de cassation devra se montrer courageuse en refusant de se laisser enfermer dans une conception restrictive du pouvoir ».

L'idée est que la Cour de cassation fasse évoluer la qualification jurisprudentielle du contrat de travail, afin de pouvoir reconnaître l'existence d'un lien de subordination lorsqu'un travailleur se voit dicter, par un donneur d'ordre, ses conditions de travail. Dans l'hypothèse du travailleur des plateformes, cela conduirait alors les magistrats à reconnaître la qualité de salarié à un livreur ou un chauffeur qui ne fixe pas ses prix, qui voit sa prestation contrôlée par la plateforme, qui est soumis à un système de sanction ou tout autre indice qui neutraliserait la relative liberté de ces travailleurs.

⁹² Ibid., p. 24.

⁹³ G. LOISEAU, *Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques*, La Semaine Juridique Social n°49, 11 Décembre 2018, 1398.

En conclusion, la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail n'est pas impossible. Toutefois, si l'on conserve notre qualification classique du contrat de travail, la qualité de salarié ne pourra être reconnue à l'ensemble des travailleurs des plateformes de biens et de services. Il est peut être temps, de faire évoluer nos principes afin que les nouvelles formes de mise au travail, induites par les plateformes de biens et de services, puissent être cernées par ces dernières. A ce titre nous proposons deux évolutions, d'une part, redonner à la dépendance économique la place qu'elle pouvait avoir avant l'arrêt *Bardou*, d'autre part, « libérer le critère du service organisé »⁹⁴ afin de ne plus voir le pouvoir dans sa conception restrictive mais d'accepter que la subordination peut être organisationnelle.

Mais comme nous le verrons la requalification n'est pas la seule solution à la clarification du statut des travailleurs des plateformes de biens et de services. Le droit du travail a déjà été confronté à des travailleurs qui sous l'apparence d'une certaine indépendance technique étaient en réalité dépendants de leur donneur d'ordre. Pour y répondre deux solutions ont été apportées par le législateur : l'utilisation du mécanisme de la présomption et celui de l'assimilation.

⁹⁴ Ibid., p. 24.

Chapitre 2: Une qualification de la relation liant le travailleur et la plateforme en relation salarié

La requalification est une piste envisageable pour clarifier le statut juridique des travailleurs des plateformes de biens et de services, ce n'est toutefois pas la seule solution. En effet, une autre solution peut également être envisagée. Selon nous, il s'agit de la qualification de ces travailleurs en travailleurs salariés. En d'autres termes, il ne s'agirait plus de les requalifier *a posteriori* en travailleur salarié, mais plutôt de les qualifier *a priori* en tant que salarié ou tout du moins leur attribuer les droits du salariat. Cette deuxième solution nous amène à envisager deux possibilités.

La première possibilité serait l'instauration d'une présomption de salariat en faveur des travailleurs des plateformes. Le Code du travail connaît déjà cette technique qui peut être appliquée aux travailleurs des plateformes de biens et de services (Section 1).

La seconde possibilité est l'assimilation au salariat. Plus précisément, cette technique a pour avantage de ne pas toucher à la qualification du contrat de prestation de service mais de permettre sous certaines conditions de rendre applicable certaines dispositions du Code du travail aux travailleurs des plateformes. (Section 2)

Section 1 : Le travailleur des plateformes présumé travailleur salarié

L'extension de la catégorie du contrat de travail par présomption est une voie qui a été mise en place au milieu du XX^e siècle pour intégrer dans le domaine du salariat, des travailleurs dont la situation contractuelle mélangeait indépendance et subordination. Il s'agissait d'intégrer des travailleurs ni tout à fait salariés ni tout à fait indépendants. Selon nous, le travailleur des plateformes de biens et de services se situe dans une situation comparable. Nous pourrions alors aménager au sein du Code du travail, à côté des VRP et journalistes, une présomption de salariat pour les travailleurs utilisant une plateforme de biens et de services. (§1)

Cette solution aurait l'avantage de faire bénéficier de façon permanente aux travailleurs des plateformes l'ensemble des dispositions du Code du travail. L'avantage peut néanmoins vite se transformer en inconvénient, puisque les plateformes auront les droits et devoirs d'un employeur vis-à-vis des travailleurs. Une telle situation ne pourrait sûrement pas être viable sur le long terme. (§2)

§1) Une reconnaissance forcée du contrat de travail

Les frontières de la subordination sont largement réinterrogées depuis l'avènement des NTIC. Le secteur des plateformes de biens et de services accentue ces interrogations mais n'en crée pas pour autant de nouvelle. Le travailleur des plateformes de biens et de services se situe à la frontière entre l'indépendance et la subordination, les indices en faveur de cette idée ne manquent pas⁹⁵. Pourtant aujourd'hui, à défaut de requalification en contrat de travail, le travailleur des plateformes de biens et de services est lié par un contrat de prestation de service avec la plateforme. En conséquence, le travailleur des plateformes de biens et de services ne dispose d'aucune protection à l'exception d'un statut peu suffisant.

Le droit du travail est-il capable de répondre à une telle situation ? Oui, il en est capable puisque « pour protéger certaines catégories de travailleurs qui, pour la plupart d'entre elles, fournissent à un donneur d'ouvrage une prestation de travail sans être clairement placées, à l'égard de celui-ci, dans un état de subordination juridique »⁹⁶, le Code du travail utilise l'extension du domaine du droit du travail. Nous envisagerons dans ce premier paragraphe la présomption de contrat de travail.

Avant même que le travailleur des plateformes ne fasse son apparition dans le monde du travail, certaines catégories de travailleurs posaient déjà de grandes difficultés. Le travailleur à domicile, le voyageur, représentant ou placier, le journaliste, tous ces travailleurs sans intervention légale devraient être des travailleurs indépendants. Pourtant, « la loi a tenu compte de leur dépendance économique, à défaut de subordination véritable ou suffisamment caractérisée »⁹⁷ et leur a appliqué le statut de salarié par le jeu de la présomption.

Toutefois, le législateur distingue deux situations. Première situation, celle où elle considère que le contrat est un contrat de travail, « on est alors en présence d'une qualification légale de contrat de travail »⁹⁸. Deuxième situation, c'est l'hypothèse où « la loi précise que le contrat est présumé être un contrat de travail, dès lors que plusieurs conditions sont réunies »⁹⁹. Pour

⁹⁵ V. Chapitre 1

⁹⁶ Ibid., p. 5.

⁹⁷ E. DOCKES, G. AUZERO, D. BAUGARD, *Droit du Travail*, Edition 32, Dalloz Précis, Septembre 2018, p.280.

⁹⁸ C. WOLMARK, E. PESKINE, *Droit du travail 2020*, Edition 13, Dalloz Hypercours, Juin 2019, p.39.

⁹⁹ E. JEANSEN, *Fasc. 17-1 : SALARIAT.- Définition*, JurisClasseur Travail Traité, 1^{er} février 2016.

être tout à fait puriste, la première situation conduit *de facto* à une présomption irréfragable alors que la seconde situation conduit à une présomption simple¹⁰⁰.

La présomption de salariat est une solution soulevée par de nombreux auteurs¹⁰¹ pour clarifier le statut des travailleurs des plateformes de biens et de services. Selon nous, en théorie cette solution répond parfaitement à la problématique des travailleurs des plateformes. En effet, les travailleurs des plateformes « 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 ne peuvent pas tomber sous le coup de la législation du travail, car 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/employeur pour la provenance de leurs revenus. »¹⁰² Or le législateur a mis en place cette présomption de salariat afin d'éviter que de tels travailleurs se retrouvent sans protection et ne puissent bénéficier des dispositions du Code du travail.

Pour autant, il ne faut pas « vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué ». Le travailleur des plateformes peut-il réellement entrer dans le cadre de la présomption légale ? Nous répondrons par la positive. Pour nous en convaincre, il suffit de prendre l'exemple des VRP et travailleurs à domicile.

Le VRP entre dans le champ de la première situation, par conséquent, il bénéficie d'une qualification légale de contrat de travail ainsi que d'une présomption irréfragable. Le VRP a bénéficié de cette présomption car « la volonté [était] de mettre un terme aux abus constatés dans le milieu de la représentation (Sénat, séance du 16 mars 1937, JO déb. Parl. 1937, p. 302). Il n'était pas rare qu'après avoir développé ou créé la clientèle dans le secteur qui lui avait été confié, le représentant de commerce soit congédié du jour au lendemain. »¹⁰³. En d'autres termes, la présomption attribuée par le législateur aux VRP se justifie parce que

¹⁰⁰ Ibid., p. 38.

¹⁰¹ M. JULIEN, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Revue droit du travail 2018, p. 189 ; A. FABRE, *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation*, Revue de droit du travail 2017, p.166 ; T. PASQUIER, *Sens et limites de la qualification de contrat de travail : De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés »*, Revue de droit du travail 201., p.95 ; B. BOSSU, *L'impact du numérique sur les frontières du salariat*, Bulletin Joly Travail, n°2, octobre 2018, p.134 ; G. LOISEAU, *La qualité de salarié refusée aux travailleurs à la tâche des plateformes numériques*, Communication Commerce électronique n°9, Septembre 2017, comm. 71.

¹⁰² M. ZYLBERBERG, *La distinction travail indépendant / salariat - Etat de la jurisprudence*, Bulletin du droit du travail 3 trimestres 2008, Etudes, www.courdecassation.fr.

¹⁰³ P. GRIGNON, *Voyageurs, représentants, placiers*, Répertoire de droit du travail, octobre 2017.

« être client d'intermédiaire de travail, ce n'est pas avoir une clientèle »¹⁰⁴. Par suite, toute personne qui répond à la définition donnée par l'article L7311-3 du Code du travail¹⁰⁵ dispose d'un contrat de travail¹⁰⁶ et ce nonobstant toutes stipulations contraires. A bien y regarder, le travailleur des plateformes de biens et de services se retrouve dans une situation similaire aux VRP. Nous ne pouvons pas dire que le travailleur des plateformes de biens et de service dispose de sa propre clientèle. Comme pour le VRP, si le travailleur des plateformes se voit congédier par la plateforme ou même si la plateforme cesse son activité, il y a de grandes chances pour que le travailleur perde la clientèle attachée à la plateforme.

Concernant le travailleur à domicile, ce dernier se place plutôt dans la seconde situation. au même titre que les VRP, la présomption simple dont il a fait l'objet au fil du temps se justifie notamment parce que « le travailleur domestique travaille de manière isolée et ne dispose pas des protections ou avantages liés à l'existence d'un collectif de travail : l'aide éventuelle des collègues est impossible, les échanges avec un collectif sont inexistant, la possibilité d'aborder les professionnels avec d'autres est plus réduite »¹⁰⁷, s'ajoute à cela le fait qu'ils sont payés à la tâche et de façon forfaitaire, ils ne disposent pas de clientèle et il est difficile de démontrer l'existence d'un lien de subordination juridique. Etrangement le Code du travail « ne précise pas qu'ils sont liés par un contrat de travail, la Cour de cassation utilise néanmoins à leurs propos le terme de « salarié » dans ses arrêts »¹⁰⁸. De nouveau, le travailleur des plateformes se place dans une situation relativement similaire. Comme pour le travailleur à domicile, le travailleur des plateformes de biens et de services n'exerce a priori pas en groupe et des échanges collectifs semblent difficile à mettre en œuvre. Sans aucun doute, il exerce son activité à la tâche et il est rémunéré comme tel, c'est la logique même de l'économie des plateformes. Enfin, il est difficile de reconnaître à tous ces travailleurs un lien de subordination juridique.

En définitif, le travailleur des plateformes de biens et de services justifie largement son intégration dans le partie VII du Code du travail. Non avec une certaine ironie, le travailleur des plateformes y est déjà intégré, toutefois, alors que cette partie du Code du travail sert par principe à permettre à des travailleurs de bénéficier de ses dispositions, le législateur à fait le

¹⁰⁴ Ibid., p. 30.

¹⁰⁵ C. trav. L. 7311-3.

¹⁰⁶ C. trav. L. 7313-1.

¹⁰⁷ S. MAILLARD-PINON, *Travail domestique*, Répertoire de droit du travail, Octobre 2017.

¹⁰⁸ Ibid., p. 38.

choix de l'en écarter. Peut-être que la qualification légale en contrat de travail n'est pas dans l'air du temps. En tout état de cause, « tous les travailleurs de plateformes seraient des salariés et se verraient appliquer les dispositions du Code du travail »¹⁰⁹.

§2) Une application permanente des dispositions du Code du travail

La question du statut juridique des travailleurs des plateformes cachent en réalité une problématique beaucoup plus profonde. En effet, si aujourd'hui nous nous questionnons sur le statut du travailleur des plateformes de biens et de services, c'est parce que le statut actuel ne leur délivre pas une protection suffisante. La présomption de salariat a le mérite de balayer sur son chemin les deux interrogations puisque le travailleur serait salarié et se verrait appliquer les dispositions du Code du travail. Or, qui est plus protecteur que le Code du travail ?

En effet, comme pour les travailleurs à domicile, le travailleur des plateformes de biens et de services n'aura plus à démontrer l'existence d'un lien de subordination juridique. Il serait *de facto* un travailleur salarié et pourrait bénéficier : de la réglementation sur le temps de travail, de congés payés, de la réglementation sur l'hygiène, la sécurité et conditions de travail, bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi etc. Pourtant aussi belles peuvent être les suites de cette présomption, certains ne voient pas ça d'un très bon œil.

Le rapport dit « Montaigne »¹¹⁰ affirme clairement que le statut de salarié est une protection « trompe-l'œil » et signe la « mort des plateformes ». Pour les auteurs de ce rapport, cette solution en apparence facile est malheureusement ignorante des réalités du travail indépendant et du monde des plateformes et cela pour deux raisons majeures. D'une part, « elle feint tout d'abord d'ignorer les profondes différences qui existent entre le fait de travailler à son compte pour autrui, et de travailler sous l'autorité directe d'un employeur ». Pour appuyer cette idée le rapport prend pour exemple la distinction ténue qui peut exister entre un avocat collaborateur et un avocat salarié, le premier pouvant créer une clientèle propre en plus du cabinet alors que le second n'en a pas la faculté. Nous ne sommes pas totalement en adéquation avec ce parallèle, comme nous l'avons démontré le travailleur des plateformes de biens et de services ne saurait constituer une clientèle propre. La clientèle est d'avantage celle de la plateforme que celle du chauffeur. En effet, lorsqu'un consommateur fait appel à un

¹⁰⁹ Ibid., p. 25.

¹¹⁰ Ibid., p. 26.

chauffeur *Uber*, il fait en réalité appel à l'application et non au chauffeur à titre personnel. De plus, l'idée selon laquelle il pourrait créer une clientèle en sus de la plateforme nous semble difficilement tenable, dans la mesure où de nombreuses plateformes interdisent la conservation des données clients. D'autre part, la présomption de salariat « changerait radicalement les conditions d'exercice de ces métiers, mettrait en danger l'existence des plateformes et de leurs travailleurs, lesquels ne souhaitent d'ailleurs pas, pour leur immense majorité, rebasculer dans le monde du salariat ». Nous serons également vigilent vis-à-vis de cette affirmation. Sans la contredire complètement, nous la nuancerons bien volontiers, en soulevant dans un premier temps, que l'absence de présomption n'a pas empêché la société *Take Eat Easy* de faire faillite, et dans un second temps, que le statut de salarié est un statut déjà utilisé dans d'autres emplois de coursiers à vélo¹¹¹.

L'application permanente du Code du travail peut certainement avoir un effet néfaste sur l'économie des plateformes. Toutefois, selon nous comme le soulève le rapport Montaigne et le rapport du Conseil d'Etat « l'économie issue de l'«ubérisation» répond aussi à une demande d'autonomie dans l'activité professionnelle qui, sans être un phénomène massif, n'en est pas moins réelle, conduisant une part croissante d'actifs à privilégier des conditions de travail dans lesquelles ils conservent une indépendance réelle »¹¹².

Une solution moins radicale est donc envisageable, cette solution permettrait à la fois de répondre aux besoins de protection et de clarification du statut ainsi que du besoin d'indépendance. Cette solution se trouve également dans le Code du travail et permet ce que l'on nomme l'assimilation au salariat.

Section 2 : Le travailleur des plateformes assimilé à un travailleur salarié

Une solution moins radicale est toutefois envisageable. Nous pourrions utiliser une autre technique d'élargissement du domaine de compétence du Code du travail, celle de l'assimilation au salariat. C'est-à-dire que les travailleurs des plateformes resteraient travailleurs indépendants puisque le contrat liant le travailleur à la plateforme resterait un contrat de prestation de service. (§1)

¹¹¹ G. LOISEAU, *Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ?*, La Semaine Juridique Social n° 49, 11 Décembre 2018, 1398.

¹¹² Ibid., p. 8.

De plus, contrairement à la présomption de salariat, l'assimilation au salariat permet une application restrictive des dispositions du Code du travail. Cela permet d'éviter *in fine* de donner un rôle qu'une plateforme de biens et de services ne saurait incarner. (§2)

§1) Une conservation du contrat de prestation service

Dans la même ambition que la présomption de salariat, d'autres professionnels ont bénéficié d'un mécanisme juridique quelque peu différent. Ce sont des professionnels que nous qualifions d'assimilés à des salariés, « leur contrat n'est pas considéré comme un contrat de travail. Par conséquent, il n'est pas nécessaire pour qu'ils bénéficient de ce statut qu'ils se trouvent dans un lien de subordination juridique »¹¹³. En d'autres termes, ils « sont assimilés à des salariés et peuvent bénéficier de la législation sociale, sans pour autant que leur contrat soit qualifié de contrat de travail »¹¹⁴.

Ce qui diffère avec le mécanisme de la présomption c'est que le contrat conclu entre le travailleur et le donneur d'ordre n'est pas qualifié de contrat de travail et que le travailleur ne dispose que d'une partie des dispositions du Code du travail. Appliquer aux travailleurs des plateformes de biens et de services, ce mécanisme permet de faire bénéficier une partie des dispositions du Code du travail sans pour autant requalifier le contrat de prestation de service en contrat de travail.

Cette assimilation concerne principalement le « gérant succursaliste »¹¹⁵. Toutefois, le bénéfice de ce statut est très restrictif, il est subordonné à trois conditions : un lien exclusif ou quasi exclusif avec un fournisseur, une fixation des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'établissement du commerçant par le fournisseur et enfin une fixation du prix par le fournisseur. Si ces trois conditions sont remplies alors le gérant de succursales se voit appliquer les règles relatives au salaire minimum, aux congés payés, au droit commun du licenciement ainsi que les règles applicables aux salariés inaptes à la suite d'un accident du travail¹¹⁶. Par contre, il ne se voit pas appliquer les règles applicables au licenciement pour motif économique.

¹¹³ Ibid., p. 38.

¹¹⁴ L. DAUXERRE, *Synthèse – Conclusion du contrat de travail*, JurisClasseur Travail traité, 2019.

¹¹⁵ C. trav. L. 7321-2.

¹¹⁶ Cass. Soc., 5 octobre 2016, n°15-22.730, D. 2016. 2072.

Les conditions auxquelles sont soumis les gérants de succursales ne correspondent pas complètement à la relation qui lie le travailleur à la plateforme. Toutefois, rien ne nous empêche d'adapter ces conditions à cette activité. Il suffit pour s'en convaincre de se rendre à l'article L7341-1 du Code du travail¹¹⁷, ce dernier dispose « le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du Code général des impôts », il s'assimile à l'article L7321-1 du Code du travail¹¹⁸ pour les gérants de succursales. Ensuite l'article L7342-1 du Code du travail¹¹⁹ dispose que « 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 qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre », il s'assimile à l'article L7321-2 du Code du travail.

En outre, au même titre que le gérant de succursale ne serait-il pas envisageable pour le travailleur des plateformes de biens et de services de l'assimiler à un salarié sous certaines conditions ? Ces conditions seraient celles inscrites dans l'article L7342-1 du Code du travail à savoir : une détermination des caractéristiques de la prestation de service ou de bien vendu et une fixation du prix par la plateforme. De sorte que, dès lors qu'une plateforme de biens et de services détermine les caractéristiques de la prestation de service ou du bien vendu, ce qui est le cas en pratique puisque le travailleur ne sait jamais à l'avance qu'elle sera la prestation qu'il devra réaliser, et que la plateforme fixe le prix, le travailleur pourrait bénéficier de certaines dispositions du Code du travail.

L'assimilation en salariat semble envisageable, d'autant que le contrat liant le travailleur et la plateforme demeure un contrat de prestation de service. Cela évite selon nous toutes les conséquences soulevées par le rapport dit « *Montaigne* ». En effet, il appartient dans cette hypothèse au législateur de déterminer quels sont les droits auxquels le travailleur pourra prétendre.

¹¹⁷ C. trav. L. 7341-1.

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ C. trav. L. 7342-1.

§2) Une application restrictive des dispositions du Code du travail

La réglementation relative à l'assimilation au salariat « génère de véritables situations mixtes où le travailleur bénéficie à la fois d'une partie du droit du travail, tout en restant régi par le droit civil ou commercial »¹²⁰. Par suite, le travailleur qui bénéficie de cette assimilation peut réclamer le bénéfice de certains droits issus du Code du travail.

Le plus difficile est de déterminer les droits auxquels le travailleur pourra prétendre. Dans le cas des gérants non salariés d'une succursale de commerce de détail alimentaire « la rémunération [...] est fixée par le contrat en tenant compte du minimum garanti par les accords collectifs. Le gérant doit recevoir une rémunération au moins égale au SMIC »¹²¹, il bénéficie du droit aux congés payés¹²², en application de l'article L. 7322-1 du Code du travail¹²³ et il est obligatoirement affilié au régime général des assurances sociales. Pour le gérant de succursale les droits sont quasi identiques, nous retrouvons toutefois, les règles de fond et de forme relative à la rupture du contrat de travail¹²⁴ ainsi que les règles de représentation collective¹²⁵.

Il convient de déterminer pour le travailleur des plateformes de biens et de services les droits auxquels il pourrait prétendre. Sans trop approfondir le système actuel¹²⁶, si l'on se réfère aux articles L7342-2 et suivants du Code du travail le travailleur des plateformes pourrait prétendre : à ce que la plateforme prenne en charge les cotisations induites par l'assurance couvrant le risque d'accident du travail¹²⁷, à un droit d'accès à la formation professionnelle dont la contribution est prise en charge par la plateforme¹²⁸, à tous mouvements de refus concerté de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications¹²⁹ ainsi qu'au droit de constituer une organisation syndicale¹³⁰.

¹²⁰ Ibid., p. 38.

¹²¹ H. KENFACK, *Gérance de fonds de commerce*, Répertoire de droit commercial, Mai 2008.

¹²² Cass. Soc., 5 nov. 1986, Bull. civ. V, n° 506 ; 4 févr. 1988, Bull. civ. V, n° 99.

¹²³ C. trav. L7322-1.

¹²⁴ Cass. Soc., 1er févr. 1979 : Bull. civ. 1979, V, n° 110.

¹²⁵ Cass. soc., 12 oct. 2005, n° 05-60065, élection des délégués syndicaux.

¹²⁶ Il fera, en effet, l'objet de notre Chapitre 2 du Titre 2.

¹²⁷ C. trav. L. 7342-2.

¹²⁸ C. trav. L. 7342-3.

¹²⁹ C. trav. L. 7342-5.

¹³⁰ C. trav. L. 7342-6.

Si ces droits sont véritablement « minimalistes »¹³¹, ils viennent reconnaître certains droits attachés au salariat. Cependant, la rédaction des articles ne nous satisfait pas dans la mesure où il délivre des droits sans pour autant faire référence à une quelconque partie du Code du travail. En effet, si l'on se réfère au gérant de succursale ces derniers bénéficient par exemple « des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés »¹³². En outre, il convient de faire de même pour le travailleur des plateformes.

Les droits qui seront attribués aux travailleurs des plateformes devront être établis par le législateur de façon à ne pas remettre en cause l'économie de ces plateformes. Ils devront répondre à une double condition, d'une part, protéger suffisamment les travailleurs des plateformes pour éviter tout risque de requalification en contrat de travail, et d'autre part, tenir compte de la spécificité des plateformes et de leurs économies. L'assimilation au salariat constitue une excellente solution pour répondre à la problématique du statut du travailleur des plateformes numériques puisqu'elle peut tenir compte à la fois des besoins du travailleur et des besoins de la plateforme.

¹³¹ M. JULIEN, E. MAZUYER, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Revue de droit du travail 2018. 189.

¹³² C. trav. L. 7321-3.

Ce chapitre 2 nous démontre bien que le droit du travail dispose de suffisamment de ressources pour répondre à la problématique soulevée par l'ambiguïté du statut des travailleurs de biens et de services. Il s'agit simplement de déterminer le degré d'intensité que nous souhaitons appliquer, soit nous estimons que la relation entre le travailleur et la plateforme est suffisamment déséquilibrée pour lui appliquer une présomption de salariat, soit nous pensons que la relation entre le travailleur et la plateforme justifie simplement une assimilation au salariat. Nous pensons, que l'assimilation semble la plus cohérente au regard de ce qui a pu être dit depuis le début de cette étude.

Nous avons relevé que deux solutions existent pour clarifier le statut du travailleur des plateformes et par la même leur protection juridique. Le point commun entre ces solutions est qu'elles qualifient ou tout au moins assimilent, le travailleur des plateformes à un travailleur salarié. Nous avons soulevé l'idée d'une requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail. Celle-ci semble au premier abord impossible à mettre en œuvre pour deux raisons, au regard de la présomption posée par la loi dite « El Khomri » et du fait de la liberté dont jouissent les travailleurs des plateformes de biens et de services. Mais comme nous l'avons souligné, la présomption n'est pas irréfragable et la liberté dont jouissent les travailleurs est très relative. Cependant, cette requalification se trouve limitée par les critères classiques dégagés par une jurisprudence du XX^{ème} siècle. De sorte que, des travailleurs non subordonnés juridiquement peuvent se trouver dans une situation de grande dépendance vis-à-vis de la plateforme. Ce qui nous a conduits dans un second temps, à envisager une évolution de la jurisprudence. Deux idées dégagées par la doctrine ont retenu notre attention. La première concerne le critère de la dépendance économique, ce critère a été placé au rang de simple indice depuis 1931. Cependant force est de constater qu'il retrouve un certain regain d'intérêt depuis l'avènement des NTIC. Il est capable de faire entrer dans le champ du salariat le travailleur des plateformes alors même qu'ils ne pourraient pas y entrer par la voie classique. Le second concerne le critère du service organisé, ce critère qui est un simple indice du lien de subordination ne peut jamais être relevé. En effet, la plateforme ne fixant pas unilatéralement les conditions de travail du travailleur. De nombreux auteurs soulèvent alors l'idée de le revisiter. Cette évolution jurisprudentielle est possible dans la mesure où elle ne dénature pas nos principes. Elle permettrait de clarifier le statut de travailleur qui se retrouverait totalement dépendant d'une ou plusieurs plateformes.

Dans un second temps, nous relevions que le Code du travail avait déjà connu des situations similaires aux travailleurs des plateformes. Il avait su y répondre soit en reconnaissant la qualité de salarié soit en utilisant la méthode dite de l'assimilation salariale. Ces deux situations ont le mérite de s'appliquer à l'ensemble des travailleurs concernés, contrairement à la requalification. Toutefois, nous affirmons que la seconde méthode est plus juste que la première. La présomption de salariat a l'avantage de faire appliquer l'ensemble de la réglementation du Code du travail mais l'inconvénient de ne pas tenir compte des spécificités de la relation liant le travailleur à la plateforme. L'assimilation à des salariés a la faculté d'accorder aux travailleurs des plateformes de biens et de services des droits compatibles avec son activité, tout en préservant la nature contractuelle de la relation.

En somme, le droit du travail est tout à fait capable, selon nous, de cerner cette activité et d'appliquer au travailleur des plateformes le statut de salarié. Toutefois, le statut salarié n'est pas la seule réponse que le droit du travail peut apporter aux travailleurs des plateformes de biens et de services. D'autres réponses, peuvent voir le jour, elles sont certes inconnues en droit du travail mais elles méritent d'être envisagées.

Titre 2 : La reconnaissance d'une relation spécifique entre le travailleur et la plateforme

La relation salariée ne constitue pas la seule solution envisageable. Elle a l'avantage de pouvoir répondre à notre problématique par des systèmes connus et reconnus mais le désavantage de ne pas tenir compte de la spécificité de la relation qui lie le travailleur à la plateforme de biens et de services. Nous envisagerons ici des solutions qui pourraient tenir compte, d'une part, du besoin de protection des travailleurs, et d'autre part, de la volonté actuelle de ne pas altérer l'évolution de ces nouvelles formes d'économie. Certains affirment que le statut salarié ne correspond en aucun point aux travailleurs des plateformes, qu'il signe l'arrêt de mort de cette économie en pleine expansion. Nous avons pu nuancer cette affirmation, de plus, nous ne saurions admettre qu'au prétexte d'une nécessité économique, des travailleurs doivent exercer leur activité dans une grande précarité.

De nombreux auteurs ont eu l'occasion de réfléchir sur un statut qui emprunterait celui de l'indépendant et celui du salarié. Il s'agit d'un statut *ad hoc*, toutefois, tous les auteurs ne sont pas tous d'accord quant à sa conceptualisation, soit il est un intermédiaire entre l'indépendant et le salarié, soit il met fin à cette vieille distinction, héritage de la révolution industrielle. (Chapitre 1) Cette solution nécessitera l'intervention du législateur afin que notre droit actuel puisse l'appréhender et le définir au mieux. Toutefois, il semble que le législateur ne soit pas dans une optique d'intervention. Il est plus passif qu'actif concernant le statut juridique des travailleurs des plateformes. En effet, la seule loi qui est intervenue sur le sujet relève plus de l'incitation et de l'invitation que de l'obligation. Le législateur mise ici sur la philanthropie des plateformes de biens et de services. Nous nous retrouvons donc avec un statut quasi-embryonnaire insuffisant pour être acceptable socialement. Alors qu'un projet de loi enclenché en 2018 marquait un second espoir, il semblerait que le législateur continue sur cette lancée, peut-être pour ne pas entraver cette économie créatrice d'emploi. (Chapitre 2)

Chapitre 1 : Un « tiers statut » au profit des travailleurs des plateformes

Le travailleur des plateformes de biens et de services n'a pas été la source conduisant la doctrine à envisager des statuts particuliers, statuts qui permettraient de cerner des situations complexes que seul le droit du travail ne saurait cerner. En effet, la question des frontières entre salariat et indépendance a toujours été au cœur des débats doctrinaux. Toutefois, les plateformes numériques mutent à une telle vitesse et prennent une telle ampleur qu'elles obligent les juristes d'aujourd'hui à revoir leur modèle.

L'opposition binaire travailleur salarié et travailleur indépendant perd de sa superbe, malin serait celui qui affirmerait pouvoir les distinguer clairement. Le travailleur des plateformes se situe aujourd'hui dans un *no man's land* juridique, la fameuse zone « grise ». Une idée est alors apparue dans de nombreux pays européens, mettre en place un statut intermédiaire entre le salarié et l'indépendant : la para-subordination. La para-subordination permet de cerner les situations des travailleurs qui comme les salariés, ont un pouvoir qui s'exerce sur eux et, comme les indépendants, supportent les risques de leur activité. Le travailleur des plateformes se situe dans cette situation, il est à la charnière entre dépendant et indépendant. (Section 1)

Toutefois, ce statut intermédiaire n'est pas satisfaisant, sa mise en place dans de nombreux pays nous l'a démontré. C'est pour cette raison, que nous proposons une situation bien plus radicale. Au lieu de créer un statut intermédiaire pourquoi ne pas faire disparaître la frontière et ne créer qu'un seul et même statut. Nous sommes à un moment où le droit du travail a de grandes difficultés pour répondre aux nouvelles formes de mise au travail induites par les NTIC. Ces NTIC, telles que les plateformes numériques, viennent retirer les frontières entre salariat et indépendant, de sorte que les modèles classiques ne peuvent répondre aux modèles actuels. C'est ici qu'intervient le droit de l'activité professionnelle. (Section 2)

Section 1 : Un statut intermédiaire : la para-subordination

La para-subordination ressemble sur certains points à « l'assimilation salarié » évoquée plus haut. En effet, la para-subordination permet à des individus qui supportent le risque de leur activité et sur qui une forme de dépendance s'exerce, de bénéficier de certaines dispositions du Code du travail. La seule différence, est que ce statut ne concernerait pas simplement les travailleurs des plateformes mais tout autre travailleur qui se trouverait dans cette situation. Selon nous, le travailleur des plateformes entre dans ce statut intermédiaire. En effet, il est

assujetti à une forme de pouvoir vis-à-vis de la plateforme mais supporte les risques de son activité (§1).

Ceci étant, le statut de travailleur para-subordonné présente un inconvénient non négligeable. Il remplace la frontière entre le salarié et l'indépendant par deux frontières, celle entre le salariat et le para-subordonné et celle entre le para-subordonné et l'indépendant. (§2)

§1) Un statut applicable aux travailleurs des plateformes

Le travailleur des plateformes de biens et de services se situe dans la catégorie des « travailleurs économiquement dépendants ». Cette catégorie de travailleur ne saurait entrer dans le champ d'application du Code du travail sauf à les considérer comme des travailleurs salariés au travers des mécanismes vus précédemment. L'idée est donc d'étendre le champ d'application du Code du travail sans pour autant reconnaître le statut de salarié à ces travailleurs. Il est temps de renoncer à leur reconnaître la qualité de salarié et de rompre avec « cette dynamique [qui] a atteint ses limites »¹³³.

De nombreux auteurs ont réfléchi à de nouveaux mécanismes qui permettraient de rompre avec la dichotomie entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant. L'avenir se trouve sans doute, dans la création d'un statut intermédiaire. Le rapport dit « Antonmattei-Sciberras »¹³⁴ envisage cette solution. Selon ce rapport « la création d'une catégorie intermédiaire entre travail salarié et travail indépendant » est envisageable. Elle nomme cette catégorie la « para-subordination ». L'instauration de cette catégorie se justifie selon ce rapport, par l'absence de prise en compte de la dépendance économique dans notre droit du travail. Ce rapport entretient l'idée selon laquelle l'élargissement ou le rétrécissement du domaine du droit du travail n'est plus suffisant, « mieux vaut admettre l'originalité de la situation du travailleur économiquement dépendant et chercher à l'identifier plus précisément. »

Pour ce faire, deux conditions essentielles doivent être réunies pour qu'un travailleur entre dans cette catégorie de para-subordonné.

¹³³ Ibid., p. 8.

¹³⁴ P.-H ANTONMATTEI, J.-C SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Novembre 2008.

Premièrement, le travailleur doit appartenir à la catégorie des travailleurs indépendants et exercer son activité seul. En d'autres termes, il faut que ce travailleur « exerce à titre personnel, pour son compte, dans le cadre d'une organisation productive indépendante de celle du bénéficiaire de la prestation », qu'il assume les risques de son activité et définisse lui-même ou par contrat avec son donneur d'ordre ses conditions de travail¹³⁵.

Si nous appliquons cette première condition à notre objet d'étude, nous comprenons vite que le travailleur des plateformes n'aura aucune difficulté à entrer dans ce statut.

Tout d'abord, sur la qualité d'indépendant du travailleur. Le travailleur des plateformes de biens et de services est, aux yeux de la loi, un travailleur indépendant. Il est inscrit au registre du commerce et des sociétés et utilise dans la majorité des cas le statut de micro-entrepreneur. Toutefois, afin d'être rigoureux dans la démonstration, il convient de vérifier que les critères, démontrant la qualité d'indépendant, posés par le rapport soient remplis. Sur l'exercice à titre personnel, nous pouvons affirmer sans difficulté que dans la majorité des cas le travailleur des plateformes de biens et de services est bien seul. L'exemple *Uber* et *Deliveroo* nous le démontrent parfaitement. Par suite, le travailleur des plateformes de biens et de services exerce pour son propre compte puisqu'il est par nature soit gérant d'une société ou micro-entrepreneur. L'exercice d'une activité dans le cadre d'une organisation productive indépendante de celle du bénéficiaire de la prestation est également rempli si nous considérons que le bénéficiaire de la prestation est la plateforme. Les deux derniers indices ne posent guère de difficulté dans la mesure où les travailleurs des plateformes assument pleinement les risques en tant qu'indépendants et fixent leurs conditions de travail jusqu'à preuve du contraire.

Deuxièmement, le travailleur doit être économiquement dépendant. Selon les auteurs du rapport, la dépendance économique apparaît lorsqu'un opérateur réalise l'essentiel de son chiffre d'affaires avec un seul donneur d'ordre, que la durée de la relation avec le donneur d'ordre est suffisamment longue et qui ne dispose d'aucune existence sur le marché en dehors de celle que lui confère sa fonction à l'égard du donneur d'ordre.

¹³⁵ C. trav. L. 8221-6-1

Cette deuxième condition appliquait au travailleur des plateformes de biens et de services semblent remplies. En effet, la relation qu'entretient le travailleur des plateformes de biens et de services avec la plateforme correspond en grande partie à ces exigences.

Le travailleur des plateformes de biens et de services exerce dans la majorité des cas son activité avec une seule et même plateforme, mais il arrive régulièrement que le travailleur, dans un objectif d'optimisation, traite avec plusieurs plateformes. Toutefois, les auteurs pourvoient eux-mêmes « *un chiffrage de la relation d'activité* ». Plus précisément, ils considèrent qu'un travailleur peut réaliser 50 % de son chiffre d'affaire auprès d'un seul client et être considéré comme économiquement dépendant. En outre, nous sommes loin d'une exclusivité entre le travailleur et la plateforme, ce qui correspond bien à la réalité. La durée de la relation entre le travailleur et la plateforme est difficile à déterminer. Nous noterons simplement, même si cela reste contestable, que l'ambition d'un travailleur qui s'inscrit en qualité de micro-entrepreneur est durable. Il n'est plus nécessaire de débattre sur l'activité de la plateforme. Nous pouvons affirmer que les plateformes de biens et de services ne jouent pas un rôle d'intermédiaire, elles créent un marché. Le travailleur des plateformes n'a pas d'existence sur ce marché en dehors de ce que lui confère sa fonction au service de la plateforme.

En définitive, le travailleur des plateformes de biens et de services pourrait être un travailleur para-subordonné au sens du rapport « Antonmattei-Sciberras ». Toutefois, ce rapport n'a pas été la seule étude sur le sujet.

Nous retenons en premier lieu, le rapport pour la commission européenne¹³⁶ réalisé par le Professeur Adalberto Perulli. Ce dernier, soulève quatre indicateurs : le travail essentiellement personnel, la continuité dans le temps, la coordination entre prestations effectuées et activité de la plateforme ainsi que l'exécution principale pour une seule plateforme. Ce rapport se rapproche en de nombreux points des critères posés par le rapport « Antonmattei-Sciberras ».

En second lieu, un article¹³⁷ issu de la revue de droit du travail esquisse partiellement le travail para-subordonné. Selon cet article, la para-subordination se caractérise au regard de deux critères : « l'assujettissement au pouvoir et la participation aux risques ». L'auteure,

¹³⁶ A. PERULLI, Travail économiquement dépendant ou parasubordonné, Rapport pour la commission européenne, 2003.

¹³⁷ E. PESKINE, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie, Revue de droit du travail 2008, p.371.

retient différents indices pour chaque critère. Pour l'assujettissement au pouvoir, la fixation du prix par le donneur d'ordre constitue l'un des ces indices. Si nous appliquons cet indice au travailleur des plateformes de biens et de services, il ne fait aucun doute qu'il y sera assujéti. Le travailleur des plateformes « ne fixe pas librement ses tarifs »¹³⁸, puisque dans la plupart des cas, ce sont les plateformes qui fixent unilatéralement les prix au moyen d'algorithme prédictif. Pour la participation aux risques de l'activité, comme son nom l'indique cela signifie que le travailleur doit supporter, au moins partiellement, les risques de son activité. Si aujourd'hui les débats sont aussi virulents, s'agissant des travailleurs des plateformes de biens et services c'est bien parce qu'ils ne disposent d'aucune protection et supportent seuls les risques de leur activité. Etant inscrit au registre du commerce et des sociétés, le travailleur des plateformes est, jusqu'à preuve du contraire, un travailleur indépendant qui supporte les risques de son entreprise.

Tout bien considéré, le travailleur des plateformes de biens et de services est un travailleur économiquement dépendant. De fait, lui appliquer le statut de travailleur para-subordonné nous semble envisageable. Le fait que de nombreux Etats Européen aient fait le choix de leur appliquer ce statut, nous conforte dans cette idée. Sans faire une étude européenne du statut de para-subordonné, il est intéressant de voir comment ces Etats ont traités de la question du statut des travailleurs des plateformes de biens et de services au regard de la para-subordination.¹³⁹

Les exemples Britanniques et Espagnol sont, sur ce point, très éloquentes.

La Grande-Bretagne connaît actuellement trois catégories de travailleurs : les travailleurs salariés (*employee*), les travailleurs indépendants (*self-employed*) et les travailleurs intermédiaires (*workers*). Les *workers* peuvent se définir comme les personnes exécutant leur activité professionnelle de manière personnelle, et dont l'activité est non distincte de celle de la société qui recourt à leurs services¹⁴⁰. Cette catégorie de travailleur peut s'assimiler en un travailleur économiquement dépendant et « s'avère particulièrement adaptée aux modalités du

¹³⁸ Ibid., p. 27.

¹³⁹ Nous retrouvons notamment l'Italie, l'Espagne, l'Allemagne et la Grande-Bretagne.

¹⁴⁰ B. GOMES, *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, Etude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, rapport pour l'OIT, 2017, p. 41.

travail par intermédiation numérique »¹⁴¹. De plus, le tribunal du travail de Londres a déjà eu l'occasion de requalifier un conducteur VTC de la plateforme Uber en *workers*¹⁴².

Comme pour la France, l'Espagne a toujours connu cette dichotomie entre travailleur salarié et travailleur indépendant. Toutefois, l'Espagne a introduit en 2007¹⁴³ la catégorie des travailleurs autonomes économiquement dépendants (TRADE). Ces travailleurs peuvent se définir comme tout travailleur qui « réalise une activité à titre lucratif de manière personnelle et directe et 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 »¹⁴⁴. Comme pour le rapport « Antonmattei-Sciberras », le droit Espagnol reprend l'idée selon laquelle le travailleur doit tirer une partie de ses revenus d'un seul donneur d'ordre. Toutefois, nous nuancerons ce point dans la mesure où la Commission qui a mis en place ce statut « avait en outre, laissé ouverte la possibilité que cette dépendance provienne d'un ou de plusieurs employeurs »¹⁴⁵. En tout état de cause, ce statut a été choisi par la plateforme *Deliveroo Espagne*, qui a décidé de l'appliquer à l'ensemble de sa « flotte ».

Cette solution semble tout à fait séduisante, c'est notamment pour cette raison qu'elle a été soulevé par de nombreux auteurs¹⁴⁶. Au même titre que « l'assimilation en salarié », le statut de para-subordonné permettrait, d'une part, de délivrer un statut clair et non équivoque aux travailleurs des plateformes, et d'autre part, de leur conférer bon nombre de dispositions du Code du travail ainsi qu'un système de protection sociale. Pourtant cette solution est très controversée car, si séduisante soit-elle, elle crée une certaine insécurité juridique.

¹⁴¹ Ibid., p. 34.

¹⁴² *Aslam and Farrar vs Uber*, Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties on 28 October 2016, n° 2202550/2015 & others, Employment tribunal.

¹⁴³ LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

¹⁴⁴ Ibid., p. 54.

¹⁴⁵ Ibid., p. 54.

¹⁴⁶ B. BOSSU, *L'impact du numérique sur les frontières du salariat*, Bulletin Joly Travail, oct. 2018, n°2, p.134 ; M. JULIEN, E. MAZUYER, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Revue de droit du travail 2018, p.189 ; J. BARTHELEMY, *Du droit du travail au droit à l'activité professionnelle*, Les cahiers du DRH, n°144, 1^{er} juin 2008 ; J. MOULY, *Quant l'auto-entreprise sert de masque au salariat*, Dr. Social 2016, p.859 ; E. LEDERLIN, *Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité*, La semaine Juridique Social n°47, 17 novembre 2015, 1415 ; C. COURCOL-BOUCHARD, *Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation*, Recueil Dalloz 2019, p.169 ; B. SERIZAY, *Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ?*, La Semaine Juridique Social n°40, 11 octobre 2016, 1337 ; P.-H ANTONMATTEI, J.-C SCIBERRAS, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Dr. Social 2009. 221.

§2) Un statut source d'insécurité juridique

Le travailleur des plateformes de biens et de services est un travailleur économiquement dépendant. Le statut de travailleur para-subordonné pourrait constituer une solution à la clarification de son statut. Toutefois, notre étude ne serait pas complète si nous ne soulevions pas les aspects négatifs d'un tel statut.

L'objectif est de clarifier le statut du travailleur des plateformes de biens et de services au travers du droit du travail. Même si la para-subordination a sa place dans le Code du travail, notamment au regard de l'assimilation au salariat, le droit du travail Français ne connaît pas aujourd'hui une catégorie dédiée aux travailleurs économiquement dépendants. En outre, le droit du travail Français ne traite ces travailleurs que de façon isolée.

Selon nous, la différence entre l'assimilation et la para-subordination réside dans le fait que l'assimilation concerne certaines catégories de travailleurs économiquement dépendants, alors que la para-subordination concerne l'ensemble des travailleurs économiquement dépendants. Cette distinction n'est pas sans importance, car une application globale permettrait de faire entrer dans la catégorie de travailleur para-subordonné, l'ensemble des travailleurs issus de la partie VII du Code du travail.

Malgré cela, la doctrine n'est pas certaine que ce statut soit la réponse la mieux adaptée. Différents arguments ne sont pas partisans à mettre en place un tel statut simplement pour régler la question des travailleurs des plateformes de biens et de services.

Le premier argument est le suivant, la création d'un tel statut ne « semble pas opportune alors même que la notion de dépendance économique renvoie nécessairement au salariat »¹⁴⁷. L'idée est la suivante, le travailleur économiquement dépendant repose sur la notion de dépendance économique, or les travailleurs des plateformes pour lesquels les modalités d'exercice caractérisent un lien de dépendance économique doivent bénéficier d'un contrat de travail. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire de mettre en place un statut spécifique puisque le droit du travail doit bénéficier à ceux qui sont économiquement dépendants. Cela

¹⁴⁷ E. LEDERLIN, V. Ibid. 39.

renvoie en partie à ce que nous avons pu soulever dans notre partie relative à la dépendance économique.

Le deuxième argument soulève l'idée selon laquelle le droit de la para-subordination doit être mis en place en France pour pouvoir s'appliquer, mais rien n'existe actuellement en ce sens. De plus, le « juge ne peut en être l'architecte »¹⁴⁸, sous entendu que cette mission appartient au législateur. Sauf que ce dernier ne soutient pas l'idée d'un troisième statut, tout au contraire, il soutient l'idée que le travailleur des plateformes soit indépendant tout en lui accordant certains droits.

Enfin, le dernier argument soulève que le statut de para-subordonné entraînerait les mêmes questions de frontières. Sans une certaine ironie, le statut de para-subordonné qui avait pour but de rompre avec la dichotomie entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant, et de retirer les débats de frontière, conduit lui aussi à des problématiques de délimitation. Le rapport « Antonmattei-Sciberras » soulevait déjà cette difficulté en reconnaissant que ce statut présentait « l'inconvénient sérieux de remplacer une frontière floue par deux qui le seront tout autant ». Toutefois, les auteurs de ce rapport nuancent cet argument dans la mesure où la difficulté est moins la fixation des frontières que l'incapacité de l'opposition travailleur salarié et travailleur indépendant à régler les nouvelles formes de mise au travail.

Selon nous, le corollaire de ce troisième argument est le risque de désalarisation. En effet, l'instauration d'un troisième statut pourrait conduire *in fine* à « l'implantation progressive du travail [para-subordonné] dans des secteurs économiques, comme l'industrie, où jusqu'à présent les travailleurs [para-subordonné] étaient peu nombreux »¹⁴⁹. En d'autres termes, la para-subordination pourrait fonctionner comme « une trappe à salariat », de sorte qu'à terme, le statut de salarié soit mis de côté au profit du statut de para-subordonné, notamment comme stratégie de contournement des règles du droit du travail. En conséquence, elle conduirait à ce que des travailleurs qui devraient normalement relever du salariat ressortent finalement de la para-subordination.

¹⁴⁸ Ibid., p. 24.

¹⁴⁹ F. VALDES DAL-RE, O. LECLERC, *Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome espagnol*, Revue de droit du travail 2008. 286.

La para-subordination pourrait en théorie constituer une piste envisageable. Elle permettrait d'appliquer aux travailleurs des plateformes de biens et de services un statut d'avantage protecteur, tout en tenant compte des spécificités de la relation qu'ils entretiennent avec la plateforme. Pour preuve, ce statut a été mis en œuvre dans de nombreux pays européens voisins du nôtre afin de clarifier le statut de ces travailleurs. Malheureusement, ce statut n'est pas suffisamment stable juridiquement pour pouvoir y répondre à long terme. De nombreux écrits nous invitent alors à envisager une solution plus radicale : l'instauration d'un statut unique.

Section 2 : Un statut unique : le droit de l'activité professionnelle

Notre modèle classique de droit du travail prend sa base sur le travailleur qui loue sa force de travail, celui-ci s'oppose à l'indépendant qui est maître de son activité et autonome. L'idée est simple, il s'agirait d'effacer ces différences et de concevoir le droit du travail comme un droit au profit de ceux qui exercent une activité en vue d'en tirer un revenu leur permettant de vivre. (§1)

Ce droit unique n'en reste pas moins contrasté. Le droit à l'activité professionnelle a l'avantage de décroiser les statuts, mais il n'est pas capable de gommer toutes les différences. (§2)

§1) Un décroissement des statuts salariés et indépendants

Les TIC et l'économie des plateformes transforment nos modes de vie ainsi que nos modes de production. Nous sommes aujourd'hui loin du travail en usine où l'ouvrier était dans une situation de forte subordination juridique vis-à-vis de son donneur d'ordre. Désormais, nous constatons au sein même du rapport salarial, une plus grande autonomie des travailleurs. Ce relâchement vis-à-vis de la subordination conduit bizarrement à une précarisation du travail.

Les plateformes de biens et de services constituent une excellente illustration de ce phénomène. En effet, les emplois issus de l'économie des plateformes de biens et de services sont peu qualifiés et extrêmement précaires. Leurs travailleurs sont dans la majorité des cas des travailleurs indépendants qui ne disposent que de droits très limités. Ceci démontre bien que le droit du travail qui a été conçu essentiellement sur la base de la subordination est totalement dépassé par la situation.

Afin de répondre au statut des travailleurs des plateformes de biens et de services, mais également de l'ensemble des travailleurs qui se trouvent dans une telle situation, nous soumettons l'idée que « le statut professionnel doit être déterminé non plus à partir de la notion restrictive d'emploi, mais de la notion élargie de travail »¹⁵⁰. En d'autres termes, il s'agit d'instaurer un droit de l'activité professionnelle.

Le droit de l'activité professionnelle repose sur l'idée d'un droit du travail général, indépendant de tous types d'activités professionnelles. Par conséquent, il mettrait fin à la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant. En définitive, le droit de l'activité professionnelle regrouperait tout type de travailleurs, « du plus subordonné juridiquement au totalement indépendant économiquement »¹⁵¹.

Cette conception générale du droit du travail n'est pas purement théorique, nous pouvons l'apercevoir dans différentes situations. Deux exemples nous semblent à cet égard très pertinents. Tout d'abord, cette conception se « retrouve dans la terminologie de la charte des droits sociaux fondamentaux »¹⁵². Nous relevons notamment des termes tels que « métier », « vie active » et « vie professionnelle » qui relèvent davantage d'un droit du travail général que d'un droit du travail attaché à la qualité de salarié. Enfin, la loi du 8 août 2016 a apporté « une pierre non négligeable à l'édifice de la création d'un droit à l'activité professionnelle »¹⁵³. En effet, elle a introduit le compte personnel d'activité qui concerne tous les actifs âgés d'au moins seize ans, indépendamment de leur statut et de leur secteur d'activité¹⁵⁴. Au même titre que les termes utilisés par la charte des droits sociaux fondamentaux, la loi instaure une forme de droit à l'activité professionnelle en ce qu'il ne distingue pas les travailleurs selon leur statut.

Le droit de l'activité professionnelle ressemble à s'y méprendre au projet de code qui a été initié par différents universitaires. Selon ce projet, qui utilise toujours la notion de salarié, le droit du travail doit bénéficier à ceux qui exécutent un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui. C'est dans la seconde situation que nous retrouvons des similitudes

¹⁵⁰ A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, nouvelle édition 2016, Flammarion.

¹⁵¹ J. BARTHELEMY, *Vers un droit de l'activité professionnelle*, Dr. Social 2017, p. 188.

¹⁵² A. SUPIOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, Dr. Social 2000. 131.

¹⁵³ *Ibid.*, p. 30.

¹⁵⁴ C. trav. L5151-2.

avec le droit de l'activité professionnelle, puisque selon ce deuxième critère, « l'objectif est de protéger non seulement ceux qui obéissent mais aussi ceux qui jouissent d'une véritable autonomie en demeurant sous la dépendance d'autrui »¹⁵⁵. Toutefois, à la différence du droit de l'activité professionnelle, le projet de code ne tiendra pas compte de ceux qui n'exécutent pas un travail sous un pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui.

Le droit de l'activité professionnelle constitue alors une véritable solution à la clarification du statut des travailleurs des plateformes de biens et de services. Le statut de travailleur des plateformes pose aujourd'hui difficulté car il se situe dans la « zone grise », c'est-à-dire entre le travailleur salarié et le travailleur non salarié. Le droit de l'activité professionnelle vient rompre avec cette idée, *de facto* il réglerait définitivement la question dans la mesure où les travailleurs des plateformes, au même titre que les travailleurs subordonnés, se verraient appliquer les dispositions du Code du travail.

Toutefois, il ne faut pas oublier que les partisans de cette théorie distinguent toujours les travailleurs quant à la détermination de leurs droits. Par suite, alors même que tout le monde se verrait placé sous l'empire du droit du travail, chaque travailleur ne se verrait pas appliquer les mêmes droits.

§2) Un cloisonnement des droits applicable aux travailleurs

Les droits issus de l'activité professionnelle tels que les auteurs les conçoivent se décomposent en deux strates. La première se concrétise par un socle de droits fondamentaux applicables à tous, la seconde s'organise par différents niveaux de protection complémentaire en lien avec le degré d'autonomie du travailleur.

La première strate « serait matérialisé[e] à partir de trois piliers » selon le Professeur Jacques Barthélémy. Le premier pilier concernerait la protection sociale, le deuxième pilier les droits collectifs et le troisième pilier les droits individuels. Cette première strate s'appliquerait à l'ensemble des travailleurs, par conséquent, le travailleur des plateformes de biens et de services devrait bénéficier de l'ensemble de ces droits. Encore faut-il les déterminer. Toujours selon cet auteur, le premier pilier concernerait un régime de sécurité sociale universel. Cette

¹⁵⁵ B. BOSSU, *Quel contrat de travail au XXIe siècle*, Dr. Social 2018, p. 232.

idée, parfaitement dans l'air du temps, commence déjà à faire son entrée notamment au travers de la loi du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale. Selon l'article 59 de cette loi¹⁵⁶ la sécurité sociale « assure pour toutes personnes travaillant ou résident en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille. ». Cette loi a créé la protection universelle maladie : la PUMA. La PUMA concerne tous les régimes de sécurité sociale, c'est-à-dire tant le régime général que le régime des indépendants. Dernier exemple en date, la loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale. Cette dernière prévoit dans son Annexe B « la suppression du Régime social des indépendants (RSI) en vue de son assimilation progressive par le régime général ». Le travailleur des plateformes de biens et de services se trouve dans cette situation, il était avant le 1^{er} janvier 2018 soumis au RSI mais dorénavant il se verra adossé au régime général des travailleurs salariés. Il s'agit ici des prémises de la création d'un droit à l'activité professionnelle. Il est certain que l'universalisation de la sécurité sociale rendrait le statut d'indépendant des travailleurs des plateformes beaucoup plus acceptable. Le deuxième pilier concerne essentiellement la négociation collective et l'action collective. L'ensemble des travailleurs des plateformes ne disposent pas à proprement parler de droit à la négociation collective. Le Conseil national du numérique le regrette et prône l'idée selon laquelle un véritable dialogue social et l'amélioration de la transparence des plateformes sur les conditions de travail constitueraient l'une des clés de la clarification du statut de ces travailleurs. Le troisième pilier repose sur les droits individuels. Il s'agit en outre des libertés et droits fondamentaux.

La seconde strate regroupe un ensemble de protections supplémentaires conditionné au degré d'autonomie du travailleur. En d'autres termes, plusieurs niveaux de protection sont mis en place et n'ont pas vocations à s'appliquer à tous les travailleurs. Nous retrouvons plus précisément trois niveaux de protection. Le premier niveau intéresse essentiellement les travailleurs subordonnés¹⁵⁷, le deuxième niveau concerne les salariés et les indépendants et le troisième niveau s'applique au travail non professionnel¹⁵⁸. Cette seconde strate appliquée aux travailleurs des plateformes nous invite à nous interroger sur le niveau de protection dont ils seraient les bénéficiaires. A en croire ce que nous avons pu dire précédemment, le travailleur des plateformes de biens et de service se trouverait au deuxième niveau de protection. Il se verrait alors appliquer les règles relatives à l'hygiène et la sécurité, les mesures protectrices applicables aux conditions de travail, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et les règles relatives au principe de non-discrimination.

¹⁵⁶ Venu modifier l'alinéa 2 de l'article L111-1 du Code de Sécurité Social.

¹⁵⁷ Il regroupe notamment les congés payés et le salaire minimum.

¹⁵⁸ Nous retrouvons selon Monsieur Alain Supiot la charge de la personne d'autrui, le travail bénévole, la formation de soi-même, etc.

Le droit de l'activité professionnelle est révolutionnaire en ce qu'il se libère de notre ancienne conception du droit du travail. Il permettrait donc de clarifier le statut juridique des travailleurs des plateformes puisqu'il mettrait un terme à l'ancienne distinction, travailleur salarié et travailleur indépendant. Enfin, il permettrait aux travailleurs des plateformes de se retrouver au sein du droit du travail.

Pour autant, le droit de l'activité professionnelle n'est pas exempt de reproche. Le plus pertinent se trouve dans l'idée que les droits doivent être accordés aux travailleurs selon leurs niveaux d'autonomie. Alors que le but du droit de l'activité professionnelle était de mettre fin à toute distinction, « cela ne peut conduire à gommer toutes les différences »¹⁵⁹. Le droit du travail s'affranchit bien de la frontière entre salariat et indépendance mais il doit dorénavant déterminer pour chaque travailleur le niveau de protection qui lui sera applicable. Toutefois, ce reproche se retrouve vite nuancé dans la mesure où il est toujours plus facile de comparer des travailleurs au regard de leurs degrés d'autonomie que de comparer des travailleurs au regard de la division salarié/indépendant.

¹⁵⁹ J. BARTELEMY, *Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle*, Les cahiers du DRH, n°144, 1^{er} juin 2008.

En conclusion, le statut salarié n'est pas la seule alternative à la clarification du statut juridique des travailleurs de biens et de services. La para-subordination et le droit de l'activité professionnelle sont deux candidats non négligeables. Certes, la para-subordination possède de nombreux inconvénients, cependant, il s'agit d'un système déjà mis en place dans différents pays européens et qui permet *in fine* de placer les travailleurs des plateformes dans un statut clair et d'avantage protecteur. Le droit de l'activité professionnelle lui, ne prend vie que dans l'imagination des auteurs. Néanmoins, il permet d'aller plus loin que la para-subordination puisqu'il met un terme à la distinction salarié/indépendant. *De facto*, il sera capable *a posteriori* de répondre à de futures formes de mise au travail sans devoir s'interroger sur le statut applicable. Enfin, il permet d'appliquer les droits les plus essentielles aux travailleurs des plateformes.

Il appartient alors au législateur de prendre les devants. Il a devant lui un panel de possibilités : présomption irréfragable de salariat, présomption simple de salariat, assimilation au salariat, para-subordination et droit de l'activité professionnelle. Mais c'est avec une certaine originalité que le législateur a décidé de traiter de la question du statut du travailleur des plateformes de biens et de services. Il ne s'agit pas de concevoir ces travailleurs comme des salariés ni même de leur appliquer un statut intermédiaire. Pour le législateur la solution réside, d'une part, dans le maintien du statut d'indépendant, et d'autre part, sur la philanthropie des plateformes.

Chapitre 2 : Un statut juridique embryonnaire insufflé par le législateur

Nous envisageons depuis le début de cette étude, des systèmes ou statuts potentiels pour le travailleur des plateformes. Il ne faut pas oublier que le législateur est déjà intervenu sur le sujet. Il semblait incompréhensible que le législateur ne s'empare pas de la question du statut juridique du travailleur des plateformes. Il a donc instauré des droits et une protection minimale en faveur des travailleurs des plateformes sans toutefois entraver l'expansion de ces dernières. L'objectif de la loi dite « El khomri » est simple : concevoir les prémises d'un statut social des travailleurs des plateformes de biens et de services. (Section 1)

Néanmoins, le dispositif ne s'arrête pas là puisqu'au cours de l'année 2018 un projet de loi vient compléter le dispositif déjà mis en œuvre. Les objectifs sont essentiellement les mêmes, améliorer le statut de ces travailleurs sans pour autant porter atteinte à l'économie des plateformes. La seule différence réside dans le fait que cette fois-ci, la volonté du législateur est claire et non équivoque puisque le statut d'indépendant ne doit pas être remis en cause. (Section 2)

Section 1 : La loi du 8 août 2016 créatrice d'un « embryon de statut social »¹⁶⁰

La loi dite « El Khomri » a mise en place divers obligations au nom de la responsabilité sociale des plateformes de biens et de services. Ce dispositif permet aux travailleurs des plateformes de bénéficier de droits reconnus au travailleur salarié s'ils répondent aux conditions fixées par le texte. Son champ d'application est donc très restreint de sorte que tous les travailleurs des plateformes ne pourront bénéficier de ce dispositif prévu par le Code du travail. (§2) D'autant que les droits reconnus sont limités, voir inopérants. (§2)

§1) Un statut applicable à une certaine catégorie de travailleur des plateformes

Le législateur a décidé de répondre à la question du statut social des travailleurs des plateformes de biens et de services sous le prisme de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Cette solution réaffirme le souhait du législateur : assurer des droits et une protection sociale minimale aux travailleurs indépendants des plateformes numériques, sans pour autant entraver l'expansion de cette nouvelle économie. Cependant, ce choix nous semble étonnant

¹⁶⁰ I. DESBARATS, *Quel statut pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en freinfort de la loi*, Dr. Social 2017. 861.

dans la mesure où le statut des travailleurs des plateformes pose aujourd'hui bon nombre d'interrogation. En effet, répondre à cette problématique au travers de la philanthropie des plateformes semble incompréhensible. N'oublions pas que l'enjeu est de taille : permettre à des travailleurs dans une situation de grande précarité de pouvoir bénéficier d'un statut leur permettant d'obtenir une protection juridique suffisante.

La loi du 8 août 2016 est donc venue ajouter au sein du livre III de la Septième partie du Code du travail, un Titre IV intitulé « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique ». Ce titre IV détermine *a priori* son champ d'application à l'article L7341-1 du Code du travail¹⁶¹ qui dispose : « Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts. ». Il convient alors de déterminer si les travailleurs qui font l'objet de notre étude entreront dans ce champ d'application.

Le texte précise dès ses premiers mots que les travailleurs concernés ne peuvent être que des travailleurs indépendants. En effet, « cette législation n'a vocation à s'appliquer qu'à des travailleurs déjà considérés indépendants »¹⁶² et non pas à des travailleurs considérés comme salariés. Il est intéressant de noter que le texte de la commission des Affaires sociales annexé au rapport de projet de loi n'était pas ainsi rédigé. En effet, l'article L7341-1 disposait : « Le présent titre est applicable aux travailleurs recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article 242 bis du code général des impôts. ». Le terme indépendant était totalement absent. Pourtant ce terme a été ajouté suite au premier amendement du Gouvernement qui « précise que les travailleurs concernés par les dispositions de cet article seront bien des travailleurs indépendants »¹⁶³. Cet ajout s'explique en grande partie par le fait que le Gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution. L'idée que les salariés soient totalement exclus de l'application du Titre IV ressort notamment d'un deuxième amendement qui supprime la référence à l'article L. 7411-1 du code du travail qui renvoie aux travailleurs à domicile. Or, ces derniers « bénéficient de

¹⁶¹ C. trav. L. 7341-1

¹⁶² K. VAN DEN BERGH, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie*, Revue de droit du travail 2018, p.318.

¹⁶³ Rapport du Sénat au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, Session ordinaire de 2015-2016, n°661, Tome 1 : Rapport, p. 317.

l'ensemble des droits attachés au statut de salarié, [...] ne peuvent être assimilés aux travailleurs indépendants visés par ces nouvelles dispositions »¹⁶⁴.

Par suite, cela signifie que seules certaines catégories de travailleurs pourront se voir appliquer le statut mis en place par le législateur. Nous retrouvons notamment les micro-entrepreneurs, les artisans, les commerçants ainsi que les professions libérales. Appliqué à notre objet d'étude, le travailleur des plateformes de biens et de services est bien un travailleur indépendant dans la mesure où son statut nécessite son inscription au registre du commerce et des sociétés. En effet, le travailleur des plateformes est soit un micro-entrepreneur soit un gérant de société.

La difficulté va sans doute résider dans la suite de l'article qui exige que le travailleur ait recours « à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts ». En effet, les dispositions du Titre IV du Code du travail ne sont applicables qu'au travailleur ayant recours à certaines plateformes de mise en relation par voie électronique. Plus précisément, celles définies, par l'article 242 *bis* du code général des impôts¹⁶⁵ et l'article L. 7342-1 du Code du travail¹⁶⁶. Selon ces articles sont concernées, les plateformes, « quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service » et qui « détermine[nt] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix ».

Comme le soulignent certains auteurs¹⁶⁷, « aucune responsabilité de quelque type que ce soit - juridique ou sociétale - ne pèse donc sur les plateformes numériques ne remplissant pas ces conditions légales, c'est-à-dire ne fixant pas le prix et les caractéristiques du service rendu par les travailleurs indépendants les utilisant »¹⁶⁸. L'article L7342-1 du Code du travail est clair sur ce point : « 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

¹⁶⁴ Ibid. 166.

¹⁶⁵ CGI, 242 bis.

¹⁶⁶ C. trav. L. 7342-1

¹⁶⁷ K. VAN DEN BERGH, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie*, Revue de droit du travail 2018, p. 318 ; C. COURCOL-BOUCHARD, *Ancrage stable dans un droit du travail en mutation*, Recueil Dalloz 2019, p. 169.

¹⁶⁸ Ibid., p. 64.

responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre. ». Autrement dit, si la plateforme ne détermine pas la prestation fournie ou ne fixe pas son prix alors aucune responsabilité sociale ne s'exerce sur elle. Les restrictions ne s'arrêtent pas là puisque le décret du 4 mai 2017¹⁶⁹ conditionne certains droits normalement attribués aux travailleurs des plateformes. En effet, le décret diminue le champ d'application de l'article L7342-2 et L7342-3 du Code du travail aux travailleurs indépendants qui ont réalisé, « sur la plateforme, au cours de la dernière année civile écoulée, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale. ».

Par suite, tous les travailleurs des plateformes de biens et de services n'entrent pas nécessairement dans ces exigences. En effet, comme nous l'avons déjà indiqué les plateformes n'ont pas toutes le même comportement vis-à-vis des travailleurs indépendants. Certaines sont très intrusives alors que d'autres le sont moins. Comme le souligne Madame Barbara Gomes, Doctorante et enseignante en droit du travail, « il est possible que les nouvelles dispositions ne concernent que les plateformes les plus manifestement intrusives, ou en d'autres termes celles qui recourent aux modalités d'exercice du pouvoir les plus classiques, à l'exclusion des plus créatives qui en imaginent de plus subtiles »¹⁷⁰.

S'ajoute à cela le fait que les articles L7341-1 et l'article L7342-1 du Code du travail nous semblent contradictoire. Incontestablement, l'article L7341-1 vise les plateformes « de mise en relation » alors que l'article L7342-1 vise les plateformes qui déterminent « les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix ». En outre, le législateur conditionne les dispositions du Code du travail aux plateformes les plus actives dans la relation sans toutefois admettre leur intrusion.

Il ne fait aucun doute que de nombreuses plateformes telles qu'*Uber* et *Deliveroo* sont concernées par ces dispositions. Toutefois, il suffit à ces dernières de revoir leur méthode de mise au travail pour que le texte se retrouve dans l'incapacité de traiter de ces nouvelles relations.

¹⁶⁹ Décret n°2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, publication au JO le 6 mai 2017.

¹⁷⁰ B. GOMES, *Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, Revue de droit du travail 2018. P. 150.

En tout état de cause, le travailleur et la plateforme qui entreraient dans le champ d'application du texte se verraient octroyer des droits et des obligations issus du Code du travail. Malheureusement, au même titre que le champ d'application, ces droits et obligations se trouvent être peu effectifs.

§2) Une extension limitée des dispositions du Code du travail

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé de nouvelles dispositions originales sur la responsabilité sociale des plateformes. Comme l'indique l'article L7342-1 du Code du travail une responsabilité sociale s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre. Il s'agit plus précisément du Chapitre II qui s'intitule « Responsabilité sociale des plateformes ».

Dans ce Chapitre II nous retrouvons à la fois des droits mais également des obligations. Les droits concernent essentiellement les travailleurs alors que les obligations concernent les plateformes.

Le législateur, en délivrant certains droits aux travailleurs des plateformes, a posé « les bases d'un droit professionnel des travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique s'agissant de plateformes collaboratives »¹⁷¹. En effet, il prévoit des droits individuels ainsi que des droits collectifs qui ressemblent fortement aux droits évoqués dans notre section consacrée au droit de l'activité professionnelle.

Au titre des droits individuels nous retrouvons l'article L7342-3 du Code du travail. Celui-ci délivre aux travailleurs des plateformes le « bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. » ainsi que « la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. »¹⁷². Le coût sera exclusivement à la charge de la plateforme.

¹⁷¹ G. LOISEAU, *Vers un droit des plateformes numériques*, Communication Commerce électronique n° 6, Juin 2016, comm. 51.

¹⁷² C. trav. L. 7342-3.

Au titre des droits collectifs, l'article L7342-5 du Code du travail¹⁷³ instaure un mécanisme proche du droit de grève pour les travailleurs utilisant ces plateformes. Précisément, il dispose 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 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. ». Nous sommes face à un droit de grève « qui ne dit pas son nom »¹⁷⁴. Par ailleurs, l'article L7342-6 du Code du travail¹⁷⁵ reconnaît aux travailleurs des plateformes des droits syndicaux. En effet, « les travailleurs mentionnés à l'article [L. 7341-1](#) bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. ». Cette disposition trouve sa justification à l'article 2 de la convention n°87 de l'Organisation internationale du travail, ce dernier garantit aux travailleurs et aux employeurs, « sans distinction d'aucune » le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

Le travailleur des plateformes de biens et de services bénéficie dorénavant d'une certaine protection. Toutefois, tous les droits délivrés au travailleur des plateformes font honte à la partie dans laquelle il a été inséré. N'oublions pas que la septième partie du Code du travail est normalement réservée aux dispositions de présomption de salariat et d'assimilation aux salariés qui permettent *in fine* de rendre éligibles à tout ou partie des dispositifs protecteurs du droit du travail¹⁷⁶.

Le législateur ne s'est toutefois pas arrêté à accorder des droits à ces travailleurs, il a également instauré certaines obligations à l'égard des plateformes.

Comme nous l'avons souligné les plateformes ont l'obligation de prendre en charge la contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 ainsi que les frais d'accompagnement de la procédure de validation des acquis de l'expérience, mais également ils doivent verser une indemnité au travailleur.

¹⁷³ C. trav. L. 7342-5.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ C. trav. L. 7342-6.

¹⁷⁶ Tels que le droit du licenciement, les règles sur la durée du travail et de repos ainsi que le SMIC.

Enfin, « lorsque le travailleur souscrit [à] 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 »¹⁷⁷. Malheureusement, la plateforme pourra être exonérée de cette prise en charge puisqu'elle trouve à s'appliquer « dans la limite d'un plafond fixé par décret ». La plateforme pourra également se soustraire à cette obligation si le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par elle dont les garanties sont au moins équivalentes à l'assurance volontaire et sous réserve que le chiffre d'affaire annuel ne dépasse pas le plafond fixé par décret.

Les cotisations mentionnées plus haut sont prises en charge par la plateforme « lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de l'année civile au titre de laquelle la cotisation et la contribution ont été acquittées, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale¹⁷⁸. »¹⁷⁹. En somme, dès lors que le travailleur dépasse ce plafond il est éligible à cette prise en charge.

Ces obligations se trouvent être fortement atténuées dans la mesure où ce chiffre d'affaire est regardé sur la plateforme où il a exercé. Un chiffre d'affaire supérieur à 13% du plafond annuelle de la sécurité sociale ne concernera que très peu de travailleurs. En soit, le législateur « s'est contenté d'imposer quelques obligations aux plateformes numériques au nom de leur responsabilité sociale »¹⁸⁰.

Le statut institué par la loi du 8 août 2016 semble faire le choix de traiter la question du statut des travailleurs en créant un régime spécifique par transposition des règles de droit du travail. Ce statut est toutefois très minimaliste car il ne répond que très partiellement à la problématique soulevée par le statut juridique de ces travailleurs. Pour autant, comme l'indique le Professeur Grégoire Loiseau « il est déjà plus que la condition juridique d'auto-entrepreneur, ce qui montre que le statut peut évoluer ». Et cette évolution semble plus proche que nous ne le pensons. Le législateur a institué un projet de loi qui va certainement faire grandir ce statut et le compléter.

¹⁷⁷ C. trav. L7342-2.

¹⁷⁸ Soit 5 538,38 euros pour l'année 2019.

¹⁷⁹ C. trav. D. 7342-1.

¹⁸⁰ B. BOSSU, *L'impact du numérique sur les frontières du salariat*, Bulletin Joly Travail, oct. 2018, n°2, p. 134.

Section 2 : Le projet de loi d'orientation des mobilités créateur de nouveaux droits

Le législateur soucieux de l'insuffisance du statut posé par la loi dite « El Khomri » a décidé de revenir à la charge au travers du projet de loi d'orientation des mobilités¹⁸¹. Plus précisément, nous nous attarderons sur les dispositions issues de l'article 20 qui viennent d'une certaine façon instaurer une immunité contre le risque de requalification en contrat de travail tout en délivrant de nouveaux droits aux travailleurs des plateformes. (§1)

Malgré cela, de nombreux auteurs et institutions, se lèvent contre ce dispositif car ils voient en lui la création d'un nouveau « précarité »¹⁸². Toujours selon eux, ce nouveau dispositif vient plus instaurer une protection des plateformes, qu'une protection des travailleurs. (§2)

§1) Une protection renforcée pour le travailleur et la plateforme

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel¹⁸³ avait pour ambition « de permettre aux plateformes d'élaborer des chartes annexées aux contrats de prestation de services qui les lient aux travailleurs »¹⁸⁴. Plus précisément, il aurait complété l'article L7342-1 du Code du travail en prévoyant la faculté pour chaque plateforme d'établir une charte « déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation ».

Malheureusement ou heureusement, le Conseil Constitutionnel a dans une décision du 4 septembre 2018¹⁸⁵ considéré que l'article relatif à l'instauration de cette charte était contraire à la Constitution. En effet, selon l'article 45 de la Constitution « sans préjudice de l'application des articles 40 et 41, tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis », or le Conseil retient que « l'article 66 ne présente pas de lien, même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Il a donc été adopté selon une procédure contraire à la Constitution. ».

¹⁸¹ Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L), www.legifrance.gouv.fr.

¹⁸² Conseil National du Numérique (CNN), *Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride ?*, 29 avril 2019, <https://cnnumerique.fr>.

¹⁸³ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ORF n°0205 du 6 septembre 2018 texte n° 1.

¹⁸⁴ A. TACHE, Avant l'article 40 (suite), Assemblée nationale XV^e législature Session ordinaire de 2017-2018, Compte rendu intégral, Troisième séance du vendredi 15 juin 2018.

¹⁸⁵ Con. Const., Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018, JORF n°0205 du 6 septembre 2018 texte n° 2.

Ces dispositions sont néanmoins reprises aujourd'hui par le projet de loi d'orientation des mobilités. Mais sa mise en place est contestée. Lors de la première lecture auprès du Sénat au cours de la séance du 26 mars 2019, nous relevons une véritable contestation auprès de ce dispositif. Selon le Sénateur M. Michel Forissier cette charte « serait un rideau de fumée pour éviter de poser la question de la relation entre la plateforme numérique et ses travailleurs », il recommande donc sa suppression. Plus radical encore, le Sénateur M. Fabien Gay affirme « bien plus qu'une charte, il faut une réelle présomption de travail du salarié. ». Cette prise de position conduira à ce que le texte de la commission du 23 mai 2019 supprime l'article 20 du projet de loi.

Toutefois, la charte refait son apparition lors de la première séance du 7 juin 2019 de l'Assemblée nationale où deux amendements viennent compléter le dispositif. Ceci aura pour conséquence de réintroduire l'article 20 dans le projet de loi. Cette charte « protégerait non seulement les travailleurs en leur offrant un statut social plus avantageux, mais également les plateformes contre le risque de requalification »¹⁸⁶.

En l'état, l'article 20 du projet de loi d'orientation des mobilités complète l'article L7342-1 du Code du travail par quatorze alinéas et remplace une partie de l'article L7342-3 du même Code. Il convient de déterminer les protections instituées par cet article.

Tout d'abord, l'article L7342-1 dispose que « la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. ». Ce même article ajoute que la charte doit préciser plusieurs éléments qui viennent renforcer la visibilité et donc la protection du travailleur des plateformes. Nous noterons à cet égard que le législateur utilise l'adverbe « notamment », ce qui signifie que cette liste n'est pas exhaustive.

La plateforme doit en outre, préciser « les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs. Ces règles garantissent le caractère non-exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les

¹⁸⁶ V. ROCHE, *Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy*, La Semaine Juridique Edition Générale n°3, 21 janvier 2019, 46.

travailleurs d'avoir recours à la plateforme » (alinéa 1^{er}). Ce premier alinéa permet en soit au travailleur de ne pas être tenu à l'égard d'une seule et même plateforme.

Il est également demandé à la plateforme de préciser les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services (alinéa 2) ainsi que les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels (alinéa 3). A la lecture de l'alinéa 2, nous nous interrogeons sur la notion de « prix décent ». De quoi parle-t-on ? S'agit-il d'un revenu décent au regard du rapport de l'ONPES¹⁸⁷ ou tout simplement du SMIC ? Cette notion nous semble pour le moins très subjective, c'est pour cette raison qu'il a été proposé que puisse être arrêté « un tarif minimum, gage d'une protection minimale comme le SMIC l'est pour les salariés »¹⁸⁸.

L'article poursuit en exigeant que la plateforme précise les mesures visant notamment à améliorer les conditions de travail, à prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité, les dommages causés à des tiers, les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés des circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur ainsi que les garanties dont ce dernier bénéficie dans ce cas.

Enfin d'autres changements sont à relever. D'une part, l'autorité administrative aura vocation à se prononcer sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre, formulée par la plateforme, et d'autre part, concernant le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail, seul sera pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme et non plus son chiffre d'affaire global.

Tout ceci démontre bien que le statut qui tend à se développer sera assurément plus protecteur que le précédent. Mais toutes ces avancées ne sont pas totalement désintéressées puisqu'en contrepartie le texte prévoit que l'établissement de la charte ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs.

¹⁸⁷ OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA PAUVRETÉ ET DE L'EXCLUSION SOCIALE, *Les budgets de référence : une méthode d'évaluation des besoins pour une participation effective à la vie sociale*, RAPPORT 2014-2015 : un revenu minimum décent s'élève à 1 424 euros pour une personne seule et à 3 284 euros pour un couple avec deux enfants.

¹⁸⁸ E. COQUEREL, Assemblée nationale, XV^e législature, Session ordinaire de 2018-2019, Compte rendu intégral, Première séance du vendredi 07 juin 2019.

L'idée de protéger les plateformes contre le risque de requalification est apparue au sein du projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Nous pouvons notamment y lire que « le respect des dispositions du présent titre n'est pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur recourant à ses services ». Cependant, cette disposition a été supprimée, « le législateur ayant probablement voulu éviter de susciter un possible débat sur les rapports entre le statut légal et la réalité contractuelle »¹⁸⁹.

Le législateur semble avoir changé d'avis. L'article L7342-1 issu du projet de loi d'orientation des mobilités dispose en effet que « l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. ».

Au premier abord, nous pourrions avoir tendance à relativiser les conséquences de cet alinéa. Déjà parce qu'à ce jour il ne s'agit que d'un projet de loi qui est susceptible de modifications. Mais également parce que « rien n'interdira au juge judiciaire de caractériser un lien de subordination en s'appuyant sur des indices non visés dans celle-ci »¹⁹⁰.

Pour autant, ce revirement n'est pas sans conséquence, il constitue une véritable « présomption de non-subordination qui ne dit pas son nom [et] qui devrait réduire au maximum le risque de requalification en contrat de travail »¹⁹¹. Comme soulève le Professeur Alexandre Fabre, « il ne faut pas sous-estimer les potentialités du nouveau régime »¹⁹². Inévitablement, dès lors qu'une plateforme prendra des mesures contraignantes sous l'empire de la charte, par exemple une obligation de porter des équipements de sécurité, ces dernières ne pourront constituer un indice de subordination. Par suite, nous sommes en présence d'une présomption quasi-irréfragable de non salariat.

¹⁸⁹ Ibid., p. 67.

¹⁹⁰ B. BOSSU, *Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance*, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n°3, 17 janvier 2019, 1031.

¹⁹¹ C. RADE, *Changer, pour que l'essentiel demeure*, Dr. Soc. 2019, p.185.

¹⁹² A. FABRE, « *Travailleurs ubérisés* » : vers de nouveaux droits ?, Recueil Dalloz 2018, p.1544.

Cet alinéa à néanmoins le mérite de clarifier une fois pour toute, le statut juridique des travailleurs des plateformes de biens et de services. Dès lors qu'une charte sera établie, il sera difficile de nier la qualité d'indépendant de ce dernier. Tout ceci participe selon nous à sécuriser la relation liant le travailleur à la plateforme.

Le projet de loi d'orientation des mobilités permet de visualiser un peu mieux l'avenir des travailleurs des plateformes. De nouveaux droits leur sont accordés, le risque de requalification en contrat de travail se trouve diminué. Le législateur commence petit à petit à mettre en place un véritable statut des travailleurs des plateformes. En comparaison de toutes les solutions que nous avons pu proposer, c'est peut être celle qui porte le moins d'entrave à l'économie des plateformes. Mais à quel prix ?

§2) Une protection juridique des travailleurs encore perfectible

En effet, le projet de loi conserve l'idée selon laquelle le statut d'indépendant doit être celui des travailleurs des plateformes et qu'il n'est nullement nécessaire de passer par une quelconque présomption de salariat ou assimilation au salariat. Elle écarte le statut de salarié des possibles solutions, pourtant, elle souhaite que ces travailleurs puissent bénéficier de droit afin de les extraire de cette situation de précarité dans laquelle ils se trouvent actuellement.

Comme nous l'avons déjà souligné, de nombreux droits accordés aux travailleurs des plateformes sont conditionnés en fonction du chiffre d'affaires que ce dernier a réalisé. Que ce chiffre d'affaire est toujours apprécié pour chaque plateforme, de sorte que le travailleur qui dépasse ce seuil en cumulant avec plusieurs ne serait être concerné. Le projet de loi d'orientation des mobilités est silencieux sur ce point, il ne fait que préciser à l'article L7342-4 que « pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme. ». Est-ce que cela signifie que pour l'appréciation du chiffre d'affaires est pris en compte l'ensemble des plateformes ? Nous ne le pensons pas. En effet, l'article L7342-4 nouveau dispose « lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme », nous en concluons donc que la rédaction demeure la même que celle de la loi du 8 août 2016. En conséquence, Seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé sur une plateforme seule et non sur l'ensemble des plateformes. Il s'agissait pourtant d'un moyen d'étendre le champ d'application de ce nouveau statut.

Concernant le droit de « grève ». Lors de son instauration par la loi du 8 août 2016, le législateur avait omis de prévoir un dispositif de sanction à l'égard des plateformes qui décideraient de rompre la relation avec un travailleur qui aurait fait le choix de refuser de fournir ses services en vue de défendre ses revendications. Ce qui diminue fortement l'effectivité de ce texte. Pourtant ceci se justifie sans doute parce que la responsabilité sociale des plateformes est dans une logique de *soft law* et non de *hard law*. Le projet de loi n'est également pas intervenu sur le sujet. Il dispose simplement que la plateforme doit préciser « les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur ainsi que les garanties dont ce dernier bénéficie dans ce cas ». D'une part, se pose la question de la portée juridique de la charte, dans quelle mesure la plateforme sera tenue par cette dernière ? A cela nous répondrons que l'article L7342-1 nouveau exige que la charte soit « annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs », ce qui signifierait qu'elle aurait une valeur contractuelle ou tout au moins celle d'un engagement unilatérale de la plateforme. D'autre part, la plateforme n'a pas l'obligation d'établir une charte.

Enfin, il y a un droit qui nous semble totalement inopérant vis-à-vis des travailleurs des plateformes : le droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer. Comment un travailleur qui par principe n'a pas de contact avec les autres travailleurs peut constituer une organisation syndicale ? Il est déjà difficile pour des salariés d'une entreprise dont les établissements sont éloignés géographiquement de se regrouper, alors pour les travailleurs des plateformes cela semble compliqué. Pourtant, la réalité semble nous contredire. Il suffit pour s'en convaincre de relever le dernier mouvement social enclenché par les livreurs de la plateforme *Deliveroo*. Des livreurs de Paris, Grenoble, Nice, Tours et Nantes ont bloqué les commandes en les refusant simultanément ainsi que l'accès des restaurants aux livreurs qui souhaiteraient assurer les commandes¹⁹³. Un droit qui semble inopérant révèle en réalité un grand potentiel, néanmoins, l'univers syndical est presque inexistant.

Les droits institués par l'organe législatif sont inappropriés et ce, même s'il institut un début de statut social. Les limites soulevées par les droits de ces travailleurs n'est pas les seules limites du projet de loi d'orientation des mobilités. En effet, toute la doctrine de ce texte repose essentiellement sur la bonne volonté des plateformes.

¹⁹³ France inter, Les nouveaux tarifs Deliveroo font sortir les livreurs à vélo de leurs gonds, 3 août 2019.

Les membres de l'Assemblée nationale en faveur de cet engagement unilatéral partent du postulat que les plateformes sont disposées à créer un maximum de protections au bénéfice des travailleurs indépendants. Dès lors, ils s'en remettent à la seule volonté des plateformes pour édifier les droits qu'ils leur attribueront. Nous ne partageons pas nécessairement cette idée.

Les pouvoirs publics ne veulent pas faire peser de contraintes supplémentaires sur le secteur des plateformes de biens et de services et ce au détriment des travailleurs. En effet, à trop vouloir protéger cette économie, le législateur en oublie pourquoi il légifère. L'objectif selon nous est double : établir un statut juridique des travailleurs des plateformes afin de leur garantir une protection juridique et sociale et accompagner le développement des plateformes de biens et de services.

De plus, comme le souligne le Professeur Alexandre Fabre le législateur n'est pas clair dans ses ambitions. D'un côté, il promut le dialogue social dans les entreprises et d'un autre côté il favorise des démarches unilatérales. A quoi bon avoir institué le droit pour les travailleurs des plateformes de se syndiquer et de créer des organisations syndicales. Les Sénateurs lors de la séance dédiée à l'étude de l'article 20 ont été suffisamment clair « une charte, de surcroît, facultative est largement insuffisante pour garantir les droits des travailleurs ultra-précaires surexploités par les plateformes ». Il était peut être temps d'instaurer un véritable dialogue social entre les travailleurs et les plateformes.

En conclusion, le statut mis en place par le pouvoir public ne semble pas faire l'unanimité. Il crée des droits mais les conditionne de telle façon que leur champ d'application est très restreint. Il ne clarifie pas totalement le flou induit par le statut des travailleurs des plateformes, il ne fait que l'effleurer. Pourtant ce statut a un réel potentiel. Il met en place de nombreux droits qui vont être très prochainement complétés par le projet de loi d'orientation des mobilités. Mais tout ceci n'est pas suffisant pour affirmer que le statut de ces travailleurs soit clarifié. Le projet des pouvoirs publics laisse encore des zones d'ombre qu'il est nécessaire de supprimer.

Les plateformes de biens et de services ne sont apparues qu'il y a peu et pourtant elles soulèvent déjà de vifs débats. Celui auquel nous avons voulu nous joindre est celui relatif au statut juridique de ces travailleurs. En effet, le statut des travailleurs des plateformes de biens et de services pose aujourd'hui de grandes difficultés. La difficulté majeure est que le travailleur des plateformes se situe à la frontière entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant. Autrement dit, nous ne savons pas qui il est. Ce constat invite les juristes travaillistes à s'interroger sur les fondamentaux qui fondent notre droit du travail actuel, force les juridictions à concevoir autrement la mise au travail et conduit les pouvoirs publics à prendre des décisions qui jusqu'alors n'avaient encore jamais été prises.

Pour autant afin de répondre à cette problématique nous avons fait le choix de raisonner en deux temps. Dans un premier temps, nous avons soulevé l'idée que la relation entre le travailleur et la plateforme était une relation salariée et que par conséquent le travailleur des plateformes devait être considéré comme un salarié des plateformes. Dans un second temps, nous avons considéré que la relation qui lie le travailleur à la plateforme est très particulière et qu'elle allait nécessiter l'application d'un statut spécifique.

Le statut salarié a été la première idée que nous avons voulu soulever. D'une part, parce que ce statut constitue la pierre angulaire de l'application du Code du travail et d'autre part, parce que le statut de salarié bénéficie à des travailleurs, qui comme le travailleur des plateformes, se situent à la frontière entre la subordination et l'indépendance. Le droit du travail connaît différentes méthodes permettant de reconnaître à un travailleur la qualité de salarié.

Tout d'abord, la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail. En effet, le droit du travail est d'ordre public les parties ne peuvent renier leur statut social. Cette idée est notamment soutenue par la Chambre sociale de la Cour de cassation qui a requalifié le contrat liant un livreur à une plateforme en contrat de travail. Cependant, nous avons compris que cette solution se trouverait vite limitée et ne constituerait qu'une réponse à court terme. Nous avons donc par la suite soulevé l'idée de revoir notre vision du contrat de travail autrement que sous le prisme de la subordination juridique. Plus précisément, nous avons proposé d'intégrer la dépendance économique en tant que critère à part entière du contrat de travail ou tout au moins de revoir le critère du service organisé comme un indice de subordination sans que soit nécessaire de démontrer l'existence d'une détermination unilatérale des conditions de travail par l'employeur. Selon nous, ces deux évolutions

permettraient à la requalification d'avoir un plus grand champ d'action et permettraient aux travailleurs des plateformes les plus dépendants économiquement de bénéficier du statut de salarié.

Ensuite, nous nous sommes souvenu que le Code du travail disposait d'une septième partie. Cette septième partie est dédiée principalement aux travailleurs économiquement dépendants qui par principe ne disposent pas de la qualité de salarié. Son objectif est de leur appliquer tout ou partie du Code du travail selon deux mécanismes : soit par la qualification légale soit par l'assimilation au salariat. Nous avons souligné la pertinence du second en ce qu'il ne remettait pas en cause la qualité d'indépendant du travailleur mais attribuait à ce dernier tout ou partie des dispositions du Code du travail.

Malheureusement nous sommes à un moment de l'histoire où le statut salarié n'est pas au meilleur de sa forme. Il est vu comme une contrainte à la fois par les entreprises et les travailleurs. Nous nous sommes donc intéressés à un statut autre que le salariat mais qui permettrait comme lui de reconnaître aux travailleurs des plateformes une protection suffisante.

Il se trouve que deux statuts ont retenu notre attention : la para-subordination et le droit de l'activité professionnelle. Le premier ressemble fortement à l'assimilation en salarié, pourtant il aurait pour grande différence de s'appliquer à l'ensemble des travailleurs économiquement dépendants. Ce statut créerait en quelque sorte un travailleur intermédiaire, il ne serait ni salarié ni indépendant. Ces travailleurs se verraient reconnaître une application partielle du Code du travail. Toutefois, ce statut a souvent été critiqué du fait de la difficile distinction qu'il pouvait exister entre le para-subordonné et les travailleurs salariés et indépendants. Il a néanmoins le mérite de donner un statut clair aux travailleurs des plateformes tout en lui attribuant une partie du Code du travail. Le droit de l'activité professionnelle va plus loin que la para-subordination puisqu'il crée un statut unique celui de travailleur. En d'autres termes, le droit du travail ne se conçoit plus comme un droit pour les salariés mais comme un droit pour les travailleurs quelque soit leur statut professionnel. Dans un tel système chaque travailleur disposerait de droits qui seraient fonction de leur degré d'autonomie. Plus un travailleur est autonome moins il doit avoir de droit, *a contrario*, moins un travailleur est autonome plus il doit être protégé. Nous avons vu que ce droit de l'activité professionnelle ressortait dans de nombreuses situations et que nous tendions assurément vers un droit du

travail plus général. Il aurait le mérite de retirer tout le débat autour du statut des travailleurs des plateformes. Cependant, ce droit demande à être construit.

Le législateur quant à lui n'a pris aucune de ces directions. De façon assez originale, il a conçu un statut pour le travailleur des plateformes fondé sur la responsabilité sociale des plateformes. L'idée du législateur est qu'il ne faut pas entraver l'économie des plateformes, au contraire il faut leur laisser l'initiative. Tout ceci nous conduit à ce que le statut initié par le législateur demeure minimaliste. Certes il prévoit certains droits pour les travailleurs et certaines obligations pour les plateformes, mais le plus dur reste à faire. Malgré ce statut les travailleurs des plateformes demeurent dans une situation de grande précarité. Fort de ce constat le législateur souhaite insuffler un second souffle à ce statut au travers du projet de loi sur l'orientation des mobilités. Les débats ont été vifs entre les membres du parlement, mais l'idée reste la même, les pouvoirs publics souhaitent s'en remettre à la bonne volonté des plateformes.

Le droit du travail nous offre un panel de solutions, certaines semblent plus cohérentes que d'autres. Le droit du travail peut répondre à cette problématique, il appartiendra dorénavant au législateur de prendre une décision, c'est à lui seul que revient le dernier mot.

BIBLIOGRAPHIE

▪ **Ouvrages généraux**

- DOCKES (E.), AUZERO (G.), BAUGARD (D.), *Droit du travail*, édition 32, Dalloz, Collection Précis, Septembre 2018, 1863 p.
- RAY (J. E.), *Droit du travail : droit vivant 2019*, édition 27, Collection Droit vivant, septembre 2018, 526 p.
- WOLMARK (C.), PESKINE (E.), *Droit du travail 2020*, édition 13, Dalloz, Collection HyperCours, Juin 2019, 833 p.

▪ **Ouvrage spéciaux**

- LYON-CAEN (G.), *Le droit du travail non-salarié*, Paris, édition Siray, 1990, 208 p.
- SUPIOT (A.), *Au-delà de l'emploi*, Nouvelle édition 2016, Editeur Flammarion, Mars 2016, 316 p.
- GUINCHARD (S.), DEBARD (T.), *Lexiques des termes juridiques*, 2017-2018, Dalloz, 25^e édition, p.434.

▪ **Revue juridiques**

- BOSSU (B.), *Quel contrat de travail au XXI^e siècle ?*, Droit social 2018. 232.
- BARBARA (E.), *Avocat à la cour, associé chez August & Debouzy, membre de Club des juristes, Auto-entrepreneur, salarié, une histoire de contradiction dans les termes...*, La Semaine Juridique Edition Générale n°27, 4 juillet 2016, doct. 798.
- BOSSU (B.), *Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance*, Commentaire par Bernard BOSSU professeur agrégé des facultés de droit à l'université de Lille, - doyen honoraire, - directeur du LEREDS (CRDP), La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 3, 17 Janvier 2019, 1031.
- BOSSU (B.), *L'impact du numérique sur les frontières du salariat*, Bulletin Joly Travail 2018, n°2, p. 134.

- MINET-LETALLE (C.), Maître de conférences HDR en droit privé, université Littoral Côte d'Opale, directrice du laboratoire de Recherche juridique, Les risques de requalification en contrat de travail, *Juris tourisme* 2019, n°219, p.27.
- LEDERLIN (E.), *Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité*, Pratique par Elsa Lederlin avocat, DS Avocats, département droit social, *La Semaine Juridique Social* n° 47, 17 Novembre 2015, 1415.
- GOMES (B.), *Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber*, *Rev. trav.* 2018. 150.
- JULIEN (M.), MAZUYER (E.), *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, *Rev. trav.* 2018. 189.
- COUTROT (T.), *Réformes du travail : la centralité des enjeux de santé*, *Dr. social* 2018. 271.
- FABRE (A.), *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ?*, *Dr. social* 2018. 547.
- FABRE (A.), ESCANDE-VARNIOL (M-C.), *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ?*, *Revue de droit du travail* 2017, p. 166.
- JEAMMAUD (A.), Ancien Professeur à l'Université Lumière Lyon 2, *Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi*, *Semaine Sociale Lamy*, N°1780, 4 septembre 2017.
- LOISEAU (G.), *Vers un droit des plateformes numériques*, Commentaire par Grégoire LOISEAU, *Communication Commerce électronique* n° 6, Juin 2016, comm. 51.
- LOISEAU (G.) *Travailleurs des plateformes numériques : le contrat de travail à l'affût*, *Communication Commerce électronique* n°1, Janvier 2019, comm. 2.
- HATZOPOULOS (V.), *La première prise de position de la Cour en matière d'économie collaborative*, *RTD eur.* 2018. 273.

- LOISEAU (G.), *La qualité de salarié refusée aux travailleurs à la tâche des plateformes numériques*, Commentaire par Grégoire LOISEAU, Communication Commerce électronique n° 9, Septembre 2017, comm. 71.
- MOULY (J.), Professeur émérite de l'université de Limoges, *Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat*, Dr. Social 2016, p. 859.
- COURSIER (P.), *Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ?*, Etude par Philippe Coursier maître de conférences à l'université Paris Descartes - membre de l'institut droit et santé (UMR – Inserm 1145), La Semaine Juridique Social n° 47, 29 Novembre 2016, 1400.
- CINGOLANI (P.), *Le « salarié autonome » et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique*, Droit social 2018. 246.
- COURCOL-BOUCHARD (C.), *Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation*, D. 2019. 169.
- VAN DEN BERGH (K.), *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie*, Rev. trav. 2018. 318.
- FABRE (A.), ESCANDE-VARNIOL (M-C.), *Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ?*, Rev. trav. 2017. 166.
- PESKINE (E.), *Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie*, RDT 2008. 371.
- SERIZAY (B.), *Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ?*, Etude par Bruno Serizay avocat associé, conseil en droit social, Capstan Avocats, La Semaine Juridique Social n° 40, 11 Octobre 2016, 1337.
- LOISEAU (G.), *Plateformes numériques ayant recours à des autoentrepreneurs : le risque de « désalarialisation »*, Communication Commerce électronique n° 5, Mai 2018, comm. 35.
- LOISEAU (G.), Professeur à l'école de droit de la Sorbonne, *Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques*, La Semaine Juridique Social n°49, 11 décembre 2018, 1398.

- DOCKES (E.), Professeur à l'université Paris Ouest Nanterre la Défense, IRERP, *Notion de contrat de travail*, Dr. soc. 2011, p. 546.
- DESBARATS (I.), *Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi*, Dr. soc. 2017. 971.
- FABRE (F.), *Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleuse" !*, RDT 2017. 167.
- PASQUIER (T.), *Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation*, Dalloz IP/IT 2017, p. 368.
- PASQUIER (T.), Maître de conférences à l'Université de Picardie Jules-Verne, *Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés »*, Revue de droit du travail 2017, p. 95.
- ROCHE (V.), avocat FIDERE Avocats, *Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas Take Eat Easy*, La semaine Juridique Edition Générale n°3, 21 janvier 2019, 46.
- RADE (C.), Professeur à la faculté de droit de Bordeaux, *Changer pour que l'essentiel demeure*, Dr. Social 2019, p. 185.
- LYON-CEAN (G.), *Permanence et renouvellement du Droit du Travail dans une économie globalisée*, Dr. Ouvrier Février 2004, p. 49.
- MARCHAND (O.), DARES, *Salariat et non salariat dans une perspective historique*, Economie et Statistique N°319-320, 1998 – 9/10.
- LYON-CEAN (G.), *Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail*, Dr. Ouvrier février 2004, p.52.
- AUBREE (Y.), *Contrat de travail : existence – formation*, janvier 2014, Répertoire de droit du travail.
- RADE (C.), *Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination*, Dr. Social 2002, p.26.

- BOUCHET (H.), *A l'épreuve des nouvelles technologies : le travail et le salarié*, Dr. Social 2002, p.78.
- BOREL (S.), DEMAILLY (D.), MASSE (D.), *Les fondements théoriques de l'économie collaborative*, 2015-2016, Association économie financière.
- FELLANDER (A.), INGRAM (C.), TEIGLAND (R.), *Sharing Economy : Embracing Chang with Caution*, 2015.
- MINET-LETALLE (C.), *Les risques de requalification en contrat de travail*, Juris tourisme 2019, n°219, p.27.
- LOISEAU (G.), *Uber, employeur malgré lui*, Communication Commerce électronique n° 3, Mars 2019, comm. 17.
- ESCANDE-VERNIOLE (M.-C.), *L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé*, Revue de droit du travail 2017, p. 166.
- LECLERC (O.), PASQUIER (T.), *La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé*, Revue de droit du travail 2010. 83.
- FABRE (A.), *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés : Première réponses fileuses des juges français*, Dr. Social 2018. P.547.
- LOISEAU (G.), *Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques*, La Semaine Juridique Social n°49, 11 Décembre 2018, 1398.
- VALDES DAL-RE (F.), LECLERC (O.), *Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome espagnol*, Revue de droit du travail 2008. 286.
- SUPIOT (A.), *Les nouveaux visages de la subordination*, Dr. Social 2000. 131.

- DAVOINE (J-B.), L'activité de chauffeur Uber requalifié en contrat de travail, *Contrat de travail, Social*, 21 janvier 2019.
- FABRE (A.), Professeur à l'Université d'Artois, « *Travailleurs ubérisés* » : vers de nouveaux droits ?, *Recueil Dalloz* 2018, p. 1544.
- SENECHAL (J.), Maître de conférences HDR en droit privé – Université de Lille. Directrice du pôle « Droit des contrats, de la consommation et du commerce électronique » du réseau « Trans Europe Experts », *Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle », à « l'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers*, *Dalloz IP/IT* 2019, p. 186.
- LOISEAU (G.), *Requalification du contrat d'un conducteur de VTC*, *Communication Commerce électronique n°3*, Mars 2017, comm. 23.
- BARTHELEMY (J.), Avocat conseil en droit social, *Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle*, *Les Cahiers du DRH*, n°144, 1^{er} juin 2008.
- BARTHELEMY (J.), *Vers un droit de l'activité professionnelle*, *Dr. Social* 2017. P. 188.
- **Encyclopédie**
 - AUBERT-MPNPEYSSSEN (T.), EMARAS (M.), *Travail illégal - Le faux travail indépendant*, *Répertoire Droit pénal et de procédure pénale*, Octobre 2010 – actualisation 2019, Dalloz.
 - CASTAGNE (S.), *Fasc. 62 : Entreprise – Micro-entrepreneur (auto-entrepreneur) – statut juridique*, 12 juillet 2018, *Jurisclasseur notarial Formulaire – V° Entreprise*.
 - JEANSEN (E.), *Fasc. 17-1 : SALARIAT.- Définition*, *JurisClasseur Travail Traité*, 1^{er} février 2016.
 - GRIGNON (P.), *Voyageurs, représentants, placiers*, *Répertoire de droit du travail*, octobre 2017.

- S. MAILLARD-PINON, *Travail domestique*, Répertoire de droit du travail, Octobre 2017.
 - L. DAUXERRE, *Synthèse – Conclusion du contrat de travail*, JurisClasseur Travail traité, 2019.
 - H. KENFACK, *Gérance de fonds de commerce*, Répertoire de droit commercial, Mai 2008.
- **Rapports**
- MONTEL (O.), (DARES), *L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, numéro 213, Août 2017, Document d'enquête DARES.
 - AMAR (N.) et VIOSSAT (L.-C), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport de l'Igas n° 2015-121R.
 - Conseil d'état, *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, Etude annuelle 2017.
 - BARTHELEMY (J.), CETTE (G.), *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, Janvier 2010, Les Rapports du Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.
 - Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Rapport Avril 2019.
 - METTLING (B.), *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport septembre 2015.
 - OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA PAUVRETÉ ET DE L'EXCLUSION SOCIALE, *Les budgets de référence : une méthode d'évaluation des besoins pour une participation effective à la vie sociale*, RAPPORT 2014-2015.
 - COQUEREL (E.), Assemblée nationale, XV^e législature, Session ordinaire de 2018-2019, Compte rendu intégral, Première séance du vendredi 07 juin 2019.

- ANTONMATTEI (P.-H), SCIBERRAS (J.-C), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Novembre 2008.
 - PERULLI (A.), *Travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, Rapport pour la commission européenne, 2003.
 - GOMES (B.), *Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, Etude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais*, rapport pour l'OIT, 2017, p. 41.
 - Rapport du Sénat au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, Session ordinaire de 2015-2016, n°661, Tome 1 : Rapport, p. 317.
 - TACHE (A.), Avant l'article 40 (suite), Assemblée nationale XV^e législature Session ordinaire de 2017-2018, Compte rendu intégral, Troisième séance du vendredi 15 juin 2018.
- **Ressources numériques**
- CNLE, Communiqué de FO, « *Travailleurs des plateformes : bienvenue aux nouveaux salariés !* », vendredi 30 novembre 2018.
 - Portail veille ANACT, « *Quelles conditions de travail pour les travailleurs des plateformes numériques ?* », 5 sept. 2018.
 - CGT, « *JUSTICE Les travailleurs des plateformes reconnus en tant que salariés !* », Publié le 28 nov 2018.
 - CFDT, « *Travailleurs des plateformes : beaucoup de bruit pour rien ?* », Publié le 05/12/2018, Par Service juridique-CFDT.
 - Communiqué de FO, « *Contrat de travail et plateforme numérique : un arrêt décisif de la Cour de cassation* », 29 nov. 2018, Union des cadres ingénieurs.

- Communiqué de FO, « *Uber rattrapée par le droit du travail* », 28 janvier 2019, Béatrice CLICQ.
- CFTC, « *Les travailleurs des plateformes ont droit à une protection sociale* », 12 juillet 2018.

TABLE DES MATIÈRES

TABLES DES ABREVIATIONS.....	3
SOMMAIRE	5
INTRODUCTION.....	6
TITRE 1. LA RECONNAISSANCE D'UNE RELATION SALARIALE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEORME.....	20
CHAPITRE 1. UNE REQUALIFICATION DE RELATION LIANT LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME EN CONTRAT DE TRAVAIL	21
SECTION 1. LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES SUBORDONNE JURIDIQUEMENT.....	21
§1. UN LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME.....	21
§2. UN LIEN DE SUBORDINATION RAREMENT CONSTATE.....	29
SECTION 2. LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES NOUVEL FIGURE DE SUBORDINATION	33
§1. UN LIEN DE SUBORDINATION ECONOMIQUE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME.....	33
§2. UN LIEN DE SUBORDINATION ORGANISATIONELLE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME	36
CHAPITRE 2. UNE QUALIFICATION DE LA RELATION LIANT LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME EN RELATION SALARIE	40
SECTION 1. LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES PRESUME TRAVAILLEUR SALARIE	40
§1. UNE RECONNAISSANCE FORCEE DU CONTRAT DE TRAVAIL	41
§2. UNE APPLICATION PERMANENTE DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL	44
SECTION 2. LE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES ASSIMILE A UN TRAVAILLEUR SALARIE	45
§1. UNE CONSERVATION DU CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE	45

§2. UNE APPLICATION RESTRICTIVE DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL.	48
.....	48
TITRE 2. ULA RECONNAISSANCE D'UNE RELATION SPECIFIQUE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME	52
CHAPITRE 1. UN "TIERS STATUT" AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORME.....	53
SECTION 1. UN STATUT INTERMEDIAIRE : LA PARA-SUBORDINATION	53
§1.UN STATUT APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES.....	54
§2. UN STATUT SOURCE D'INSECURITE JURIDIQUE	59
SECTION 2. UN STATUT UNIQUE : LE DROIT DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE	
.....	61
§1. UN DECLOISENEMENT DES STATUTS SALARIES ET INDEPENDANTS.....	61
§2. UN CLOISENEMENT DES DROITS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS	63
CHAPITRE 2. UN STATUT JURIDIQUE EMBRYONNAIRE INSUFFLE PAR LE LEGISLATEUR.....	67
SECTION 1. ULA LOI DU 8 AOUT 2016 CREATRICE D'UN "EMBRYON DE STATUT SOCIAL"	67
§1.UN STATUT APPLICABLE A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEUR DES PLATEFORMES	67
§2. UNE EXTENSION LIMITE DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL	71
SECTION 2. ULE PROJET DE LOI D'ORIENTATION DES MOBILITES CREATEUR DE NOUVEAUX DROITS	74
§1. UNE PROTECTION RENFORCEE POUR LE TRAVAILLEUR ET LA PLATEFORME	
.....	74
§2. UNE PROTECTION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS ENCORE PERFECTIBLE	78
CONCLUSION	82
BIBLIOGRAPHIE	85