UNIVERSITE DE LILLE - FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES POLITIQUES ET SOCIALES

Mémoire réalisé dans le cadre du Master 2 Droit Privé Approfondi - Spécialité Droit Social

Année universitaire 2019-2020

Quel suivi en santé au travail des travailleurs non salariés?

Eva JOLY

Sous la direction de Madame Mathilde CARON

Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteur et n'engagent ni les responsables de la formation, ni l'Université de Lille.

Sommaire

INTRODUCTION **1**

Titre I - L'absence de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants **5**

Chapitre I - Un dispositif de santé au travail érigé au bénéfice des salariés **5**

Section I - Les origines des différences de protection 5

Section II - Les enjeux de la qualification de la relation de travail 14

Chapitre II - La solitude des travailleurs indépendants sur les questions de santé et sécurité **24**

Section I - L'insuffisance du régime de protection sociale des travailleurs indépendants 24

Section II - Une catégorie professionnelle également soumise à des risques professionnels 34

Titre II - Vers une égalisation des protections de tous les travailleurs **42**

Chapitre I - La remise en cause de l'opposition travail salarié - travail indépendant **42**

Section I - L'émergence de nouvelles formes de travail indépendant 42

Section II - L'ubérisation comme indice de l'affaiblissement du salariat 50

Chapitre II - La nécessité de créer des dispositifs nouveaux **57**

Section I - Les tentatives de réglementation 57

Section II - Vers une « autre voie » 66

CONCLUSION **72**

BIBLIOGRAPHIE **73**

TABLE DES MATIÈRES **80**

ANNEXE **82**

INTRODUCTION

Pendant très longtemps, en France, les questions relatives à la santé au travail n'intéressaient que très peu les pouvoirs publics. Les atteintes à la santé des travailleurs en raison de leur travail n'étaient pas considérées comme « un problème de santé publique »[1].

Ce n'est que très récemment que la santé au travail est devenue l'une des préoccupations les plus importantes des politiques de santé. Le retentissement médiatique de nombreuses affaires, telles que celles des travailleurs victimes de l'amiante[2], des multiples suicides dus au stress au travail dans certaines entreprises[3], ou encore des faits de harcèlement moral et sexuel[4], ont également participé à l'éveil du public sur ces questions.

Mais qu'est-ce que la santé au travail? Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. »[5].

En 1995, le Comité mixte OIT/OMS déclarait que « la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts : (i) préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail; (ii) amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé, et (iii) élaboration

---

[1] DOUGUET F., MUNOZ J., *Santé au travail et travail de santé*, Presses de l'EHESP, 2008, p.5.

[2] BENKIMOUN P., « L'indemnisation des victimes de l'amiante devant la Cour de cassation », lemonde.fr, 18 janvier 2002, consulté le 01/05/20.

[3] X, « Suicides à France Télécom : l'article à lire pour tout comprendre de cette affaire emblématique de la souffrance au travail », francetvinfo.fr, 6 mai 2019, consulté le 01/05/2020.

[4] GILBERTON A., « Harcèlement sexuel au travail : « Au-delà de la sanction, la prévention est aujourd'hui indispensable » », lemonde.fr, 17 novembre 2019, consulté le 01/05/2020.

[5] OIT, Convention 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 3.

d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité. ».

Ces définitions visent le travailleur au sens large. La santé au travail semble donc concerner l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient salariés ou non. Pourtant, dans certains pays, les approches de la santé au travail diffèrent selon le statut des travailleurs.

C'est le cas en France, où le système de santé au travail a été bâti principalement au bénéfice du travail salarié, c'est-à-dire du travail sous la subordination d'un employeur. L'évaluation des risques professionnels, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, le suivi en santé au travail, les cotisations relatives aux risques liés au travail… sont tant de prérogatives dont les travailleurs non salariés sont exclus.

Les travailleurs non salariés, également appelés travailleurs indépendants, sont des personnes qui, comme leur nom l'indique, exercent leur activité de manière indépendante. Le nombre de travailleurs non salariés a connu une légère hausse au cours de ces dix dernières années. On en compte aujourd'hui environ 3,1 millions[6]. Il s'agit d'un groupe très hétérogène, qui comprend des artisans, des commerçants, des professionnels libéraux, des auto-entrepreneurs, …

L'exclusion des travailleurs non salariés des politiques de santé au travail a longtemps été justifiée par des considérations politiques. Soucieux de garder leur autonomie, les travailleurs indépendants eux-mêmes refusaient de se voir appliquer les mêmes règlementations que les salariés.

Aujourd'hui pourtant, l'absence de suivi en santé au travail au bénéfice des travailleurs non salariés est vivement critiquée et fait l'objet d'interrogations. Véritable « angle mort » du droit de la santé au travail, la question du suivi en santé

[6] insee.fr, consulté le 01/05/2020.

au travail des indépendants est régulièrement soulevée[7]. Le droit du travail français, qui ne régit que les travailleurs liés à un employeur par un contrat de travail, devrait pourtant s'appliquer à l'ensemble des rapports de travail[8].

Ne faudrait-il pas recourir à un droit du travail applicable à l'ensemble des travailleurs pour assurer la santé au travail des travailleurs non salariés, aujourd'hui non couverts?

La question est pertinente et est de plus en plus soulevée par les commentateurs. Le législateur actuel a commencé à se pencher sur la question. Mais les solutions qu'il a apporté pour l'instant ne sont pas totalement satisfaisantes.

Les travailleurs indépendants ne bénéficient d'aucun suivi en santé au travail (Titre I). Ils sont très peu couverts par leur régime de protection sociale, et gèrent seuls les risques auxquels ils sont exposés du fait de leur travail (maladie, accident, vieillissement des connaissances…)[9].

L'opposition binaire, qui existe depuis toujours entre le travail salarié et le travail indépendant, ne semble plus tout-à-fait pertinente aujourd'hui. Les études récentes sur les conditions de travail des travailleurs indépendants, ainsi que les évolutions des technologies et le développement du travail sur les plateformes numériques, tendent à le démontrer[10].

---

[7] DUPUIS B., FOREST H., LANOUZIÈRE H., LECOCQ C., *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport sur la santé au travail établi à la demande du Premier Ministre, 2018, 174p. ; ARTANO S., GRUNY P., *Pour un service universel de santé au travail*, Rapport d'informations sénatorial n°10, 2019, 121p.

[8] L.CASAUX-LABRUNÉE, « La solitude du travailleur indépendant face aux risques professionnels », *Semaine Sociale Lamy*, nº 1655, 2014, pp. 100-106.

[9] D'AMOURS M., KIROUAC L., *Les travailleurs indépendants face au risque : vulnérables, inégaux et responsabilisés,* Rapport de recherche, 93p.

[10] Antonmattei P.-H., Sciberras J.-Ch., « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », Dr. soc., nº 2, février 2009, p. 221-234 ; J. Barthélémy, « Parasubordination », Les cahiers du DRH, nº 143, mai 2008 ; C. Giraudet, « La protection du travailleur économiquement dépendant », Semaine sociale Lamy, nº 1494 ; P. Lokiec, « Le travailleur et l'actif », Dr. soc., nº 11, nov. 2009, p. 1017-1024.

Afin de garantir une protection de la santé au travail des travailleurs indépendants, une transformation profonde du droit social doit être menée. Il ne faut plus penser le droit du travail comme le droit protégeant les seuls salariés, mais bien comme le droit protégeant tous les travailleurs, et ce, de la même façon (Titre II).

Titre I - L’absence de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants

Le dispositif français de santé au travail n’est érigé qu’au seul bénéfice des salariés (Chapitre I). Les travailleurs indépendants font face à une grande solitude en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité au travail (Chapitre II).

Chapitre I - Un dispositif de santé au travail érigé au bénéfice des salariés

Les différences de protection qui existent entre les travailleurs indépendants et les salariés s’expliquent par plusieurs raisons (Section I). La qualification de la relation de travail représente un enjeu majeur (Section II) : ce n’est que si l’existence d’un contrat de travail est caractérisée, que le travailleur pourra bénéficier de dispositions très protectrices.

Section I - Les origines des différences de protection

A l’origine, la situation de salariat était perçue comme des plus précaires (§I). Les travailleurs indépendants, soucieux de garder leur autonomie, ont toujours souhaité se libérer des chaînes du salariat (§II).

§ I - La précarité de la situation de salariat

Avant le XIXème siècle, le salariat tel qu'on le connaît aujourd'hui n'existait pas. Pourtant, il existait bien des formes de travail s'apparentant à du salariat[11]. Dans son ouvrage « Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat », Robert Castel recensait ainsi onze formes de travail se rapprochant du salariat actuel.

La première forme était celle des compagnons de métiers. Il s'agissait d'associations ouvrières entre les membres d'une même profession. Elles comportaient de nombreuses succursales et ramifications dans de nombreuses villes de France. Ce corps constituait « le noyau le plus stable » de la population active[12].

Il existait également des ouvriers travaillant pour le compte de marchands, ou encore les chambrelans[13], les domestiques, les emplois urbains de commis, les ouvriers agricoles, les paysans ouvriers, les ouvriers de manufactures ou de filatures…

Ces différentes formes de salariat occupaient une place très importante dans le monde du travail, malgré leur caractère hétérogène[14]. En réalité, le travail « salarié » de l'époque ne constituait rarement la seule occupation, ou l'occupation principale des personnes actives. Il ne s'agissait généralement que d'un moyen de compléter ses ressources.

Aux côtés de ces situations de « salariat », il existait également des situations que l'on peut qualifier, à l'inverse, de « non-salariat ». Il s'agissait, notamment, des patrons, des petits commerçants et des artisans.

---

[11] MARCHAND O., « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Economie et statistique*, n°319-320, 1998, p. 4.

[12] MARCHAND O., *op. cit.*, p. 5.

[13] Il s'agit d'ouvrier ou d'artisans qui travaillent en chambre : cnrtl.fr

[14] MARCHAND O., *op. cit.*, p. 5.

Au XIXème siècle, les rapports de travail étaient régis par le Code civil, au travers du contrat de louage. Ce contrat permettait la fourniture de travail contre rémunération. A l'époque, une intervention de l'État dans les relations de travail n'était pas envisageable. Ce phénomène a participé à rendre les conditions de travail particulièrement difficiles.

Le développement économique au cours de la seconde moitié du XIXème siècle a bouleversé la structure sociale[15]. Si le XIXème siècle était dominé par une majorité d'agriculteurs exploitants, d'artisans et de petits commerçants, le taux de salariat, relativement faible jusqu'aux années 1830, a augmenté jusqu'à atteindre les deux tiers de la population active en 1930.

Quoiqu'il en soit, l'état de salarié était particulièrement précaire et fragile. Les ouvriers de l'époque étaient dans une situation de pauvreté importante. La libération du travail lors de la Révolution française a multiplié le nombre de travailleurs pauvres. Le libéralisme et la progression de la bourgeoisie ont entraîné le développement de la misère et de la précarité.

La force de travail était très mal rémunérée, et l'emploi était incertain. Les ouvriers de l'époque faisaient face à de nombreuses interruptions de travail. Ils étaient « très dominés et socialement méprisés »[16]. Robert Castel parlait même de « racisme antiouvriers »[17].

Le développement de la grande industrie et de la machinerie a également entraîné une forte dégradation des conditions de travail des ouvriers. Les travaux du docteur Villermé, à la demande de l'Académie des sciences morales et politiques[18],

---

[15] *Ibid.*

[16] *Ibid.*

[17] CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1996, p. 156.

[18] VILLERMÉ L.-R., *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Tome I, Paris, 1840.

ont permis de mettre en exergue les conditions précaires des ouvriers du XIXème siècle.

Son rapport dénonçait les conditions de travail particulièrement difficiles des ouvriers, et préconisait une intervention de l'État. Le Docteur Villermé a permis aux législateurs de l'époque une prise de conscience sur la condition ouvrière.

Dans son *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*[19], le docteur Villermé fait état de conditions de travail épouvantables : température élevée dans les locaux de travail, poussières irritantes, pièces sombres et humides, absence d'aération, …

Il y dénonce également le travail des enfants et des femmes, ainsi que la mortalité infantile importante au sein de la classe ouvrière. Il écrit notamment « Tandis que la moitié des enfants nés dans la classe des fabricants, négociants et directeurs d'usines, atteindrait sa vingt-neuvième année, la moitié des enfants de tisserands et de simples travailleurs des filatures aurait cessé d'exister, on ose à peine le croire, avant l'âge de deux ans accomplis. Il faut attribuer une aussi épouvantable destruction à la misère des parents, surtout des mères qui ne peuvent donner chaque jour le sein à leurs nourrissons que pendant le trop petit nombre d'heures qu'elles passent chez elles ».

Le docteur Villermé dénonce également la durée de travail excessive à laquelle étaient contraints les ouvriers des grandes usines de filature : « A Mulhouse, à Dornach, etc., les filatures et les tissages mécaniques s'ouvrent généralement le matin à cinq heures, et se ferment le soir à huit, quelquefois à neuf. En hiver, l'entrée en est fréquemment retardée jusqu'au jour, mais les ouvriers n'y gagnent pas pour cela une minute. Ainsi, leur journée est au moins de quinze heures. ».

Ces différents travaux ont permis l'élaboration d'un arsenal législatif au bénéfice de la classe ouvrière. Dès 1841, commencent à naître un droit de l'hygiène

[19] *Ibid.*

et de la sécurité, de la protection sociale, ainsi qu'une règlementation du travail. Un réel système de protection au bénéfice des salariés commence à apparaître.

Malgré une volonté d'étendre une partie de cette protection aux situations de non-salariat, les petits patrons vont délibérément s'opposer à ce que ce système leur soit appliqué.

§ II - La volonté délibérée des travailleurs indépendants de se libérer des chaînes du salariat

La prise en compte de la condition ouvrière, suite aux différents travaux du Docteur Villermé[20], a permis dès le XIXème siècle l'adoption d'une multitude de lois en faveur du travail « salarié ».

La première loi en la matière fût la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers[21]. Cette loi a interdit le travail des enfants de moins de huit ans et a posé le principe d'inspection.

Cette période a aussi vu l'adoption de la loi du 12 juin 1893 relative à l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels[22], ou encore de la loi du 9 avril 1898 sur l'indemnisation des accidents du travail dont les ouvriers sont victimes[23].

Ces lois ont toutes en commun de protéger le travail dit « salarié ». Elles ne visent les employeurs qu'au travers des interdictions et obligations que ces dernières érigent en matière de conditions de travail des ouvriers. Comment expliquer l'absence de prise en compte des conditions de travail des travailleurs indépendants de l'époque?

En 1945, la sécurité sociale est créée. À l'origine, l'ordonnance du 4 octobre 1945 relative à la mise en place de la sécurité sociale[24] avait pour ambition de créer un système de protection sociale identique pour tous les français. Mais « il n'a pas

---

[20] Voir notamment VILLERMÉ L.-R., *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Tome I, Jules Renouard et Cie, Paris, 1840, .

[21] Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers, Recueil Duvergier, p. 33.

[22] Loi du 12 juin 1893 relative à l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, *J.O.* 13 juin 1893, p. 2910.

[23] Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, *J.O.* du 10 avril 1898, p. 2209.

[24] Ordonnance n° 45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale, *J.O.* du 6 octobre 1945, p. 6280.

été possible d'étendre la couverture de certains risques aux travailleurs indépendants en raison [notamment] de la faiblesse de leur capacité contributive »[25].

Le législateur[26] de l'époque avait pourtant tenté de généraliser la sécurité sociale à tous les travailleurs, en prévoyant l'assujettissement obligatoire de tous les français au même régime[27]. Mais les travailleurs non-salariés n'ont cessé de repousser le système que l'on tentait de leur imposer[28].

L'opposition à un système unique de protection sociale était constituée des agriculteurs exploitants, des artisans, des commerçants et des membres des professions libérales. Chacun exigeait d'être exonéré de l'obligation d'assurance ou de bénéficier au moins d'aménagements[29].

Ce mouvement d'opposition n'était pas nouveau, dans la mesure où dès le début du XXème siècle, les commerçants et artisans refusaient que leurs salariés jouissent des mêmes avantages que les salariés de l'industrie[30].

Les raisons d'un tel refus sont multiples. D'abord, les travailleurs indépendants craignaient que leur assujettissement à la sécurité sociale ne fasse croître rapidement leurs charges, et ne fasse peser une trop lourde charge financière sur leur entreprise[31]. Ils considéraient le montant des cotisations sociales bien trop élevé.

Une autre explication, plus profonde, peut également expliquer ce rejet de la part des travailleurs indépendants. Les employeurs de l'époque étaient très attachés

---

[25] NETTER F., *La sécurité sociale et ses principes*, Sirey, 1959, p.31.

[26] Loi n°46-146 du 22 mai 1946.

[27] KESLER F., *Droit de la protection sociale*, Dalloz, 2017, p. 109.

[28] GRESLE F., « Indépendance professionnelle et protection sociale. Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat », *Revue française de sociologie*, 1977, n°18-4, p. 579.

[29] *Ibid.*

[30] MATZFELDH H., *Du paupérisme à la sécurité sociale*, Paris, Armand Colin, 1971, p. 123.

[31] GRESLE F., *op. cit.*

à leur liberté, ce qui les amenait « à considérer l'obligation d'assurance comme un devoir maléfique »[32]. En effet, les travailleurs indépendants se sont justement formés pour se « défaire des chaînes du salariat »[33]. Leur objectif est de vivre en pleine autonomie et ils mettent un point d'honneur à ne plus dépendre de personne.

À l'époque, pour ces travailleurs, la sécurité sociale ne fait aucun sens. Mise en place au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale, époque marquée par une situation financière difficile des assurances sociales[34], la sécurité sociale avait notamment pour ambition de garantir « un plan complet de sécurité sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils seront incapables de se les procurer par le travail »[35].

Pour les travailleurs indépendants, un tel système était destiné en réalité aux travailleurs les plus pauvres, c'est-à-dire aux salariés[36].

Le législateur a ainsi pris acte du refus des indépendants, et a mis en place à leur profit, des règles dérogatoires, au travers de la loi du 17 janvier 1948[37]. Cette loi a entraîné un mouvement de multiplication de création de régimes différents[38]. Les risques qu'ils couvrent et les prestations qu'ils offrent diffèrent du régime général originellement envisagé.

En l'occurrence, le régime de protection sociale des indépendants (dont la gestion a été transférée aux caisses du régimes général des salariés depuis le 1er janvier 2020), a prévu des règles dérogatoires en matière de maladie, maternité,

---

[32] GRESLE F., *op. cit.*

[33] *Ibid.*

[34] KESLER F., *op. cit.*, p. 82.

[35] CNR, *Les jours heureux*, printemps 1944.

[36] GRESLE F., *op. cit.*

[37] Loi n°48-101 du 17 janvier 1948, Institution d'une allocation vieillesse pour les personnes non salariées, *J.O.* 18 janvier 1948, p. 561.

[38] KESLER F., *op. cit.,* p. 110.

invalidité, décès, et retraite. En revanche, aucune cotisation ne permet de couvrir le risque accident du travail et maladie professionnelle.

En réalité, en 1945, nul ne s'en souciait[39]. Les employeurs de l'époque considéraient que cela ne les concernait pas. Pour eux, la nature de leur métier les empêchait d'arrêter de travailler pour une telle raison[40]. Aucune obligation d'assurance ne leur était imposée en la matière.

Par ailleurs, au-delà de la protection sociale et des autres lois en faveur de la protection des salariés, la loi du 11 octobre 1946 a institué les fondements de la médecine du travail[41]. L'article 1er de cette loi définit la finalité souhaitée de cette institution par les législateurs de l'époque : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »[42].

Si c'est sur cette idée que s'est construit tout le système, il ne faut pas se méprendre du terme « travailleurs », car il ne concerne, dans les faits, que les salariés. Les travailleurs indépendants ont été exclus de la médecine du travail dès son instauration. La médecine du travail a toujours été conçue comme une médecine d'usine au bénéfice des salariés[43].

Cela démontre bien *in fine* le désintérêt du législateur et des travailleurs indépendants eux-mêmes pour leur santé au travail. La couverture du risque professionnel et sa prévention n'étaient conçus à l'époque (et encore aujourd'hui) que sous l'angle des salariés.

---

[39] GRESLE F., *op. cit.*, p. 581.

[40] *Ibid.*

[41] Loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail, *J.O.* 12 octobre 1946, p. 8638.

[42] MOLINIE A.-F., *La médecine du travail*, ANACT, coll. Dossiers Documentaires, Paris, 1992, p. 153.

[43] CARON M., VERKINDT P.-Y., « La réforme de la médecine du travail n'est plus (tout à fait) un serpent de mer… », *La Semaine Juridique Sociale*, n°39, 2011, p. 1421.

Section II - Les enjeux de la qualification de la relation de travail

La qualification de la relation de travail détermine l'application ou non du droit du travail (§I), ainsi que l'application de la protection sociale (§II).

§ I - L'application du droit du travail par la caractérisation d'un lien de subordination

Contrairement à ce que son nom semble indiquer, le droit du travail ne régit pas l'ensemble des relations de travail[44]. Il n'a vocation qu'à traiter la situation juridique des salariés.

Cet abus de langage s'explique par les racines historiques du mot « travail »[45]. Étymologiquement, ce terme se rattache à l'idée de souffrance. Il est issu du latin *tripalium*, qui désigne un instrument de torture[46]. Aujourd'hui, ce terme conserve toujours, dans une certaine mesure, un lien avec la « douleur » : « Synonyme d'identité, de socialisation, de réalisation de soi, [le travail] peut être simultanément un temps de soumission, de stress, d'usure physique ou morale »[47].

Le droit du travail ne s'applique qu'aux salariés et aux employeurs, qui sont les parties à un contrat de travail. La formulation des dispositions du Code du travail en est la démonstration. De nombreux articles de ce code, tels que les articles L. 1111-1, L. 1131-1, L. 1141-1, etc., énoncent que « Les dispositions du présent [livre/titre] sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés »[48].

---

[44] DOCKÈS E., AUZERO D., BAUGARD D., *Droit du travail 2020,* Dalloz, Coll. Précis, Paris, 2019, p.2.

[45] *Ibid.*

[46] ESKÉNAZI A., « L'étymologie du Travail », *Romania*, 2008, p. 297.

[47] DOCKÈS E., AUZERO D., BAUGARD D., *Op. Cit.*, p.3.

[48] Voire encore les articles L. 1151-1, L. 1211-1, L. 2311-1, L. 2521-1, L. 3111-1, L. 3331-1, … du Code du travail.

L'employeur et le salarié étant les parties au contrat de travail, cette formulation démontre que l'application du droit du travail dépend de la qualification de contrat de travail.

L'application du droit du travail permet aux travailleurs salariés de bénéficier d'un certain nombre de garantis. Par exemple, le Code du travail assure aux salariés dont les ressources sont faibles, un salaire minimum de croissance (SMIC)[49]. Il s'agit d'une rémunération en dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré. Elle s'élève, au 1er janvier 2020, à 1.539,42 euros bruts par mois[50].

De la même manière, l'application du droit du travail donne droit aux salariés à des congés payés[51], à une limitation du temps de travail ne pouvant excéder trente-cinq heures par semaine[52], ainsi qu'à toutes les autres protections du Code du travail.

Il s'agit notamment du bénéfice de la médecine du travail. Elle correspond à des services de santé au travail, dont la mission est d'éviter toute atteinte à la santé des salariés du fait de leur travail. Ces services sont composés de médecins du travail, et des membres de l'équipe pluridisciplinaire[53].

Les employeurs de droit privé ont obligation de mettre en place ces services de santé au travail[54]. Les personnels de ces services exercent diverses missions. Ils ont un rôle préventif[55]. Ils procèdent notamment au suivi individuel de l'état de santé

---

[49] C. trav., art. L. 3231-2.

[50] service-public.fr

[51] C. trav., art. L. 3141-1.

[52] C. trav., art. L. 3121-27.

[53] C. trav., art. L. 4622-8.

[54] C. trav., art. L. 4621-1 et L. 4622-1.

[55] C. trav., art. L. 4622-2.

des travailleurs[56] et peuvent proposer des mesures individuelles d'aménagement de postes[57].

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs oblige l'employeur à organiser les visites médicales obligatoires (notamment la visite d'information et de prévention d'embauche[58], les visites médicales périodiques[59], les visites faisant suite à un arrêt de travail de plus de trois mois[60], ou encore la visite de reprise après un accident du travail ou une maladie professionnelle[61]).

L'employeur est, en effet, tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité[62]. Cette obligation l'enjoint à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et d'une manière générale, de protéger la santé et la sécurité des salariés. L'employeur doit ainsi respecter la totalité de la règlementation en matière de santé au travail. Il s'agit d'une obligation très vaste, puisqu'elle concerne non seulement les dispositions contenues dans le Code du travail, mais aussi celles présentes dans d'autres codes (le Code de la santé publique par exemple), ou qui n'ont pas été codifiées.

Or, le non-respect de ces différents textes peut aboutir, si survient un accident du travail, à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.

L'employeur doit également assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi[63]. Il doit ainsi

---

[56] C. trav., art. L. 4624-1 et art. L. 4624-2.

[57] C. trav., art. L. 4624-3.

[58] C. trav., R. 4624-10 et R. 4624-24.

[59] C. trav., R. 4624-16 et R. 4624-28.

[60] C. trav., R. 4624-29.

[61] C. trav., R. 4624-31.

[62] C. trav., L. 4121-1.

[63] C. trav., L. 6321-1.

proposer régulièrement à ses salariés des actions de formation. S'il ne le fait pas, il s'expose à une condamnation en réparation du préjudice subi par les salariés[64]

A contrario, si le contrat qui unit les parties n'est pas un contrat de travail mais un autre contrat spécial (par exemple, un contrat de prestation de service ou un contrat d'entreprise), le travailleur sera considéré comme indépendant et ne bénéficiera pas des protections offertes par le Code du travail[65].

La qualification de contrat de travail est donc primordiale. Ses enjeux font, aujourd'hui, l'objet de vives tensions, tant le passage de la frontière du contrat de travail est « brutale »[66].

Certains souhaitent étendre le champ des protections offertes par le Code du travail à tous les travailleurs, tandis que d'autres veulent au contraire en réduire le champ d'application, considérant ces protections trop coûteuses et strictes[67].

Pour déterminer le champ d'application de la législation sociale, encore faut-il définir ce qu'est un contrat de travail. Il s'agit d'une « convention par laquelle une personne, le salarié, se tient à disposition pour exercer son activité professionnelle au profit et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur, qui lui verse en contrepartie une rémunération »[68].

Trois éléments sont donc nécessaires à la constitution d'un contrat de travail : un travail, une rémunération et un état de subordination. En l'occurrence, c'est le dernier élément qui pose le plus de difficultés.

---

[64] Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-40.950, publié au bulletin.

[65] DOCKÈS E., AUZERO D., BAUGARD D., *Droit du travail 2020,* Dalloz, Coll. Précis, Paris, 2019, p.263.

[66] *Ibid.*

[67] *Ibid.*

[68] GUINCHARD S., DEBARD T., *Lexique des termes juridiques 2019-2020*, Dalloz, Coll. Lexiques, 2019, p.283.

En l'absence de définition légale, c'est la jurisprudence qui a déterminé ce qu'est la subordination juridique. Dans son célèbre arrêt « Société générale » du 13 novembre 1996, la Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi énoncé que « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements »[69].

La notion de subordination juridique provient de la doctrine du XIXe siècle[70]. A l'origine, il s'agissait d'un moyen pour les employeurs de soumettre leurs ouvriers désobéissants à leur autorité[71]. Si cette vision n'était pas partagée par la majorité doctrinale de l'époque, aujourd'hui la Chambre sociale va jusqu'à reconnaître un lien de subordination « inhérent au contrat de travail »[72]. La subordination juridique est devenue une véritable caractéristique propre au contrat de travail[73].

Puisque le lien de subordination juridique est un critère du contrat de travail, il n'est donc pas possible pour les parties au contrat d'écarter l'application du droit du travail par l'édiction d'une clause, ou en choisissant une dénomination différente au contrat[74]. Le juge ne peut, en effet, ni se fonder sur les clauses du contrat, ni sur sa dénomination, pour déterminer si la relation de travail peut être qualifiée de contrat de travail ou non. Il doit analyser la pratique des parties pour déterminer si un état de subordination existe dans les faits : la qualification de contrat de travail dépend uniquement « des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs »[75].

---

[69] Cass. soc., 13 nov. 1996, n°94-13.187, publié au bulletin.

[70] COTTEREAU A., « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle), *Annales Hist. Sc. Soc.*, 2002, vol. 57, pp. 1521-1557.

[71] GLASSON E.-D., « Le Code civil et la question ouvrière », *in Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques*, 1886, t. 25, pp. 843-895.

[72] Voir notamment Cass. soc., 28 mai 2009, n°08-15.687 et Cass. soc., 11 févr. 2010, n°09-11.324.

[73] DOCKÈS E., AUZERO D., BAUGARD D., *Droit du travail 2020,* Dalloz, Coll. Précis, Paris, 2019, p.264.

[74] *Ibid.*

[75] Cass. soc., 19 déc. 2000, Labbane, n° 98-40.572, publié au bulletin.

Le droit du travail n'est pas le seul régime dont l'application dépend de la qualification de contrat de travail. L'application de la protection sociale, et plus particulièrement du régime général de la sécurité sociale, dépend elle aussi de la caractérisation d'un lien de subordination.

§ II - L'application de la protection sociale par la caractérisation d'un lien de subordination

Le régime général de la sécurité sociale, créé en 1945, a pour origines les anciennes assurances sociales dont le but était de protéger les salariés[76]. La qualité d'assuré social dépend donc de l'exercice d'une activité salariée. C'est donc bien la caractérisation d'un lien de subordination, et donc la qualification d'un contrat de travail qui permet l'application du régime général de la sécurité sociale.

L'enjeu de la qualification est là aussi multiple et important. Il entraîne l'affiliation obligatoire au régime général des salariés, mais également le paiement de cotisations sociales afférentes, ainsi que le bénéfice de prestations pour le salarié[77].

En vertu de l'article L. 311-2 du Code de sécurité sociale, « Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat. ».

Cette disposition exige donc trois conditions pour être affilié à la sécurité sociale : l'exigence d'un lien de subordination, l'exigence d'une rémunération et l'exigence d'une convention.

La définition de lien de subordination en matière de protection sociale est identique à celle en matière de droit du travail. C'est également l'arrêt « Société générale » qui l'a définie, et qui a consacré l'assujettissement au régime général par la démonstration d'un lien de subordination juridique[78].

---

[76] BORGETTO M., LAFORE R., *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, Coll. Précis., Paris, 2019, p.469.

[77] *Ibid.*

[78] Cass. soc., 13 nov. 1996, n°94-13.187, publié au bulletin.

Pour être assujetti au régime général, le travail exercé doit être rémunéré. Cette exigence est justifiée par les mécanismes de base des assurances sociales, qui impliquent des cotisations et des prestations calculées à partir d'une rémunération[79].

Enfin, il faut qu'une convention soit conclue entre le salarié et l'employeur. Là encore, la qualification donnée par les parties à leur contrat n'a pas d'importance[80]. La loi dite Madelin du 11 février 1994[81] a introduit au sein du Code de la sécurité sociale l'article L. 311-11 alinéa 1. Il s'agit du corollaire de l'article L. 8221-6 du Code du travail, posant une présomption de non salariat pour certaines catégories de travailleurs (par exemple, les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés).

Ainsi, ces mêmes personnes sont présumées ne pas être assujetties au régime général de la sécurité sociale. Il ne s'agit toutefois pas d'une présomption irréfragable. Elle peut être renversée si l'existence d'une subordination juridique permanente est démontrée.

L'assujettissement au régime général de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier de multiples prestations et couvre de nombreux risques. Le régime général se compose de l'assurance maladie, de l'assurance maternité et paternité, de l'assurance invalidité, de l'assurance décès, de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage.

L'assurance maladie permet de compenser par un revenu de remplacement, la perte du salaire subi par l'assujetti, qui ne peut plus travailler en raison de la maladie ou de l'accident[82]. Le salarié reçoit des prestations en espèce, dont le montant est

---

[79] BORGETTO M., LAFORE R., *Op. cit*., p.470.

[80] Cf. § préc. ; Cass. Ass. Plén., 8 janv. 1993, n°87-20.036, publié au bulletin.

[81] Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, *J.O.* du 13 février 1994, p. 2493.

[82] KESSLER F., *Droit de la protection sociale*, 6ème édition, Dalloz, coll. Cours, p.254.

proportionnel aux cotisations versées[83]. L'assurance maladie joue également un second rôle, puisqu'elle prend en charge, en tout ou partie, certains frais de soins[84].

L'assurance maternité couvre les risques liés à "la grossesse, l'accouchement et leurs suites et, […] la suspension du gain qui en résulte »[85]. Risque « voisin » de l'assurance maladie, elle permet également la prise en charge de certains frais de soins, ainsi que l'octroi de revenus de remplacement.

De son côté, l'assurance invalidité[86] indemnise la perte de revenus qui résulte d'une maladie ou « d'une usure prématurée de l'organisme autre que professionnelle, ou résultant d'un accident autre qu'un accident du travail[87].

L'assurance décès a pour objet de diminuer les effets financiers néfastes pour les ayants droit du décès d'un assuré social. Pour cela, elle permet le versement d'un capital dont le montant dépend des derniers salaires du défunt[88].

L'assurance vieillesse, quant à elle, assure aux personnes qui ne travaillent plus, parce qu'elles sont à la retraite, le versement régulier de pensions jusqu'à leur fin de vie. Enfin, l'assurance veuvage permet au conjoint survivant d'un assuré social de bénéficier d'une allocation temporaire de veuvage.

En outre, le régime général de sécurité social assure également les risques professionnels, et permet d'indemniser les salariés en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle[89]. Ce système est financé par les cotisations des entreprises, dont le montant varie en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'accidents ou de maladies professionnels qui survient.

---

[83] CSS, art. L. 321-1, al. 5.

[84] CSS, art. L. 160-1.

[85] CESS, art. 51.

[86] CSS, art. L. 341-1.

[87] KESSLER F., *Droit de la protection sociale*, 6ème édition, Dalloz, coll. Cours, p.291.

[88] CSS, art. L. 361-1.

[89] KESSLER F., *Op. cit.*

Les salariés victimes bénéficient d'une prise en charge intégrale de leurs frais de santé par l'assurance maladie. S'ils ne peuvent plus travailler, des revenus de remplacement leur sont versés. En cas d'incapacité permanente, ils peuvent bénéficier d'une rente, et dans l'hypothèse où le salarié victime décède, les ayants droit peuvent bénéficier d'une rente.

Récemment, l'évolution des formes de travail a entraîné le développement d'une porosité entre le travail salarié et le travail indépendant[90]. Ces développements ont amené les juridictions sociales à caractériser l'existence d'un lien de subordination, dans des situations inhabituelles. A titre d'exemple, la diversification des liens de la coopération et de la dépendance ont amené la Chambre sociale à établir qu'un contrat de travail liait des participants d'une télé-réalité à une société de production[91].

Pour faire face à ces métamorphoses, certains auteurs ont tenté d'élaborer de nouvelles notions afin d'échapper au dilemme du travail salarié et du travail indépendant[92] (cet élément sera plus amplement développé ultérieurement).

Quoiqu'il en soit, les enjeux de la qualification de la relation de travail est primordiale, tant en matière de droit du travail qu'en matière de droit de la protection sociale. Si la relation de travail n'est pas considérée comme salariale, le travailleur ne pourra pas bénéficier des dispositions du Code du travail et des prestations offertes par le régime général de la sécurité sociale.

Nous le verrons, la protection sociale des travailleurs non salariés est largement insuffisante, si bien que les travailleurs indépendants se retrouvent bien seuls face à leur santé et leur sécurité.

---

[90] SUPIOT A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p.131.

[91] Cass. soc., 3 juin 2009, n°08-40.981 à 08-40.983 / 08-41.712 à 08-41.714, publiés au bulletin.

[92] Voir notamment : BARTHÉLÉMY J., « Essai sur la parasubordination », *Semaine sociale Lamy*, n°1134, 2003, p.6 ; PESKINE E., « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue de droit du travail*, 2008, p.371 ; ANTONMATTEI P.-H., SCIBERRAS J.-C., « Le travailleur économique dépendant : quelle protection ? », *Droit social*, 2009, p.221.

Chapitre II - La solitude des travailleurs indépendants sur les questions de santé et sécurité

Le régime de protection sociale des travailleurs indépendants est particulièrement insuffisant en comparaison de celui des salariés (Section I). Pourtant, il s'agit d'une catégorie professionnelle qui est également soumise à des risques professionnels (Section II).

Section I - L'insuffisance du régime de protection sociale des travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants bénéficient d'une couverture sociale réduite (§I). Ils sont ainsi contraints d'adopter un certain nombre de stratégies lorsque survient un changement dans leur état de santé (§II).

§ I - Une couverture sociale réduite

Le refus de l'application du régime général de la sécurité sociale aux travailleurs indépendants a donné lieu, dans un premier temps, à l'institution de multiples organisations autonomes d'assurance vieillesse[93] par la loi du 17 janvier 1948[94].

En raison de l'évolution du contexte social et économique, les travailleurs indépendants ont fini par se faire à l'idée qu'il était nécessaire de mettre en place à leur profit une meilleure protection sociale, élargie à d'autres risques comme le risque maladie[95]. Ainsi, dès 1966, le législateur a étendu la sécurité sociale des travailleurs indépendants au risque maladie-maternité[96].

Le développement de la protection sociale des indépendants faisait toutefois face à deux objectifs contradictoires : aligner les prestations du régime des indépendants sur celui des salariés, tout en maintenant leurs spécificités[97].

Il a d'abord été procédé à l'alignement de l'assurance vieillesse de tous les travailleurs indépendants, exceptés les professionnels libéraux, puis à l'alignement des prestations familiales. L'alignement de l'assurance maladie a été, quant à lui, beaucoup plus lent[98].

Jusqu'en 2005, le régime d'assurance maladie et le régime d'assurance vieillesse des indépendants étaient éclatés et complexes[99]. La présence de

---

93 AMIEL J., *Les régimes de retraite et de prévoyance des artisans, industriels et commerçants*, Quest. Séc. Soc., 1975, p. 207.

94 Loi n°48-101 du 17 janvier 1948, institution d'une allocation vieillesse pour les personnes non salariées, *J.O.* du 18 janvier 1948, p. 561.

95 BORGETTO M., LAFORE R., *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, Coll. Précis., Paris, 2019, p. 998.

96 Loi n° 66-509 du 12 juillet 1966 relative à l'assurance maladie et à l'assurance maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, *J.O.* du 13 juillet 1966, p. 6017.

97 BORGETTO M., LAFORE R., *op. cit.*

98 *Ibid.*

99 BORGETTO M., LAFORE R., *op. cit.*

multiples interlocuteurs rendait le système particulièrement illisible : caisses mutuelles régionales, mutuelles, sociétés d'assurance, caisses nationales d'assurance… Pour y remédier, les pouvoirs publics ont réorganisé le régime en 2006, en instituant le « régime social des indépendants » (RSI)[100].

Ce regroupement a toutefois été vivement critiqué et s'est révélé être un échec. La loi de financement de la sécurité sociale de 2018[101] a ainsi supprimé le RSI pour le remplacer par la sécurité sociale des indépendants (SSI)[102]. Cette réforme a ouvert une période transitoire à compter du 1er janvier 2018, durant laquelle les attributions de l'ex-RSI ont été confiées au régime général. Cette période transitoire s'est achevée le 31 décembre 2019.

Concrètement, cette réforme n'est qu'une « intégration fonctionnelle ». Elle ne fait que transférer aux organismes du régime général (les CPAM, CARSAT et URSSAF) les attributions qui étaient auparavant confiées au RSI. Les montants des cotisations et des prestations sont les mêmes qu'autrefois, et demeurent toujours moins importantes que celles des salariés[103].

À ce titre, la sécurité sociale des indépendants couvre trois risques sociaux, à savoir l'assurance maladie-maternité, l'assurance invalidité-décès et l'assurance vieillesse[104].

L'assurance maladie-maternité permet aux professionnels indépendants de bénéficier de prestations en nature, c'est-à-dire du remboursement de leurs soins. Depuis le 1er janvier 2001, les travailleurs indépendants bénéficient des mêmes taux

---

[100] Ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants, *J.O.* du 9 décembre 2005, p. 19019.

[101] Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 *J.O.* du 31 décembre 2017, texte n° 1.

[102] CSS, art. L. 611-1 et s.

[103] BORGETTO M., LAFORE R., *op. cit.*

[104] CSS, art. L. 611-1 et s.

de remboursement que les salariés[105]. Ils bénéficient également d'indemnités journalières en cas d'incapacité physique temporaire suite à un accident ou une maladie[106]. En cas de maternité ou d'adoption, le bénéficiaire aura droit à des indemnités journalières ou des indemnités de remplacement, selon le cas[107].

Si en apparence, les travailleurs indépendants semblent bénéficier d'une couverture maladie équivalente à celle des salariés, en réalité, toute la difficulté réside dans la variation de leurs revenus, qui peut engendrer des évolutions dans leur protection sociale. Ainsi, une baisse de revenus peut avoir pour conséquence, une baisse du montant des prestations sociales.

L'assurance invalidité-décès permet l'attribution d'une pension d'invalidité en cas d'invalidité totale ou partielle du bénéficiaire[108]. Enfin, l'assurance vieillesse permet le versement d'une pension de retraite, lorsque l'âge de la retraite est atteint.

La sécurité sociale des indépendants ne couvre pas le risque professionnel, les travailleurs indépendants ne cotisant pas pour un tel risque. Les salariés sont ainsi mieux couverts puisqu'ils bénéficient d'une prise en charge à 100% de leurs frais de soins, ainsi que d'indemnités journalières lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle[109]. Les travailleurs indépendants ne peuvent, quant à eux, que percevoir des indemnités journalières au titre de leur assurance maladie pour compenser leur perte de revenus.

De la même manière, leur régime de protection sociale ne fait que très peu référence à la prévention des risques professionnels[110]. Le Code du travail prévoit effectivement un certain nombre de prescriptions minimales de sécurité, mais ces

---

[105] Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, *J.O.* du 24 décembre 2000, p. 20558.

[106] CSS, art. D. 613-14 et s.

[107] CSS, art. L. 623-1 et s. ; CSS, art. D. 613-4-1.

[108] CSS, art. L. 632-1.

[109] KESSLER F., *Droit de la protection sociale*, 6e édition, Dalloz, coll. Cours, 2017, pp. 326-347.

[110] CASAUX-LABRUNÉE L., « La solitude du travailleur indépendant face aux risques professionnels », *Semaine sociale Lamy*, n°1655, 2014, pp. 6-9.

dernières ne concernent que les travailleurs indépendants amenés à travailler sur des chantiers temporaires ou mobiles[111]. Cette particularité se comprend aisément, au regard de la dangerosité de ce genre de chantiers. Les travailleurs indépendants qui pourraient y intervenir sont soumis aux mêmes conditions de travail que les salariés[112].

Par ailleurs, la sécurité sociale des indépendants (Ex-RSI) a lancé en 2012 un programme de prévention des risques professionnelles touchant certains travailleurs indépendants (les boulangers, les garagistes, les coiffeurs…)[113]. Ce programme a pour but de proposer des conseils de prévention, un accompagnement spécifique en cas de difficultés de santé ainsi qu'une consultation médicale dédiée à la prévention des risques professionnels avec le médecin traitant[114].

Mais ce programme semble particulièrement dérisoire en comparaison du système de prévention des risques professionnels qui existe chez les salariés. Il ne concerne pas l'ensemble des travailleurs non salariés. Seules quelques professions peuvent bénéficier de ce programme de prévention.

Seuls en charge de leur prévention, les travailleurs non salariés sont bien souvent leur propre assureur[115]. Ils doivent parfois faire preuve d'imagination pour préserver leur santé, ou faire face aux conséquences d'une maladie ou d'un accident lié, ou non, à leur travail.

---

[111] C. trav., art. L. 4311-1, L. 4321-1 et s., L. 4411-1, L. 4451-1, L. 4522-1 et s., L. 4535-1 et L. 4532-1.

[112] CASAUX-LABRUNÉE L., *op. cit.*

[113] Ce programme anciennement intitulé « RSI prévention pro » se nomme désormais « Prévention pro indépendants.

[114] Cf. Dépliant destiné aux médecins traitants relatifs au programme de prévention des risques professionnels pour les travailleurs indépendants.

[115] Rép. du Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, *J.O.* Sénat, 11 mars 2004, p. 550.

§ II - Les stratégies adoptées par le travailleur indépendant lors de la survenance d'un changement dans son état de santé

« En tant qu'uniques bénéficiaires de leur propre activité, [les travailleurs non salariés] doivent en supporter les conséquences, et payer en quelque sorte le prix (parfois fort) de leur liberté »[116].

Tandis que les salariés sont protégés par un ensemble de lois et de règlements, ainsi que par la jurisprudence, les travailleurs indépendants semblent bien seuls face à la protection de leur santé et de leur sécurité[117]. Pour pallier les carences de leur régime de protection sociale, les travailleurs indépendants disposent de différents moyens.

En l'absence de couverture contre le risque accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP), le législateur a donné aux travailleurs indépendants la faculté de s'assurer volontairement contre ce risque[118]. En effet, même si les travailleurs indépendants ne cotisent pas au risque AT/MP, certaines professions non salariées sont particulièrement exposées à ce type de risque. Il s'agit notamment des artisans ou commerçants, bien que les professions libérales n'y échappent pas non plus.

Les travailleurs non salariés qui désirent bénéficier de l'assurance contre le risque AT/MP doivent en faire la demande auprès de la Caisse primaire de sécurité sociale de la circonscription où se situe leur résidence. Ils doivent pour cela remplir un formulaire[119], dans lequel ils doivent indiquer leur salaire annuel, servant de base pour le calcul des cotisations et des prestations.

---

[116] CASAUX-LABRUNÉE L., « La solitude du travailleur indépendant face aux risques professionnels », *Semaine sociale Lamy*, n°1655, 2014, p. 1.

[117] CASAUX-LABRUNÉE L., *op. cit.*, p. 2.

[118] CSS, art. L. 743-1 et R. 743-1.

[119] Cerfa n° S6101.

De cette manière, en cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur indépendant pourra bénéficier des prestations prévues par la législation relative aux accidents du travail (prestations en nature, rente, éventuellement prise en charge des frais funéraires…)[120].

Toutefois, contrairement aux salariés, le travailleur indépendant ne pourra pas percevoir une indemnité journalière durant son arrêt de travail[121]. Aucune prestation en espèce ne pourra lui permettre de compenser sa perte temporaire de revenus.

En outre, cette assurance volontaire a un certain coût, et peut représenter une charge financière importante pour les travailleurs non salariés, si bien que certains renoncent à s'assurer. De même, un tel système ne sert qu'à réparer la conséquence du risque AT/MP, plutôt que de la prévenir[122].

En l'absence d'un système de prévention des risques professionnels érigé au bénéfice de tous les travailleurs indépendants[123], le seul moyen pour le travailleur non salarié de protéger sa santé et sa sécurité est de faire appel à son médecin traitant.

En effet, le travailleur non salarié ne bénéficie pas de la médecine du travail et du suivi médical afférent. Faire appel à son médecin traitant régulièrement, pour lui demander conseil, permettrait de remédier en partie à cette absence.

Toutefois, si le médecin traitant est en mesure de caractériser l'existence d'une pathologie chez son patient, la médecine du travail est une véritable spécialité médicale qui implique une formation spécifique.

Les connaissances du médecin traitant peuvent avoir des limites en ce qui concerne les conseils de prévention des risques professionnels. Contrairement au médecin du travail, il ne connaît pas le poste et les conditions de travail de son

---

[120] CSS, art. R. 743-3.

[121] CSS, art. R. 433-1 et R. 433-3.

[122] CASAUX-LABRUNÉE L., *op. cit.*, p. 7.

[123] Cf. § préc.

patient dans le détail. Finalement, en terme de santé au travail, le rôle du médecin traitant semble plutôt se situer sur le dépistage des pathologies plutôt que sur la prévention.

De la même manière, aucune solution ne s'offre au travailleur indépendant en cas d'impossibilité pour ce dernier d'exercer son activité professionnelle en raison d'une dégradation de ses compétences physiques ou mentales (due ou non à un AT/MP). Pourtant, quand un salarié éprouve des difficultés à se maintenir dans l'emploi, le médecin du travail et l'employeur sont tenus de tout mettre en oeuvre pour aménager ou adapter son poste de travail. Il est également possible de lui proposer des formations professionnelles pour qu'il puisse occuper un autre emploi dans l'entreprise, ou une entreprise extérieure[124].

Qu'en est-il pour le travailleur non salarié? Il existe peu de structures lui permettant de l'aider à procéder à une adaptation ou un aménagement de son poste de travail, ni aucune aide financière. En cas de séquelles faisant suite à un accident ou une maladie professionnelle ou non, le travailleur indépendant peut, dans un premier temps tenter de demander l'octroi d'une pension d'invalidité.

En effet, la sécurité sociale des indépendants prévoit le versement de prestations en cas d'invalidité de l'artisan ou du commerçant[125]. Deux situations doivent être distinguées : l'invalidité partielle et l'invalidité totale.

Depuis le 1er janvier 2015, la SSI permet l'attribution d'une pension pour incapacité partielle à la profession, jusqu'à l'âge de la retraite ou jusqu'à la date d'effet de la pension liquidée de manière anticipée. Avant 2015, seuls les artisans avaient droit à une telle pension.

Pour bénéficier de la pension pour incapacité partielle, l'artisan ou le commerçant doit présenter une perte de sa capacité de travail ou de gain supérieure aux deux tiers de celle normalement requise pour exercer la même activité

---

[124] C. Trav., art. L. 1233-4, L. 6321-1, et R. 4623-1.

[125] CSS, art. L. 632-1.

artisanale, industrielle ou commerciale[126]. Le montant de la pension sera égale à 30 pourcents du revenu annuel moyen du travailleur.

En cas d'invalidité totale, une pension d'invalidité dont le montant est égal à 50 pourcents du revenu professionnel annuel moyen est versée à l'assuré dont l'état de santé a complètement réduit ses capacités de travail[127].

Concernant les professions libérales, la majorité des régimes propres à ces professions ont également mis en place un régime d'assurance invalidité-décès et permettent l'octroi de pension d'invalidité comparables[128].

Toutefois, les conditions pour bénéficier d'une pension d'invalidité sont particulièrement difficiles à réunir. Le travailleur indépendant qui ne remplit pas les conditions, a tout intérêt à demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour pouvoir bénéficier d'un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle.

La qualité de travailleur handicapé peut être accordée à un travailleur indépendant. Selon le Code du travail, est considéré travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »[129].

Les institutions et organismes qui concourent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées disposent d'un fonds de développement dont les ressources sont notamment destinées à la formation professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi de la personne handicapée[130].

---

[126] X, « Travailleurs non salariés (Loi Madelin) », *Dictionnaire Permanent Social*, p. 13.

[127] www.secu-independants.fr/retraite/assurance-invalidite.html, consulté le 06/04/20.

[128] X, *op. cit.*, p. 14.

[129] C. Trav., art. L. 5213-1.

[130] C. Trav., art. L. 5214-3.

La RQTH permettra au travailleur indépendant de bénéficier de formations professionnelles et autres mesures en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. Elle permet également de faire intervenir un service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) pour envisager un aménagement du poste de travail et l'octroi d'une aide financière[131].

Finalement, les travailleurs indépendants doivent, pour protéger leur santé et leur sécurité, adopter un certain nombre de stratégies. Voués à eux-mêmes, ils sont pourtant exposés à des risques professionnels au même titre que les salariés.

[131] Agefiph.fr, consulté le 30/03/20.

Section II - Une catégorie professionnelle également soumise à des risques professionnels

Les chercheurs et pouvoirs publics ne se sont intéressés aux conditions de travail des travailleurs non salariés que très tardivement (§I). Les quelques études effectuées sur ces questions ont montré qu'ils étaient affectés par de nombreux risques professionnels, au même titre que les salariés (§II).

§I - Une prise de conscience tardive de la santé au travail des travailleurs non salariés

La santé au travail des travailleurs non salariés est un sujet qui, jusqu'à très récemment, était assez peu étudié en recherche. À ce titre, la France ne dispose que de peu de statistiques relatives à la santé des travailleurs non salariés. Cette absence n'est pas propre à la France, puisqu'elle existe dans la quasi-totalité des pays du monde. Les commerçants, artisans et professions libérales semblent ainsi presque étrangers au domaine de la santé au travail[132].

On le sait, en France la médecine du travail ne s'applique qu'aux salariés. Cette concentration exclusive sur les salariés a pour effet d'écarter les travailleurs non salariés des données chiffrées sur les questions de santé au travail. Les statistiques sont beaucoup moins nombreuses et surtout moins précises[133].

Si aujourd'hui les questions de santé au travail des travailleurs indépendants ne sont pas ignorées, elles demeurent très peu traitées. Cette légère évolution est due à la métamorphose récente de l'emploi[134].

---

[132] TORRÈS O., *Quelques pistes provisoires de réflexion sur la santé des commerçants et artisans en France*, Communication présenté au CIFEPME, Bordeaux, 27-29 octobre 2010, p. 2.

[133] TORRÈS O., *Op. cit.,* p. 3.

[134] Cf., Titre II, Chap. I, Section I, §I de la présente étude.

En effet, en France, le travail salarié a dominé la société jusqu'aux années 1970. À partir du milieu des années 1970, l'emploi a ensuite connu une transformation en profondeur, qui a fait naître de nouvelles formes de travail, entre le travail salarié et le travail indépendant[135]. Du milieu des années 1970 jusqu'au début des années 2000, le travail non salarié a considérablement diminué, passant de 20,8% à 8,8% de la population active[136].

Néanmoins, depuis une dizaine d'années, le travail indépendant a connu une légère hausse. Il s'est de nouveau développé et a même pris de l'ampleur depuis 2009, avec l'adoption de la loi du 4 août 2008[137], instaurant le statut de l'auto-entrepreneur (devenu micro-entrepreneur depuis 2016). En effet, en 2014, le travail non salarié représentait 10,6% de la population active[138], et les micro-entrepreneurs représentent, à l'heure actuelle, 31% des travailleurs non salariés[139].

Ces évolutions ont permis aux auteurs et aux politiques de s'intéresser un peu plus aux conditions de travail des travailleurs non salariés, mais la prise de conscience a été particulièrement tardive. Il suffit, pour s'en rendre compte, de réunir les études qui ont été consacrées aux conditions de travail des travailleurs non salariés, et de les dater. Le premier constat est qu'il y en a très peu. Le second, est qu'elles sont plutôt récentes.

Ainsi, l'une des études les plus anciennes est celle de la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES). Elle est intitulée « Enquête conditions de travail » et date de 1991[140]. Les enquêtes DARES

---

[135] BONNAND G., « Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociale », *Regards protection sociale*, n°55, 2019, p. 76.

[136] BONNAND G., *Op. Cit.*, p. 77.

[137] Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, *J.O.* du 5 août 2008, p. 12471.

[138] Rapport du Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale sur la protection sociale des non salariés, oct. 2016.

[139] FLAMAND J., « Les transitions professionnelles, élévatrices d'un marché du travail à deux vitesses », *Note d'analyse France Stratégie*, 2016, p. 7.

[140] DARES, « Enquête conditions de travail », 1991.

sur les conditions de travail ont en réalité commencé dès les années 1970[141]. Elles sont reconduites tous les sept ans, mais ne concernaient, au départ, que le travail salarié. Ce n'est qu'en 1991 qu'elles se sont également intéressées aux travailleurs non salariés.

Malgré cette évolution, les questions posées aux personnes interrogées par la DARES restent orientées vers le travail salarié. Certaines formulations ne sont pas adaptées à l'emploi non salarié (à titre d'exemple, les questions relatives à la hiérarchie ne semblent concerner que les salariés)[142]. Malgré cela, ces études se sont tout-de-même avérées utiles dans la comparaison des conditions de travail des travailleurs indépendants et des salariés. Aujourd'hui, les questionnaires ont quelque peu évolués pour mieux s'adapter à l'emploi indépendant.

Plus récemment, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), a publié un rapport relatif au stress au travail chez les travailleurs indépendants[143]. Les autres études consacrées au travail indépendant datent de ces dix dernières années[144].

En ce qui concerne l'intérêt de ces questions par les politiques, en 2018, un rapport intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », dit « Rapport Lecocq », a été publié à la demande du Premier Ministre. Ce rapport n'ignore pas les questions relatives aux conditions de travail des

---

141 DARES, « Enquête conditions de travail », 1978.

142 HAMON-CHOLET S., « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Economie et Statistique,* 1998, n° 319-320, p. 113.

143 INSERM, *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants.*, Synthèse de l'expertise collective, 2011, 97p.

144 Voir notamment : CELERIERS S., *Le travailleur indépendant, statut, activités et santé*, Edition Liaisons, Liaison sociales, 2014, 244p. ; D'AMOURS M., *Les travailleurs indépendants face au risque : vulnérables, inégaux et responsabilisés*, 2009, 15p. ; LECHAT T., TORRÈS O., *Les risques psychosociaux des dirigeants de PME : typologie et échelle de mesure des stresses professionnels*, 2016, 25p. ; ANACT, *L'influence des statuts d'emploi sur les conditions de travail,* 2016, 10p. ; ALGAVA E., CAVAUN C., CELERIER S., « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et emploi*, n°132, 2012, 13p..

travailleurs indépendants, mais ne les évoque que très peu, sans les développer. On constate le même défaut, s'agissant du rapport sénatorial « Pour un service universel de santé au travail » du 2 octobre 2019.

Fort de ce constat, Olivier Torrès, Professeur à l'Université de Montpellier jusqu'en 2018, a fondé en 2009 l'observatoire Amarok, dont l'objectif est de « produire des données précises, fiables et continues sur les différentes catégories de travailleurs non salariés »[145]. Cet observatoire devrait permettre de récolter des données suffisantes et qualitatives sur la santé des travailleurs indépendants. L'objectif est aussi de prendre en compte l'hétérogénéité qui existe au sein de cette catégorie professionnelle.

Les artisans ne sont en effet pas exposés aux mêmes risques professionnels que les commerçants ou les professions libérales, par exemple. Les études ont en effet tendance à ne pas prendre suffisamment en compte ce facteur. Pourtant, comme le relève Oliver Torrès, on ne peut pas « mettre sur un même plan un tailleur de pierre qui travaille à son compte […] et un dirigeant d'une entreprise industrielle multi- établissements composé de deux cents salariés »[146].

En tout état de cause, l'analyse des quelques données existantes en la matière tend à démontrer que les travailleurs non salariés sont également exposés à de nombreux risques professionnels, qui ne sont pas toujours fondamentalement différents que ceux touchant les salariés, et parfois même, qui sont inhérents aux travailleurs indépendants.

---

[145] TORRÈS O., *Op. cit.,* p. 13.

[146] *Ibid.*

§II - Des risques professionnels nombreux

Lorsque l'on analyse les rares enquêtes qui ont été élaborées au sujet de la santé des travailleurs non salariés, nous constatons que le statut de travailleur indépendant n'a pas toujours un rôle décisif sur les conditions de travail. En effet, les salariés exerçant des métiers similaires à ceux des travailleurs non salariés sont exposés à des risques professionnels équivalents[147].

Il est vrai que le statut de travailleur indépendant octroie une plus grande souplesse dans l'organisation du travail et de l'environnement de travail. Nombreuses sont les personnes qui pensent que ce statut a un rôle prépondérant sur les « pénibilités et risques liés au travail »[148].

Pourtant, les difficultés rencontrées au travail et les risques professionnels dépendent plus du métier que du statut du travailleur : « à métier égal, les conditions de travail des travailleurs non salariés s'avèrent assez proches de celles des salariés »[149]. Selon Olivier Torrès, la santé au travail des artisans se rapprocherait de celle des ouvriers, celle des commerçants de celle des employés et celle des professions libérales de celle des cadres supérieurs[150].

L'analyse des différentes études relatives à la santé au travail des travailleurs non salariés démontre ainsi que, d'une manière générale, les conditions de travail des salariés et des indépendants sont relativement similaires, à métier équivalent. À titre d'exemple, artisans et ouvriers exerçant un métier artisanal rencontrent les mêmes « pénibilités » physiques[151]. C'est le cas notamment dans le secteur du bâtiment, où ces personnes travaillent généralement à l'extérieur et ont des

---

147 HAMON-CHOLET S., « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Economie et Statistique,* 1998, n° 319-320, p. 113.

148 *Ibid.*

149 *Ibid.*

150 ARTANO S., GRUNY P., *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur la santé au travail*, 2 octobre 2019, p. 61.

151 HAMON-CHOLET S., *op. cit.*, p. 14.

conditions de travail difficiles, liées aux efforts physiques, à la saleté ou à l'humidité[152].

En outre, les travailleurs non salariés encourent plus souvent des risques d'accident de la circulation, puisque trois quart d'entre eux utilisent un véhicule pour travailler[153]. C'est le cas par exemple des infirmiers libéraux, qui se rendent, en véhicule, directement chez leurs patients. C'est le cas également de nombreux artisans et commerçants.

Il est intéressant de relever qu'au regard des enquêtes réalisées par la DARES, les travailleurs indépendants connaissent un niveau d'insécurité socio-économique proche de celui des salariés. Autant de travailleurs non salariés que de salariés craignent pour leur futur professionnel. Cette insécurité se rencontre surtout chez les artisans et les commerçants, qui témoignent d'une grande imprévisibilité de leurs revenus[154].

En effet, puisqu'ils ne bénéficient pas d'une protection équivalente à celle des salariés, même les travailleurs indépendants qui disposent d'un bon niveau de revenus risquent d'être « soudainement marginalisés, parfois jusqu'à basculer dans la pauvreté»[155].

À ce titre, il pèse sur les travailleurs indépendants une plus grande charge émotionnelle que sur les salariés. S'ils sont parfois moins exposés à des risques physiques, certains travailleurs indépendants, comme les dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME), n'échappent pas aux risques psychosociaux.

En effet, une forte emprise du travail pèse sur la vie des travailleurs non salariés. Leur rythme de travail peut s'avérer parfois très intense : selon les enquêtes

---

[152] DARES, « Enquête conditions de travail », 2005.

[153] *Ibid.*

[154] *Ibid.*

[155] D'AMOURS M., « Les travailleurs indépendants face aux risques : vulnérables, inégaux et responsabilisés », p. 27.

« Conditions de travail » de la DARES, leur durée hebdomadaire de travail peut aller jusqu'à plus de cinquante heures par semaine[156].

De même, tout comme chez les salariés, il peut exister un « brouillage des frontières » entre vie privée et vie professionnelle. Cela s'explique notamment par le fait que, pour de nombreux travailleurs indépendants, le domicile est aussi le lieu de travail[157].

Par ailleurs, certains risques psychosociaux, touchent particulièrement certains travailleurs indépendants spécifiques. C'est le cas des dirigeants d'entreprise, qui font souvent face à une forte pression au travail[158].

Thomas Lechat et Olivier Torrès expliquent dans leur étude que les dirigeants d'entreprise sont impactés par de nombreux « stresseurs »[159]. Ces stresseurs correspondent notamment à la peur du dépôt de bilan, aux problèmes de trésorerie, à la baisse de l'activité commerciale, aux mauvais résultats annuels, à la surcharge de travail, aux conflits avec les salariés, ou encore aux problèmes de santé du dirigeant lui-même.[160].

Le risque psychosocial prépondérant en la matière est celui de la peur du dépôt de bilan[161]. Son impact sur la santé mentale des dirigeants est important, puisqu'il signifie « non seulement la perte de son emploi et de son capital, mais parfois aussi la ruine de toute une vie, voire de plusieurs générations. »[162].

---

[156] DARES, « Enquête conditions de travail », 2005.

[157] *Ibid.*

[158] LECHAT T., TORRÈS O., « Les risques psychosociaux des dirigeants de PME : typologie et échelle de mesure des stresseurs professionnels », *Revue internationale PME*, Volume 29, n° 3–4, 2016, p. 140.

[159] *Ibid.*

[160] Cf. tableau annexe 1.

[161] Cf. Tableau annexe 1.

[162] LECHAT T., TORRÈS O., *op. cit.,* p. 147.

Les dirigeants de PME assimilent souvent la faillite de leur entreprise à leur personne. Vécue comme un véritable échec, ce risque psychosocial peut engendrer des traumatismes psychiques importants[163]. De nombreux dirigeants qui ont fait face à une procédure collective de redressement ou de liquidation judiciaire ont subi une grave dépression.

Face à la carence d'accompagnement au bénéfice des dirigeants en situation de faillite, plusieurs tribunaux ont mis en place des cellules d'écoute psychologique pour les dirigeants qui ont déposé le bilan[164]. Le tribunal de Saintes a été le pionnier en la matière. Cette cellule propose une écoute d'un psychologue gratuitement.

Instituée au bénéfice des seuls salariés, les dispositifs de santé au travail ne profitent pas aux travailleurs indépendants. À l'origine soucieux de ne pas se voir appliquer une réglementation du travail et une protection sociale jugées trop aliénantes, les non salariés ont peu à peu pris conscience de la nécessité de mettre en place à leur profit une meilleure protection sociale et de les faire profiter d'un suivi médical au travail.

En effet, exposés eux aussi à de nombreux risques professionnels, semblables à ceux qui touchent les salariés, rien ne semble de nos jours justifier une telle différence de traitement.

Cela est d'autant plus vrai aujourd'hui avec le développement de nouvelles formes de travail indépendant, aux côtés des travailleurs indépendants traditionnels. Ces évolutions du marché du travail tendent à brouiller davantage les frontières entre salariat et non salariat, et à remettre en cause leur opposition. Ce nouveau phénomène devrait accélérer la recherche vers de nouvelles formes de régulation juridique du travail et de protection sociale (Cf. Titre II).

---

[163] LECHAT T., TORRÈS O., *op. cit.,* p. 148.

[164] Cf. Création de la Charte APESA en 2015.

Titre II - Vers une égalisation des protections de tous les travailleurs

Depuis plusieurs années, l'opposition entre le travail salarié et le travail indépendant tend à être remis en cause (Chapitre I). Face à ces évolutions, les pouvoirs publics ont pris conscience de la nécessité de créer de nouveaux dispositifs (Chapitre II).

Chapitre I - La remise en cause de l'opposition travail salarié - travail indépendant

De nouvelles formes de travail ont fait leur apparition (Section I). L'ubérisation du marché du travail semble présager l'affaiblissement du salariat et de sa protection sociale (Section II).

Section I - L'émergence de nouvelles formes de travail indépendant

Les travailleurs des plateformes numériques ont fait leur apparition il y a quelques années (§I). Ces travailleurs indépendants font souvent face à une grande précarité (§II).

§ I - L'apparition des plateformes numériques

Selon le Conseil National du Numérique, une plateforme numérique est « un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou biens édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux »[165].

En d'autres termes, les plateformes numériques correspondent à des entreprises, qui permettent de mettre en relation, de manière instantanée ou quasi-instantanée, une offre et une demande de services[166]. Il s'agit, par exemple, des entreprises comme Uber, Heetch, Kapten, Deliveroo, Upwork, Taskrabbit, etc.

Ces plateformes sont apparues à la fin des années 2000. Décrites comme tout à fait révolutionnaires, ces nouvelles formes de travail n'ont pourtant rien d'original. Elles empruntent ou s'inspirent de formes de travail préexistantes. En effet, ces dernières ont surtout profité des réformes de flexibilisation du marché du travail, et se sont beaucoup inspirées du travail intérimaire[167].

Pour rappel, le travail intérimaire permet la mise à disposition provisoire au bénéfice d'entreprises clientes, de salariés qui, pour une période limitée, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire[168]. Sur le plan économique, le travail intérimaire n'est donc pas totalement différent de celui des plateformes numériques, comme Uber ou Deliveroo, qui rémunèrent également leurs travailleurs par le biais de commissions[169].

---

[165] Conseil National du Numérique, *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, Rapport remis au Premier Ministre, juin 2015, p.59.

[166] Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi »*, Rapport, avril 2019, p. 20.

[167] HYMAN L., *Temp : How American Work, American Business, and the American dream became temporary*, Viking, 2018, p. 292.

[168] insee.fr, consulté le 20/04/2020.

[169] Institut Montaigne, *op. cit.,* p. 23.

Pourtant, sur le plan juridique, ces deux modèles diffèrent. Les travailleurs intérimaires bénéficient d'un certain nombre de droits, du point de vue de la protection sociale et des droits sociaux. Ils ont en effet droit à des congés payés, ou encore à la formation professionnelle, et d'une manière générale, le travail temporaire est très encadré par la loi française[170].

L'apparition des nouvelles technologies a permis le développement des plateformes numériques. Le progrès d'internet et des nouvelles technologies ont bouleversé le marché du travail.

Les plateformes numériques telles qu'on les connaît aujourd'hui sont apparues à la fin des années 2000. Mais, en réalité, dès l'émergence d'internet, un ensemble de sites sont nés et ont rendu désuet la mise en relation de l'offre et de la demande traditionnelle, telle que les « petites annonces » (Leboncoin, Ebay, Amazon…). Le marché du travail n'a toutefois pas immédiatement subi une transformation radicale. Sa métamorphose a eu lieu grâce à la généralisation d'internet à très haut débit, des smartphones et de leurs nombreuses fonctionnalités (géolocalisation, applications…)[171].

À l'origine, la majorité des plateformes numériques se revendiquaient d'un nouveau courant économique, appelé l'économie du partage (*Sharing economy*). Il s'agit d'un système économique dans lequel des services sont partagés entre des particuliers, gratuitement ou moyennant des frais, généralement au moyen d'Internet[172]. Son but est notamment de favoriser le lien social en multipliant les interactions entre les individus.

À titre d'exemple, à l'origine, l'entreprise Heetch déclarait vouloir « proposer à des gens qui ne se connaissent pas de partager des trajets sur le modèle du stop, qui ne fonctionne plus beaucoup »[173]. Elle permettait le covoiturage de nuit. Les personnes

---

[170] Institut Montaigne, *op. cit.*, p. 25.

[171] *Ibid.*

[172] lexico.com, consulté le 20/04/2020.

[173] BROCHEN P., « Heetch, la parisienne dernier modèle », *Libération*, 29 décembre 2014, p. 1.

qui l'utilisaient pouvaient librement fixer le prix de la course et un système de suivi des conducteurs avait été créé pour les empêcher d'exercer cette activité à titre professionnel[174].

De la même manière que Heetch, Uber Pop, service de transports entre particuliers, était présenté comme « une option économique et conviviale accessible au plus grande nombre et qui s'inscrit dans une logique collaborative en plein essor »[175]. Dans les faits, la plupart de ces plateformes entretenaient, à leurs débuts, une « ambiguïté sur leur objet économique et social »[176].

Ces plateformes ont, en outre, profité de la popularité de l'économie du partage pour adapter leur modèle à « un phénomène social majeur »[177], à savoir, le regain d'intérêt pour le travail indépendant. Le travail non salarié est, en effet, aujourd'hui perçu comme la forme de travail la plus satisfaisante pour un certain nombre de français. Le développement de l'entrepreneuriat il y a une dizaine d'année a également permis aux plateformes de se développer. Elles n'embauchent pas de salariés, mais font exclusivement appel à des travailleurs indépendants.

L'apparition des plateformes numériques incarne ainsi l'espoir de nombreux français d'en finir avec la relation aliénante qui existe entre un employeur et son salarié[178].

Aujourd'hui, les véritables intentions des plateformes numériques se sont clarifiées. Elles ne se revendiquent plus autant de l'économie du partage, et s'inscrivent véritablement « dans des formes traditionnelles de capitalisme »[179].

---

[174] Institut Montaigne, *op. cit.*, p. 26.

[175] DE MARESCHAL E., « Avec Uber, les particulier peuvent désormais jouer au taxi », *Le Figaro*, 2 mai 2014, p. 1.

[176] Institut Montaigne, *op. cit.*, p. 26.

[177] *Ibid.*

[178] Institut Montaigne, *op. cit.*, p. 38.

[179] TERRASSE P., *Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative*, Février 2016, p. 5.

Ces nouvelles formes de travail, fruits des nouvelles technologies, renouent avec des formes anciennes de travail occasionnel et discontinu, qui semblaient appartenir au passé[180]. Elles ont pour point commun d'échapper à la réglementation du travail. À bien y observer, les travailleurs indépendants qui les utilisent ne disposent pas réellement de l'autonomie dont ils rêvaient, et leurs conditions de travail sont souvent misérables[181].

[180] OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne*, 2019, p. 21.

[181] *Ibid.*

§ II - La précarité des travailleurs des plateformes numériques

« Là où nous ne voulons voir que les merveilles de la technologie, la puissance des algorithmes, de l'intelligence artificielle, il y a peut-être, avant tout, et pour un certain temps encore, des travailleurs »[182].

Les principales plateformes numériques en France sont présentes dans le secteur des transports (Uber, Kapten, Lecab), des services à la personne (Helping), de la livraison (Deliveroo, Uber Eats, …) des métiers de l'informatique et du numérique (Malt), de l'événementiel (Staffle) ainsi que de la restauration et de l'hôtellerie (Le Club des Extras, Brigad)[183].

Les conditions de travail varient selon les plateformes. Mais d'une manière générale, ces dernières ne sont pas connues pour leurs conditions de travail optimales.

Certaines d'entre elles ont un niveau « d'interventionisme » important. Elles fixent elles-mêmes les prix, et/ou imposent une tenue aux travailleurs, les incitent à la connexion, les évaluent, ou ont mis en place un système de sanction à leur encontre. C'est le cas, par exemple, de Uber ou de Deliveroo[184].

L'intervention de la plateforme est parfois telle que se pose régulièrement la question de la réelle indépendance des travailleurs concernés. Nous développerons ce point plus tard[185].

De la même manière, l'intensité du travail ou encore la nature de la rémunération et de son « traitement fiscal » diffèrent selon les plateformes.

---

[182] Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi »*, Rapport, avril 2019, p. 20.

[183] Institut Montaigne, *op. cit.*, p. 46.

[184] *Ibid.*

[185] Cf. Titre II, Section II.

Ce sont les plateformes avec le plus haut niveau d'interventionnisme qui inquiètent le plus. Les travailleurs qui les utilisent en tirent généralement leur revenu principal et y exercent une activité très régulière (il s'agit de Uber par exemple).

D'autres plateformes, comme Uber Eats ou encore Deliveroo, qui sont des plateformes de livraison à vélo, sont particulièrement utilisées par des étudiants, afin de compléter leurs revenus, en sus de leurs études[186].

En réalité, selon David Menascé, « La situation très dégradée de l'emploi, notamment pour les moins qualifiés oblige un nombre croissant de personnes à imaginer de nouvelles formes d'activité économique, et choisir, à titre d'activité principale ou complémentaire, le « self-employment » et le micro-entrepreneuriat »[187].

En effet, les plateformes numériques proposent généralement des activités peu qualifiées, dans des secteurs peu réputés pour la qualité du travail et des conditions de travail (par exemple, le transport de personnes)[188].

Elles proposent essentiellement du travail rémunéré à la tâche, et ce, sous le statut de travailleur indépendant. Ce modèle de travail contribue finalement à précariser le marché du travail et à faire perdre aux travailleurs leurs droits sociaux. En effet, on le rappelle, sous le statut d'indépendant, le travailleur n'aura pas le droit de se prévaloir des dispositions du code du travail sur le salaire minimum, la médecine du travail, la formation professionnelle, le droit syndical, etc. De même, son régime de protection sociale sera moindre que celui des salariés[189].

Pourtant, ces plateformes ont rencontré un franc succès. Cela s'explique par le fait qu'elles permettent d'accéder facilement à une activité rémunérée. Nul besoin

---

[186] MENASCÉ D., *La France du Bon Coin. Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*, Institut de l'entreprise, 2015, p. 98.

[187] *Ibid.*

[188] *Ibid.*

[189] Cf. Titre I.

d'être très diplômé. De même, elles permettent d'obtenir des revenus, certes faibles, mais qui restent proches à celle de certains salariés, ou en tout cas, qui sont à la hauteur des espérances de gains moyens d'une personne[190].

Il s'agit aussi souvent d'un moyen pour les travailleurs de s'émanciper, et d'échapper au salariat et au lien de subordination. Pourtant, l'indépendance des travailleurs de plateformes numériques est bien souvent illusoire[191].

De plus en plus, un besoin d'encadrer ces plateformes se fait ressentir, pour protéger les personnes qui y travaillent. Ces dernières sont le plus souvent critiquées pour leur absence de protection des travailleurs dans l'exercice quotidien de leur travail.

En tant que travailleurs indépendants, ils ne bénéficient d'aucun suivi en santé au travail, d'aucune indemnisation en cas d'accident ou de maladie professionnelle, et d'aucune compensation spécifique de la perte de revenus en cas de problèmes de santé.

Pourtant, les études récentes et les vifs débats au sujet des plateformes numériques ont alimenté l'idée selon laquelle les frontières entre salariat et non salariat seraient poreuses. La différence de traitement et de réglementation entre les salariés et les indépendants ne semble aujourd'hui plus justifiée, et cela d'autant plus, avec le développement des plateformes digitales.

---

[190] MENASCÉ D., *op. cit.,* p. 100.

[191] Cf. Section II.

Section II - L'ubérisation comme indice de l'affaiblissement du salariat

Les frontières entre travail salarié et travail indépendant sont de plus en plus poreuses, et cela d'autant plus avec le phénomène d'ubérisation du marché du travail (§I). Ces évolutions font resurgir la notion de dépendance économique (§II).

§I - La porosité des frontières entre travail salarié et travail indépendant

L'ubérisation du marché du travail a bouleversé profondément notre société. Le développement des plateformes numériques remet en cause les frontières entre salariat et travail indépendant. Il met en exergue les évolutions qui touchent la notion de subordination, et qui semblent être la source de cette confusion des frontières[192].

A l'origine, l'organisation du travail ne laissait que très peu d'autonomie aux travailleurs. Le Taylorisme en est une belle illustration. Mais aujourd'hui, même en travaillant sous le statut de salarié, le travailleur peut bénéficier d'une relative indépendance[193]. Il n'est pas exclu qu'un salarié accomplisse librement la prestation pour laquelle il a été embauché, et que l'employeur en détermine, de son côté, les conditions d'exercice[194].

C'est ainsi que la Chambre sociale a pu décider qu'un kinésithérapeute, bien que bénéficiant d'une importante autonomie dans l'exercice de ses fonctions, se trouvait dans un état de subordination. En effet, l'association pour laquelle il travaillait déterminait ses conditions de travail de manière unilatérale (horaires, discipline, présence, rémunération, clientèle…)[195].

---

[192] BOSSU B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », *Bulletin Joly Travail*, n°2, 2018, p. 134.

[193] LOKIEC P., *Il faut sauver le droit du travail*, Odile Jacob, 2015, p. 23.

[194] BOSSU B, *op. cit.*

[195] Cass. soc., 14 juin 1989, n°85-15.501, publié au bulletin.

Or, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) a accentué l'aptitude des salariés à bénéficier d'une relative autonomie. Par exemple, il est aujourd'hui possible de travailler à son domicile, au travers du télétravail. En outre, il existe des salariés qui bénéficient d'une autonomie importante. C'est notamment le cas des cadres. Ce constat est un premier signe du brouillage des frontières entre salariat et indépendance : peut-on, en effet, toujours parler de salariat lorsque le travailleur bénéficie d'une grande autonomie dans l'exercice de sa prestation?

Le développement des plateformes numériques est également un indice de la porosité des frontières entre salariat et non salariat. Le travail dans les plateformes est effectué par des travailleurs indépendants, plutôt que par des salariés. Pourtant, à bien analyser leurs conditions de travail, se pose la question de leur réelle indépendance[196].

En principe, les travailleurs exerçant sous le statut de travailleur indépendant sont présumés « ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail »[197]. Cela étant, les juges ne s'arrêtent pas à la dénomination que les parties ont donné à leur relation de travail[198]. Ils peuvent toujours caractériser un lien de subordination, s'il est rapportée la preuve que le donneur d'ordre peut diriger, contrôler et sanctionner le travailleur[199].

Pour procéder à la requalification de ces contrats en contrats de travail, les juges utilisent ce que l'on appelle la technique du « faisceau d'indices ». Elle revient pour les juges à « collecter des éléments qui, sans être ni nécessaires ni suffisants, laissent penser qu'une subordination était en l'espèce probable. L'accumulation de tels indices peut alors conduire à la preuve d'une subordination et, par suite, à la qualification de « contrat de travail ». »[200].

---

196 BOSSU B., *op. cit.*

197 C. Trav., art. L. 8221-6.

198 Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572, publié au bulletin.

199 Cass. soc., 13 novembre 1996, n°94-13.187, publié au bulletin.

200 AUZERO G., BAUGARD D., DOCKÈS E., *Droit du travail 2020*, Dalloz, coll. Précis, 2019, p. 275.

A titre d'exemple, les ordres et les directives du donneur d'ordre, son contrôle sur l'activité des travailleurs, les horaires de travail imposés par lui, ou encore la fourniture du matériel, sont des indices pouvant amener le juge à caractériser un lien de subordination. Cette méthode a permis de déceler les faux contrats d'entreprise utilisés par les plateformes digitales pour dissimuler une relation de travail qui, en réalité, était subordonnée[201].

C'est en 2018 que la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est pour la première fois prononcée sur les travailleurs du numérique[202]. Dans cette affaire, un livreur à vélo travaillait par l'intermédiaire de la plateforme Take Eat Easy. Victime de plusieurs accidents de la circulation lors de ses livraisons, il avait saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de son contrat en contrat de travail.

Au cours de la procédure, la société Take Eat Easy a été déclarée en liquidation judiciaire. L'instance avait donc été poursuivie contre le mandataire liquidateur. Le Conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent, le travailleur ayant le statut d'auto-entrepreneur. Le livreur a donc formé un contredit devant la Cour d'appel de Paris. Elle n'a toutefois pas fait droit à ses demandes[203].

Elle avait pourtant relevé de nombreux indices en faveur de la caractérisation d'un lien de subordination : présence d'obligations contractuelles pesant sur le travailleur, d'un système de géolocalisation, et même d'un « système évocateur du pouvoir de sanction »[204]. Mais elle ne retint pas la qualification de contrat de travail au motif que le livreur pouvait choisir ses horaires de travail. Le travailleur s'est donc pourvu en cassation.

Au visa de l'article L. 8221-6 du Code du travail, la Chambre sociale a cassé l'arrêt d'appel en reprenant la définition, bien connue, de contrat de travail : «

---

[201] AUBRÉÉ Y., « Contrat de travail : existence - formation - Existence du contrat », *in Répertoire de droit du travail*, 2019, p. 135.

[202] Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, publié au bulletin, affaire « Take Eat Easy ».

[203] CA Paris, 20 avril 2017, n°17/00511.

[204] *Ibid.*

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »[205].

Pour la Cour de cassation, la présence d'un système de géolocalisation qui permettait de suivre en temps réel de le travailleur, la comptabilisation du nombre de kilomètres qu'il parcourait ainsi que la présence d'un pouvoir de sanction permettait de caractériser un lien de subordination, et donc de requalifier la relation de travail en contrat de travail.

Ainsi, « si la plateforme exerce un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, le juge opère une double requalification : l'intermédiaire devient l'employeur et le travailleur indépendant devient le salarié de la société gérant la plateforme »[206].

Dans la lignée de cette affaire, la Chambre sociale a rendu, très récemment, une décision similaire, concernant cette fois-ci la société Uber[207]. Reprenant le raisonnement de l'affaire Take Eat Easy, la Cour de cassation a procédé à la requalification en contrat de travail du contrat qui liait un chauffeur à la société Uber.

Toute idée de subordination ne semble donc pas à écarter lorsque l'on parle de travail indépendant.

---

[205] Cass. soc., *op. cit.*

[206] ESCANDE-VARNIOL M.-C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *Recueil Dalloz,* 2019, p. 177.

[207] Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, publié au bulletin.

§II - La notion de dépendance économique

Selon l'arrêt Bardou du 6 juillet 1931, « la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties »[208].

C'est donc bien la subordination juridique et non pas la dépendance économique qui caractérise le contrat de travail. Si on suit cette logique, la subordination ne peut pas découler « de la faiblesse du cocontractant dont la survie dépend des ressources qu'il tire d'une activité, mais de l'existence d'un rapport de pouvoir »[209].

Pourtant aujourd'hui, avec l'émergence des travailleurs de plateformes numériques et de nouveaux modes d'organisation du travail salarié, la question de la dépendance économique ressurgit. La notion de subordination juridique semble avoir pris de l'âge et ne plus être adaptée.

Comme le relève le Professeur Bernard Bossu, « Le salarié dispose parfois d'une grande indépendance technique et c'est finalement la dépendance économique qui justifierait l'application du code du travail »[210]. De même, dans de nombreuses plateformes digitales, les travailleurs, à priori indépendants, font généralement face à une grande dépendance économique.

Selon la Commission des communautés européennes, le travail économiquement dépendant « couvre des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une « zone grise » entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement « indépendants », ils

---

[208] Cass. soc., 6 juillet 1931, DP 1931.

[209] BOSSU B., *op. cit.,* p. 135.

[210] BOSSU B., « Quel contrat de travail au XXIe siècle ? », *Droit social*, 2018, p. 232.

restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus »[211].

Le travail effectué par l'intermédiaire des plateformes numériques présente souvent des similitudes avec le travail salarié[212]. Nombreuses sont les plateformes qui adoptent des modes de contrôle, de direction et de sanction à l'égard de leurs travailleurs.

Ces modes de fonctionnement sont toutefois plus subtiles, les plateformes « favorisant les dispositifs d'incitations au profit de méthodes plus directes de direction, privilégiant l'évaluation et la récompense aux sanctions coercitives ». Toutefois, l'autonomie affichée des travailleurs de plateformes s'avère, en réalité, factice[213].

Au sein des plateformes comme Take Eat Easy, Deliveroo ou Uber, les travailleurs qui ne choisissent pas les créneaux horaires « critiques » ou qui décident de ne pas travailler lorsque les conditions météorologiques ne sont pas favorables, n'auront pas la possibilité de réserver à l'avance leur « shift », c'est-à-dire leur plage horaire[214]. Ils seront alors contraints d'effectuer des courses à des heures où l'activité est moindre (17 heures par exemple) et dans des quartiers où la demande est plus faible.

Les livreurs des sociétés Take Eat Easy ou Deliveroo sont ainsi économiquement dépendants des plateformes, dans la mesure où la possibilité de faire le meilleur chiffre est réservée aux travailleurs qui ont le taux de présence et de participation aux « pics d'activité » le plus élevé[215].

---

[211] Commission des communautés européennes, Livre vert de 2006.

[212] Cf. Affaires Take Eat Easy et Uber.

[213] GOMES B., « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine Sociale Lamy, nº 1847, 2019, p. 9.

[214] *Ibid.*

[215] MAGGI-GERMAIN, « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Droit social*, 2019, p. 848.

De surcroît, lorsqu'ils sont connectés sur l'application, les travailleurs sont généralement géolocalisés par la plateforme et le client. Si ce système permet de contrôler l'activité du travailleur, elle permet aussi de connaître sa fréquence de déconnexion. Si celle-ci est trop importante, les « statistiques » du travailleur baissent et la plateforme peut le rappeler à l'ordre et menacer de rompre son contrat[216]. Or, ces modes de fonctionnement s'apparentent grandement à des sanctions économiques.

Au delà d'une dépendance pécuniaire, la dépendance économique correspond aussi à « une absence d'existence propre sur le marché, et une impossibilité de diriger concrètement l'activité économique et commerciale. »[217]. Or, un grand nombre de travailleurs de plateformes n'ont aucun pouvoir décisionnaire, aucune maîtrise de leur activité. Ils ne choisissent ni leur clientèle, ni leurs horaires, ni leurs tarifs.

À ce titre, l'avocat général Maciej Szpunar déclarait à propos de la société Uber que les personnes qui y travaillent « n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plateforme. Au contraire, cette activité peut exister uniquement grâce à la plateforme, sans laquelle elle n'aurait aucun sens »[218].

---

[216] *Ibid.*

[217] GOMES B., *op. cit.*

[218] CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, conclusions de Maciej Szpunar, pt 56.

Chapitre II - La nécessité de créer des dispositifs nouveaux

Face aux évolutions du marché du travail, le législateur a tenté de mettre en place de nouvelles réglementations (Section I). De nombreux auteurs et chercheurs ont tenté de leur côté d'imaginer de nouveaux mécanismes (Section II).

Section I - Les tentatives de réglementation

Les réformes et réglementations opérées par le législateur apparaissent insuffisantes au vu de la situation des travailleurs indépendants (§I). Différents rapports ont été élaborés dans le but de réformer complètement le système français de santé au travail (§II).

§ I - L'insuffisance des réformes et réglementations opérées

Depuis la création de la sécurité sociale, le législateur, tout en souhaitant garantir l'indépendance des professions non salariées, n'a cessé de vouloir rapprocher leur protection sociale de celle des salariés[219]. Plusieurs réformes se sont ainsi succédées dans cet objectif d'harmonisation et d'élargissement de la sécurité sociale des travailleurs indépendants[220].

L'assurance vieillesse des artisans et commerçants a été alignée sur le régime général en 1972[221], et en 2003 pour les professions libérales[222]. L'assurance

---

[219] BORGETTO M., LAFORE R., *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, Coll. Précis, 2019, p. 999.

[220] Voir notamment : Loi n°72-554 du 3 juillet 1972 portant réforme de l'assurance vieillesse des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales, *J.O.* du 4 juillet 1972, p. 6853. ; Loi n° 73-1193 du 27 décembre 1973 d'orientation du commerce et de l'artisanat, *J.O.* du 30 décembre 1973, p. 14137. ; Loi n°74-1094 du 24 décembre 1974 relative à la protection sociale commune à tous les français et instituant une compensation entre régimes de base de sécurité sociale et obligatoires, *J.O.* du 26 décembre 1974, p. 13020.

[221] Loi du 3 juillet 1972, préc.

[222] Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, *J.O.* du 22 août 2003, p. 14310.

maladie, créée en 1966, n'a été harmonisée qu'en 2001[223]. En 2018, le régime social des indépendants a été remplacé par la sécurité sociale des indépendants[224]. Mais il ne s'agit là que d'un alignement fonctionnel, les prestations sociales restant inchangées.

Les réformes successives n'ont procédé qu'à un alignement partiel, voire artificiel de la protection sociale des indépendants sur celle des salariés. La plupart de ces textes sont relativement récents et ignorent totalement la question de la santé au travail.

Le législateur ne s'est penché sur la question de la santé au travail des indépendants que très récemment. Ses réflexions ne concernent toutefois que les travailleurs des plateformes numériques. Au vu de leur nombre croissant, il fallait rapidement trouver un moyen d'assurer une protection sociale et des droits minimaux à ces travailleurs[225].

La loi du 8 août 2016, dite loi « El Khomri »[226], a ainsi instituée une responsabilité sociale des plateformes à l'égard des personnes qui y travaillent. Un « Titre IV » consacré aux « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » a été inséré au sein du Code du travail[227].

Le but de cette mesure est de faire bénéficier les travailleurs des plateformes d'un statut social plus protecteur. La première remarque que nous pouvons faire, c'est qu'elle ne trouve à s'appliquer qu' « aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de

---

[223] Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002, *J.O.* du 26 décembre 2001, p. 20552.

[224] Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, *J.O.* du 31 décembre 2017, texte n° 1.

[225] DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi », *Droit social*, 2017, p. 971.

[226] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* du 9 août 2016, texte n° 3.

[227] C. trav., art. L. 7341-1 et s.

mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts.»[228].

Cela signifie que les plateformes numériques qui ne remplissent pas les conditions légales (fixation du prix et caractéristiques du service[229]) ne seront soumises à aucune responsabilité, tant sociale que juridique[230].

Cette responsabilité sociale des plateformes octroie aux travailleurs indépendants un accès à la formation professionnelle continue, et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)[231]. Toutefois, le coût de la formation professionnelle et de la VAE n'est prix en charge par la plateforme que si le chiffre d'affaires qu'a produit le travailleur au cours de l'année civile est supérieur ou égal à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale (41.136 € en 2020)[232]. Cela réduit donc considérablement le champ d'application de cette prise en charge.

En outre, la loi El Khomri prévoit que « Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs […] 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. »[233]. Il s'agit là d'un mécanisme comparable au droit de grève des salariés. De la même manière, les travailleurs de plateformes peuvent désormais constituer des organisations syndicales et y adhérer[234].

---

[228] C. trav., art. L. 7341-1.

[229] C. trav., art. L. 7342-1.

[230] DESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi », *Droit social*, 2017, p. 971.

[231] C. trav., art. L. 7342-3.

[232] C. trav., art. D. 7342-1.

[233] C. trav., art. L. 7342-5.

[234] C. trav., art. L. 7342-6.

Selon l'article L. 7342-2 du Code du travail, le travailleur peut souscrire à une assurance couvrant le risque d'accidents du travail, ou peut adhérer à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail prévue par l'article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la plateforme devra prendre en charge la cotisation. En revanche, si le travailleur choisit plutôt d'adhérer à un contrat collectif souscrit par la plateforme, qui comporte des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire susmentionnée, la plateforme n'aura pas à prendre en charge la cotisation[235].

En d'autres termes, soit la plateforme souscrit à un contrat collectif d'assurance couvrant le risque d'accident du travail, soit elle « rembourse » les cotisations payées par les travailleurs indépendants qui s'assurent eux-mêmes[236].

Attention toutefois, comme pour la formation professionnelle ou la VAE, la cotisation n'est prise en charge par la plateforme que si le travailleur a réalisé au cours de l'année civile un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 13% du plafond annuel de sécurité sociale[237].

Concrètement cela signifie qu'un travailleur qui a un chiffre d'affaires inférieur à 445,64 € mensuel ne pourra pas bénéficier d'une prise en charge de sa cotisation pour le risque accident du travail[238]. Or, on le sait, de nombreux travailleurs de plateformes n'exercent cette activité qu'à titre secondaire, pour compléter leurs ressources.

C'est notamment le cas des étudiants, qui composent une part importante des travailleurs de plateformes. Autant exposés au risque d'accident du travail que ceux qui exercent cette activité à titre principal, ces personnes seront très peu à pouvoir bénéficier d'une prise en charge de leurs cotisations.

---

[235] C. trav., art. L. 7342-2, al. 2.

[236] DESBARATS I., *op. cit.*

[237] C. trav., art. D. 7342-1.

[238] 13% x 41.136 (montant du PASS en 2020) = 5.347,68 € ; 5.347,68/12 = 445,64 € mensuel.

Plus récemment, le législateur a proposé aux plateformes numériques de mettre en place une charte dans laquelle elles s'engagent aux respect de garanties sociale minimales[239]. Selon l'article 44 du projet de loi d'orientation des mobilités du, « lorsqu'elle [la charte] est homologuée, l'établissement et le respect des engagements pris par la plateforme […] ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs »[240].

L'objectif était d'inciter les plateformes à garantir des droits et protections minimales à l'égard des travailleurs indépendants, en les prémunissant contre le risque de requalification en contrat de travail[241]. De ce fait, cette réforme qui était sensée octroyer aux travailleurs de plateformes des garanties sociales minimales, tendaient, en réalité, « à substituer des garanties unilatéralement définies par les plateformes à l'application, bien plus protectrice, de la législation sociale. »[242].

Par une décision du 20 décembre 2019, le Conseil constitutionnel a ainsi censuré l'entrave que cette loi constituait au recours en requalification en contrat de travail[243]. La mise en place de ces chartes est toujours possible, mais ne prémunit plus contre le risque de requalification.

En mettant en place cette responsabilité sociale des plateformes, et la possibilité d'éditer une charte sociale, le législateur pose les premiers jalons d'un « droit professionnel des travailleurs de plateformes »[244]. Si pour la première fois, il est portée une attention particulière à la santé au travail de ces personnes, on regrette que ces mesures ne concernent pas l'ensemble des travailleurs indépendants. En ne s'occupant que de la question des plateformes numériques, le

---

[239] GOMES B., « Constitutionnalité de la « charte sociale » des plateformes de « mise en relation » : censure subtile, effets majeurs », Revue de droit du travail, 2020, p. 42.

[240] Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, *J.O.* du 26 décembre 2019, texte n° 1.

[241] GOMES B., *op. cit.*

[242] *Ibid.*

[243] CC, 20 déc. 2019, déc. n° 2019-794 DC.

[244] DESBARATS I., *op. cit.*

législateur juxtapose les travailleurs indépendants aux travailleurs de plateformes[245]. Or, il semblerait plus judicieux de traiter les questions de santé au travail en prenant en compte l'ensemble des travailleurs indépendants.

[245] *Ibid.*

§ II - Le projet de réforme de la santé au travail

En janvier 2018, le Premier Ministre Edouard Philippe a confié à Charlotte Lecocq, députée à l'Assemblée nationale, à Bruno Dupuis, consultant sénior en management et à Henri Forest, ancien secrétaire confédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), avec l'appui de Hervé Lanouzière de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), le soin d'établir un rapport sur la santé au travail[246].

Il était en effet devenu urgent de réorganiser le système de santé au travail dans son ensemble. Il est aujourd'hui très fragmenté, en raison de la pluralité des acteurs, ce qui le rend difficilement lisible[247]. Son efficacité en est fortement impactée.

Le rapport dit « Lecocq » publié en 2018 a ainsi pour objectif d' « améliorer le pilotage et l'efficacité du système de santé au travail »[248]. Seize recommandations y sont proposées dans le but de « refondre le système d'acteurs et la gouvernance de la santé et de la sécurité au travail en France »[249].

Au delà de la complexité du système de santé au travail, le rapport Lecocq fait un autre constat important, et qui intéresse cette étude : les travailleurs non salariés représentent l'angle mort de la santé au travail.

À ce titre, la mission relève que le système de santé au travail français n'intègre pas les particularités attachées à certains travailleurs. Elle relève que « le champ d'application de la partie IV du Code du travail vise les travailleurs, ce qui permet d'inclure une population plus large que celle des seuls salariés. Mais le système de

---

[246] Voir lettre de mission du Premier Ministre, p. 145 du Rapport « Lecocq ».

[247] DUPUIS B., FOREST H., LANOUZIÈRE H., LECOCQ C., *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport sur la santé au travail établi à la demande du Premier Ministre, 2018, p. 86.

[248] DUPUIS B., FOREST H., LANOUSIÈRE H., LECOCQ C., *op. cit.*, p. 3.

[249] LEROUGE L., « Réflexion juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », *Droit social*, 2019, p. 151.

prévention des risques professionnels reste avant tout conçu pour ces derniers, soit environ 21,7 millions de salariés. Il ne couvre pas de nombreuses personnes dont l'activité professionnelle les expose à des risques pour leur santé et leur sécurité (chefs d'entreprise, travailleurs indépendants…). Or, pour beaucoup, leurs conditions de travail s'apparentent à bien des égards à celles des salariés »[250].

Les travailleurs non salariés représentent en effet une partie non négligeable de la population (environ 2,8 millions de personnes). Il n'est plus possible aujourd'hui de les exclure du système de santé au travail.

Le rapport poursuit en expliquant que la distinction entre les travailleurs selon leur statut juridique apparaît difficilement justifiable à l'heure actuelle, en raison notamment de leur exposition à des risques professionnels similaires. Cette différence de traitement apparaît d'autant plus « artificielle » au regard de l'apparition de nouvelles forme de travail. De nombreuses personnes exercent plusieurs activités ou cumulent plusieurs statuts.

En outre, sans évoquer clairement les travailleurs des plateformes, le rapport énonce que le statut d'auto-entrepreneur est un statut plaçant les travailleurs dans une situation précaire, avec une protection quasi inexistante en ce qui concerne les risques professionnelles.

Au regard de ces constatations, la mission considère que le dispositif de prévention des risques professionnels « doit tendre à accueillir et assurer à tous une couverture équivalente de la protection de la santé au travail »[251]. Elle propose ainsi de « permettre aux non salariés placés dans des situations particulières de bénéficier des mesures prévues pour les salariés »[252].

---

[250] DUPUIS B., FOREST H., LANOUSIÈRE H., LECOCQ C., *op. cit.*, p. 61.

[251] *Ibid.*

[252] *Ibid.*

L'année suivante, la Commission des affaires sociales du Sénat a également rendu un rapport d'informations sur la santé au travail[253]. Ce rapport tire globalement les mêmes constatations que le rapport Lecocq : les travailleurs indépendants sont exclus du système de santé au travail.

Il propose également d'ouvrir les prestations relatives à la santé au travail aux travailleurs indépendants. Il va même plus loin en préconisant de consacrer la santé au travail « comme un service universel pour l'ensemble des travailleurs »[254].

A la suite de ces différents rapports, un projet de loi sur la santé au travail a été prévu pour l'année 2020. L'ouverture de négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) au début de cette année. La date reste pour le moment indéterminée.

Depuis plusieurs années maintenant, de nombreux auteurs réfléchissent sur la création de nouveaux dispositifs de santé au travail, qui permettraient de résoudre les lacunes du système français actuel[255]. Certains préconisent la création d'un statut intermédiaire, d'autre l'extension pure et simple de la protection sociale et de la médecine du travail à l'ensemble des travailleurs.

---

[253] ARTANO S., GRUNY P., *Pour un service universel de santé au travail*, Rapport d'informations sénatorial n°10, 2019, 121p.

[254] ARTANO S, GRUNY P., *op. cit.*, p. 13.

[255] Voir notamment : BARTHÉLÉMY J., « Essai sur la parasubordination », *Semaine sociale Lamy*, n°1134, 2003, p.6 ; PESKINE E., « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue de droit du travail*, 2008, p.371 ; ANTONMATTEI P.-H., SCIBERRAS J.-C., « Le travailleur économique dépendant : quelle protection ? », *Droit social*, 2009, p.221.

Section II - Vers une « autre voie »

Certains auteurs préconisent la création d'un statut intermédiaire (§I), d'autres ont imaginé la création d'un droit de l'activité professionnelle (§II).

§I - La création d'un statut intermédiaire

« Face au flou des frontières séparant l'activité salariée de celle conduite à titre indépendant, les propositions tendant à la création d'une « troisième voie » se sont multipliées. »[256].

Certains auteurs[257] préconisent ainsi la création d'un régime spécifique de protection au bénéfice des travailleurs qui ne sont ni tout-à-fait des travailleurs indépendants, ni des travailleurs salariés[258].

Le droit du travail conçu au travers d'une structure binaire qui oppose les salariés aux non salariés semble avoir perdu de sa vigueur[259]. Aujourd'hui, de nombreux travailleurs exercent dans une « zone grise », entre salariat et indépendance.

Cette catégorie intermédiaire de travailleurs est régulièrement désignée par les auteurs comme celle de la « parasubordination »[260]. On retiendra dans cette étude, la définition retenue par Elsa Peskine, à savoir, celle qui désigne « toutes les situations dans lesquelles un travailleur, non-salarié, peut néanmoins jouir de

---

[256] ANCIAUX N., « Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat », *Droit social*, 2020, p. 157.

[257] Voir également CHAUCHARD J.-P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant », *Droit social*, 2016, p. 947. ; ANTONMATTEI P.-H., SCIBERAS J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection?*, Rapport au Ministre du Travail, 2008.

[258] PESKINE E., « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue de droit du travail,* 2008, p. 371.

[259] *Ibid.*

[260] Voire notamment BARTHÉLÉMY J. et PESKINE E..

certaines dispositions protectrices, inspirées ou mêmes issues du droit du travail, en raison de la situation de dépendance dans laquelle il se trouve placé »[261].

À l'heure actuelle, le droit français semble se diriger vers l'idée d'une « troisième voie »[262]. Il ne prend toutefois pas encore en compte la situation de tous les travailleurs qui, évoluant sous le statut d'indépendant, sont en réalité dans un état de dépendance.

D'autres pays ont pourtant déjà sauté le pas. Il s'agit notamment du Royaume-Uni, qui a créé le statut intermédiaire des *workers*[263], de l'Italie qui a mis en place un régime au profit des travailleurs « parasubordonnés »[264], ou encore de l'Allemagne, qui a institué le statut de *Arbeitnehmerähnaliche Personnen*[265]. Un autre pays européen est allé encore plus loin, en mettant en place un dispositif unique en Europe. Il s'agit de l'Espagne.

L'Espagne a adopté en juillet 2007 une loi n°20/2007 créant un statut du « travailleur autonome »[266]. Cette loi crée un dispositif propre au travail autonome, et consacre également une catégorie intermédiaire de « travailleur autonome économiquement dépendant »[267]. Il s'agit de travailleurs qui ne peuvent pas être qualifiés de salariés, mais dont l'indépendance n'est pas totale.

Cette loi a ainsi, dans un premier temps, élaboré des dispositions communes à tous les « travailleurs autonomes », notamment en matière de risques professionnels. L'ensemble des « travailleurs autonomes » bénéficient de mesures de prévention contre les risques professionnels et d'actions de formation. Un

---

[261] PESKINE E., *op. cit..*

[262] Cf. Section préc.

[263] Employment Rights Act 1996, sect. 230 (3).

[264] Codice di procedure civile, art. 409, al. 3.

[265] Ex. Tarifvertragsgesetz, §12 a.

[266] BOE, n°166, 2007, p. 29964.

[267] PESKINE E., *op. cit.*

contrôle du respect des règles relatives aux risques professionnels a été mis en place[268], et un droit de retrait leur est également reconnu[269].

Concernant les dispositions particulières aux « travailleurs autonomes économiquement dépendants », la loi a élaboré un certain nombre de droits à leur profit, proches des ceux reconnus aux salariés. Il s'agit notamment du droit à des vacances, du droit au repos, du droit à congés, de la définition d'une durée de travail maximale au sein du contrat, ou encore de la reconnaissance de droits collectifs (adhérer à une organisation syndicale par exemple)[270]. En revanche, rien n'est prévu en matière de protection sociale.

La voie de la création d'un statut intermédiaire peut sembler attractive. Pourtant, elle présente un certains nombre d'inconvénients. Pour Jacques Barthélémy, le principal inconvénient réside dans le fait que la création d'une catégorie intermédiaire ne fera que « remplacer une frontière floue, de plus en plus floue au fur et à mesure des mutations nées des progrès des TIC, entre salarié et indépendant, par deux nouvelles frontières qui le seront tout autant entre salarié ordinaire et salarié « parasubordonné », mais aussi entre « parasubordonné » et indépendant »[271].

Cette solution ne paraît donc pas la plus adéquate pour résoudre les problèmes liés à la protection des travailleurs non salariés. Ceci d'autant plus que la création de ce troisième statut ne prend pas en compte l'ensemble des travailleurs non salariés, mais seulement ceux considérés comme « économiquement dépendants ». Or, c'est la question de l'ensemble des travailleurs indépendants qui doit être traitée.

---

[268] Art. 8, §§1 et 2, BOE, n°166, 2007.

[269] Art. 8 §7, BOE, n°166, 2007.

[270] Titre II, Chap. 3, BOE, n°166, 2007.

[271] BARTHÉLÉMY J., « Vers un droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, 2017, p. 188.

§II - La création d'un droit de l'activité professionnelle

La première personne qui a imaginé cette idée était Paul Durand, dans son article intitulé « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », publié en 1960.

D'autres auteurs, comme Jacques Barthélémy et Gilbert Cette ont aussi imaginé que soit créé, plutôt d'un statut intermédiaire, un droit de l'activité professionnelle[272]. Pour ces auteurs, le droit du travail a été conçu « pour et par la civilisation de l'usine ».

Cette conception n'est plus adaptée aujourd'hui et doit être remaniée en profondeur. Ils proposent pour cela de nover le droit du travail en droit de l'activité professionnelle, qui regrouperait l'ensemble des travailleurs, du plus subordonné au moins subordonné[273].

Le droit de l'activité professionnelle, tel qu'imaginé par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette repose sur deux idées. Selon eux, il faut d'abord garantir à l'ensemble des travailleurs, salariés ou non, l'application commune d'un socle de droits fondamentaux. Ce socle reposerait sur trois piliers : la protection sociale, les droits collectifs et les droits individuels[274].

S'agissant de la protection sociale, pour ces auteurs, il faut créer un régime de sécurité sociale universel, commun à l'ensemble des travailleurs[275]. C'était l'idée originelle de Pierre Laroque, père fondateur de la sécurité sociale, mais qui a toutefois échouée pour des raisons politiques.

---

[272] BARTHÉLÉMY J., CETTE G., *Travailler au XXIe siècle - L'ubérisation de l'économie*, Odile Jacob, 2017, 134p.

[273] BARTHÉLÉMY J., « Vers un droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, 2017, p.188.

[274] *Ibid.*

[275] *Ibid.*

Malgré les tentatives d'harmonisation de la protection sociale des travailleurs indépendants sur celle des salariés en matière d'assurance maladie et de retraite, des différences demeurent dans le domaine de l'assurance relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. La création d'un régime unique de sécurité sociale, applicable à tous, peu importe le statut, permettrait de remédier à ce problème[276].

S'agissant des droits collectifs, Barthélémy et Cette considèrent que la négociation collective, et d'une manière générale, l'action collective, doivent être ouvertes aux travailleurs non salariés. Cela ne devrait pas poser de problèmes, dans la mesure où ni le Préambule de la Constitution de 1946[277], ni la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne[278] n'en réservent l'utilisation aux seuls salariés.

L'application des droits collectifs pourrait être particulièrement intéressante pour les travailleurs non salariés économiquement dépendants, et plus particulièrement pour les travailleurs de plateformes. Cela leur permettrait de faire valoir leurs droits, en concluant des accords collectifs leur garantissant un certain niveau de protection. Ils auront tout intérêt à y recourir, l'accord collectif ayant une valeur normative[279].

Concernant les droits individuels, pour ces auteurs, ceux-ci devraient naître des droits et libertés fondamentales, issues notamment de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, ainsi que de l'obligation de loyauté dans les relations contractuelles[280].

Enfin, selon le niveau d'autonomie de chacun dans l'exercice de leur travail, des protections « complémentaires » devraient être mises en place à leur profit. Ces

---

[276] *Ibid.*

[277] Préambule de la Constitution de 1946, al. 8.

[278] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 37.

[279] BARTHÉLÉMY J., *op. cit.*

[280] *Ibid.*

protections complémentaires devraient être élaborées par la négociation collective, selon des « critères d'identification de différents degré d'autonomie ».

Cette méthode devrait, selon ces partisans, « rendre au droit du travail son unité en lui donnant pour base, non plus la notion traditionnelle du travail dépendant, mais celle de l'activité professionnelle »[281].

On peut toutefois reprocher à la solution apportée par les auteurs, son manque de clarté et sa compréhension parfois difficile. Si quelques idées sont intéressantes, comme la création d'une protection sociale universelle, on regrette le manque de précisions sur les droits individuels des travailleurs.

De même, les auteurs prétendent vouloir établir un droit de l'activité professionnelle applicable à tous les travailleurs, mais continuent de les distinguer selon leur « degré d'autonomie ». Cela ne revient-il pas finalement à la situation initiale de distinction entre travail salarié et travail indépendant? La question se pose d'avantage, puisque les auteurs semblent vouloir opérer une différence de protection selon le degré d'autonomie (en tout cas, en ce qui concerne les « niveaux de protection supplémentaires »).

Ne faudrait-il pas, justement, au vu de tous les éléments réunis de cette étude, simplement cesser de différencier les travailleurs selon leur degré d'autonomie? Au vu des recherches effectuées, l'exposition des travailleurs, salariés ou non, à des risques professionnels, ne dépend pas de leur degré d'autonomie. Ce n'est pas parce qu'un travailleur évolue sous le statut d'indépendant et jouit d'une grande autonomie qu'il est moins exposé à des risques professionnels. Même la dépendance économique ne justifie pas une différence de traitement dans le domaine de la protection sociale et de la médecine du travail.

Finalement, c'est l'exposition aux risques professionnels qui devrait être prise en compte pour adapter les niveaux de protection à chaque travailleur, et non pas le « degré d'autonomie » ou encore la subordination ou la dépendance économique.

---

[281] DURAND P., « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, 2010, p. 1246.

CONCLUSION

Les travailleurs non salariés sont les grands oubliés du système français de santé au travail. Les dispositions protectrices du Code du travail ne leur sont pas applicables et leur protection sociale ne prend pas en compte les risques accident du travail et maladie professionnelle.

Pourtant, les récentes études menées sur les conditions de travail des travailleurs indépendants démontrent qu'ils sont autant exposés à des risques professionnels que les salariés.

Les pouvoirs publics ont peu à peu pris conscience de l'importance de la question de la santé au travail des travailleurs non salariés. Le développement des plateformes du numérique a poussé le législateur à adopter des mesures visant à protéger la santé des travailleurs des plateformes. Mais loin de prendre en compte l'ensemble des travailleurs indépendants, ces réformes apparaissent insuffisantes.

Pour résoudre les problème liés à la santé au travail des indépendants, c'est tout le système de santé au travail qui doit être repensé. Le droit du travail ne doit pas être le droit applicable aux salariés, mais celui qui régit l'ensemble des travailleurs. Il est donc nécessaire de créer un droit du travail universel. De même, une protection sociale universelle permettrait de couvrir les travailleurs indépendants au même titre que les salariés.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

- AMIEL J., *Les régimes de retraite et de prévoyance des artisans, industriels et commerçants*, Quest. Séc. Soc., 1975, 350p.
- BARTHÉLÉMY J., CETTE G., *Travailler au XXIe siècle - L'ubérisation de l'économie*, Odile Jacob, 2017, 134p.
- BORGETTO M., LAFORE R., *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, Coll. Précis., Paris, 2019, 1350p.
- CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1996, 494p.
- DOCKÈS E., AUZERO D., BAUGARD D., *Droit du travail 2020,* Dalloz, Coll. Précis, Paris, 2019, 1894p.
- GLASSON E.-D., « Le Code civil et la question ouvrière », *in Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques*, 1886, t. 25, 961p.
- GUINCHARD S., DEBARD T., *Lexique des termes juridiques 2019-2020*, Dalloz, Coll. Lexiques, 2019, 1150p.
- HYMAN L., *Temp : How American Work, American Business, and the American dream became temporary*, Viking, 2018, 350p.
- KESSLER F., *Droit de la protection sociale*, 6ème édition, Dalloz, coll. Cours, 916p.
- MATZFELDH H., *Du paupérisme à la sécurité sociale*, Paris, Armand Colin, 1971, 125p.
- MOLINIE A.-F., *La médecine du travail*, ANACT, coll. Dossiers Documentaires, Paris, 1992, 243p.
- NETTER F., *La sécurité sociale et ses principes*, Sirey, 1959, 566p.

REVUES :

- ANCIAUX N., « Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat », *Droit social*, 2020, 8p.
- ANTONMATTEI P.-H., SCIBERRAS J.-C., « Le travailleur économique dépendant : quelle protection ? », *Droit social*, 2009, 12p.
- AUBRÉÉ Y., « Contrat de travail : existence - formation - Existence du contrat », *in Répertoire de droit du travail*, 2019, 8p.
- BARTHÉLÉMY J., « Essai sur la parasubordination », *Semaine sociale Lamy*, n°1134, 2003, 9p.
- BARTHÉLÉMY J., « Vers un droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, 2017, 9p.
- BONNAND G., « Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociale », *Regards protection sociale*, n°55, 2019, 9p.
- BOSSU B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », *Bulletin Joly Travail*, n°2, 2018, 4p.
- BOSSU B., « Quel contrat de travail au XXIe siècle ? », *Droit social*, 2018, 10p.
- CARON M., VERKINDT P.-Y., « La réforme de la médecine du travail n'est plus (tout à fait) un serpent de mer… », *La Semaine Juridique Sociale*, n°39, 2011, 6p.
- CASAUX-LABRUNÉE L., « La solitude du travailleur indépendant face aux risques professionnels », *Semaine sociale Lamy*, n°1655, 2014, 9p.
- CHAUCHARD J.-P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant », *Droit social*, 2016, 7p.
- COTTEREAU A., « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales Hist. Sc. Soc.*, 2002, vol. 57, 36p.
- DURAND P., « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Droit social*, 2010, 11p.
- ESBARATS I., « Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi », *Droit social*, 2017, 11p.

- ESCANDE-VARNIOL M.-C., « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *Recueil Dalloz,* 2019, 6p.
- FLAMAND J., « Les transitions professionnelles, élévatrices d'un marché du travail à deux vitesses », *Note d'analyse France Stratégie*, 2016, 9p.
- GOMES B., « Constitutionnalité de la « charte sociale » des plateformes de « mise en relation » : censure subtile, effets majeurs », Revue de droit du travail, 2020, 12p.
- GOMES B., « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », Semaine Sociale Lamy, nº 1847, 2019, 11p.
- GRESLE F., « Indépendance professionnelle et protection sociale. Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat », *Revue française de sociologie*, 1977, n°18-4, 18p.
- HAMON-CHOLET S., « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Economie et Statistique,* 1998, n° 319-320, 21p.
- LECHAT T., TORRÈS O., « Les risques psychosociaux des dirigeants de PME : typologie et échelle de mesure des stresseurs professionnels », *Revue internationale PME*, Volume 29, n° 3–4, 2016, 30p.
- LEROUGE L., « Réflexion juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », *Droit social*, 2019, 10p.
- MAGGI-GERMAIN, « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Droit social*, 2019, 9p.
- MARCHAND O., « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Economie et statistique*, n°319-320, 1998, 16p.
- PESKINE E., « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *Revue de droit du travail*, 2008, 11p.
- SUPIOT A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, 8p.

RAPPORTS ET ÉTUDES :

- ARTANO S., GRUNY P., *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur la santé au travail*, 2 octobre 2019, 121p.
- Conseil National du Numérique, *Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique*, Rapport remis au Premier Ministre, juin 2015, 398p.
- Institut Montaigne, *Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi*, Rapport, avril 2019, 226p.
- MENASCÉ D., *La France du Bon Coin. Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative*, Institut de l'entreprise, 2015, 52p.
- OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne*, 2019, 164p.
- TERRASSE P., *Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative*, Février 2016, 94p.
- TORRÈS O., *Quelques pistes provisoires de réflexion sur la santé des commerçants et artisans en France*, Communication présenté au CIFEPME, Bordeaux, 27-29 octobre 2010, 16p.
- DUPUIS B., FOREST H., LANOUZIÈRE H., LECOCQ C., *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport sur la santé au travail établi à la demande du Premier Ministre, 2018, 174p.

LOIS :

- Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers, Recueil Duvergier, p. 33.
- Loi du 12 juin 1893 relative à l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, *J.O.* 13 juin 1893, p. 2910.
- Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, *J.O.* du 10 avril 1898, p. 2209.
- Loi n°46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail, *J.O.* 12 octobre 1946, p. 8638.
- Loi n°48-101 du 17 janvier 1948, Institution d'une allocation vieillesse pour les personnes non salariées, *J.O.* 18 janvier 1948, p. 561.
- Loi n°66-509 du 12 juillet 1966 relative à l'assurance maladie et à l'assurance maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, *J.O.* du 13 juillet 1966, p. 6017.
- Loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, *J.O.* du 13 février 1994, p. 2493.
- Loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, *J.O.* du 24 décembre 2000, p. 20558.
- Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002, *J.O.* du 26 décembre 2001, p. 20552.
- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, *J.O.* du 22 août 2003, p. 14310.
- Loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, *J.O.* du 5 août 2008, p. 12471.
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* du 9 août 2016, texte n° 3.
- Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 *J.O.* du 31 décembre 2017, texte n° 1.
- Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, *J.O.* du 26 décembre 2019, texte n° 1.

ORDONNANCES :

- Ordonnance n°45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale, *J.O.* du 6 octobre 1945, p. 6280.
- Ordonnance n°2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants, *J.O.* du 9 décembre 2005, p. 19019.

JURISPRUDENCES :

Conseil constitutionnel :

- CC, 20 déc. 2019, déc. n° 2019-794 DC.

Assemblée plénière :

- Cass. Ass. Plén., 8 janv. 1993, n°87-20.036, publié au bulletin.

Chambre sociale :

- Cass. soc., 14 juin 1989, n°85-15.501, publié au bulletin.
- Cass. soc., 13 nov. 1996, n°94-13.187, publié au bulletin.
- Cass. soc., 19 déc. 2000, Labbane, n° 98-40.572, publié au bulletin.
- Cass. soc., 23 oct. 2007, n°06-40.950, publié au bulletin.
- Cass. soc., 28 mai 2009, n°08-15.687.
- Cass. soc., 3 juin 2009, n°08-40.981 à 08-40.983 / 08-41.712 à 08-41.714, publiés au bulletin.
- Cass. soc., 11 févr. 2010, n°09-11.324.
- Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, publié au bulletin,
- Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, publié au bulletin.

RÉPONSES MINISTÉRIELLES :

- Rép. du Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, *J.O.* Sénat, 11 mars 2004, p. 550.

SITES INTERNETS :

- agefiph.fr, consulté le 30/03/20.
- insee.fr, consulté le 20/04/2020.
- lexico.com, consulté le 20/04/2020.
- service-public.fr, consulté le 28/03/2020.
- www.secu-independants.fr, consulté le 06/04/20.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION **1**

Titre I - L'absence de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants **5**

Chapitre I - Un dispositif de santé au travail érigé au bénéfice des salariés **5**

Section I - Les origines des différences de protection *5*

§ I - La précarité de la situation de salariat 6

§ II - La volonté délibérée des travailleurs indépendants de se libérer des chaînes du salariat 10

Section II - Les enjeux de la qualification de la relation de travail *14*

§ I - L'application du droit du travail par la caractérisation d'un lien de subordination 14

§ II - L'application de la protection sociale par la caractérisation d'un lien de subordination 20

Chapitre II - La solitude des travailleurs indépendants sur les questions de santé et sécurité **24**

Section I - L'insuffisance du régime de protection sociale des travailleurs indépendants *24*

§ I - Une couverture sociale réduite 25

§ II - Les stratégies adoptées par le travailleur indépendant lors de la survenance d'un changement dans son état de santé 29

Section II - Une catégorie professionnelle également soumise à des risques professionnels *34*

§I - Une prise de conscience tardive de la santé au travail des travailleurs non salariés 34

§II - Des risques professionnels nombreux 38

Titre II - Vers une égalisation des protections de tous les travailleurs **42**

Chapitre I - La remise en cause de l'opposition travail salarié - travail indépendant **42**

Section I - L'émergence de nouvelles formes de travail indépendant *42*

§ I - L'apparition des plateformes numériques 43
§ II - La précarité des travailleurs des plateformes numériques 47
Section II - L'ubérisation comme indice de l'affaiblissement du salariat *50*
§I - La porosité des frontières entre travail salarié et travail indépendant 50
§II - La notion de dépendance économique 54
Chapitre II - La nécessité de créer des dispositifs nouveaux **57**
Section I - Les tentatives de réglementation *57*
§ I - L'insuffisance des réformes et réglementations opérées 57
§ II - Le projet de réforme de la santé au travail 63
Section II - Vers une « autre voie » *66*
§I - La création d'un statut intermédiaire 66
§II - La création d'un droit de l'activité professionnelle 69
CONCLUSION **72**
BIBLIOGRAPHIE **73**
TABLE DES MATIÈRES **80**
ANNEXE **82**

ANNEXE

Annexe n°1[282] :

TABLEAU 1. CATÉGORIES DES STRESSEURS DU DIRIGEANT DE PME

Catégories de « stresseurs »	Intensité émotionnelle (1 à 5) Stressomètre entrepreneurial	Répondant l'ayant vécu dans l'année	Probabilité d'occurrence (100 % = 292)
Dépôt de bilan	3,68	19	6,5 %
Problème de trésorerie	3,52	185	63,4 %
Baisse de l'activité commerciale	3,45	194	66,4 %
Mauvais résultat annuel	3,29	150	51,4 %
Procédures judiciaires	3,23	90	30,8 %
Conflit avec associé(s)/actionnaire(s)	3,23	66	22,6 %
Surcharge de travail du dirigeant	3,21	271	92,8 %
Maladie grave d'un salarié	3,20	88	30,1 %
Conflit avec des salariés	3,11	151	51,7 %
Licenciement d'un salarié	3,05	131	44,9 %
Pression fiscale	3,03	177	60,6 %
Erreur/échec stratégique	3,03	132	45,2 %
Impayés	2,98	197	67,5 %
Problèmes de santé du dirigeant	2,97	145	49,7 %
Départ d'un associé/d'un investisseur	2,97	29	9,9 %
Problème de qualité	2,91	187	64,0 %
Difficultés avec l'administration	2,89	159	54,5 %
Décès d'une partie prenante de l'entreprise	2,86	28	9,6 %
Problème de sécurité	2,85	80	27,4 %
Partie prenante de l'entreprise en difficulté	2,82	154	52,7 %
Pression de la concurrence	2,81	247	84,6 %
Panne/casse de matériel	2,80	136	46,6 %
Perte d'un client	2,79	201	68,8 %
Conflit avec un client	2,78	188	64,4 %
Contrôle des autorités	2,72	122	41,8 %
Absence de personnel	2,66	176	60,3 %
Conflit avec un fournisseur	2,53	125	42,8 %
Revendications du personnel	2,53	116	39,7 %
Démission d'un salarié	2,44	142	48,6 %
Manque de reconnaissance du dirigeant	2,40	152	52,1 %

[282] Source : LECHAT T., TORRÈS O., « Les risques psychosociaux des dirigeants de PME : typologie et échelle de mesure des stresseurs professionnels », *Revue internationale PME*, Volume 29, n° 3–4, 2016.