

Bibliographie du Séminaire « Politiques de l'emploi »

A la frontière du salariat

Quels droits pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants ?

- Ray, J.-E. (2021), « L'ubérisation du monde du travail ? », article dans *Les révolutions du travail*, hors-série du Monde

Face aux risques entraînés par l'« ubérisation du monde du travail », rappelant le « travail aux pièces » du XIXe siècle, l'auteur constate que ce phénomène repose d'abord sur le refus du droit du travail lié au salariat : refus de supporter le coût d'une protection sociale liée au salariat, certes, mais aussi mise en exergue de l'inadéquation d'un droit du travail « manufacturier » avec des modes de consommation de plus en plus « à la demande » de nos sociétés. Que faire donc ? Une présomption simple de salariat entraînerait l'application du droit du travail, ainsi que la possibilité de négocier collectivement sans crainte d'entraver à la concurrence, au prix de contradictions (de travailleurs « subordonnés » qui sont en même temps multi-employeurs et parfois pluriactifs). Un « tiers statut » adapté à ces TIED, offrirait une protection plus importante, mais se heurterait paradoxalement à des contentieux accrus et à des risques de délitement du salariat. Le maintien du statut de travailleur indépendant, assorti de garanties collectives et individuelles, est la voie retenue par le gouvernement français, mais elle semble produire peu d'effets tangibles pour l'heure dans la mesure où elle entraîne des difficultés juridiques et opérationnelles. Plutôt que de multiplier les régimes spécifiques, l'auteur préconise alors de garantir à tout travailleur un socle de droits fondamentaux (santé, sécurité, congé maternité, etc.) indépendant de son statut : « *le statut unique de l'actif* », facilitant les transitions professionnelles.

- Cette, G. et Barthélémy, J., (2021), « Travail et changements technologiques – De la civilisation de l'usine à celle du numérique », Odile Jacob, Paris

La civilisation du savoir née des évolutions technologiques et de l'émergence de l'économie numérique appelle des transformations du droit du travail et, au-delà, du droit social. Cet ouvrage montre comment le droit social est un droit vivant s'adaptant aux transformations technologiques pour concilier protection du travailleur et efficacité économique. Ces deux objectifs ne sont pas antagoniques, mais complémentaires. Ce n'est pas aux nouvelles formes de travail suscitées par la société du numérique de s'adapter à un droit social conçu dans une société antérieure, la société de l'usine. C'est au droit social de s'adapter pour que sa fonction protectrice concerne l'ensemble des travailleurs et toutes les formes d'activité, y compris les plus récentes. Ces transformations doivent faire plus de place à la convention et à l'accord collectif. La nécessité de ce changement est devenue plus pressante dans le contexte de la crise de la Covid-19 qui accélère la révolution numérique.

- Lhernould, J.-Ph. et Robin-Olivier, S. (2020), « Travailleurs des plateformes : état de lieux et perspectives du droit social de l'Union européenne », dans *Revue juridique sociale*, Editions Francis Lefebvre

Les auteurs dressent un état des lieux du cadre commun européen applicable aux travailleurs des plateformes basé sur le rapport commandité par la Commission européenne « *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* ». Ils constatent d'abord que le droit social de l'Union ne couvre les travailleurs des plateformes qu'à la marge. Après avoir rappelé que le sujet de l'amélioration des droits sociaux des travailleurs de plateformes est à l'agenda de la Commission européenne, les auteurs distinguent trois perspectives européennes concernant la prise en compte des travailleurs de plateforme dans les dispositions européennes :

1/ La modification du champ d'application des instruments du droit social de l'Union, texte par texte, pour inclure les travailleurs des plateformes. Cette voie a peu de chance d'aboutir car elle amènerait à revoir le contenu de nombreuses directives qui énoncent principalement les droits et obligations autour de la relation traditionnelle travailleur-employeur.

2/ L'adoption d'un ou plusieurs instruments transversaux incluant les droits sociaux des travailleurs de plateformes. Le Conseil pourrait adopter par exemple adopter par voie de directives des prescriptions minimales applicables progressivement. Quatre volets de droits pourraient être intégrés selon les auteurs : environnement de travail, conditions de travail, droits liés aux actions collectives, mise en œuvre effective des droits. La mise en place de ces instruments suppose de s'accorder sur une définition des travailleurs des plateformes. Cependant, il faudrait que le Conseil statue à l'unanimité sur le sujet, après consultation du Parlement européen, ce qui semble peu réaliste.

3/ Un *statu quo* législatif compensé par une jurisprudence dynamique. La CJUE pourrait jouer un rôle de moteur : en repoussant les frontières de la définition de travailleur et de subordination ainsi qu'en assurant l'adaptation des règles de droit social de l'Union aux particularités du travail de plateforme, par sa jurisprudence. Cette voie semble la plus simple, et si la CJUE étendait la notion de travailleur à un plus grand nombre de travailleurs de plateforme, il pourrait y avoir un effet d'entraînement sur la législation européenne.

- Insee (2020), « Les indépendants, témoins des transformations du travail ? », de Célérier, S. et Le Minez, S., dans *Emploi et revenus des indépendants*, Insee références

Le travail indépendant se trouve au cœur de nombreux débats sur l'avenir du travail et de la protection sociale. Ces débats, souvent centrés autour de la figure emblématique des micro-entrepreneurs des plateformes collaboratives, questionnent les situations de travail indépendant en raison du développement des zones grises entre salariat et non-salariat et de la tendance à l'hybridation de ces deux statuts. Ils interrogent la pertinence du critère de subordination juridique, qui reste structurant pour distinguer les salariés des travailleurs indépendants. Ils interrogent directement la construction des droits sociaux, qui diffèrent selon le statut occupé. L'amélioration des droits sociaux les moins bien couverts des travailleurs indépendants, notamment ceux à faibles revenus, se pose. Les requalifications de situations d'indépendance en salariat opérées par certaines juridictions règlent une partie des questions, pour ceux qui en bénéficient. Les dispositifs publics tendent à homogénéiser l'espace de travail en cherchant à limiter les coûts sociaux des changements de statuts. L'ouverture récente de droits de chômage aux indépendants – limités cependant – en donne une illustration, de même que les incitations à la responsabilité sociale des opérateurs des plateformes. Le travail indépendant offre ainsi un observatoire privilégié des transformations en cours du travail.

- HCFiPS (2020), « La protection sociale des travailleurs non-salariés », *Rapport*

Dans la continuité de l'essor constaté depuis les années 2000, les effectifs de travailleurs indépendants ont fortement progressé ces dernières années. Le succès de la microentreprise se confirme, puisque cette forme d'exercice est en passe de devenir majoritaire par rapport aux formes « classiques » du travail indépendant dans certains secteurs. Toutefois, des disparités de revenus importantes, entre catégories d'indépendants comme entre indépendants et salariés, sont observées. Ainsi, 25 % des non-salariés non agricoles au réel déclarent un revenu inférieur au Smic, une partie seulement de ce faible niveau de revenu pouvant être expliqué par l'exercice d'une activité indépendante à titre secondaire, dont le revenu est cumulé avec d'autres revenus (d'activités, de remplacement ou du capital), ou par la faible capacité à dégager des revenus pendant les deux premières années d'activité. La faiblesse de ces revenus professionnels se combine en outre à un patrimoine professionnel limité, voire inexistant, ainsi qu'une couverture sociale faible : absence d'indemnités journalières maladie pour certains indépendants, montant des indemnités journalières et, à terme, des pensions de retraite plus faibles que pour les salariés, absence ou faible couverture au titre des AT-MP ou du chômage, etc. Pour illustration, 40 % des micro-entrepreneurs ne valident aucun droit à la retraite. Le Haut Conseil préconise ainsi de renforcer l'équité du prélèvement social et des droits entre salariés et indépendants faiblement rémunérés, de clarifier les statuts juridiques et les règles de rattachement aux régimes de protection sociale, de continuer de faire évoluer les services offerts par le régime générale de la Sécurité sociale afin de garantir une prise en charge optimale et d'améliorer le contrôle et la lutte contre la fraude pour permettre un haut niveau de protection.

- Mondon-Navazo, M. (2019), « Travailleurs économiquement dépendants », dans *Les zones grises des relations de travail et emploi*, travail dirigé par M.-C. Bureau, A. Corsani, O. Giraud et F. Rey

Les travailleurs économiquement dépendants (TIED) sont définis par la Commission européenne comme des travailleurs qui, « quoique formellement indépendants, restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus ». En cumulant des attributs typiques de l'emploi salarié et du travail indépendant, les TIED se situent dans une « zone grise » entendue à la fois comme région intermédiaire entre deux catégories et comme situation non balisée par la loi. Du fait de leur indépendance juridique, ils sont exclus des protections attachées au salariat alors même que leur dépendance économique peut les placer dans une situation de vulnérabilité. C'est pourquoi l'émergence de cette forme de travail hybride interpelle les pouvoirs publics, qui ont pour l'heure emprunté différentes voies pour offrir aux TIED une meilleure protection.

Réponses juridiques possibles à l'émergence des TIED	Interprétation sous-jacente du phénomène	Cas français
Intégration systématique des TIED au salariat	Salariat déguisé / précarisation de l'emploi / fraude	Option écartée à ce stade, sauf pour les professions listées dans la partie septième du code du travail (journalistes, professionnels du spectacle, etc.)
Création d'un tiers statut	Modèle d'emploi <i>sui generis</i> / nouvelles formes d'emploi	Option écartée (malgré les conclusions du rapport Antonmattei – Sciberras qui la préconisait)
Requalification au cas par cas	Coexistence des deux interprétations possibles	Option retenue, requalification lorsque l'existence d'une relation de subordination est démontrée
Renforcement des droits des travailleurs indépendants		Option retenue, rapprochement progressif de la protection sociale des salariés et des indépendants

- Hauben, H., Lenaerts, K. et Waeyaert, W. (2020), « The platform economy and precarious work », travail réalisé pour la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen

Ce texte appelle à lutter contre les « classifications erronées » des travailleurs des plateformes. Il préconise d'instaurer une « présomption réfragable » de salariat, accompagnée d'une inversion de la charge de la preuve dès lors que les travailleurs contestent leur statut (au tribunal, il reviendrait à la plateforme de prouver que ces travailleurs sont bien indépendants). Ce mécanisme permettrait de faire en sorte qu'à l'inverse, « *les travailleurs réellement indépendants puissent le rester* ». Le rapport demande également un socle commun de protection sociale, un assujettissement des plateformes à la discipline des employeurs en matière de santé et sécurité au travail, un droit de recours en cas de déconnexion, une assurance contre les accidents ou le droit à la représentation collective. Il exige la transparence des algorithmes et de la gestion des données. Adopté à une large majorité (524 voix pour, 39 contre, 124 abstentions), le rapport devrait nourrir la réflexion de la Commission, qui présentera le 8 décembre un projet d'initiative sur le sujet.

- Cette, G. et Lopez, J. (2021), « Promoting self-employment: does it create more employment and business activity? », *working paper*, Banque de France

Les auteurs évaluent l'impact économique des réformes visant à promouvoir le travail indépendant dans les trois pays qui ont mis en œuvre de telles réformes depuis le début des années 2000 : les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la France. Ils observent tout d'abord que la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total est assez stable ou diminue au fil du temps, sauf dans les trois pays où de grandes réformes favorisant le travail indépendant ont été mises en œuvre, et seulement après ces réformes. Ils confirment économétriquement cet impact sur l'emploi indépendant dans tous les secteurs et constatent qu'à la fin de la période, les réformes peuvent avoir augmenté la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total de 5,5 points en moyenne aux Pays-Bas, de 2,5 points au Royaume-Uni et de 2 points en France. Ensuite, ils étudient l'impact des réformes sur l'emploi total et la valeur ajoutée en utilisant une méthode de différence dans les différences, ne trouvant toutefois aucune preuve que les réformes aient pu avoir un impact sur l'emploi total et la valeur ajoutée. Ces résultats suggèrent que les réformes encourageant le travail indépendant ont pu augmenter le nombre de travailleurs indépendants, mais principalement par un effet de substitution entre les indépendants et les salariés, et non par un effet d'offre ou un effet de substitution avec les activités informelles. Cela signifie que les réformes n'ont peut-être pas atteint leurs principaux objectifs.

- Delvolvé, N. et Veyer, S. (2011), « La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi », dans *Revue internationale de l'économie sociale*

Formule coopérative méconnue, la coopérative d'activités et d'emploi (CAE) propose une alternative aux dispositifs d'auto-entrepreneuriat et de micro-entrepreneuriat, ou encore aux sociétés de portage salarial, dont l'essor résulte moins d'une appétence prétendument répandue pour la création d'entreprise que d'une atomisation du travail. Cet article est le fruit d'une recherche-action menée au sein de la CAE Coopaname par deux entrepreneurs-associés : il témoigne d'un processus de reconstruction d'un collectif face aux donneurs d'ordre et de lutte contre le moins-disant social. S'interrogeant sur la pertinence d'une représentation du personnel dans une structure où les salariés sont économiquement autonomes, les auteurs soulignent l'intérêt de cette expérience, qui permet de recréer un droit du travail au sein même du travail indépendant. Les institutions représentatives du travail apparaissent alors comme un outil de résistance à la précarisation et à la « tentation de l'entrepreneur de s'auto-exploiter ».