



PROPOSITION DE LOI RELATIVE AU STATUT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Commission des affaires sociales

Rapport de Mme Cathy Apourceau-Poly, sénatrice du Pas-de-Calais

Rapport n° 471 (2019-2020)

I. LE DÉVELOPPEMENT D'UNE NOUVELLE FORME D'EMPLOI QUI REMET EN CAUSE LES ACQUIS DU DROIT DU TRAVAIL

A. La distinction traditionnelle entre salariat et travail indépendant vise à protéger les travailleurs en situation de subordination

- **La construction progressive d'un droit du travail protecteur**

La relation entre celui qui possède les moyens de production et celui qui loue sa force de travail est, par nature, une relation déséquilibrée quand bien même elle est organisée par un contrat de travail conclu par les parties. Le salarié est en effet placé dans une relation de subordination vis-à-vis de son employeur, dont il dépend pour la garantie de ses moyens de subsistance.

Afin de remédier à ce déséquilibre, le droit du travail a progressivement construit un socle de garanties protégeant les salariés dont on peut rappeler les principales sans viser à l'exhaustivité :

- les garanties en termes de rémunération (salaire minimum, mensualisation des salaires, « prime de précarité »...);

- l'encadrement du licenciement ;

- les garanties en termes de durée du travail et de droit au repos (durée légale du travail, durée maximale par jour et par semaine...);

- les droits sociaux permettant la défense collective de leurs intérêts par les travailleurs ;

- le droit à une protection sociale (assurance AT-MP, droit à une complémentaire santé, assurance chômage...).

- **Un statut protecteur souvent remis en cause**

Ces garanties sont principalement financées par les employeurs ou constituent des limitations à leur pouvoir de direction. Dès lors, les stratégies consistant à assimiler une relation de travail à une prestation de service fournie par un travailleur indépendant à un client ne sont pas nouvelles.

Face à ces tentatives, la jurisprudence affirme clairement et depuis longtemps que la nature de la relation de travail ne dépend pas de la qualification qu'en font les parties. Ainsi, lorsqu'existe, dans les faits, une relation de subordination, **le juge peut requalifier en contrat de travail une prestation qui était présentée comme une prestation de services.**

B. Les plateformes viennent enfoncer un coin dans cet édifice juridique

- **Un nouveau danger pour le droit du travail**

Les possibilités offertes par le numérique ont donné une nouvelle actualité aux stratagèmes visant à sortir de la relation de salariat pour réduire les coûts du travail au détriment de la protection des travailleurs.

En effet, on voit apparaître depuis plusieurs années **des entreprises se présentant comme des plateformes mettant en relation des travailleurs indépendants et des clients.**

Si les chauffeurs de voitures de transport avec chauffeur (VTC) et les livreurs à deux-roues sont naturellement les plus visibles, ces plateformes interviennent dans un nombre croissant de secteurs.

Dans ce modèle, les plateformes recueillent le fruit du travail tout en se dégageant de leurs responsabilités sociales et en faisant supporter les risques, économiques mais pas seulement, aux travailleurs. Les stratégies des plateformes numériques visent donc à remettre en cause des années d'acquis sociaux.

- **Des conséquences économiques potentiellement importantes**

Bien que les plateformes se présentent comme de simples intermédiaires, force est de constater qu'elles jouent souvent un rôle essentiel dans l'organisation des prestations qu'elles proposent.

Ainsi, dans le secteur des VTC ou de la livraison en deux-roues, les travailleurs ne sont généralement pas en mesure de fixer le prix de la prestation qui leur est proposée, lequel est déterminée par un algorithme dont ils ne connaissent pas les paramètres.

En outre, alors qu'un indépendant n'est en principe pas juridiquement subordonné à son client, le non-respect par ces travailleurs des directives données par les plateformes les expose à des sanctions pouvant aller jusqu'à la déconnexion, c'est-à-dire une forme de licenciement arbitraire.

Dès lors, les juges saisis de demandes en ce sens ont été amenés à requalifier en contrat de travail la relation entre des travailleurs et des plateformes numériques. La Cour de cassation a ainsi fait application de sa jurisprudence classique pour apprécier l'existence d'un lien de subordination entre un livreur et la plateforme de livraison de repas *Take Eat Easy*, dans un arrêt du 28 novembre 2018, ainsi qu'à propos de la relation entre un chauffeur de VTC et la société *Uber*, le 4 mars dernier.

Il semble qu'il existe là une tendance à la requalification qui ne doit pas pour autant empêcher le législateur d'agir. En effet, compte tenu de l'atomicité et de la précarité des travailleurs des plateformes, ceux-ci ne sont pas nécessairement en mesure de faire valoir leurs droits.

II. L'AVÈNEMENT D'UNE NOUVELLE PRÉCARITÉ

A. Les travailleurs des plateformes : un nouveau prolétariat

- **Un phénomène encore nouveau mais en plein essor**

Si les travailleurs de plateformes ne représentent aujourd'hui qu'une part minoritaire de la population active, **leur nombre a tendance à croître à mesure que se développe cette nouvelle forme de travail.**

La société *Uber* revendique ainsi 30 000 chauffeurs de VTC actifs au cours du dernier mois et 25 000 coursiers à vélo. *Deliveroo* avance de son côté le chiffre de 11 000 coursiers en deux-roues, dont certains travaillent en parallèle avec *Uber Eats* ou d'autres plateformes.

Au total, si les statistiques manquent, on estime que le nombre de travailleurs de plateformes est compris **entre 100 000 et 200 000 personnes**, alors que cette forme de travail n'existait pas il y a quelques années.

- **Une nouvelle forme de travailleurs précaires**

Comme la crise sanitaire que notre pays traverse l'a rappelé, les travailleurs des plateformes font partie des emplois les plus exposés de notre économie.

Les revenus horaires perçus par les travailleurs des plateformes sont souvent dérisoires. Les livreurs à vélo, dont le temps d'attente entre deux courses n'est pas rémunéré, perçoivent ainsi des revenus particulièrement faibles et ne sont généralement pas en mesure de tirer un revenu décent de leur activité. Si le chiffre d'affaires affiché par les chauffeurs VTC est plus important, il ne leur permet pas nécessairement de couvrir leurs charges (coût du véhicule, assurance, carburant...).

Au-delà du simple aspect financier, les travailleurs de plateformes sont nombreux à ne bénéficier ni d'une assurance contre les accidents du travail, pourtant fréquents chez les usagers de la route, ni d'une complémentaire santé.

À ce titre, il convient de noter que les assurances proposées par les plateformes sont bien souvent insuffisamment protectrices.

B. Face à la menace d'une contagion, l'émergence d'une résistance collective

• Une évolution logique du capitalisme libéral

Ce phénomène est la suite logique du mouvement général d'externalisation, qui vise à faire sortir les travaux jugés non rentables de l'entreprise jusqu'à transformer les salariés en entrepreneurs indépendants, et d'une recherche continue de flexibilité. **Il pourrait donc non seulement connaître un développement exponentiel dans certains secteurs mais encore s'étendre à de nouveaux domaines jusqu'ici épargnés.** Cette contagion a un nom, qui a désormais sa place dans les dictionnaires : l'« *ubérisation* ».

On entrevoit donc la progression de l'économie de plateformes au-delà du numérique, vers des secteurs qui emploient habituellement des salariés (banque, grande distribution...). Cette évolution aurait pour corollaire de faire peser toujours davantage le risque économique sur les travailleurs et non plus sur l'entreprise.

• L'émergence d'îlots de résistance

Une proportion non négligeable des travailleurs indépendants aspirent à une forte indépendance professionnelle et sont culturellement éloignés du syndicalisme.

Par ailleurs, cette catégorie professionnelle possède une « culture de l'immédiateté » du bénéfice net qui l'amène souvent à négliger sa protection sociale, qu'elle n'appréhende essentiellement que par son coût.

Pour autant, **un mouvement de fond émerge : celui de l'organisation croissante de ces travailleurs.** Certaines organisations, telles que le Collectif des livreurs autonomes parisiens (CLAP), se sont ainsi constituées depuis plusieurs années et ont acquis une forme de reconnaissance de la part des plateformes.

Il n'en reste pas moins que **ces tentatives se heurtent à l'absence de reconnaissance dans la loi d'une représentation des travailleurs de plateformes et de règles structurant le dialogue social.**

Par ailleurs, des initiatives se développent sur le terrain pour **proposer un modèle alternatif à celui promu par les grandes plateformes, notamment sous la forme de sociétés coopératives**, fondées sur une gouvernance démocratique et un partage équitable des résultats.

Si de telles initiatives présentent le grand intérêt d'offrir à la fois autonomie et protection aux travailleurs concernés, elles ne sauraient toutefois convenir à tous, le modèle coopératif supposant un engagement volontaire et de long terme.

III. LES OBJECTIFS DE LA PROPOSITION DE LOI : GARANTIR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS SANS REMETTRE EN CAUSE LES BÉNÉFICES APPORTÉS À LA SOCIÉTÉ PAR LES OFFRES NOUVELLES

A. Le législateur a jusqu'à présent réagi de manière insuffisante

Le **principe d'une responsabilité sociale des plateformes**, institué par la loi « Travail » du 8 août 2016, se traduit par la prise en charge des cotisations d'assurance volontaire contre le risque d'accident du travail, de la cotisation « formation professionnelle » et des frais liés à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par les plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix. Cette loi a par ailleurs créé un embryon de droit syndical et de droit de grève au bénéfice des travailleurs de plateformes.

La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 est allée dans le même sens, notamment en donnant aux plateformes de mobilité la possibilité d'élaborer des chartes déterminant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale à l'égard des travailleurs avec lesquelles elles collaborent.

Ces avancées témoignent d'une prise en compte de la situation des travailleurs concernés, mais aussi de la **timidité du législateur**. Elles demeurent en effet largement tributaires du bon vouloir des plateformes elles-mêmes. Surtout, elles tendent à consacrer le recours à des travailleurs indépendants pour des tâches qui pourraient être réalisées par des salariés.

Ainsi, **d'importants droits ne sont pas garantis par la loi à ces travailleurs** : le droit à la négociation collective, l'obligation pour les plateformes de motiver la rupture du contrat commercial, sans oublier le droit au chômage ou la couverture contre les accidents du travail. De même, **aucune disposition ne garantit la transparence des décisions algorithmiques** des plateformes.

Pour la rapporteure, l'emploi subordonné doit donner accès à un statut protecteur. Aussi, seule l'assimilation de ces travailleurs au salariat tout en répondant à leur besoin d'autonomie professionnelle est de nature à améliorer réellement leur situation.

B. La proposition de loi crée un nouveau statut de salarié doté d'autonomie

- **La création d'un statut ad hoc**

La proposition de loi déposée par notre collègue Pascal Savoldelli tend, sans revenir sur ces avancées, à **créer un nouveau statut de salarié autonome** à l'intention des travailleurs de plateformes.

L'**article 1^{er}** crée **une nouvelle forme de contrat de travail** applicable aux travailleurs de certaines plateformes numériques, à savoir celles pour lesquelles la mise en relation n'est pas l'objet de l'activité mais la modalité d'accès et de réalisation du service.

Les dispositions du code du travail seraient largement applicables à ces travailleurs sous réserve de certains aménagements. En particulier, **les travailleurs des plateformes ne seraient pas soumis aux règles relatives au temps de travail**, sauf celles qui fixent la durée maximale quotidienne et la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le texte laisse **une large place à la négociation collective**. Ainsi, les modalités de délivrance et de signature des contrats conclus entre les travailleurs et les plateformes, les modalités de construction et de gestion des plannings horaires et les modes de calcul de la rémunération feraient l'objet d'une **négociation annuelle avec les représentants des travailleurs**.

Le résultat ferait l'objet d'une information des travailleurs au moment de leur inscription ainsi que d'un accès permanent, simple et clair sur le site de la plateforme.

L'**article 2** prévoit l'**affiliation obligatoire des travailleurs de plateformes au régime général** de la sécurité sociale. En outre, il étend à ces travailleurs le **bénéfice de l'allocation d'assurance chômage**. L'adaptation des règles de l'assurance chômage est renvoyée à un accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des objectifs fixés par la proposition de loi.

- **L'introduction dans le code du travail d'un droit à la transparence des décisions algorithmiques**

L'**article 3** de la proposition de loi introduit, au bénéfice de l'ensemble des salariés, **un droit d'information et d'expression sur les algorithmes** dès lors que ces derniers déterminent certains aspects essentiels de la relation de travail.

Dans ce cadre, les représentants des travailleurs pourraient solliciter le recours à un expert qui serait pris en charge par la plateforme ou l'employeur.

- **L'approfondissement de la responsabilité sociale des plateformes**

Enfin, l'**article 4** complète les dispositions existantes applicables aux travailleurs indépendants des plateformes. Il élargit ainsi la possibilité d'assurance des travailleurs à la charge de la plateforme en mentionnant, outre le risque d'accident du travail, les **maladies professionnelles**.

Il tend par ailleurs à **laisser aux travailleurs le choix d'adhérer ou non au contrat collectif** proposé par la plateforme et impose à cette dernière, lorsque le travailleur souscrit individuellement une autre assurance, de prendre en charge ses cotisations.

Réunie le mercredi 27 mai 2020 pour l'examen du rapport et du texte de la commission, la commission des affaires sociales n'a pas adopté la proposition de loi.



Commission des affaires sociales
<http://www.senat.fr/commission/soc/index.html>
 15 rue de Vaugirard – 75291 Paris Cedex 06
 01 42 34 20 84 – contact.sociales@senat.fr



Le présent document et le rapport complet n° 471 (2019-2020) sont disponibles sur le site du Sénat : <http://www.senat.fr/rap/19-471/19-471.html>

Cathy Apourceau-Poly
 Sénatrice du Pas-de-Calais
 (Groupe Communiste
 républicain citoyen
 et écologiste)

