

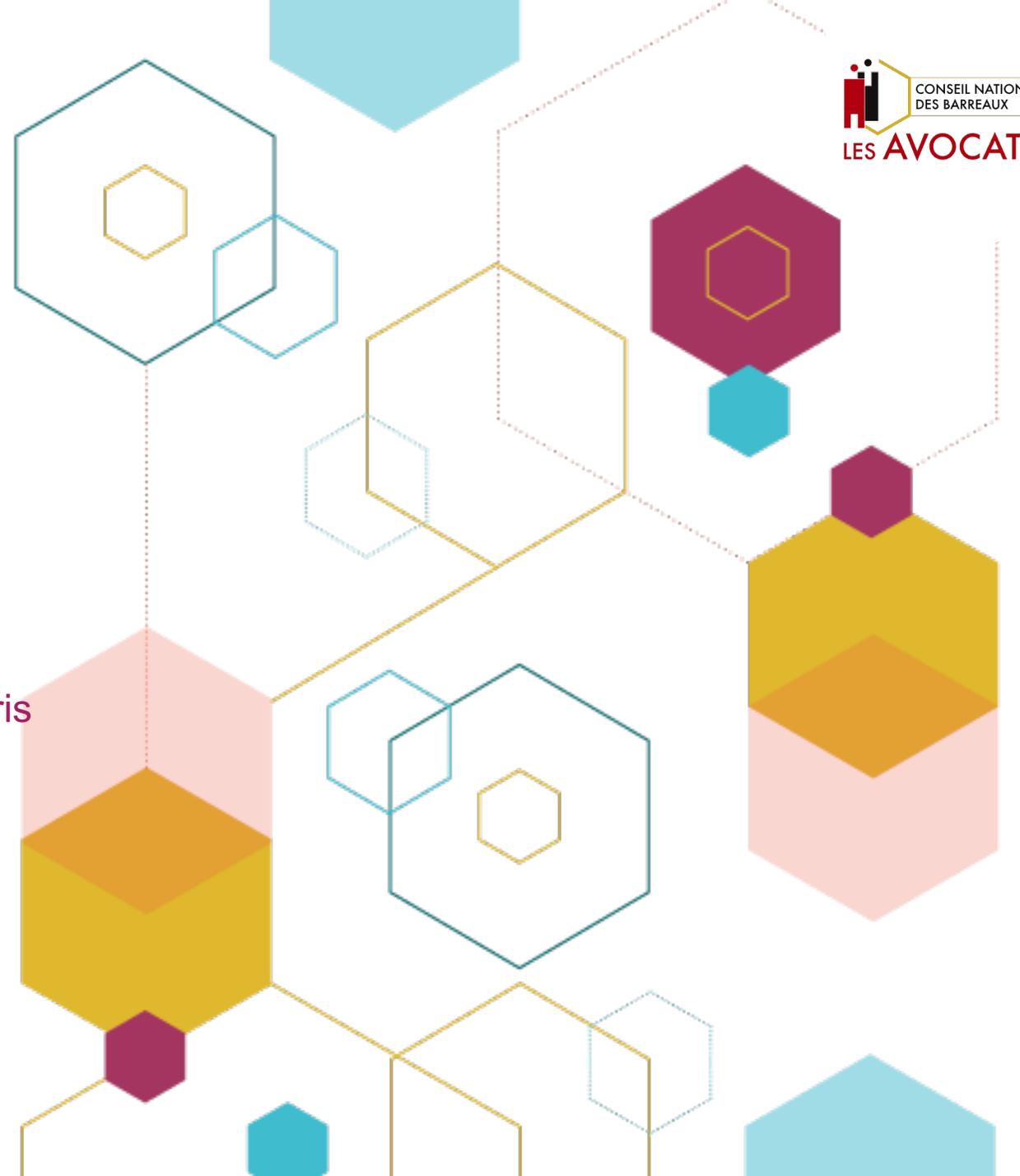
# Travailleurs de plateforme : indépendant ou salarié ? ou autres ?

Thomas Pasquier, Professeur à l'Université Paris  
Nanterre

Jérôme GIUSTI, avocat au barreau de Paris

Cyril GAILLARD, avocat au barreau de Paris

24/03/2023



# 01

## Introduction

- Jurisprudence v. Législateur
- Subordination v. Indépendance
- Capitalisme de plateforme v. travailleurs de plateforme

# I. Modèle de la qualification

## Liminaire : les principes de la qualification de contrat de travail

Du côté de la catégorie de contrat de travail :

**Bardou du 6 juillet 1931**, « *la condition juridique d'un travail ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique. La qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination* »

**Société générale du 13 novembre 1996**, n° 94-13.187 « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* »,

<https://tinyurl.com/2febbn2m>

Du côté des principes de la qualification :

**Labanne du 19 décembre 2000**, 98-40.572 « 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 ».

<https://tinyurl.com/2pkoalq4>

**Principe de l'indisponibilité.**

**Principe de réalisme**

# I. Modèle de la qualification

## Comment appréhender les travailleurs de plateforme ?

- Travailleurs qui sont indépendants par application de la loi (L. 8221-6 du code du travail). <https://tinyurl.com/2ma83ysq>
- Travailleurs indépendants sous contraintes : géolocalisation / pas de maîtrise des prix / évaluation par la plateforme
- Comme l'a relevé Président Jean-Yves Frouin, dans son rapport du 1er décembre 2020 <https://tinyurl.com/2hc395b9>, « certaines plateformes introduisent de nouvelles formes d'organisation et de travail. La combinaison de l'algorithme et des données n'est en effet pas seulement utilisée pour mettre des acteurs en relation, mais pour structurer la prestation elle-même dans une logique d'optimisation qui est au coeur du modèle économique ».
- « La conséquence, c'est que si les travailleurs qui se connectent aux plateformes sont juridiquement indépendants de celles-ci et paraissent l'être, en ce sens qu'ils sont libres de s'y connecter et d'accepter les conditions de travail proposées, dans la réalité des choses, il n'en est pas tout à fait ainsi, d'abord parce qu'ils sont privés dans leur activité des prérogatives essentielles de leur indépendance, que ce soit le choix de leur client ou les conditions d'exécution de leur prestation ; ensuite parce que les travailleurs sont souvent économiquement contraints par le marché et ne disposent pas d'autres opportunités de revenus que ces plateformes ».

# I. Modèle de la qualification

## 1<sup>er</sup> temps : le « laisser-faire »

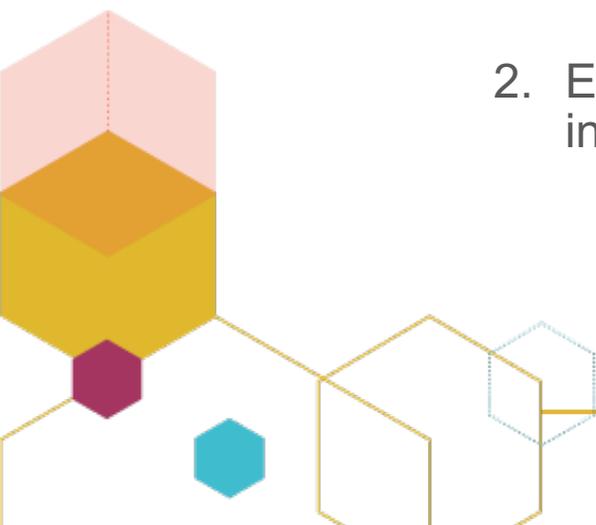
---

- Premières décisions des CPH 2014 : TEE, Deliveroo, Uber, Le cab

A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Dr. soc.* 2018, p. 547

### Hostilité à la reconnaissance de la qualité de salarié

1. Difficulté à reconnaître l'existence d'un lien de subordination (figure impossible de l'employeur algorithmique)
2. Exception de déconnexion : un droit au refus par le travailleur de la prestation de travail incompatible avec l'existence d'un contrat de travail



# I. Modèle de la qualification

## 2<sup>nd</sup> temps : la limite du salariat

- CJUE 20 décembre 2017, Elite Taxi, n° C434/15 <https://tinyurl.com/2k33ybza> (C-320/16 du 10 avril 2018 - Uber France SAS) : la nature juridique du service fourni par Uber et consorts. Alternative : soit il s'agissait de services de la société d'information, comme le soutenait Uber, l'activité de la plateforme devait être soustraite au régime de la directive 2006/1236, ainsi que des dispositions relatives aux transports. Soit il s'agissait d'un service de transport, ces services relèvent d'une compétence partagée entre l'Union et ses Etats membres, autorisant notamment les Etats membres à prévoir un régime d'autorisation.
- « *ce service d'intermédiation doit donc être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport et, de ce fait, comme correspondant à la qualification non pas de "service de la société de l'information" [...], mais de "service dans le domaine des transports" » n° 40*
- « *Uber n'est donc pas un simple intermédiaire entre des chauffeurs prêts à proposer occasionnellement un service de transport et des passagers à la recherche d'un tel service. Tout au contraire, Uber est un véritable organisateur et opérateur de services de transport urbain dans les villes dans lesquelles il est présent. S'il est vrai, comme l'affirme Uber dans ses observations dans la présente affaire, que son concept est innovant, cette innovation relève cependant du domaine du transport urbain » § 61 des conclusions de l'avocat général*

# I. Modèle de la qualification

## 2<sup>nd</sup> temps : la limite du salariat

- Paris, Pôle 6, Ch. 2, 10 janvier 2019, n° RG 18/08357 : qu'il avait été intégré dans un service de prestation de transport « *créé et entièrement organisé par la société Uber, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport* ». <https://tinyurl.com/2h4u33sd>
- Uber soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 <https://tinyurl.com/2gbg9efh>

1. Faut-il faire évoluer le critère de qualification du contrat de travail ? Réaffirmation de la définition traditionnelle du lien de subordination. « *la cour d'appel, qui a ainsi déduit de l'ensemble des éléments précédemment exposés que le statut de travailleur indépendant de M. F... était fictif et que la société Uber BV lui avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction* ».

2. Est-il possible de reconnaître le contrat de travail en dépit de la liberté totale de connexion ? Double jeu du service organisé

« *il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV* » : exclusion de l'indépendance

« *la cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV* » : inclusion dans le salariat.

# I. Modèle de la qualification

## 2<sup>nd</sup> temps : la limite du salariat

- Soc., 3 avril 2022, n° 20-14.870 *Voxtur* : Défaut de base légale <https://tinyurl.com/2zs5emqh>
- Crim, 5 avr. 2022, n° 20-81.775 *Click and walk* : question de l'existence d'une prestation de travail <https://tinyurl.com/2ztgljqy>
- Soc., 25 janvier 2023, n° 21-11.273 *Uber*. <https://tinyurl.com/2nbvb2qq>
- Arrêt de la CA de Lyon du 15 janvier 2021 : logique commercialiste <https://tinyurl.com/2njaf6j6>
- CPH Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746 : reconnaissance de la qualité de salarié <https://tinyurl.com/2mksexqk>

Intégration des décisions de la Cour de cassation comme contrainte argumentative  
« *Faisant suite à cet arrêt (Uber), les chauffeurs Uber peuvent fixer leurs propres tarifs* »  
« *faculté donnée à tout acteur économique de rompre un partenariat commercial si les termes et conditions de celui-ci ne sont pas respectés par son cocontractant* ».

# I. Modèle de la qualification

## 2<sup>nd</sup> temps : la limite du salariat

- Proposition de directive à l'initiative de la Commission européenne du 9 décembre 2021
- <https://tinyurl.com/2m8zonzh>

Art. 4 une présomption de non salariat :

À partir de la transposition de la Directive dans le droit national des États membres, les travailleurs des plateformes devront être considérés comme des salariés.

La présomption s'appliquera à tous types de plateformes de travail numériques, peu importe si le travail est effectué "en ligne" ou "localisé", du moment qu'elles exercent un contrôle sur leurs employés. Un contrôle sera réputé comme effectivement exercé par la plateforme qui devra être alors qualifiée d'employeur, lorsque deux des cinq critères définis par la Commission sont remplis, en l'occurrence si la plateforme :

- détermine ou limite la rémunération du travailleur ;
- impose des règles spécifiques en ce qui concerne l'apparence, la conduite envers les clients du service ou l'exécution du travail ;
- supervise le travail effectué ou évalue la qualité du travail (y compris par moyens électroniques) ;
- restreint la liberté du travailleur (en ayant recours également à des sanctions), limitant sa capacité d'organiser son travail, choisir ses horaires et ses périodes d'absences, accepter ou refuser des tâches, faire appel à des sous-traitants ou des substituts ;
- empêche au travailleur de se créer un réseau de clientèle ou de travailler pour un autre donneur d'ordre

## II. Modèle de la régulation

### Quel modèle de régulation ?

- Idée ici est de ne pas intervenir *a posteriori*, avec le débat judiciaire, mais de fixer les cadres à l'action des agents (différence entre le droit de la concurrence et le droit de la régulation)
- Deux sous modèles : **1. L'autorégulation** ; **2. La régulation sectorielle**
- **1<sup>ère</sup> étape** : La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite « loi travail » a introduit, dans le livre troisième de la septième partie du code du travail comportant des dispositions spécifiques à certaines professions, un titre IV intitulé « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » : article L. 7341-1 et suivants. <https://tinyurl.com/2mawaoo8>
- 1. la prise en charge directe ou indirecte par la plateforme d'une assurance couvrant le risque d'accident du travail (C. trav., art. L. 7342-2 et L. 7342-4) ;
- 2. la prise en charge par la plateforme de la contribution à la formation professionnelle, des frais d'accompagnement des actions de formation ainsi que l'abondement du compte personnel de formation (C. trav., art. L. 7342-3 et L. 7342-4) ;
- 3. le droit pour les travailleurs de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs (C. trav., art. L. 7342-6) ;
- 4. la possibilité pour les travailleurs de participer à des mouvements de refus concertés de fournir leurs services en vue de défendre leurs revendications professionnelles (C. trav., art. L. 7342-5)

## II. Modèle de la régulation

### La tentation de l'auto-régulation

---

- **2<sup>ème</sup> étape** : La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (loi LOM). Concerne à la fois le code du travail et le code des transports.
- Incitation à établir une charte de responsabilité sociale : La plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de la responsabilité sociale de la plateforme ainsi que ses droits et obligations et ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation (C. trav., art. L. 7342-9 et s. et D. 7342-7 et s.).  
<https://tinyurl.com/2ppluoar>
- La plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de la responsabilité sociale de la plateforme ainsi que ses droits et obligations et ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation notamment : règles de mise en œuvre pour réguler le nombre de connexions simultanées ; modalités pour permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent, modalités de développement des compétences professionnelles et sécurisation des parcours professionnels (C. trav., art. L. 7342-9). L'élaboration de cette charte est facultative.



## II. Modèle de la régulation

### La perspective d'une régulation sectorielle

---

- **3<sup>ème</sup> étape** : Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021, ratifiée : modalités de représentation des travailleurs et Arpe. <https://tinyurl.com/2z2hsbou>
- Ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 : modalités de représentation des plateformes, négociation et accords, Arpe <https://tinyurl.com/2ed3nsuj>
- Les premières élections des représentants des travailleurs des plateformes sont fixées au mois de mai 2022. Il est donc nécessaire de déterminer les modalités de représentation des plateformes elles-mêmes, ainsi que les règles de négociation, sujets pour lesquels la loi n° 2022-139 du 7 février 2022 a habilité le gouvernement à compléter par voie d'ordonnance les règles du dialogue social.
- L'ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 est publiée au Journal officiel du 7 avril. Elle fixe les modalités de représentations des plateformes, ainsi que les règles de négociation et les thèmes de négociation obligatoire. Elle complète également les missions de l'Arpe, l'autorité administrative créée ad hoc.

## II. Modèle de la régulation

### Quelques remarques

- Censure constitutionnelle : Décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 relative à l'article 44 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. <https://tinyurl.com/2nx4wmmr>
- « lorsqu'elle (la charte) est homologuée, l'établissement et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article de la charte ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs » v. « il y a lieu de ranger au nombre des principes fondamentaux du droit du travail, et qui comme tels relèvent du domaine de la loi, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail », puis qu'« il appartient au juge, conformément au code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique »
- Réguler les plateformes numériques de travail. Rapport au Premier Ministre. 1er décembre 2020. Jean-Yves FROUIN
- Question de la conformité du droit français avec le droit de l'UE : art. 101 TFUE

## II. Modèle de la régulation

### Quelques remarques

---

- Rappel : L'article 101, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) dispose en effet que « *sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'associations d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché intérieur* ».
- Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé en 2004 que « *la disposition d'une convention collective de travail (...) prévoyant des tarifs minimaux pour les prestataires de services indépendants (...) qui effectuent pour un employeur, en vertu d'un contrat d'entreprise, la même activité que les travailleurs salariés de cet employeur, ne relève pas du champ d'application de l'article 101, paragraphe 1, TFUE uniquement si ces prestataires constituent de « faux indépendants », à savoir des prestataires se trouvant dans une situation comparable à celle desdits travailleurs* ».



## II. Modèle de la régulation

### Quelques remarques

---

- La question reste posée de ce qu'il en est lorsque le droit national considère les travailleurs concernés comme de véritables indépendants tout en reconnaissant une situation de dépendance économique.
- Les travailleurs des plateformes étant des indépendants, ils ne relèvent pas des exceptions :
- 1. Albany (Affaire C-67/96 Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie ECLI:EU:C:1999: 430) : compatibilité des AC au regard de l'article 101 TFUE pour les salariés
- 2. FNV (Affaire C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden ECLI:EU:C:2014:2215) : compatibilité des AC pour les faux indépendants
- Perspectives de la Commission : ouvrir une nouvelle exception pour les travailleurs de plateformes sans salariés en situation de dépendance économique

# Conclusions

---

- Autre modèle de régulation que l'alternative qualification / régulation : la coopérative d'activité et d'emploi (CAE), constituée en société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) ou en société coopérative ouvrière de production (SCOP), a pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques, en mettant en œuvre un accompagnement individualisé et des services mutualisés. L'entrepreneur-salarié associé est un statut créé par la loi du 31 juillet 2014 (L. 2014-856) relative à l'économie sociale et solidaire. « Vis-à-vis de ses clients, l'entrepreneur salarié est considéré comme un chef d'entreprise de la même manière que les micro-entrepreneurs. Il lui revient donc de rechercher lui-même ses clients ; Vis-à-vis de la CAE, il est un salarié classique disposant d'un contrat de travail qui peut évoluer - notamment d'un temps partiel à un temps complet - en fonction du chiffre d'affaires généré »

# Conclusions

- Diversification des questions contentieuses :
- **Force en intensité** : quelles conséquences à la suite des requalifications ? Comment calculer le temps de travail ? S'assurer du respect des durées maximales, des repos obligatoires ? Comment calculer l'ensemble des droits assis sur le salaire (SMIC/indemnités/CP) ?
- **Force en extension** : diversification du contentieux
- 1. Contentieux pénal : reconnaissance du travail dissimulé (condamnation de Deliveroo) / Inspection du travail TA 30 novembre 2022)
- 2. Contentieux concurrentiel : arrêt Brigad (Soc., 12 novembre 2020, 19-11.402 <https://tinyurl.com/2krcdrxv>) / carence de l'Etat (Cour administrative d'appel de Paris - 6ème Chambre - 16 décembre 2022 - n° 21PA06442)
- 3. Contentieux droits des étrangers : OQTF (Cour administrative d'appel de Bordeaux - 1ère chambre - formation à 3 - 8 décembre 2022 - n° 22BX01194)
- 4. Contentieux de la discrimination algorithmiques : Respect du RGPD. décision du 10 juin 2021 rendue par Autorité italienne protection des donnée (Italie) v. foodinho globo.
- <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9675440>