

TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES VERS LA DEFINITION D'UN STATUT MONDIAL OU LA FIN D'UN BUSINESS MODEL ?

- Dans une quinzaine d'années, **l'Europe comptera plus de travailleurs indépendants que de salariés**. Cette situation est d'ores et déjà amorcée par une **contestation grandissante de la relation de travail « traditionnelle »** liant l'employeur au salarié, héritée de la révolution industrielle.
- De **nouvelles conditions d'emploi et activités économiques** émergent régulièrement, remettant ainsi en question notre raisonnement juridique, alors que de **nouvelles modalités d'encadrement des relations de travail** sont en cours d'élaboration dans la plupart des pays.
- **La crise Covid-19 redistribue encore davantage les forces en présence** et remet en question les fonctionnements hiérarchisés, le présentiel, la notion même de subordination, replaçant ainsi l'individu au centre d'une relation de travail nomade et de plus en plus digitalisée.
- Nous faisons un tour d'horizon des dernières avancées sur le **statut des travailleurs de plateformes en Europe et aux Etats-Unis**. Ce statut pourrait probablement à terme être négocié au niveau mondial entre les plateformes et leurs travailleurs, ou encore entre des regroupements de plateformes et des organisations de travailleurs de plateformes.

22 juin 2020

À L'ÉTRANGER

Aux États-Unis, en Grande-Bretagne et en Espagne, de nombreuses décisions de justice ont **requalifié la relation contractuelle entre le travailleur et la plateforme en contrat de travail**, entraînant ainsi l'octroi des droits et avantages liés au statut de salarié (salaire minimum, protection sociale complémentaire etc.). La motivation de ces décisions repose essentiellement sur la reconnaissance d'une rémunération du travailleur indépendant résultant de la fixation unilatérale du prix de la prestation par la plateforme.

Ainsi, la requalification en salariat pourrait remettre en cause le modèle économique des plateformes qui fait face à d'autres contraintes réglementaires, telles que les impôts directs et indirects, la liberté d'établissement ou encore la réglementation économique sectorielle (ex : la réglementation des taxis).

En Californie, la loi AB5 (« Assembly Bill 5 »), en vigueur depuis le 1er janvier 2020, a défini les conditions permettant de déterminer si les travailleurs relèvent effectivement du statut d'indépendant. **Ainsi, les travailleurs de plateformes sont présumés être des salariés, sauf si trois conditions cumulatives sont remplies :**

1/ Le travailleur **n'est pas sous le contrôle et la direction de la plateforme** dans le cadre de la réalisation de sa prestation, tant au regard des dispositions contractuelles que dans les faits.

2/ Le travailleur doit effectuer une **prestation qui n'entre pas dans l'activité normale de l'entité**.

3/ Le travailleur doit être **enregistré comme indépendant afin de fournir une prestation de même nature que celle proposée par la plateforme**.

Certains pays, comme **l'Italie,** ont créé un **statut intermédiaire** prenant la forme d'un "contrat de collaboration" (« *collaborazione coordinata e continuativa* »).

Au Japon, en Norvège et au Royaume-Uni, les travailleurs de plateforme ont commencé à organiser une représentation syndicale.

En janvier 2020, la première **Alliance Internationale des Travailleurs des Plateformes Numériques de Transport** a été fondée (« *International Alliance of App-Based Transport Workers* »), donnant ainsi un aperçu des organisations internationales de travailleurs des plateformes qui vont probablement émerger à l'avenir.

Des travailleurs de plateformes ont également obtenu la requalification de leur contrat en contrat de travail à plusieurs reprises, principalement en raison des modalités de contrôle de leur temps de transport ou de livraison réalisé par géolocalisation, et du pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation par les plateformes¹.

Récemment, le 4 mars 2020, la Cour de cassation a jugé qu'un chauffeur UBER devait être qualifié de salarié car :

- il ne peut développer sa propre clientèle ;
- il ne fixe pas le prix de la prestation de services ;
- il ne détermine pas les conditions d'exécution de la prestation de services.

Cette décision a été traduite en anglais et en espagnol et mise en ligne sur le site de la Cour de cassation, ce qui démontre l'impact que souhaite donner la juridiction à cet arrêt.

Toutefois, à ce jour, seulement 0,2% des chauffeurs UBER ont saisi les juridictions d'une réclamation afin d'obtenir la requalification de leur contrat en contrat de travail.

Suite à l'arrêt UBER, la Ministre du Travail a constitué une commission avec le Ministère de l'Économie afin de définir les critères permettant aux plateformes collaboratives de maintenir le statut de travailleurs indépendants de leurs prestataires. **Les travaux de cette commission ont été interrompus en raison de la crise sanitaire actuelle et devraient reprendre dans les prochaines semaines.**

Précédemment, le législateur français avait tenté de trouver un compromis entre les différents intérêts en jeu afin de maintenir le modèle économique des plateformes tout en garantissant un minimum de droits aux travailleurs de plateformes.

Depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dès lors que la plateforme intervient directement dans la relation contractuelle en établissant les conditions d'exécution de la prestation de services, notamment le prix, et que le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme atteint un certain seuil, **la plateforme est dans l'obligation de procéder au règlement de cotisations et charges sociales (AT/MP et actions de formation)**. En outre, les

travailleurs de plateformes, bien qu'ils ne soient pas considérés comme des salariés, peuvent organiser une représentation syndicale et bénéficier du droit de grève.

Depuis une loi entrée en vigueur en décembre 2019², certains travailleurs indépendants doivent pouvoir bénéficier de **conditions de travail plus claires**, du **droit de se déconnecter à tout moment de la plateforme** et, le cas échéant, des **dispositions d'une charte instaurée par la plateforme**.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux **travailleurs indépendants** exerçant une **activité de voitures de transport avec chauffeur (VTC) ou de coursier à l'aide d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non**.

Les travailleurs doivent également **pouvoir refuser une prestation proposée** par l'algorithme, sans qu'ils ne puissent faire l'objet d'une sanction.

Ces plateformes ont également la possibilité de rédiger une **charte** dont les dispositions doivent reprendre les **conditions générales relatives à leur responsabilité envers les travailleurs et définir leurs droits et obligations**, à savoir :

- ✓ *Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs indépendants (en particulier les conditions de mise en relation avec les utilisateurs de la plateforme, et les règles relatives à la régulation du nombre de connexions simultanées des travailleurs en cas de faible demande de la part des utilisateurs)*
- ✓ *Les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services*
- ✓ *Les modalités de développement de carrière
Les modalités visant à améliorer les conditions d'emploi*
- ✓ *Les moyens de communication entre les travailleurs et la plateforme*
- ✓ *La qualité de service attendue, les modalités de contrôle de l'activité et les circonstances pouvant amener à la rupture de la relation commerciale*
- ✓ *Les garanties de protection sociale complémentaire négociées*

1. Cour de Cassation, chambre sociale, 28 novembre 2018, n°17-20.079 – Take Eat Easy ;
Cour d'appel de Paris, 10 janvier 2019, n°18-08.357 – UBER ;
Tribunal de Commerce de Paris, 4 février 2020 – Deliveroo.

2. Loi n°2019-1428, du 24 décembre 2019 (dont les décrets d'application sont en attente de publication).

La plateforme doit ensuite adresser la charte à l'autorité administrative pour contrôler son contenu. Une décision d'homologation doit être rendue dans un délai de 4 mois, en l'absence de réponse à l'expiration de ce délai, la charte est considérée comme homologuée par l'administration.

La charte doit ensuite être publiée sur le site internet de la plateforme et annexée à chaque contrat ou aux conditions générales d'utilisation transmises aux travailleurs des plateformes.

Une disposition prévue dans la version initiale de la loi permettait de réduire le risque de requalification de la relation de travail en contrat de travail en se fondant sur la décision d'homologation des chartes par l'administration. Cependant, cette disposition, jugée inconstitutionnelle, a été retirée de la proposition de loi. Cela limite l'intérêt pour les plateformes de mettre en place de telles chartes.

L'actuelle crise sanitaire a également soulevé

de nombreuses problématiques relatives à la protection sociale des travailleurs de plateformes.

En octobre 2019, Deliveroo avait annoncé la mise en place d'une couverture en cas d'arrêt maladie, qui permettrait une indemnisation à hauteur de 30 € par jour à compter du 8ème jour de maladie et jusqu'à 15 jours d'absence.

Aux États-Unis, début 2020, Uber avait annoncé prendre en charge financièrement « 14 jours d'arrêt maladie » si les chauffeurs étaient contaminés par le virus ou s'ils étaient placés en quarantaine pour des suspicions de contamination.

Le 4 juin 2020, le Sénat a rejeté une proposition de loi relative au statut des travailleurs de plateformes, qui avait notamment pour objectif de renforcer la protection sociale des travailleurs indépendants et la mise en place d'une rémunération égale au SMIC horaire. **Une nouvelle proposition de loi serait à l'étude pour être votée à la fin de l'année 2020.**

AU NIVEAU DE L'UNION EUROPÉENNE :

- ◆ Le 22 avril 2020, la Cour de justice de l'Union Européenne s'est saisie pour la première fois de la problématique (ordonnance C-921/19). La Cour a précisé les **critères** permettant de qualifier l'activité indépendante exercée par un prestataire au service d'une plateforme en se référant à la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail des travailleurs européens (périodes de repos journalier et hebdomadaire, congé annuel, temps de pause, travail de nuit et rythme de travail).
- ▶ Selon cette ordonnance : un travailleur de plateformes ne peut être qualifié de travailleur au sens de cette directive, et reste prestataire de services, s'il a la faculté de sous-traiter ses missions, la liberté de refuser des tâches et d'organiser son temps de travail, et s'il n'est pas exclusivement lié au donneur d'ordre, dès lors que son indépendance n'apparaît pas comme fictive et qu'aucun lien de subordination avec la plateforme ne peut être caractérisé.
- ◆ L'organisation d'un statut pour les travailleurs de plateformes dépasse largement les cadres nationaux, et même européen, et l'on peut penser qu'un statut mondial pourrait émerger dans les années à venir dans le cadre des discussions des plateformes (ou de plusieurs d'entre elles regroupées en collectif) avec des organisations de travailleurs des plateformes.



Morgane Mondolfo
Avocate Associée
Pôle Droit Social
m.mondolfo@squadra-avocats.com



Edouard Péchaud
Avocat Collaborateur
Pôle Droit Social
e.pechaud@squadra-avocats.com



Myriam Haddou
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
m.haddou@squadra-avocats.com



Lolita Misseri-Guesdon
Avocate Collaboratrice
Pôle Droit Social
l.misseri-guesdon@squadra-avocats.com