

41 En questions : les plateformes d'intermédiation sont-elles créatrices de salariés ?



Frédéric CALINAUD,
avocat associé,
Calinaud David Avocats,
membre d'AvoSial



Alexandre VERAN,
avocat, Calinaud David Avocats

LES ANNÉES 2016 et 2017 auront sans conteste confirmé l'essor des plateformes d'intermédiation (de mise en relation, en ligne, en vue de la fourniture d'un service), telles qu'Uber ou Le Cab, en ce qui concerne les plateformes de mise en relation avec des chauffeurs, et Deliveroo ou Take Eat Easy, pour les plateformes de livreurs. Mais elles auront également permis de mettre en exergue les difficultés d'appréhension juridique des statuts de telles plateformes et des travailleurs (en principe indépendants) qui en bénéficient pour exercer leurs fonctions.

Les contentieux ont fleuri, permettant ainsi de dégager les grandes tendances des juges quant à leur appréhension du sujet. Quant aux pouvoirs publics, s'ils ont commencé à se saisir du sujet dans la loi Travail, cette timide incursion dans le monde du travailleur des plateformes laisse juste entrevoir ce sur quoi il faudra sans doute prendre position dans les mois à venir : quel statut pour les travailleurs des plateformes ?

1. Quelle est la position des juges ?

Les juges commencent à être saisis de nombreux contentieux relatifs aux plateformes d'intermédiation. La majorité des litiges concernent la qualification à donner au travailleur alors qu'on aurait pu imaginer d'autres types de litiges liés à l'impact de pratiques de certaines plateformes en termes de travail dissimulé, ou encore de dépendance économique. Les travailleurs des plateformes, alors même qu'il semblait que leurs principales revendications concer-

naient plutôt le tarif des courses (cf. conflits collectifs Uber et Deliveroo, outre l'appel à la grève illimité lancé par l'Union des VTC à compter du 17 février 2018), ont donc cherché à obtenir devant le Conseil de prud'hommes la reconnaissance d'un statut de salarié, alors que le contrat les liant à la plateforme était un contrat de prestation de service.

Les juges adoptent une jurisprudence classique mais détaillée sur les critères de détermination du contrat de travail. Car il convient de le rappeler : il est d'ordre public que la qualification du contrat ne peut être subordonnée à la seule volonté des parties. Ce principe est régulièrement rappelé par les tribunaux lesquels considèrent que, dans une matière d'ordre public telle que le droit du travail, la seule volonté des intéressés est impuissante à soustraire des travailleurs du statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leurs tâches (*Cass. ass. plén., 4 mars 1983, n° 81-15.290 et n° 81-11.647 ; JurisData n° 1983-700361 ; Bull. ass. plén., 1983, n° 3*).

Le débat ne porte pas sur les deux premiers critères de caractérisation d'un contrat de travail que sont la prestation de travail et la rémunération mais sur le troisième critère qu'est le lien de subordination, déterminé, lui, par un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements (*Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187*). La preuve du lien de subordination se fait par « faisceau d'indices », c'est-à-dire par l'analyse des condi-

Ndlr : dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AvoSial, association d'avocats d'entreprises en droit social, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

tions de fait dans lesquelles les travailleurs exercent leur activité (Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572).

En pratique, les juges examinent le degré d'autorité et de contrôle de l'employeur sur le travailleur et les conditions matérielles d'exercice de l'activité, même si ces dernières s'avèrent souvent accessoires car induites par le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur. Du point de vue du travailleur, cela revient à étudier son degré d'autonomie.

La cour d'appel de Paris a rendu en 2017, ses premières décisions, requalifiant, ou non, selon le cas d'espèce, la relation juridique en contrat de travail. Ainsi, dans deux affaires concernant des chauffeurs qui exerçaient leur activité pour une entreprise de transport de personnes en voiture avec chauffeur (VTC) dans le cadre d'un contrat de prestation de service via une plateforme internet de mise en relation, ces derniers ont sollicité la requalification de leur contrat de prestation de service en contrat de travail. Dans les deux cas, les véhicules étaient mis à la disposition des chauffeurs par les entreprises cocontractantes, soit directement, soit par le biais d'un contrat de location de véhicule.

Dans la première espèce (CA Paris, 13 déc. 2017, n° 17/00351), la cour d'appel de Paris a requalifié le contrat de prestation de service du chauffeur en contrat de travail, sur la base d'un manque d'autonomie, soulignant : « c'est donc non sans pertinence que le chauffeur fait observer que dans la réalité de sa collaboration avec la société, il n'avait qu'un seul donneur d'ordre, ne transportait que les seuls clients du réseau Le Cab, n'avait aucune influence ou pouvoir décisionnel sur la politique tarifaire qui lui était imposée, n'avait pas le choix du type de véhicule qui était mis à sa disposition pour répondre à des caractéristiques arrêtés par la seule société appelante, ne devait travailler qu'en utilisant les moyens techniques lui étant fournis par celle-ci, n'avait aucune maîtrise des plages horaires d'activité, et faisait partie intégrante d'un service organisé sous l'appellation Le Cab sans réelle initiative de sa part ». Ainsi, le manque d'autonomie dans l'organisation théoriquement libre de l'activité du chauffeur a été l'élément décisif pour le juge afin d'écarter un statut de travailleur indépendant au profit d'un statut salarié.

Dans la seconde espèce, au contraire (CA Paris, 16 nov. 2017, n° 16/09647), la cour d'appel de Paris a estimé que les dispositions contractuelles n'étaient « révélatrices ni d'un lien de subordination, ni d'une dépendance économique du prestataire, dans la mesure où celui-ci n'était lié par aucune clause de non-concurrence et restait libre de se connecter, ou non, au serveur de la plateforme internet de mise en relation, en déterminant ainsi seul les jours et les plages horaires pendant lesquels il souhaitait travailler, ses amplitudes de travail et ses périodes d'activité ». Dans ce cas particulier, le chauffeur n'était pas cocontractant de la plateforme, mais d'une société de VTC ayant pour activité le transport de personnes et exerçait en qualité de VTC en lien avec les plateformes internet de mise en relation comme Uber ou Chauffeur privé auprès desquelles les clients commandaient des courses. Le chauffeur alléguait des contraintes de connexion aux plateformes. La cour a pourtant écarté la responsabilité de la société de VTC, justifiant les contraintes de connexions pour le chauffeur par les propres obligations contractuelles de la société de VTC vis-à-vis des plateformes.

Ces premiers arrêts révèlent que la cour d'appel fait en l'état une simple application des critères dégagés par la jurisprudence en matière de requalification, et met en lumière la diversité des modèles économiques ayant vu le jour avec l'essor de l'économie des plateformes.

Pour autant, l'analyse de ces deux situations, en apparence similaires mais dans la pratique bien différentes, permet de dresser un premier guide des « bonnes pratiques » des plateformes vis-à-vis des travailleurs indépendants.

Ainsi, la cour d'appel s'attache, en la matière, à rechercher le degré d'autonomie du travailleur qui semble être le curseur permettant de définir le contrôle qu'exerce la plateforme sur le travailleur. Partant, une ingérence trop stricte de la plateforme dans la gestion de l'auto-entreprise du travailleur dans des sujets tels que la libre connexion à des plateformes concurrentes, la libre fixation de ses horaires et jours de travail, provoquerait un risque de requalification des relations contractuelles en contrat de travail. En effet, la limitation des plages de connexion à deux horaires par jour au-delà desquels il n'est plus possible de se connecter tend à restreindre l'autonomie du travailleur. D'ailleurs, dans la seconde espèce la cour insiste sur la totale liberté laissée au travailleur qui peut travailler et se connecter à tout instant. La cour se prononce ensuite sur l'exclusivité demandée au travailleur relevant qu'en pratique dans l'exercice de son activité, elle avait pour effet de restreindre les échanges à un donneur d'ordre unique et que le chauffeur transportait uniquement la clientèle de ce donneur d'ordre.

S'agissant désormais des plateformes de mise en relation clients/livreurs, les juges ont eu l'occasion, dans plusieurs affaires, d'écarter la requalification en contrat de travail, en retenant la liberté totale de travailler dont bénéficiaient les coursiers (auto-entrepreneurs) à vélo, effectuant des livraisons de repas dans le cadre d'un contrat de prestation de service conclu avec une entreprise exploitant une plateforme. Cette liberté était caractérisée par la possibilité, sans avoir à en justifier, de choisir, chaque semaine, ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire journalier ou hebdomadaire et ce, malgré l'appartenance à un service organisé (ce dernier ne constituant qu'un indice) (CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875). La cour d'appel de Paris a confirmé cette analyse à plusieurs reprises dans des dossiers de livreurs de la société Take Eat Easy, en liquidation judiciaire (CA Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511 : *JurisData* n° 2017-007491 ; *Comm. com. électr.* 2017, *comm.* 71. – CA Paris, 14 déc. 2017, n° 17/04607 : *JurisData* n° 2017-026083).

Cette brève analyse permet de discerner les premiers critères susceptibles d'être relevés pour établir qu'une relation contractuelle entre un travailleur indépendant et une plateforme doit en réalité être qualifiée de contrat de travail ou non. L'autonomie des travailleurs des plateformes est le maître mot.

Les juges conservent une dichotomie travailleur indépendant/salarié et n'entendent pas faire œuvre créatrice en proposant par exemple un statut hybride. Faut-il alors se tourner vers les pouvoirs publics pour espérer une telle audace ?

2. Quelle réponse des pouvoirs publics à cette nouvelle forme de travail ?

Les pouvoirs publics ne pouvaient rester silencieux face à l'essor des plateformes et aux revendications de certains travailleurs. Celles-ci, relayées par la presse, portaient d'ailleurs le plus souvent sur une revalorisation du prix des courses, qu'elles soient faites par un chauffeur ou par un livreur à vélo. Pourtant, le Gouvernement a préféré contourner le sujet par le biais de la création d'une certaine protection et d'un certain accompagnement des travailleurs des plateformes. C'est ainsi que la loi Travail (L. n° 2016-1088, 8 août 2016) et plus particulièrement son article 60, a créé une responsabilité sociale des plateformes. Celle-ci n'est applicable qu'aux plateformes déterminant les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu, et notamment son prix, telles qu'Uber ou Deliveroo, mais excluant ainsi les plateformes ayant un modèle économique différent, telles que Blablacar, sur laquelle le chauffeur fixe lui-même le montant de la participation au trajet en covoiturage, ou Malt, qui met en relation des freelances et des entreprises, mais laisse les parties négocier leurs conditions contractuelles.

Sur le strict plan individuel, cette loi consiste en la prise en charge par la plateforme d'intermédiation, de la contribution pour l'accès des travailleurs à la formation professionnelle d'une part et d'autre part dans le paiement de cotisations en cas de souscription volontaire à l'assurance accident du travail (*C. trav., art. L. 7342-2 et L. 7342-3*).

Un décret d'application (*D. n° 2017-774, 4 mai 2017 : JCP S 2017, act. 153*) et une circulaire interministérielle (*Circ. n° DGT/RT1/DGEFP/SDPFC/DSS/2C/2017/256, 8 juin 2017 : JCP S 2017, act. 252*) ont précisé les critères d'assujettissement de la plateforme à de telles obligations notamment le travailleur doit déclarer un chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme d'au moins 13 % du plafond annuel de sécurité sociale et la prise en charge des cotisations peut être répartie entre plusieurs plateformes au prorata du chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur chacune d'elles. Par ailleurs, sur le plan collectif, la loi Travail a offert la possibilité pour les travailleurs de se regrouper en organisations syndicales, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs (*C. trav., art. L. 7342-6*). La loi tend ainsi à faire du travailleur indépendant des plateformes un salarié, lui accordant de plus en plus de droits sociaux. Pourquoi ? Les travailleurs des plateformes demandaient une revalorisation de leur travail, que les pouvoirs publics ne pouvaient leur obtenir, sauf à créer une sorte de SMIC pour les indépendants.

Les pouvoirs publics se sont en quelque sorte dirigés dans la voie d'un statut hybride, mais uniquement concernant le volet protection sociale et accompagnement. Même si le bénéfice de tels avantages sociaux rend la frontière entre le travailleur indépendant et le

salarié encore plus ténue, la loi ne règle pas la question du statut in fine du travailleur des plateformes.

Les pouvoirs publics doivent-ils donc aller plus loin ? Créer un véritable statut hybride d'un point de vue droit du travail ? C'est ce que certains souhaitent.

3. Quel avenir : un statut hybride ?

Quel statut pourrait alors être créé ? Si les pouvoirs publics ont pu faire bénéficier les travailleurs indépendants des plateformes de droits en principe accordés aux salariés tels que la prise en charge de cotisations sociales et le droit de créer des syndicats, auraient-ils dû proposer la création d'un statut ad hoc ? On aurait ainsi pu imaginer par exemple comme contrepartie à ces droits sociaux une certaine protection pour les plateformes elles-mêmes ? En d'autres termes, aurait pu être créée une présomption irréfragable de non-salariat pour les travailleurs des plateformes bénéficiant des avantages issus de la loi Travail. Celle-ci se serait néanmoins heurtée au caractère d'ordre public du contrat de travail mais aurait au moins démontré, de la part des pouvoirs publics, une réelle volonté de trouver un équilibre dans la protection de chacune des parties.

Il est certain que la réflexion sur le statut des travailleurs des plateformes doit se poursuivre car si les pouvoirs publics ont démontré leur capacité à faire preuve d'imagination dans la création de droits sociaux pour ces travailleurs, ces derniers pourraient également, à terme, imaginer de nouveaux types de contentieux. Reste désormais à attendre les premières décisions de la Cour de cassation sur le thème des plateformes.

L'information en continu

INFORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYN

Veille

42 Journal officiel du 10 au 16 février 2018

Domaine	Titre	Publication
Congés	L. n° 2018-84, 13 févr. 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap [<i>JCP S 2018, act. 29</i>]	JO 14 févr. 2018
Conseil de prud'hommes	A. 12 févr. 2018 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de désignations complémentaires de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021	JO 15 févr. 2018, texte n° 39