

Rapport Frouin : « Un statut universel serait un véritable changement de société » (AvoSial)

Paris - Publié le mardi 8 décembre 2020 à 14 h 30 - Analyse n° 201970

Le rapport « Réguler les plateformes numériques de travail » de **Jean-Yves Frouin** a été remis au Premier ministre Jean Castex le 02/12/2020.

La principale conclusion du rapport est le recours obligatoire à un tiers (coopérative, portage ou autres formes capables de salarier les travailleurs en maintenant leur autonomie) afin de concilier l'autonomie des travailleurs et la garantie de leurs droits.

Le rapport écarte la création d'un statut universel à tout travailleur en raison de son caractère prématuré.

Une analyse de Amélie d'Heilly, membre de l'association **AvoSial** et avocate associée au sein du cabinet SCM 5QB Avocats.

Recommandation n° 1 : option d'un tiers statut

La France n'est pas la seule concernée par la problématique des travailleurs des plateformes. D'autres pays ont essayé de créer un cadre juridique, en créant un tiers statut, spécifique à ces travailleurs.

Il s'est avéré que la création de ce tiers statut a créé encore plus de flou juridique entre les notions de salariés, de travailleurs indépendants et de tiers statut.

« La notion de tiers statut crée plus de flou juridique

Nous nous sommes rendu compte que, malgré les innovations que le tiers statut pouvait apporter, ce régime ne fonctionne pas.

Dans le même temps, nous avons l'impression que nous essayons de bâtir un tiers statut qui ne dit pas son nom. Les conclusions du rapport Frouin n'évoquent toujours pas l'application du régime de salarié ou du régime des indépendants pour les travailleurs des plateformes, signe que ceux-ci restent dans un statut tiers et flou.

Ce tiers statut ne répond ni à la sécurisation juridique ni aux besoins des travailleurs de plateformes. Mais nous ne savons pas répondre, avec notre droit actuel, à la problématique.

« *La solution la plus innovante serait le statut universel*

statut à un autre sans difficulté.

Néanmoins, la mise en place d'un statut universel est extrêmement compliquée. Cela demande énormément d'aménagements dans notre droit actuel. L'idée commence à être appréhendée, puisque nous entendons maintenant parler du chômage des indépendants ou de la retraite universelle, mais c'est à peine le début. C'est un véritable changement de société, une réforme de tout le droit du travail en France.

C'est un projet sur le très long terme, qui ne peut pas être appliqué immédiatement aux travailleurs des plateformes.

En attendant ces réformes, il faut donc trouver une solution intermédiaire pour protéger ces travailleurs maintenant. La recommandation du rapport sur le recours aux tiers, comme le portage salarial ou les coopératives, correspond à cette solution intermédiaire, qui peut paraître insatisfaisante.

« *Le recours aux tiers est une solution intermédiaire*

Aujourd'hui, avec les chantiers de la réforme de l'assurance-chômage et celle de l'assurance-retraite, cumulés à l'épidémie de Covid-19, je ne pense pas que des réflexions sur la création d'un statut universel seront envisagées tout de suite. Ce sera pour le prochain quinquennat, au mieux, si cela reste la priorité du nouveau Président de la République.

Mais cela reste une vraie question de société. Si nous ne nous interrogeons pas aujourd'hui sur ce statut, la question se posera forcément demain.

Recommandation n° 2 et n° 4 : recours obligatoire à un tiers

Le recours au portage salarial ou aux coopératives n'est pas une solution très innovante. Ces mécanismes existent depuis longtemps. Ils ne sont pas exactement adaptés à la situation de nos travailleurs de plateformes mais des adaptations des régimes juridiques actuels sont à prévoir. Ces adaptations seront moins difficiles à mettre en place que la création d'un statut universel.

« *Le recours à un tiers a un coût*

Malgré les motivations fiscales ou les dégrèvements de charges, qui pourraient bénéficier aux personnes recourant à ces mécanismes, ceux-ci ont un vrai coût.

D'un côté, beaucoup de plateformes ne sont pas rentables et travaillent encore à perte. Ces plateformes auront donc une difficulté à prendre en charge davantage de coûts.

D'un autre côté, nous savons que les travailleurs des plateformes sont souvent des travailleurs précaires, avec peu de moyens. De la même manière, mettre à leur charge le coût du portage est difficile.

Je crains que nous arrivions au même résultat que ce qui se fait aujourd'hui : seuls les travailleurs indépendants les plus riches recourront à ces mécanismes. Cela exclut la plupart des travailleurs de mobilité, qui ont généralement de faibles revenus.

« *Seuls les travailleurs
les plus riches
pourront se le permettre*

Sauf à rendre le recours à ces mécanismes obligatoire ou à prévoir des allègements financiers, le recours aux tiers ne satisfera ni les plateformes ni les travailleurs indépendants, à de rares exceptions près.

Recommandations n° 3 et 13 : création d'une autorité de régulation

Le rapport Frouin ne détaille pas vraiment le fonctionnement de l'autorité de régulation et ses compétences.

À mon sens, l'autorité de régulation ne doit pas s'entendre d'une autorité venant réguler le travail de la plateforme ou donnant des autorisations pour l'exercice de telle ou telle activité.

« *L'autorité de
régulation pourrait
avoir le même rôle qu'un
rescrit*

Elle se positionne plus en amont, pour se prononcer sur le fonctionnement de la plateforme : l'activité de celle-ci relève-t-elle plutôt du salariat ou plutôt des indépendants ? De la même manière qu'un rescrit, une plateforme pourrait s'adresser à cette autorité afin de connaître le régime applicable à son activité. Cela permettrait de sécuriser les parties dans

leurs relations contractuelles.

L'objectif serait la création d'un tiers indépendant et objectif pour réguler le jeu inéquitable entre travailleurs et plateformes.

En effet, ce n'est pas le rôle du juge de réguler les rapports entre travailleurs et plateformes. Le législateur n'est pas forcément celui qui s'y connaît le mieux en plateformes. C'est pour cela qu'il y a une volonté de créer un tiers neutre, regroupant des connaisseurs.

Recommandation n° 5 : mise en place d'un dialogue social par la négociation collective par secteur

Le dialogue social entre les plateformes et les travailleurs indépendants est fondamental.

C'est probablement le meilleur moyen pour mettre en place un cadre juridique car ce sont les personnes directement concernées par le système qui fixent leurs règles.

Mais c'est un challenge, qui se divise en plusieurs problématiques.

- Premièrement, la question de la représentativité est l'un des sujets qui devra être envisagé.
- Cette représentativité peut se confronter au fait que les travailleurs peuvent être membre de plusieurs plateformes à la fois.

- Sur ce problème, le moment venu, nous pourrions nous référer à la solution déjà prévue par le Code du Travail, pour les salariés mis à disposition, qui doivent choisir dans quelle entreprise ils veulent voter.

- Cela pourrait fonctionner pour les plateformes.

- Cette représentativité peut également se confronter au fait que les membres des plateformes ne se réunissent pas physiquement sur un même lieu de travail, au même moment. Cependant, avec l'épidémie, nous avons vu que le dialogue social peut continuer à travers des moyens dématérialisés. Les mentalités ont évolué.

Nous tendons vers une représentativité à distance. Tout le monde a un ordinateur ou un smartphone et peut accéder en permanence à de l'information ou à un vote. Il faudra s'assurer alors que chaque travailleur pourra avoir accès à toutes les informations nécessaires et voter librement.

« *Nous tendons vers
une représentativité
à distance*

- Secondement, la piste devrait être envisagée de fixer dans une branche les règles de fonctionnement des plateformes concernées notamment s'agissant de la représentativité.

- Les travailleurs indépendants n'ont pas forcément envie d'être soumis à des représentants du personnel, à un vote ou à toute lourdeur administrative qui existe aujourd'hui pour les salariés.

- Il serait donc préférable de fixer, en collaboration avec la plateforme, leurs règles spécifiques.

« *Le dialogue social
pourrait être mis en
place en adaptant le Code
du Travail actuel*

Ainsi, il me semble qu'en adaptant quelques-unes des règles déjà existantes dans le Code du Travail, il serait possible de trouver des solutions pour mettre en place un dialogue social. Il est sûr que cela créera de la lourdeur. La France est un pays très attractif pour les plateformes en raison de son absence de régulation. Plus nous mettrons des règles en place, plus

nous réduirons cette attractivité. Il faut donc trouver le juste équilibre.

Il ne faut pas que la totalité des règles mises en place ne s'appliquent qu'aux plateformes de mobilité.

La mise en place d'un dialogue social est bien plus facile que la création d'un statut universel, à court terme.

Recommandation n° 6 et n° 9 : information des travailleurs sur leurs conditions de travail

Ces recommandations sont des plus importantes pour établir un cadre juridique autour de l'activité des travailleurs des plateformes. Le droit, pour chaque travailleur, de déterminer ses conditions de travail en connaissance de cause, est fondamental.

Recommandations n° 7 et n° 12 : charge de la preuve en cas de baisse d'activité

Je suis assez réticente sur cette question de la charge de la preuve. Il y a déjà énormément de contenu d'un point de vue jurisprudentiel pour réguler cette question. Un cadre juridique supplémentaire ne viendrait qu'alourdir le cadre jurisprudentiel déjà existant.

Ce n'est pas, pour moi, un point fondamental, d'autant que le système d'inversion de la charge de la preuve est compliqué à mettre en œuvre.

Par exemple, une plateforme soumise à une baisse d'activité en raison de l'épidémie de Covid-19 aura des difficultés à démontrer que cette baisse d'activité est bien liée à l'épidémie et non à une raison tierce. Cela fait peser la charge du risque sur la plateforme, car elle est économiquement la plus forte. Mais cela ne répond pas vraiment aux revendications des travailleurs indépendants ou à la mise en place d'un statut universel.

Que ce soit la plateforme ou le salarié, ce ne sera pas facile, ni pour l'un ni pour l'autre, d'apporter la preuve d'une baisse d'activité.

« *Le système d'inversion de la charge de la preuve est compliqué à mettre en œuvre*

Recommandations n° 8 et n° 10 : temps de travail et droit à la déconnexion

« *Le droit européen impose un devoir au repos*

Le droit européen impose énormément d'obligations sur le droit à la déconnexion et au repos des travailleurs. Le droit européen utilise d'ailleurs le terme de « travailleur » et non celui de « salarié » dans ses jurisprudences. La question a déjà été résolue d'un point de vue européen. Nous pouvons même parler de « devoir au repos ».

Néanmoins, en pratique, le contrôle des heures de travail des travailleurs est compliqué. Comment est-il possible d'imposer à un travailleur des plateformes de se déconnecter ?

Si le travailleur n'est connecté qu'à une seule plateforme, des garde-fous peuvent être mis en place pour surveiller ses temps de connexion. Mais comment faire lorsque le travailleur est connecté à plusieurs plateformes différentes ? Qui vérifiera toutes les heures de travail qu'il réalise pour différentes plateformes ?

Nous avons donc un cadre européen très stricte, mais avec un régime en pratique difficile à respecter. D'autant que les travailleurs des plateformes n'ont pas forcément envie d'être limités à travailler pour une seule plateforme ou pour un contingent d'heures limité.

Je ne sais pas comment, à ce jour, nous pouvons imposer à un travailleur un devoir au repos.

Recommandation n° 11 : rémunération minimale des travailleurs

Pour les travailleurs, cette recommandation était attendue. Tout le monde a compris que la question de la rémunération minimale est fondamentale. Maintenant, il faut débattre du montant de cette rémunération minimale, si elle doit être fixée au SMIC ou non, etc.

Il faut également encadrer l'information des travailleurs sur leur rémunération, puisqu'à ce jour, si je prends l'exemple d'un chauffeur, il ne connaît pas à l'avance le montant des courses.

Je suis soulagée que la notion de « rémunération décente », qui avait été évoquée dans la LOM, n'ait pas été retenue au profit de la notion de rémunération minimale, car elle était imprécise et floue.

La question du montant de la rémunération est également à relier avec les autres recommandations. Par exemple, si nous obligeons les plateformes à passer par le portage ou par une coopérative, les coûts entraînés auront un impact sur la rémunération.

Les suites du rapport Frouin

Pour l'instant, nous devons nous concentrer sur le covid et les différentes réformes en cours. La fin du quinquennat est proche. Nous devons évidemment avancer sur certains thèmes, notamment la rémunération et le dialogue social dans une branche. Mais je suis perplexe sur le calendrier de ces réflexions. Je ne pense pas que nous aurons un retour très rapide, d'autant qu'après plusieurs *think thank* sur le sujet, aucune innovation majeure n'a été élaborée.

La notion de « plateforme à responsabilité sociale », utilisée dans le rapport Frouin, fait référence aux plateformes ayant mis en place une charte de responsabilité sociale telle que prévue par la loi du 24/12/2019 d'orientation des mobilités.

Amélie d'Heilly



Parcours	Depuis	Jusqu'à
5QB Avocats Avocat Associé - Médiateur	Avril 2016	Aujourd'hui
GLH Associés Avocat Associé	Avril 2012	Avril 2016
Vivien et Associés Avocat Senior	2009	Septembre 2011
Hogan Lovells Avocat	2005	2009
Établissement & diplôme		Année(s)
HEC Paris Master - Droit et management international	2001	2002
Université d'Antwerp (Belgique) LLM - Droit européen	1999	2000

Fiche n° 42122, créée le 07/12/20 à 09:23 - MàJ le 07/12/20 à 09:28

AvoSial



- **Syndicat d'avocats spécialistes dans le domaine du social**
- **Mission** : être force de réflexion, de proposition et d'action dans le domaine du droit social des affaires
- **Membres** : 500 revendiqués à travers la France.
- **Président** : Nicolas de Sevin
- **Contact** : Cécile de Bentzmann - Agence Droit Devant
- **Tél.** : 01 39 53 53 33

Fiche n° 5043, créée le 17/05/17 à 07:12 - MàJ le 28/04/20 à 11:03

© News Tank 2020 - Code de la propriété intellectuelle : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »