



HAL
open science

Travailleurs des plateformes numériques. Une protection sociale hybride... source de questionnements

Isabelle Desbarats, Emmanuelle Mazuyer

► To cite this version:

Isabelle Desbarats, Emmanuelle Mazuyer. Travailleurs des plateformes numériques. Une protection sociale hybride... source de questionnements. Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme, mare et martin, pp.99-116, 2023, 9782849347058. hal-04546974

HAL Id: hal-04546974

<https://hal.science/hal-04546974>

Submitted on 15 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Travailleurs des plateformes numériques.
Une protection sociale hybride...source de questionnements**

Isabelle Desbarats, Professeur, Université Toulouse Capitole, CDA

In : Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme, Sous la direction de Emmanuelle Mazuyer, Mare et Marin, 2023

On le sait : les enjeux de protection sociale sont fondamentaux sur fond de dettes publique et sociale, dans un contexte marqué par de fortes incertitudes relatives, non seulement à l'ampleur de la croissance économique, mais aussi à l'évolution des taux d'intérêts, au niveau d'inflation et à la teneur des règles européennes : un environnement plus largement encore caractérisé par des considérations d'urgence sanitaire, sociale, climatique, numérique mais aussi de sécurité nationale, européenne et internationale.

C'est dans ce contexte contraint que plusieurs questions liées à la protection sociale *lato sensu* se posent, qu'elles concernent l'impact des évolutions démographiques sur les branches maladie, vieillesse et autonomie ; les besoins de financements en lien avec les dynamiques économiques ; sans oublier de nouvelles interrogations soulevées par la nécessité d'instaurer, ou pas, une « sécurité sociale écologique du XXIème siècle », à l'heure où le changement climatique s'accompagne d'un essor des risques environnementaux (pollution de l'air, de l'eau et des sols, exposition aux substances chimiques). Le fait est cependant que – si la question environnementale constitue un défi lancé au système de sécurité sociale - celui-ci est d'ores et déjà impacté par les évolutions de l'emploi et du travail. En effet, celles-ci fragilisent le financement de la sécurité sociale. Au-delà de cet aspect, on se demande si un système de protection sociale qui s'est historiquement structuré autour de droits rattachés à un statut ne devrait pas être repensé « *dans une logique de parcours, afin d'assurer des protections aux individus tout au long de leur vie et activité, marquées par des mobilités professionnelles, statutaires, géographiques* »¹.

Dans cet environnement changeant, qu'en est-il des travailleurs exerçant leur activité par l'intermédiation d'une plateforme numérique et qui sont, d'abord, placés au cœur de problématiques relevant du droit du travail puisque se pose la question de leur statut juridique (travailleur subordonné *Vs.* Travailleur indépendant) : une question qui soulève en creux celle de savoir comment et jusqu'à quel point les pouvoirs publics entendent soutenir le travail

¹ G. Bonnard, « Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociale », *Regards*, vol. 55, n° 1, 2019, p. 75-86. Voir aussi, C. Radé, « Pour un droit du « travail » », *D. Soc.* 2022, p. 289.

indépendant en complément, si ce n'est au détriment du salariat, au nom de la lutte contre le chômage². Fondamentale, cette thématique n'est cependant pas la seule soulevée. Une autre émerge, à la fois autonome et liée, qui est celle de savoir quelle est – ou devrait être – leur situation au regard du droit de la protection sociale³ : une problématique importante parce que se situant à l'interface d'enjeux financiers reliés aux grands équilibres économiques du système et d'enjeux personnels, liés aux risques de l'existence à maîtriser.

A cet égard, les travailleurs dits « *ubérisés* » paraissent symptomatiques d'un double phénomène. D'un côté, on peut les percevoir comme les révélateurs - voire les victimes - des dysfonctionnements générés par la fragmentation du système français de sécurité sociale, et plus précisément des régimes de base⁴ : un constat qui explique les efforts entrepris par les pouvoirs publics pour remédier à cet éclatement, sans y parvenir totalement (I). Mais c'est d'un autre point de vue que l'analyse de leur situation retient l'attention. En effet, symboles des écueils liés à l'éclatement du modèle national de protection sociale, les travailleurs numériques semblent également placés à l'avant-garde d'un réajustement de ce modèle et, plus précisément, d'une réarticulation possible entre assurances sociales et assurances privées (II)⁵. Ce faisant, la question posée par la protection sociale à accorder aux travailleurs des plateformes renvoie aux deux suivantes, étant souligné que, si tous sont concernés quelle que soit la catégorie de plateforme dont il s'agit, des règles spécifiques concernent les plateformes de mobilité.

La première question est celle soulevée par les effets liés à la fragmentation des régimes sociaux de base, laquelle, si elle est le fruit de l'histoire, est source d'inconvénients majeurs – et donc critiquable - dans un contexte d'essor des formes atypiques d'emploi, déstabilisant la logique professionnelle sur laquelle s'est construit le système français : d'où des efforts continus pour atténuer ce morcellement des couvertures sociales de base dans une logique de convergence des protections.

La seconde question est celle de savoir comment, - non seulement gérer cette segmentation des régimes de base -, mais également articuler, voire réarticuler, ceux-ci avec la protection sociale complémentaire : ici, c'est se poser la question de savoir quelle place attribuer respectivement aux assurances sociales et aux assurances privées.

² INSEE, « Les indépendants, témoins des transformations du travail ? », 28 avril 2020

³ J. Diringier, « La protection sociale, un « angle mort » de la régulation du travail des plateformes », *RFAS* 2022, p.53-62

⁴ L.-C. Viossat, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », *Regards*, oct. 2019, n° 55.

⁵ M. Del Sol, « La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché », *D. Soc* 2021 p. 589.

I- Les travailleurs de plateformes : symboles des dysfonctionnements générés par la fragmentation du système de protection sociale.

Alors que, depuis 2016, les personnes ne travaillant pas bénéficient d'une protection sociale au titre de la PUMA, c'est à deux titres alternatifs que celles exerçant une activité professionnelle et, parmi elles, les travailleurs œuvrant par l'intermédiation d'une plateforme peuvent être affiliés à un régime de sécurité sociale : soit au régime général en tant que salarié, soit à la sécurité sociale des indépendants, laquelle concerne tous les travailleurs indépendants, actifs et retraités, notamment, les micro-entrepreneurs.

Or cette dualité d'accès à une couverture sociale constitue un facteur de fragilisation de ces travailleurs. La première solution est difficile à mettre en œuvre (A). Quant à la seconde, elle offre une protection qui reste fragmentaire, en dépit d'améliorations décidées au nom d'une harmonisation des protections (B).

A- L'accès à la protection sociale des travailleurs salariés : une voie hasardeuse

Faut-il qualifier le travailleur travaillant sur plateforme de salarié ou d'indépendant ? S'il est une « vieille question neuve », c'est bien celle-ci qui renvoie à des problématiques anciennes mais dont les enjeux sont renouvelés à l'ère des plateformes numériques définies, par l'article L. 111-7 I du Code de la consommation, comme « toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public reposant sur (...) la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service ». Vieux débats, qui sont ceux des frontières du droit du travail et que les juges ont tranchés en faisant du critère de la subordination juridique celui permettant de distinguer ce qui relève du salariat de ce qui lui est étranger⁶. Nouveaux enjeux, qui sont ceux générés par l'expansion des plateformes numériques dont le succès se fonde justement sur l'éviction de ce droit, *via* le recours à l'entrepreneuriat.

Dans ce contexte et alors que les contentieux intentés contre les plateformes se multiplient, il apparaît que la requalification judiciaire en relation salariée de celle nouée avec une plateforme - et donc l'accès à la protection sociale des travailleurs subordonnés - constitue une solution

⁶ M. Julien et E. Mazuyer, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p.189.

aléatoire. En cause : les conditions classiques mais rigoureuses dont le juge fait dépendre une telle requalification, encore que la jurisprudence ne soit pas homogène, comme le montrent les analyses divergentes de la Cour de cassation et de certaines cours d'appel. En effet, contrairement à certaines d'entre elles⁷, c'est le critère de la subordination juridique que la Cour suprême fait prévaloir, plutôt que celui de la dépendance économique : une approche réitérée à propos de travailleurs à bicyclette liés à une plateforme de livraison de repas⁸, puis de chauffeurs VTC liés à une plateforme de transport. Plus précisément, cette seconde décision rendue le 4 mars 2020 apprend que la Cour de cassation est favorable à une approche classique du travail salarié pour deux raisons liées. La première tient à l'identité d'approche des droits français et communautaire en matière de définition du travailleur⁹. Quant à la seconde, elle se fonde sur la référence faite, par le Conseil constitutionnel, au critère de subordination juridique dans sa décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019. C'est ainsi qu'après avoir rappelé que 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, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner la violation et que, par ailleurs, le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice de subordination¹⁰, la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel d'avoir déduit des faits d'espèce que le statut de travailleur indépendant était fictif.

Certes, cette analyse peut entraîner une fragilisation du « *modèle économique* » des plateformes, tout au moins celles « *qui (proposent) une prestation de services réalisée par des travailleurs avec lesquels elles concluent des contrats portant sur leur force de travail* »¹¹. En effet, en réitérant en 2020 la solution posée en 2018 selon laquelle la présomption légale de non-salariat¹² peut être renversée en cas d'accomplissement d'une prestation dans des conditions plaçant le travailleur dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre, c'est un risque accru de contentieux que les juges font peser sur ce type de plateformes. Plus précisément – et si l'analyse ne saurait s'appliquer à toutes les plateformes, ce qui nierait « *le principe de réalité selon lequel la [requalification] repose sur les conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée* »¹³ –, il n'en demeure pas moins que chacune est « *amenée à*

⁷ CA Lyon, 15 février 2021, n° 19/08056.

⁸ Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

⁹ Notion devant être définie par le droit communautaire (CJUE 14 oct. 2010, aff. C-428/09, JA 2010, n° 429, p. 11 ; 7 avr. 2011, aff. C-519/09), le « travailleur » est appréhendé par le Cour de justice au travers du lien de subordination (CJUE 26 mars 2015, aff. C-316/13, *Fenoll c. Centre d'aide par le travail « La Jouvene »*).

¹⁰ Cass. Soc, 13 novembre 1996, n°94-13.187.

¹¹ B. Gomes, « L'arrêt *Uber* va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », *Liaisons soc.*, 16 mars 2020, n°18021.

¹² C. trav., art L.8221-6.

¹³ V. Roche, « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *JCP, S*, 2019, n°46.

s'interroger sur le bien-fondé de son modèle [...], singulièrement au regard de tout dispositif semblant revêtir une portée disciplinaire »¹⁴.

Reste qu'en se montrant fidèle à la définition traditionnelle du lien de subordination et donc rétive à son adaptation à un contexte marqué par un essor des travailleurs indépendants, l'analyse rend délicate la requalification de ceux-ci en subordonnés, même si, le 19 avril 2022, le Tribunal Correctionnel de Paris a condamné la société Deliveroo France à 375 000 euros d'amende pour délit de travail dissimulé ainsi que certains de ses anciens dirigeants à des peines de prison avec sursis : jugé en effet que la société a détourné le statut de travailleurs indépendants de ses livreurs en les faisant travailler, en connaissance de cause, sous lien de subordination sans procéder à aucune des déclarations requises à destination des organismes de protection sociale et de l'administration fiscale.

Conséquences ? Ce n'est pas, à l'avenir, grâce à une telle requalification de leur contrat que les travailleurs numériques devraient aisément bénéficier de la protection sociale des travailleurs salariés, à moins que la transposition de la directive qui devrait instaurer une présomption de salariat ne change la donne. En effet, la Commission européenne vient de proposer trois instruments pour améliorer les conditions de travail sur plateforme, dont une proposition de directive¹⁵ instaurant une présomption de salariat pour les travailleurs de certaines plateformes d'emploi. Il est plus précisément envisagé que, si deux des cinq critères prévus sont réunis, la plateforme sera présumée être l'employeur du travailleur, celle-ci ne pouvant renverser la présomption qu'en établissant que la relation contractuelle n'est pas régie par un contrat de travail¹⁶.

Ce faisant, et au regard des conditions qui devront être remplies pour que cette présomption réfragable de salariat joue, tant s'en faut qu'à l'avenir, les travailleurs sur plateformes soient systématiquement affiliés au régime général en tant que salariés¹⁷. D'où cette interrogation :

¹⁴ *Ibid.*, n°46.

¹⁵ Les deux autres instruments sont une communication visant à promouvoir de meilleures conditions de travail et un projet de lignes directrices relatif à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives des travailleurs indépendants.

¹⁶ Proposition de directive du parlement européen et du conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021)762, 9 déc 2021.

¹⁷ A noter que, pour renforcer la protection sociale des travailleurs dans le secteur des mobilités, la LFSS pour 2022 a introduit deux évolutions majeures. D'une part, elle facilite le recours à une protection sociale complémentaire (V. *infra*. II). D'autre part, elle offre une option possible pour une affiliation au régime général, puisque, depuis le 1er janvier 2022, les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité peuvent s'y affilier volontairement, si leurs recettes annuelles sont inférieures à 1 500 €. Cette mesure instaure un régime similaire à celui applicable pour les particuliers réalisant de très petites activités artisanales ou de prestations de services.

est-ce en qualité d'indépendants que ces travailleurs peuvent aujourd'hui – et pourront demain - bénéficier d'une protection sociale satisfaisante ?

Comme on va le voir, la réponse est nuancée, ce qui conduit à voir dans ces travailleurs les symboles - voire les victimes - de l'éclatement des régimes de sécurité sociale.

B- L'affiliation à la sécurité sociale des indépendants ? Une couverture sociale toujours lacunaire.

A l'évidence, c'est une « *densification progressive de la couverture sociale* » garantie aux travailleurs indépendants qu'on observe, ce qui conduit à relativiser « *l'idée selon laquelle les travailleurs des plateformes [bénéficieraient] d'une protection sociale dérisoire* »¹⁸. On remarque plus précisément que, si le mouvement est inabouti, les droits des indépendants – notamment ceux des microentrepreneurs, qui est le statut le plus souvent adopté par les travailleurs numériques¹⁹ – sont progressivement alignés sur ceux des salariés, dans une logique « *d'attraction opérée par le régime général* »²⁰.

C'est ainsi que les prestations d'allocations familiales versées aux microentrepreneurs sont identiques à celles attribuées, non seulement aux travailleurs indépendants « classiques », mais aussi aux salariés, qu'il s'agisse de la compensation des charges familiales ou des prestations liées au logement, handicap, précarité, etc., sous réserve que les conditions en soient remplies. Concernant l'assurance maladie-maternité, la prise en charge des prestations en nature du microentrepreneur est analogue à celle des salariés. En outre, le microentrepreneur peut, sous conditions de revenus, bénéficier de droits aux prestations maternité²¹ et paternité en cas de naissance ou d'adoption, ainsi qu'aux indemnités journalières maladie, pour un arrêt à temps complet ou un temps partiel thérapeutique²².

¹⁸ A. Teissier, « En question : plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ? », JCP, S, 2019. Actu. n°357.

¹⁹ Comme l'a synthétisé un auteur, « le régime de la micro-entreprise est composé d'un ensemble de règles fiscales et sociales qui s'adressent de manière transversale aux travailleurs indépendants dont l'activité génère un chiffre d'affaires ne dépassant pas un certain seuil (et il) est dérogatoire au droit commun sur plusieurs points ». (R. Marié, « La sécurité sociale des travailleurs indépendants : évolutions et perspectives », *RDSS* 2020, p.372)

²⁰ *Ibid.*

²¹ Depuis le 1^{er} janv. 2019, la durée minimale du congé de maternité des travailleuses indépendantes est alignée sur celle des salariées. Le respect de cette obligation conditionne le versement des indemnités journalières forfaitaires et celui de l'allocation forfaitaire de repos maternel. La durée totale du congé est désormais fixée à 16 semaines, dans les conditions fixées par le décr. n° 2019-529 du 27 mai 2019, pris en application de la L. n° 2018-1203 du 22 déc. 2018, art. 71.

²² Sur l'ensemble, v. Prestations maladie-maternité, Sécurité sociale des indépendants (<https://urlz.fr/dV24>).

Quant à l'assurance-vieillesse, « *comme tout assuré social au long de son activité, le microentrepreneur acquiert des droits pour sa retraite [...] en fonction de son chiffre d'affaires à partir d'un montant minimum concernant la retraite de base. À l'inverse [...], s'il ne valide pas de trimestre au titre de la retraite de base, il n'acquiert pas non plus de droit au titre de sa retraite complémentaire* »²³.

En dépit de ces convergences, des angles morts subsistent néanmoins, que les pouvoirs publics ont des difficultés à corriger.

D'abord, la moindre couverture sociale dont bénéficient les microentrepreneurs concerne la retraite dans la mesure où – si « *[...] la retraite de base d'un microentrepreneur obéit aux mêmes règles et est calculée sur des bases identiques à celle d'un salarié [...] – la faiblesse moyenne des revenus constatés [...] et donc [celle] des droits acquis en contrepartie conduit, pour (ceux) qui effectueraient une carrière complète à ce titre, à flirter inmanquablement à l'arrivée avec le minimum vieillesse* »²⁴. Plus précisément, certains craignent que « *les travailleurs de plateformes qui sont globalement des jeunes actifs [soient] menacés par un phénomène de myopie vis-à-vis de ce risque très long, qui pourrait les inciter à ne pas cotiser suffisamment, y compris sur une base facultative et complémentaire, de même que par les faibles revenus de leur activité qui se traduiront par des pensions modestes* »²⁵ : un risque que d'autres relativisent, au motif que ce type d'activité est le plus souvent complémentaire à une autre, davantage rémunératrice à court et long terme.

Deuxième différence entre indépendants et salariés : l'absence, au profit des premiers, de couverture maladie complémentaire obligatoire, semblable à celle bénéficiant aux seconds²⁶.

Enfin, c'est l'absence de couverture obligatoire chômage et contre les accidents du travail qui est soulignée : une absence « *gênante dans le cas des activités [particulièrement] accidentogènes du secteur des mobilités [...], qui sont aussi les plus massivement investies par les plateformes* »²⁷.

Certes, les pouvoirs publics souhaitent combler ces lacunes, comme l'illustrent les évolutions relatives à l'indemnisation chômage et, plus précisément, la création d'une allocation des

²³ L.-C. Viossat, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », *Regards*, oct. 2019, n° 55.

²⁴ *Ibid.*, n°55.

²⁵ *Ibid.*, n°55.

²⁶ Les travailleurs indépendants peuvent adhérer à des contrats d'assurance complémentaire volontaire pour la retraite et la prévoyance (maladie-maternité, invalidité-décès). Dans certaines limites, ces contrats « Madelin », qui constituent des produits d'épargne retraite individuelle permettent de déduire des revenus imposables le montant des cotisations. Remplacé par la PER Individuel, le contrat Madelin n'est plus commercialisé depuis le 1er octobre 2020, mais les contrats en cours subsistent.

²⁷ Rapp. fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques, par N. Grelet-Certenais, 8 janvier 2020, p. 13.

travailleurs indépendants (ATI), prévue par la loi Pénicaud²⁸, versée par Pôle emploi pour le compte de l'Unedic²⁹, dont ces derniers peuvent désormais disposer sous conditions, alors qu'« historiquement, [on sait que] les travailleurs indépendants, faute d'être salariés, ne bénéficient pas de l'assurance-chômage »³⁰.

Fondamental parce que poursuivant « une finalité similaire à celle de l'indemnisation chômage des salariés »³¹, il s'agit cependant d'un dispositif obéissant « à une logique bien différente » et qui est subordonné à des conditions également distinctes³². Ainsi, « les droits des travailleurs indépendants sont financés par l'impôt [...] et les prestations moindres sont forfaitaires et non contributives »³³. Le versement de l'ATI est plus précisément subordonné à conditions³⁴, que la loi du 14 février 2022³⁵ et ses décrets d'application viennent de modifier.

En effet, alors que le droit à l'ATI était jusque-là subordonné à l'engagement d'une procédure de liquidation ou de redressement judiciaire, ce qui entraînait l'éviction de tous les indépendants cessant leur activité en raison de « simples » difficultés économiques (notamment, travailleurs des plateformes), la loi du 14 février 2022 ajoute un nouveau cas d'éligibilité : la déclaration totale et définitive d'activité en raison du caractère « économiquement non viable » de celle-ci. Ce faisant, cette évolution devrait faciliter le versement de l'ATI, puisqu'il suffira que l'activité de l'entreprise ne soit plus soutenable. La déclaration devra être faite auprès, soit du CFE, soit du guichet unique à partir du 1er janvier 2023 et il sera nécessaire de s'inscrire parallèlement à Pôle emploi et d'être effectivement à la recherche d'un emploi. Le caractère non viable de l'activité sera attesté par « un tiers de confiance » dans les conditions précisées par le décret n° 2022-450 du 30 mars 2022 et devra plus précisément correspondre à une baisse d'au moins 30 % des revenus déclarés par le travailleur indépendant au titre de l'impôt sur le revenu correspondant à l'activité non salariée. A supposer ces conditions réunies³⁶ et en fonction des revenus de l'activité antérieure, le montant de l'allocation s'établira entre 600 et 800 € par mois. L'ATI ne pourra être versée que tous les cinq ans, pour une durée maximale de six mois, sans possibilité de cumul avec d'autres dispositifs.

²⁸ L. n°2018-771, 5 sept. 2018, art. 51, *JO* 6 septembre ; Décret n°2019-796 du 26 juillet 2019, *JO* 28 juillet 2019 ; Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, *JO* 28 juillet 2019. ; Décret n°2019-976 du 20 sept. 2019, *JO* 22 sept.

²⁹ C. trav., art. L. 5424-24 s. et R. 5424-70.

³⁰ X. Aumeran, « Sécurité sociale des indépendants. Organisation », *Juris Classeur* Protection sociale, 10 février 2020, Fasc. 690, n°44.

³¹ *Ibid.*, n°44.

³² *Ibid.*, n°46.

³³ *Ibid.*, n°44.

³⁴ C. trav., art. L. 5424-25.

³⁵ Loi n°2022-172 du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante, art 11, *JO* 15 février 2022

³⁶ Les dispositions pour cette nouvelle ouverture des droits sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Certes, cet assouplissement des conditions d'accès à une indemnisation chômage devrait conduire à un essor des bénéficiaires. Cependant, des différences entre régimes persistent que les pouvoirs publics ont des difficultés à résorber en raison - non seulement de l'architecture d'un système toujours fondé sur la nature professionnelle de l'activité - mais aussi du versement de cotisations sociales d'un montant inégal, conduisant à une protection sociale plus faible pour les TNS (Travailleurs Non-Salariés) que pour les salariés. Cette problématique devrait d'ailleurs redevenir centrale, puisque le Gouvernement évoque de nouvelles baisses des cotisations des indépendants, dans le but de réduire les inégalités de prélèvements avec les salariés, ces nouvelles exonérations devant être prises en charge par le budget de l'Etat³⁷.

Dans ce contexte, force est de constater que - symboles des inconvénients générés par l'éclatement d'un système de sécurité sociale en plusieurs régimes obéissant à une logique socio professionnelle³⁸ -, les travailleurs sur plateformes semblent également emblématiques d'un autre phénomène lié. En effet, face aux difficultés rencontrées pour mettre fin au morcellement des régimes, les pouvoirs publics paraissent souhaiter exploiter une piste complémentaire pour œuvrer autrement à un rapprochement des protections : elle s'appuie sur un recours accru aux assurances privées. On observe ce faisant que - révélateurs des écueils liés à la fragmentation du système de protection sociale-, les travailleurs des plateformes paraissent aujourd'hui placés à l'avant-garde d'une réarticulation des protections sociales de base et complémentaire, bref d'une recombinaison des places à attribuer respectivement aux assurances sociales et aux assurances privées. Est-ce à dire que l'on pourrait/devoir voir dans cette catégorie de travailleurs, les nouveaux agents d'un développement des assurances privées ?

II- Les travailleurs de plateformes : avant-gardes d'une réarticulation des assurances sociales et privées ? Etat des lieux et perspectives.

Si la question du statut des travailleurs des plateformes se pose au-delà des frontières nationales, on observe que les réponses données par le droit français présentent une triple particularité. La première tient au fait que, loin de la confirmer, l'approche privilégiée par le législateur français est en tension avec celle favorisée par le juge français. Preuve en est que, si celui-ci est ouvert à une possible requalification judiciaire des travailleurs numériques en salariés, celui-là

³⁷ Les Echos, « Comment le nouveau gouvernement pourrait réduire les cotisations des indépendants », 16 mai 2022.

³⁸ J. Dirringer, « L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *RFAS* 2018 p. 33 -50

privilégie plutôt une approche destinée à limiter de telles requalifications : un soutien tacite à l'entrepreneuriat que confirme le relèvement des plafonds pour exercer comme micro-entrepreneur et qui peut être perçu comme « *un signe implicite d'accompagnement du 'désalariat'* »³⁹.

Deuxième spécificité : le fait que cette valorisation du statut d'entrepreneur au détriment du salariat rompt - non seulement avec l'analyse promue par plusieurs droits étrangers - mais aussi avec celle qui devrait l'être au niveau communautaire. Rappelons en effet que, partout en Europe mais également hors Europe⁴⁰, des chauffeurs Uber ou livreurs Deliveroo ont obtenu une requalification judiciaire de leur relation de travail en relation salariée. On a vu également qu'au niveau européen, un projet de directive vise à instaurer une présomption de salariat pour limiter le recours, par les plateformes, à des « faux indépendants ».

Quant à la troisième particularité du droit français des plateformes numériques, elle tient à la place croissante attribuée aux assurances privées, - non seulement pour « *pallier les carences de la couverture sociale de base* »⁴¹ - mais également pour enrichir cette couverture, *via* de nouvelles garanties octroyées au titre d'une protection sociale complémentaire (A).

Est-ce à dire que la situation faite aux travailleurs numériques pourrait illustrer la façon les relations entre assurances sociales et privées pourraient - voire, devraient - être revisitées ? Dans un contexte de fragilisation du modèle national de protection sociale et de questionnements sur son financement, c'est s'interroger sur la place à attribuer, respectivement, à ces deux sortes d'assurances (B).

A- Les réalisations du passé- Une « percée » avérée mais limitée des assurances privées.

À la question de savoir comment renforcer les droits des travailleurs des plateformes et notamment leur couverture sociale, c'est une réponse *a priori* doublement originale que le législateur apporte depuis 2016. En effet, si la première originalité tient à la place accordée à l'auto-régulation de ces plateformes, la seconde est liée au rôle attribué aux assurances privées, tant pour « *pallier les carences de la couverture sociale de base que pour la compléter* »⁴².

³⁹ J-Ph. Lhernould, « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *Jurisprudence Sociale Lamy*, 28 janvier 2019, n° 468.

⁴⁰ Pour un panorama de droit européen et comparé, V. « Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? », EUROGIP, mars 2022.

⁴¹ M. Del Sol, « La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché », *D. Soc* 2021 p. 589.

⁴² *Ibid.*, p.589.

Réelle, cette double spécificité est cependant à nuancer, qu'il s'agisse du jeu de l'auto-régulation comme de l'ampleur de la « percée »⁴³ des assurances privées.

Concernant les conditions d'élaboration d'une charte grâce à laquelle des plateformes peuvent fortifier les droits sociaux *lato sensu* des individus recourant à leur service, on peut observer que, si une telle charte est facultative, les plateformes ne sont nullement encouragées à en adopter une, contrairement à ce qui avait été initialement envisagé par le législateur. Rappelons en effet que - si celui-ci avait originellement prévu qu'une fois homologuée, une charte RSE⁴⁴ ne pourrait pas être invoquée par les prestataires pour revendiquer un statut de salarié -, c'est à la censure partielle de cette disposition que le Conseil constitutionnel a conclu⁴⁵ : une décision pouvant donc dissuader les plateformes de se doter d'un tel dispositif, puisque celui-ci ne les protège pas d'une éventuelle action judiciaire⁴⁶. En effet, les juridictions prud'homales éventuellement saisies demeurent libres de qualifier, *in concreto*, la relation de travail et, par conséquent, l'existence d'un lien de subordination. « *En censurant cette disposition, le Conseil constitutionnel a ainsi annihilé la finalité même de la charte voulue par (...) par les promoteurs de cette mesure : la sécurisation des plateformes contre le risque de requalification* »⁴⁷.

Cela étant, ce ne sont pas les seules conditions auxquelles les plateformes peuvent améliorer les droits sociaux des personnes qui sont à relativiser : c'est également le cas de la « percée »⁴⁸ des assurances privées, qui ne doit pas, cependant, être niée, comme ne doivent pas l'être les perspectives ainsi ouvertes vers une éventuelle recombinaison entre assurances sociales et assurances privées⁴⁹.

Pour mémoire, rappelons que c'est depuis 2016 que - sans se prononcer sur le statut des travailleurs « ubérisés » ni édicter de présomption de non-salariat -, le législateur impose des obligations aux plateformes au nom de leur responsabilité sociale, *via* l'insertion, dans le Code du travail, de nouveaux droits et devoirs imposés aux acteurs⁵⁰. Plus précisément, si le Code du

⁴³ I. Vacarie, « L'économie collaborative à l'épreuve de la théorie générale de la sécurité sociale de Jean-Jacques Dupeyroux », *D. Soc* 2022, p. 310

⁴⁴ Ainsi que les « engagements pris par la plateforme ».

⁴⁵ Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019.

⁴⁶ G. Loiseau, « Travailleurs des plateformes : un fiasco législatif », *CCE* févr. 2020, comm. 13.

⁴⁷ E. Pujol, « « Travailleurs de plateformes : une charte oui, mais juste une charte... », 24 déc 2019 (<https://www.editions-legislatives.fr>).

⁴⁸ I. Vacarie, *loc. cit.*, p. 310.

⁴⁹ M. Del Sol, *loc. cit.*, p. 589.

⁵⁰ C. trav., art L. 7341-1 à L. 7341-6 ; Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, *JO* 5 mai 2017.

travail s'est doté de dispositions applicables aux seules plateformes de mobilité⁵¹, d'autres⁵² le sont à toutes les plateformes de mise en relation telles que définies par l'article 242 bis du Code général des impôts (ie. entreprises mettant en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service, de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service).

C'est ainsi qu'au profit des travailleurs de cette seconde catégorie de plateformes, on trouve, côté prérogatives salariales, un droit d'accès à la formation professionnelle ainsi qu'un droit à la validation des acquis de l'expérience⁵³, le coût de ces actions incombant à la plateforme dans des conditions fixées par décret⁵⁴. On range également la reconnaissance de certains droits collectifs (droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer⁵⁵; droit de déclencher des mouvements de refus concerté de fournir les services en vue de défendre des revendications professionnelles⁵⁶). Côté obligations imposées aux plateformes, on trouve celle de prendre en charge les cotisations dues au titre d'une assurance volontaire souscrite par le travailleur⁵⁷ pour couvrir le risque d'accidents du travail ou après adhésion à l'assurance volontaire visée par l'article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale.

Quant aux travailleurs des plateformes œuvrant dans le secteur de la mobilité⁵⁸, ils bénéficient de garanties complétant les précédentes. En effet, - outre la charte RSE dont les plateformes peuvent se doter et qui est réglementée puisque devant contenir certains éléments⁵⁹-, ces travailleurs bénéficient d'un droit à être représentés par des organisations reconnues comme représentatives dont l'audience doit être mesurée⁶⁰. En outre, les plateformes de mobilité sont désormais tenues d'une obligation d'information concernant l'exécution de la prestation de transport (distance couverte, prix minimal garanti, déduction faite des frais de commission⁶¹).

⁵¹ Loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24 décembre 2019, JO 25 décembre 2019.

⁵² Il s'agit des dispositions visées par les articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail.

⁵³ C. trav., art. L. 6111-1 et L. 6411-1.

⁵⁴ C. trav., art. L. 7342-4.

⁵⁵ C. trav., art. L. 7342-6.

⁵⁶ C. trav., art. L. 7342-5.

⁵⁷ C. trav., art. L. 7342-2.

⁵⁸ Chauffeurs VTC et livreurs de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

⁵⁹ C. trav., art. L. 7342-9.

⁶⁰ C'est une ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 qui a prévu l'instauration d'une représentation collective des travailleurs indépendants de plateformes de la mobilité (VTC, livraison), fondée sur un scrutin sur sigle, organisée par un organisme « tiers de confiance », l'Autorité des relations sociales de plateformes d'emploi (ARPE). Ce scrutin visant à déterminer la liste des organisations représentatives des travailleurs a eu lieu entre le 9 et le 16 mai 2022. Cette ordonnance vient d'être ratifiée par la loi n°2022-139 du 7 février 2022, sur le fondement de laquelle une nouvelle ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 a été adoptée pour compléter le dispositif organisant un dialogue social dans le secteur des mobilités. Ce nouveau texte fixe les conditions de représentation, non plus des travailleurs, mais des organisations de plateformes. Sont également définies les règles de négociation collective au sein de ces secteurs (voir *infra*).

⁶¹ C. trans., art L.1326-2 et suivants.

Certes, c'est bien de progression des assurances privées qu'il faut donc parler puisque c'est grâce à celles-ci que certains travailleurs peuvent bénéficier d'une meilleure protection sociale, singulièrement en matière d'accidents du travail.

Cependant, cette solution destinée à pallier les carences de la couverture de base est doublement limitée.

D'abord, elle l'est au regard des plateformes concernées, puisque seuls certains opérateurs sont visés : d'une part, les plateformes de mobilité, d'autre part, les seules plateformes de mise en relation remplissant les trois conditions suivantes. Il s'agit des plateformes déterminant les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et qui fixent le prix de ce service ou de ce bien. Troisième condition : le travailleur doit avoir réalisé un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale⁶². Le fait est que cette solution s'impose : on comprend en effet que, « *lorsque la plateforme ne fait que mettre en relation un artisan ou un commerçant avec une clientèle, le caractère tripartite de l'opération (est) sans incidence sur la couverture des accidents du travail, (de sorte que) celle-ci demeure volontaire pour ces professionnels* »⁶³. Il en résulte donc qu'aucune responsabilité, qu'elle soit juridique ou sociale, ne pèse sur les plateformes qui ne remplissent pas les conditions posées.

Ensuite, le recours aux assurances privées est limité du point de vue des garanties offertes. En effet, les plateformes visées doivent assumer uniquement les cotisations⁶⁴ versées au titre d'une couverture accident du travail⁶⁵, sous réserve que le travailleur (ayant réalisé un certain chiffre d'affaire⁶⁶) ait volontairement souscrit une telle couverture⁶⁷, sauf conclusion d'un contrat de groupe⁶⁸. C'est dire que seule est visée la prise en charge de ce risque spécifique et à la condition encore que « *le travailleur ait fait preuve de volontarisme pour (s'en) protéger* », de sorte que ne pèse pas, sur les plateformes, « *une obligation a priori de financer une couverture AT* » (...) et qu'« *aucun droit à couverture AT n'est reconnu aux travailleurs de plateforme* »⁶⁹. Dès lors, de deux choses l'une : « *soit la plateforme adopte une démarche volontariste qui se manifeste par la souscription d'une couverture assurantielle AT emportant la prise en charge de la*

⁶² C. trav., art. L. 7342-9, art D.7342-1.

⁶³I. Vacarie, *loc. cit.*, p. 310.

⁶⁴ Dans la limite d'un plafond égal à la cotisation due au titre de l'assurance volontaire AT/MP du régime général

⁶⁵ C. trav., Art L 7342-2.

⁶⁶ C. trav., art. L. 7342-4. Plus précisément, les prises en charge ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme au cours de l'année civile au titre de laquelle la cotisation et la contribution sont dues est inférieur à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 5347,68 euros.

⁶⁷ Ou adhère à l'assurance volontaire de la sécurité sociale (C. trav., Art L 7342-2).

⁶⁸ « Seule contrainte fixée par la loi (...) : souscrit pour le compte des travailleurs, ce contrat doit comporter des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire que leur propose le code de la sécurité sociale » (I. Vacarie, *loc. cit.*, p. 310)

⁶⁹ M. Del Sol, *loc. cit.*, p.589.

cotisation pour les travailleurs éligibles ayant fait le choix d'y adhérer ; soit, elle ne prend aucune initiative (...) et ne supporte alors une charge de cotisation que dans l'hypothèse où le travailleur a lui-même souscrit une couverture individuelle AT »⁷⁰.

Dans ces conditions, si c'est bien de « percée » des assurances privées dont il convient de parler, sa portée était pour l'instant circonscrite : une situation qui est cependant en passe de changer, du fait d'évolutions destinées à accroître le rôle joué par les assurances privées dans la protection sociale des travailleurs de plateforme.

B- Les changements à venir - Vers une place accrue des assurances privées dans la protection sociale des travailleurs de plateforme ?

A la question de savoir quelles pourraient être, à l'avenir, les modalités et l'ampleur d'un recours à la protection sociale complémentaire (pour, non plus seulement pallier les carences de la couverture de base en matière d'AT comme vu précédemment, mais l'enrichir par des garanties complémentaires), une réponse circonspecte paraît *a priori* s'imposer pour deux raisons.

D'abord, on l'a dit, si les plateformes sont incitées à adopter une charte pour renforcer les droits sociaux des travailleurs, elles ne sont pas encouragées à le faire puisqu'en adopter une ne les protège pas d'une éventuelle action en requalification judiciaire : le cadre dans lequel les assurances privées pourraient se déployer semble ainsi fragile.

Ensuite, à supposer qu'une telle charte soit élaborée, il résulte de l'article L 7342-9 8° du code du travail que c'est « le cas échéant » seulement qu'elle peut contenir des « garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme » au profit des travailleurs y recourant. Ce faisant, c'est « *une place simplement résiduelle qui est concédée aux besoins de protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme et ce d'autant que le texte (...) n'énumère pas l'ensemble des risques pouvant donner lieu à couverture* »⁷¹. Autrement dit, « *et en supposant que les plateformes trouvent malgré tout intérêt à établir une charte homologuée, y insérer des dispositions relatives à des garanties de protection sociale complémentaire reste à leur entière discrétion (...)* »⁷².

⁷⁰ M. Del Sol, *loc. cit.*, p. 589.

⁷¹ M. Del Sol, *loc. cit.*, p.589.

⁷² *Ibid.*, p.589.

Cela étant, deux évolutions sont à l'œuvre.

D'abord, il est patent que certaines plateformes (notamment de mobilité) sont d'ores et déjà contractuellement liées avec des assureurs privés, telles UBER et UBER Eats : des partenariats qui, cependant, se révèlent insuffisamment ambitieux puisqu'on note, par exemple, « l'absence de toute protection contre les risques d'invalidité et de décès », voire de « complémentaire santé », ce qui s'avère « (...) en contradiction avec la place essentielle que celle-ci occupe désormais dans l'accès aux soins de la population »⁷³. Voilà pourquoi certains estiment qu'en « renonçant à tout encadrement de la responsabilité sociale des plateformes (...), les pouvoirs publics ont jusqu'à présent fait le pari que la loi du marché suffirait à stimuler les initiatives des plateformes »⁷⁴ : un choix qui, en raison des « protections minimalistes » instaurées fait craindre que ces plateformes « ne contribuent qu'à la marge à faire reculer l'arbitrage entre santé et travail que les travailleurs indépendants de façon générale et, par hypothèse, les travailleurs de plateforme de façon particulière, sont souvent contraints d'effectuer »⁷⁵.

Mais portée par une action davantage volontariste des pouvoirs publics, une seconde évolution est en cours, tendant à un renforcement de la protection sociale des travailleurs recourant à des plateformes de mobilité : une perspective qui se révèle étroitement liée à l'essor de la négociation collective dans ce secteur.

Rappelons à ce propos qu'après l'adoption d'une ordonnance du 21 avril 2021 organisant la représentation des travailleurs indépendants dans les deux principaux secteurs d'activité recourant à cette nouvelle forme d'emploi (soit le secteur des VTC et celui de la livraison), c'est une nouvelle ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 qui, complétant l'édifice, vient de poser les bases d'un droit de la négociation, de la validité et de l'application des accords sectoriels⁷⁶. Plus précisément, après avoir identifié les règles de conclusion et de validité des accords, le texte identifie les thématiques pour les négociations obligatoires, à savoir : modalités de détermination des revenus ; conditions d'exercice de l'activité ; prévention des risques professionnels et des dommages causés aux tiers ; développement des compétences et de sécurisation des parcours (art L 7343-36 C. Trav). Obligation est faite de négocier sur au moins

⁷³ *Ibid.*, p.589.

⁷⁴ *Ibid.*, p.589.

⁷⁵ *Ibid.*, p.589.

⁷⁶ Voir *supra*, note 54

un de ces thèmes tous les ans, ce dont il ressort que certains thèmes pourront n'être abordés que tous les 4 ans, voire jamais.

Certes considérée comme essentielle parce que participant à la « construction par étapes d'un droit collectif des plateformes de mobilité »⁷⁷, cette ordonnance a été cependant jugée insuffisamment ambitieuse sur le terrain des thèmes de négociation obligatoire : la CFDT, notamment, a regretté que ne figurent pas, parmi ces négociations, ni la question d'une rémunération minimale, ni celle de la protection sociale complémentaire⁷⁸.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les changements introduits par la LFSS pour 2022⁷⁹ laquelle, pour pallier ces lacunes, a adopté plusieurs dispositifs destinés à renforcer la protection sociale des travailleurs dans le prolongement des deux ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022 balisant l'environnement juridique du dialogue social au sein cette catégorie de plateformes (VTC et livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues). En effet, ce texte prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2023, ces plateformes pourront, de manière négociée dans le cadre du dialogue social ainsi instauré, proposer des garanties de protection sociale complémentaire aux travailleurs indépendants qui y ont recours (par exemple, régimes de « frais de santé », prévoyance complémentaire ou retraite supplémentaire), ces garanties devant bénéficier à titre collectif à l'ensemble des indépendants. Il est plus précisément prévu que, dès lors que ces garanties seront définies et prévues, les contributions des plateformes et les cotisations versées par les travailleurs pour financer ces prestations seront exclues des assiettes des cotisations et contributions sociales des travailleurs concernés : des mesures incitatives à la mise en place de telles garanties collectives.

Ce faisant, et alors que certaines plateformes de mobilité seulement proposaient, jusque-là, le bénéfice d'une protection sociale complémentaire à des conditions tarifaires négociées, un cadre juridique est donné à ces initiatives privées assorti, qui plus est, d'exonérations sociales et fiscales : une évolution à la portée cependant circonscrite puisqu'elle ne concerne pas toutes les catégories de plateformes mais seulement celles de mobilité.

Dès lors - au-delà de celles-ci soumises à des règles spécifiques et avant-coureuses -, faut-il prôner une plus large responsabilité des plateformes dans la teneur des garanties octroyées aux

⁷⁷ CFDT, « Travailleurs des plateformes : représentation et négociation, acte final ? », 4 mai 2022, Contribution en ligne.

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022. Rappelons que cette loi a également prévu que les travailleurs des plateformes dont le volume d'activité et les recettes générées sont très réduits pourront opter pour le régime général de sécurité sociale (voir *supra.*).

travailleurs, au motif général que toute « *contribution à la création de valeur doit trouver sa contrepartie dans l'ouverture de droits sociaux* »⁸⁰ ? « *Dans la mesure où le travailleur de plateforme contribue à (une telle) création de valeur* »⁸¹, ne doit-il pas, en effet, acquérir, en compensation, des garanties sociales financièrement assumées par les plateformes en raison des profits réalisés ?

Telle est la voie préconisée par certains partenaires sociaux, telle la CFTC, qui suggère deux pistes de renforcement des droits des travailleurs, - non pas seulement des plateformes de mobilité -, mais de toutes les autres catégories de plateformes.

La première serait la création d'une « *véritable couverture des risques "accidents du travail" et "maladie professionnelle" des indépendants puisque, pour l'heure, ces risques sont couverts a minima et au prorata (du) chiffre d'affaires, à des niveaux nettement moindres que ceux des salariés* »⁸². Peut-être, cependant, une redéfinition de la définition classique qui en est donnée serait-elle nécessaire pour tenir compte de la spécificité des situations professionnelles dans lesquelles se trouvent ces travailleurs d'un genre particulier.

En outre, c'est une « *amélioration de la couverture existante du risque maladie* », qu'il faudrait viser ce qui pourrait passer, « *non seulement (par) une amélioration de l'indemnisation en cas d'arrêt, mais aussi (par) l'accès à une complémentaire santé individuelle pour le remboursement des soins* »⁸³ : en effet, « *les seuils actuels d'éligibilité à la complémentaire santé solidaire constituent un frein pour les micro-entrepreneurs* »⁸⁴.

Quant à la façon dont ce renforcement des droits sociaux de tous les travailleurs sur plateforme, pourrait être réalisé, deux voies pourraient être envisagées, l'une s'appuyant sur un recours aux *assurances privées*, l'autre aux *assurances sociales*, les deux reposant sur cette conviction que l'activité des travailleurs numériques générant de la richesse, ceux-ci doivent bénéficier d'un renforcement de leurs droits sociaux, pris en charge par les plateformes.

Ainsi, une première piste pourrait consister en un élargissement des conditions de recours aux assurances privées, ce qui pourrait se traduire par des obligations accrues, imposées

⁸⁰ « Une protection sociale crédible pour les travailleurs des plateformes », CFTC, 21 oct 2020 (<https://www.cftc.fr>).

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.* La remarque demeure pertinente en dépit des mesures destinées à faciliter l'accès à la complémentaire santé solidaire, décidées par la LFSS pour 2022. V aussi décret n° 2021-1642 du 13 décembre 2021, qui conforte cette volonté de faciliter l'accès à la C2S, notamment en modifiant les périodes de référence des revenus professionnels ou des prestations sociales pris en compte pour la détermination de l'éligibilité à la C2S et en simplifiant les conditions de renouvellement du contrat.

à toutes les catégories de plateformes, au nom de leur responsabilité sociale. On pourrait plus précisément imaginer qu'une obligation leur soit faite, soit de souscrire un contrat collectif, soit d'aider à la souscription d'un contrat individuel de prévoyance, le contenu des deux étant cependant étoffé afin d'offrir une plus large protection qu'aujourd'hui (prise en charge de l'inaptitude par exemple).

Quant à la seconde piste, elle pourrait s'appuyer, non pas sur les assurances privées, mais sur les assurances sociales et s'inspirer du « *modèle de la contribution des diffuseurs pour le régime des artistes auteurs* »⁸⁵. Rappelons en effet que ce régime social, (rattaché au régime général par l'article L. 382-1 CSS, et non par l'article L. 311-3 CSS) est financé par les cotisations des artistes auteurs auxquelles s'ajoute une contribution des personnes (physiques ou morales) procédant à la diffusion ou à l'exploitation de leurs œuvres (y compris Etat, établissements publics, collectivités territoriales). Dès lors, l'idée serait qu'une « *contribution sur le chiffre d'affaire* » des plateformes soit prélevée, qui financerait « *un socle minimal de protection sociale des travailleurs de plateforme* ». Il est plus précisément proposé que « *ces nouvelles ressources, assises sur le chiffre d'affaires des plateformes, (alimentent) un fonds de solidarité, (également abondé) par les cotisations versées par les travailleurs des plateformes* » : une « *solution, imaginée par la CFTC (...) et suggérée, depuis, par le Haut conseil du financement de la protection sociale* »⁸⁶. Au-delà, cet organisme s'interroge sur une piste encore plus radicale : « *le rattachement au régime général, via l'article L. 311-3, dans un premier temps, (des) travailleurs des plateformes de mobilité* », voire, dans un second temps, des travailleurs « *des autres catégories de plateformes* »⁸⁷. Au soutien de cette proposition : le fait que « *cet article conduit à l'assujettissement par assimilation de ceux qui remplissent les critères purement objectifs qui figurent dans l'une ou l'autre des catégories qu'il énonce* ». « *Il suffit que ces critères soient remplis pour que l'intéressé soit au régime général, (sans qu'il y ait lieu) de démontrer que l'intéressé est dans une situation de subordination juridique et il est inutile de démontrer qu'il ne l'est pas pour essayer d'échapper à l'affiliation* »⁸⁸.

A ce stade, la conclusion s'impose. A l'évidence, la nécessité « *de répondre aux besoins de protection sociale des travailleurs de plateformes* » conduit à s'interroger, non seulement sur la pertinence de l'architecture, héritée du passé, de notre système de sécurité sociale, mais

⁸⁵ Rapport HCFiPS sur la protection sociale des travailleurs indépendants, 24 sept 2020.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 128.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 128.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 127.

également sur « *la possibilité d'une protection sociale inscrite dans l'ordre économique marchand et non plus dans l'ordre du droit social* »⁸⁹ : un questionnement au cœur de l'actualité, comme le confirment les *scenarii* proposés par un rapport⁹⁰ portant sur l'avenir de l'assurance maladie et entre lesquels les pouvoirs publics devront trancher. Du choix de ceux-ci, dépendra la place octroyée à des assurances privées « simplement » réarticulées avec l'assurance maladie ou, bien au contraire, reléguées au profit d'une « grande sécu » prenant en charge l'intégralité des dépenses nécessaires d'un point de vue sanitaire : une solution qui, si elle était retenue dans le champ de la couverture santé, se distinguerait alors nettement de celle aujourd'hui privilégiée, concernant les travailleurs des plateformes numériques.

Bibliographie

I- Ouvrages spéciaux, thèses, monographies, ouvrages collectifs

X. Aumeran, « Sécurité sociale des indépendants. Organisation », *Juris Classeur Protection sociale*, 10 février 2020, Fasc. 690, n°44.

II-Articles, chroniques et rapports

G. Bonnard, « Les évolutions de l'emploi et leurs conséquences sur la protection sociale », *Regards*, vol. 55, n° 1, 2019, p. 75-86.

M. Del Sol, « La protection sociale complémentaire des travailleurs de plateforme au risque du marché », *D. Soc* 2021 p. 589.

J. Dirringer, « La protection sociale, un « angle mort » de la régulation du travail des plateformes », *RFAS* 2022, p.53-62

J. Dirringer, « l'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé », *RFAS* 2018 p. 33 -50

⁸⁹ J. Dirringer, « Le travail de plateforme entre ordre social et marché. Des espaces de régulation en construction. Introduction », *D. Soc* 20221, p. 580.

⁹⁰ Rapport du HCAAM, « Quatre scénarios polaires d'évolution de l'articulation entre Sécurité sociale et Assurance maladie complémentaire », Janvier 2022.

- J. Dirringer, « Le travail de plateforme entre ordre social et marché. Des espaces de régulation en construction. Introduction », *D. Soc* 20221, p. 580.
- EUROGIP, « Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? », mars 2022.
- B. Gomes, « L'arrêt *Uber* va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », *Liaisons soc.*, 16 mars 2020, n°18021.
- HCFiPS, « Rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendants », 24 sept 2020.
- HCAAM, « Quatre scénarios polaires d'évolution de l'articulation entre Sécurité sociale et Assurance maladie complémentaire », Janvier 2022.
- INSEE, « Les indépendants, témoins des transformations du travail ? », 28 avril 2020
- J-Ph. Lhernould, « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *Jurisprudence Sociale Lamy*, 28 janvier 2019, n° 468.
- G. Loiseau, « Travailleurs des plateformes : un fiasco législatif », *CCE* févr. 2020, comm. 13.
- R. Marié, « La sécurité sociale des travailleurs indépendants : évolutions et perspectives », *RDSS* 2020, p.372.
- M. Julien et E. Mazuyer, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p.189.
- C. Radé, « Pour un droit du « travail » », *D. Soc.* 2022, p. 289.
- V. Roche, « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *JCP, S*, 2019, n°46.
- A. Teissier, « En question : plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ? », *JCP, S*, 2019. Actu. n°357.
- I. Vacarie, « L'économie collaborative à l'épreuve de la théorie générale de la sécurité sociale de Jean-Jacques Dupeyroux », *D. Soc* 2022, p. 310
- L.-C. Viossat, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », *Regards*, oct. 2019, n° 55.