



HAL
open science

Les relations de travail multilatérales

Louise Fauvarque-Gobin

► **To cite this version:**

Louise Fauvarque-Gobin. Les relations de travail multilatérales. Sciences de l'Homme et Société. Université de droit et science politique de Nantes, 2022. Français. NNT: . tel-03666201

HAL Id: tel-03666201

<https://hal.science/tel-03666201v1>

Submitted on 12 May 2022

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.

THESE DE DOCTORAT DE

L'UNIVERSITE DE NANTES

ECOLE DOCTORALE N° 599
Droit et Science politique
Spécialité : *Droit privé*

Par

« Louise GOBIN-FAUVARQUE »

« Les relations de travail multilatérales »

Thèse présentée et soutenue à Nantes, le 24.01.2022 à 14h30, salle 358 UFR Droit.

Unité de recherche : Laboratoire Droit et changement social

Rapporteurs avant soutenance :

Alexandre Fabre Professeur des Université Paris Panthéon Sorbonne
Lise Casaux-Labrunée Professeur des Universités Toulouse Capitole

Composition du Jury :

Président :	Jean-Yves Kerbourc'h	Professeur des université – Université de Nantes
Examineurs :	Jean-Yves Kerbourc'h	Professeur des université – Université de Nantes
	Laurent Duclos	Chef de projet – Ministère du travail, Paris
	Pascal Caillaud	Chargé de recherche - CNRS

Dir. de thèse : Nicole Maggi-Germain Maître de conférences HDR qualifiée aux fonctions de professeur –
Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Titre : Les relations de travail multilatérales

Mots clés : Relations de travail multilatérales – accompagnement – portage salarial – coopérative d'activité et d'emploi – plateforme de mise en relation par voie électronique – vendeur à domicile indépendant

Résumé :

Les relations de travail multilatérales font intervenir un client, un accompagnant et un travailleur. Ce dernier peut relever du statut de travailleur salarié, de travailleur indépendant ou se situer à la frontière du travail salarié et indépendant.

L'analyse du cadre juridique spécifique aux relations de travail multilatérales, à la frontière du travail salarié et indépendant, rend compte de la place tout à fait particulière accordée à l'accompagnant dont l'intervention produit des effets juridiques sur la constitution des droits sociaux et individuels. La référence à la notion de dépendance technique permet de prendre en compte le particularisme des relations de travail à la frontière du travail salarié et indépendant afin de déterminer quels sont les droits des travailleurs.

Par ailleurs, la structuration juridique des relations collectives dans lesquelles s'inscrivent ces travailleurs ne peut s'inspirer uniquement du droit du travail : d'autres mécanismes juridiques relevant d'autres branches du Droit peuvent être sollicités.

Enfin, l'analyse de ce cadre juridique spécifique ouvre aussi la voie à une réflexion autour de l'élaboration d'un cadre juridique commun à tous les travailleurs.

Title : Multilateral employment relationships

Keywords : multilateral employment relationships – administrative assistance and support – umbrella companies – business and employment cooperatives – electronic networking platform – independent salesperson working from home

Abstract :

Multilateral employment relationships bring together a client, a consultant and a worker. A worker can have the status of a salaried employee, a freelance worker or can be on the borderline of salaried and freelance working.

The review of the legal framework dealing with multilateral employment relationships, on the borderline of salaried and freelance working, highlights the distinctive role given to the consultant whose participation creates legal effects regarding the creation of employment and social welfare rights. Reference to the notion of dependence on technical advice allows the distinctive nature of employment relationships on the borderline of salaried and freelance working to be taken into account in order to ascertain what the rights of these workers are.

In addition, the legal structuring of collective agreements to which these workers contract cannot be based on employment law alone: other legal mechanisms from other areas of Law can also be called upon.

Finally, the analysis of this specific legal framework also paves the way for considerations centred around the formulation of a legal framework common to all workers.

Remerciements

Mes remerciements les plus vifs vont à ma directrice de thèse, Mme Nicole Maggi-Germain, pour ses encouragements, sa patience et sa rigueur. Elle a su me guider à travers ce parcours de recherche.

Je remercie également l'ensemble des personnes interviewées, pour la richesse de nos échanges et les réflexions qui en sont sorties notamment Me Willay, Fabrice Richard et Me Sabatay.

Cette recherche n'aurait pu se faire sans le soutien Mme Nicolas et Mme Le Cam pour leur attention et leurs conseils tout au long de ma thèse ; mais également MM. Supiot, Lallement et Weil pour les échanges que nous avons pu avoir lors des colloques organisés à Cerisy.

Je tiens à remercier l'école doctorale pour l'octroi du contrat doctoral qui m'a permis de réaliser ce travail de recherche sereinement. Mon statut de doctorante m'a également permis de découvrir la deuxième facette du métier qu'est l'enseignement, je remercie à ce titre l'Université de Nantes, l'UFR droit privé, MM Héas, Kerbourc'h et Adèle et Mmes Garnier, et Nicolas. Je tiens également à témoigner ma reconnaissance à Stéphanie Le Cam de m'avoir permis d'intégrer l'ISSTO.

Le laboratoire Droit et changement social a soutenu ma recherche. À ce titre, je remercie M. Encinas de Munagorri ainsi qu'Anne-Claire Covain et son équipe.

Merci à Pascal, Florence, Steven, Katell, Déborah, Hervé et Virginie pour le temps qu'ils ont accordé à la lecture mon travail.

Et pour finir, merci à Steven et Françoise pour leur présence et soutien.

Sommaire

Introduction	11
PARTIE 1 – LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES	47
<i>Titre 1 – La relation de travail entre le travailleur et l’accompagnant à la frontière du travail salarié et indépendant</i>	49
<i>Chapitre 1 – L’imbrication du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et du droit des affaires pour qualifier le statut du travailleur à la frontière du travail salarié et indépendant</i>	50
<i>Chapitre 2 – L’accompagnement au sein des relations de travail multilatérales, critère de qualification des relations de travail multilatérales</i>	81
<i>Titre 2 – L’élaboration d’un cadre juridique articulant le travail salarié et indépendant</i>	107
<i>Chapitre 1 – Un droit commun du travail englobant tous les travailleurs</i>	108
<i>Chapitre 2 – La prise en compte du particularisme des relations de travail multilatérales au sein du droit commun du travail : l’existence d’un lien de dépendance technique</i>	139
PARTIE 2 – LE REGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES ...	163
<i>Titre 1 – L’objet des relations de travail multilatérales et la protection des travailleurs</i>	163
<i>Chapitre 1 – Les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales</i>	165
<i>Chapitre 2 – Les effets de l’accompagnement sur les droits sociaux et individuels des travailleurs</i>	196
<i>Titre 2 – Les relations collectives au sein des relations de travail multilatérales</i>	220
<i>Chapitre 1 – L’inégale organisation de la représentation professionnelle des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant</i>	220
<i>Chapitre 2 – La représentation des travailleurs insérés dans des relations de travail multilatérales</i>	246
Conclusion générale	288

Liste des principales abréviations

Al.	Alinéa
ANI	Accord national interprofessionnel
Ablée	Assemblée
BO	Bulletin officiel
Bull.	Bulletin
Bull.civ	Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
Cciv	Code civil
Ccom	Code de commerce
CSS	Code de la sécurité sociale
CT	Code du travail
CA	Cour d'appel
Cah.	Cahiers
Cah. dr.ent.	Cahiers de droit de l'entreprise
CE	Conseil d'État
Ch. Mixte	Chambre mixte de la Cour de cassation
CJCE	Cour de Justice des Communautés Européennes
CJUE	Cour de Justice de l'Union Européenne
Coll	Collection
Comm.	Commentaires
Cons. Const.	Conseil constitutionnel
Contra	En sens contraire
D.	Recueil Dalloz
Dr Soc.	Droit social
JCP	Semaine juridique
JCP E	Semaine juridique entreprise
JCP G	Semaine juridique général
JCP S	Semaine juridique social
N°	Numéro
Obs.	Observation
Précit.	Précité
Pref.	Préface
PUF	Presses Universitaires de France

S.	Suivantes
Suppl.	Supplément
t.	Tome
TPS	Travail et protection sociale

À Léo, Lucas et Lou

INTRODUCTION

« *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* »¹.

Le Code du travail indique que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est « *la forme normale et générale de la relation de travail* ». Ainsi, le contrat de travail est conclu entre un salarié et un employeur pour une durée indéterminée. Le salarié s'engage à réaliser une prestation de travail en contrepartie de laquelle l'employeur lui verse une rémunération². Le contrat de travail se différencie des autres contrats de droit commun par l'existence d'un lien de subordination³ défini par le pouvoir de l'employeur d'édicter des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements⁴. Cependant, le Code du travail encadre également des relations de travail atypiques⁵.

Quatre relations de travail dérogeant à « *la forme normale et générale de la relation de travail* » forment l'objet d'étude de cette thèse : le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi (CAE), les plateformes de mise en relation par voie électronique et la relation des vendeurs à domicile indépendants (VDI) avec l'entreprise de vente directe.

Le portage salarial est régi par les articles L. 1254-1 et suivants du Code du travail issus de l'ordonnance du 2 avril 2015 n° 2015-380, publiée au JORF n° 0079 du 3 avril 2015 ratifiée par la loi du 8 août 2016⁶. Ce statut permet de développer une activité professionnelle

¹ Art. L. 1221-2 CT.

² CAMERLYNCK GH (1966), *Le contrat de travail*, Dalloz, 2ème ed, p. 68 ; voir également l'arrêt du 22 juillet 1954 de la chambre sociale de la Cour de Cassation a défini le contrat de travail comme étant « *une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération* » (Soc., 22 juil. 1954, Bull. Civ., IV n°576).

³ Civ., 6 juil. 1931 : D. 1931, 1, 131.

⁴ Soc. 13 nov. 1996, n°94-13.187.

⁵ Voir notamment contrat à durée déterminée au sein du Code du travail (article L. 1241-1 et s.), contrat de travail temporaire (article L. 1251-1 et s.) ou encore la septième partie dudit code. Voir également les travaux d'A. SUPIOT : SUPIOT A (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr Soc.*, p. 131 ; SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, Ed. Flammarion, 321p ; Barthlémy J (2003), « Essai sur la parasubordination », *SSL*, n°1134 ou encore PERULLI A (2003), *le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, Etude pour la Commission Européenne, 22p. ; CAHUC P et KRAMARZ F (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Ed. La documentation Française, 202p ; GAUDU François (1995), « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Dr Soc.*, p. 535 ; BOISSONNAT J (1995), *Le travail dans vingt ans*, Ed. Odile Jacob/La documentation française, 373p. ; KERBOURC'H JY (1994), *Essai sur la place du travail temporaire dans le droit du travail français*, Thèse de doctorat en droit privé sous la direction d'A. Supiot, soutenue à Nantes, 695 p.

⁶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

indépendante, tout en conservant la protection sociale applicable au travailleur salarié. L'activité de portage est réalisée dans le cadre d'un contrat de travail conclu entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial. Le salarié porté recherche et négocie la prestation qu'il aura à effectuer pour le compte d'une entreprise cliente. Le portage salarial est parfois comparé au travail temporaire mais, à la différence de ce dernier, le salarié porté cherche ses clients, alors que pour le travail temporaire, c'est l'entreprise de travail temporaire qui prend en charge la prospection. Ainsi, la prestation de travail est réalisée au sein de l'entreprise cliente suite au démarchage réalisé par le salarié porté. Il n'existe pas de contrat entre le salarié porté et l'entreprise cliente. Un contrat est signé entre l'entreprise cliente et l'entreprise de portage qui reprend le devis établi par le salarié porté. Ce devis est réalisé par le travailleur, il utilise le numéro d'immatriculation de la société de portage.

Il n'existe pas à notre connaissance de chiffres officiels sur le nombre de salariés portés en France, le syndicat FEPS⁷ annonce 100 000 travailleurs concernés.

Les CAE (coopératives d'activité et d'emploi) sont encadrées aux articles L. 7331-1 et suivants du Code du travail, elles sont instituées par la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 n° 2014-856. Elles permettent à des porteurs de projet de devenir entrepreneurs-salariés et d'exercer leur activité indépendante dans un cadre plus protecteur. Ce contrat permet que le chiffre d'affaires réalisé par le porteur de projet lui finance un salaire et lui permette de bénéficier de la protection sociale afférente au statut de salarié. La CAE apporte un soutien administratif (elle gère la comptabilité, par exemple) mais elle propose également des formations et l'intégration à un réseau d'entrepreneurs-salariés. Les valeurs de coopération et de solidarité sont très importantes au sein des CAE. Parfois, afin de tester son projet, le travailleur commence par un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)⁸. Ensuite, il devient entrepreneur-salarié et est lié par un contrat de travail à la CAE. À l'issue d'un délai de trois ans, il doit intégrer le conseil d'administration, son contrat devient un contrat d'entrepreneur-salarié associé (CESA)⁹, il s'agit d'un contrat de travail également. L'entrepreneur-salarié contracte ensuite avec son client en tant que travailleur indépendant. La CAE est alors tiers au contrat et se porte garante de l'entrepreneur-salarié, il s'agit d'un contrat commercial : l'article L. 7332-5 du Code du travail prévoit que la coopérative est « *responsable des engagements pris*

⁷ <https://syndicatportagesalarial.fr/portage-salarial-letat-du-marche-en-2020/> consulté le 06.04.2022

⁸ Art. L. 127-1 à 7 Ccom.

⁹ L. 7331-3 CT : si à l'issue de ce délai, l'entrepreneur-salarié n'intègre pas le conseil d'administration. Dans le cas contraire, le contrat prend fin de plein droit.

vis-à-vis des tiers » par l'entrepreneur-salarié. Elle pourra ainsi être amenée soit à dédommager le client, soit à terminer la prestation de travail.

CGScop (Confédération Générale des Sociétés Coopératives et Participative, syndicat rassemblant le plus CAE en France) indique que 12 000 entrepreneurs-salariés sont accompagnés en France¹⁰.

La relation de travail des travailleurs liés aux plateformes de mise en relation par voie électronique est la troisième relation de travail étudiée, elle est encadrée aux articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail. Le travailleur est lié par un contrat de prestation de service¹¹ à la plateforme qui est elle-même liée par un contrat de prestation de service à ses clients (par exemple un restaurateur et le client ayant commandé un repas dans le cas d'une plateforme de livraison de repas). Il n'existe pas de contrat entre le travailleur et le restaurateur.

Cette relation de travail a été intégrée dans le Code du travail par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016. Le travailleur a alors été qualifié de « *travailleurs indépendants* » (article L. 7341-1 du Code du travail) par le législateur¹². Les plateformes sont définies par un renvoi à l'article 242 bis du Code général des impôts. Il s'agit de « *l'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service* ». L'article L. 7342-1 du Code du travail précise que les plateformes « *détermine (nt) les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe (nt) son prix* ». Ces plateformes ont également été définies par la loi pour une République numérique¹³ au sein de l'article L. 111-7 du Code de la consommation¹⁴.

¹⁰ <https://www.les-scop.coop/les-cae> consulté le 18.02.2021

¹¹ La qualification de ce contrat fera l'objet de développement tout au long de cette thèse. Il a été requalifié en contrat de travail (voir notamment Arrêt dit « *Take eat easy* » Soc. 26 nov. 2018, n°17-20.079 ou encore Arrêt dit « *Uber* » Soc. 4 mars 2020, n°19-13.316), mais lorsque le lien de subordination n'existe pas, pour les plateformes dites d'emploi (voir infra) alors il s'agit d'un contrat de prestation de service.

¹² Cette qualification a fait l'objet de discussion lors des débats parlementaires, trois thèses sont soutenues. Il y a tout d'abord les parlementaires qui pensent que le projet de loi n'est pas assez travaillé ou est inopportun. Il y a ensuite ceux qui ne souhaitent pas poser de présomption de salariat et discute donc l'entrée dans le Code du travail et ceux qui au contraire souhaite un projet plus protecteur pour les travailleurs.

¹³ Loi n° 2016-1321 du 7 oct. 2016 pour une République numérique, publiée au JORF n°0235 du 8 oct. 2016.

¹⁴ Art. L. 111-7 Cconso : « *est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur :*

1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ;

2° Ou 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 ».

Il existe de nombreux types de plateformes de mise en relation par voie électronique. Trois grandes typologies ont été présentées : « *les plateformes digitales dont l'activité porte sur le référencement de résultats, comme les moteurs de recherche ou les réseaux sociaux ; les plateformes collaboratives qui au sein des plateformes digitales sont celles qui s'inscrivent dans une relation de pair à pair ; et les plateformes dites d'emploi qui au sein des plateformes collaboratives permettent la vente, la fourniture ou l'échange d'un bien ou d'un service produit ou réalisé par des travailleurs collaboratifs* »¹⁵.

Nous nous concentrerons sur les plateformes dites d'emploi c'est-à-dire celles qui servent « *d'intermédiaires à la relation de travail* »¹⁶. Deux types de plateformes dits d'emploi existent : celle dans laquelle la plateforme met uniquement en relation le travailleur et le client ; celle qui fixe les modalités de la prestation (voire le prix) et se présente comme une garante du travail réalisé (voire parfois fixe les conditions et modalités de réalisation du travail).

Un client, par exemple, cherche à faire réaliser des travaux de plomberie. Soit la plateforme lui propose cinq plombiers et ne participe pas au reste de la transaction, soit elle propose un plombier et garantit le résultat. Dans le second cas, peut se poser la question du travail dissimulé et de la requalification de la relation en contrat de travail salarié¹⁷.

Concernant les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique, les chiffres sont difficiles à analyser car les profils de travailleurs sont différents. Il faut distinguer le travailleur indépendant tirant ses revenus essentiellement de l'activité exercée avec la plateforme et le travailleur salarié qui arrondit ses fins de mois : « *à défaut de catégorie statistique dédiée aux travailleurs dépendant des plateformes pour exercer leur activité, l'estimation de leur nombre reste difficile à réaliser. L'étude Roland Berger estime ce nombre à environ 180 000 travailleurs*¹⁸. Par ailleurs, d'après une enquête de l'Insee réalisée en 2017, seuls environ 7 % des indépendants, soit moins de 200 000 personnes, déclaraient recourir à un intermédiaire (dont les plateformes numériques) pour accéder à leur clientèle en 2017, et

¹⁵ VIOSSAT LC, AMAR N (2016), « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale » in FROUIN JY et BARFETY JB (2020), *Réguler les plateformes numériques*, Rapport pour le Premier Ministre, 156 p. Voir également FORISSIER M, FOURNIER C et PUISSAT F (2016), *Rapport au Sénat de l'Institut Montaigne*, 87 p. ; FORESTIER F, BONOT F, CHAGNY O et DUFOUR M (2020), *Désubériser, reprendre le contrôle*, ed. Faubourg, 125p, proposent une autre typologie : les plateformes publicitaires, les plateformes nuagiques, les plateformes industrielles, les plateformes de produits à la demande et les plateformes allégées (typologie inspirée de SRNICEK N (2018), *Capitalisme de plateforme*, Ed. Lux Editeur, 200p).

¹⁶ FORESTIER F, BONOT F, CHAGNY O et DUFOUR M (2020), *Désubériser, reprendre le contrôle*, précit. note 13.

¹⁷ Voir partie I : page 70

¹⁸ Étude Roland Berger, Emplois des plateformes numériques, déc. 2019 in FROUIN JY et BARFETY JB, *Réguler les plateformes numériques* [<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/277504.pdf>], décembre 2020

*cet intermédiaire constituait le moyen exclusif d'accès à la clientèle pour la moitié d'entre eux seulement*¹⁹. Ces chiffres n'incluent pas les « microtravailleurs »²⁰, qui eux représenteraient environ 260 000 individus²¹ »²².

Enfin, les vendeurs à domicile indépendants (VDI), bien que qualifiés de travailleurs indépendants par le Code de commerce²³ sont assimilés à des travailleurs salariés par le Code de la sécurité sociale²⁴. La relation de travail du VDI et de l'entreprise de vente directe est la dernière mentionnée car c'est la seule qui n'est pas encadrée par le Code du travail. La vente directe n'est pas définie en droit, l'expression est utilisée pour « *les producteurs de lait en vente directe* »²⁵ ou dans le cadre des foires²⁶ par exemple. Nous utiliserons alors la définition proposée par la fédération de la vente directe (acteur rassemblant les principales entreprises de vente directe en France) pour définir cette expression : « *voie de la distribution à côté de la vente en magasin et de la Vente par correspondance et à distance. (...) pour qu'il y ait Vente Directe, il faut mettre en présence un vendeur et un acheteur en dehors d'un lieu destiné à la commercialisation. C'est la démarche personnalisée, la possibilité de démonstration en situation réelle et le service offert par un vendeur compétent qui font le succès de ce mode de distribution.*

*Il ne faut pas confondre la Vente Directe avec la vente par correspondance et à distance, (Internet, télé-achats, ventes directes sur les lieux de production, ventes sur les routes, sur les marchés et foires, etc.) »*²⁷.

Le vendeur à domicile indépendant signe un contrat tripartite : le VDI (1^{ère} partie au contrat) commercialise le produit d'une entreprise (2^{ème} partie au contrat) et est formé par un autre travailleur de la vente directe, inscrit avant lui auprès de l'entreprise (3^{ème} partie au contrat). Le

¹⁹ Babet, D., Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage, coll. Insee Références, 2018 in FROUIN JY et BARFETY JB, Réguler les plateformes numériques [<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/277504.pdf>], décembre 2020

²⁰ 'étude Roland Berger de 2019 n'en fait pas mention, et l'enquête de l'Insee ne s'adressait qu'aux indépendants déclarant leurs revenus in FROUIN JY et BARFETY JB, Réguler les plateformes numériques [<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/277504.pdf>], décembre 2020

²¹ Casilli, Tubaro et al., Le micro-travail en France, 2019 in FROUIN JY et BARFETY JB, Réguler les plateformes numériques [<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/277504.pdf>], décembre 2020

²² FROUIN JY et BARFETY JB, Réguler les plateformes numériques [<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/277504.pdf>], décembre 2020

²³ Article L. 135-1 à 3 Ccom créés par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, publiée au JORF n°25 du 30 janv. 1993.

²⁴ Article L. 311-3 du CSS.

²⁵ Arrêté du 16 août 2011 relatif à la perception d'une taxe à la charge des producteurs effectuant des ventes directes de lait ou de produits laitiers et ayant dépassé leur quota individuel pour la campagne 2010-2011 (arrêté de fin de campagne ventes directes)

²⁶ Article R. 762-4 Ccom

²⁷ <https://www.fvd.fr/la-vente-directe/> [consulté le 10.05.2021].

travail du VDI est double : d'une part il commercialise les produits de l'entreprise, et d'autre part, il crée un réseau de vendeurs indépendants en recrutant d'autres travailleurs indépendants qui deviendront à leur tour VDI. Le VDI peut avoir deux statuts : il peut être acheteur-revendeur ou bien VDI mandataire. Dans le premier cas, il achète à son compte des produits auprès de l'entreprise de vente directe qu'il revend ensuite à ses clients. Sur la facture, il indique son numéro d'immatriculation. En revanche, un VDI mandataire n'achète pas les produits à son compte : lors de la vente, il indique son identité mais signe le contrat de vente au nom de l'entreprise de vente directe sur la facture. Il perçoit une commission une fois la vente finalisée par l'entreprise de vente directe²⁸. Le statut de VDI est transitoire ; lorsqu'il dépasse un seuil de chiffre d'affaires (cf. article L. 135-3 du Code de commerce), il doit changer de statut. Il peut choisir de devenir micro-entrepreneur, de s'inscrire au registre spécial des agents commerciaux ou au registre du commerce et des sociétés. Ainsi, un VDI peut être amené à développer son réseau de vendeurs avec d'autres VDI, mais également avec des micro-entrepreneurs, des agents commerciaux, des commerçants inscrits au RCS.

Afin de déterminer le nombre de vendeurs à domicile indépendants en France, la source choisie est celle de la FVD (fédération de la vente directe) qui regroupe le plus d'entreprises de vente directe. Cette fédération indique que 713 770 travailleurs²⁹. Or, ce chiffre doit être analysé : plusieurs statuts coexistent au sein de la vente directe : le commerçant (inscrit au RCS), l'agent commercial (inscrit au RSAC), le micro-entrepreneur, le vendeur à domicile indépendant et le travailleur salarié.

Ainsi, moins de 550 000 travailleurs sont concernés par l'objet d'étude de cette thèse. Or, la France compte 29.8 millions de personnes actives dont 8 % de travailleurs indépendants³⁰. Cela signifie que les travailleurs étudiés représentent donc moins de 0,01 % des travailleurs français. L'étude n'en demeure pas moins pertinente car elle donne l'opportunité d'une recherche générale sur l'encadrement juridique du travail. En effet, les réflexions sur l'avenir du travail sont nombreuses, qu'ils s'agissent de la remise en question du lien de subordination comme critère essentiel du contrat de travail, de la proposition d'un contrat de travail unique

²⁸ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44. Dans le cadre d'un entretien réalisé avec de la juriste de la FVD (Fédération de la Vente Directe), le 11.05.2018, celle-ci m'indiquait que les entreprises de vente directe recourent plus facilement au statut de VDI mandataire pour pouvoir conserver le fichier client même en cas d'abandon du VDI.

²⁹ <https://www.fvd.fr/la-vente-directe/tout-savoir-sur-la-vente-directe/chiffres-cles/> [consulté le 10.05.2021]

³⁰ Chiffre INSEE pour l'année 2018 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277653?sommaire=4318291#tableau-figure6> consulté le 06.04.2022

pour les travailleurs indépendants et salariés ou encore de réflexions sur une protection sociale tout au long de la vie³¹.

Ces quatre relations de travail qui concernent le portage salarial, les vendeurs à domicile indépendants, les travailleurs des CAE et des plateformes de mises en relation par voie électronique ne sont pas les seules à présenter la particularité d'être multilatérales (voir annexe n° 1 : Schémas des relations de travail multilatérales p. 259). Elles possèdent cependant des caractéristiques communes qui permettent de créer un objet d'étude unique (section I) afin de réfléchir à l'opportunité de la création d'une nouvelle catégorie juridique propre aux relations de travail multilatérales (section II).

SECTION I – L'UNICITE DE L'OBJET D'ETUDE

Ces quatre relations de travail présentent principalement deux similitudes : il s'agit de relations de travail multilatérales (§1) et elles sont à la frontière du travail salarié et indépendant (§2).

§1 – Le caractère multilatéral des relations de travail étudiées

Les liens entre les différents intervenants³² à la relation de travail sont-ils toujours les mêmes pour les quatre relations de travail ? Le travailleur est-il toujours lié par un contrat de travail ? Est-il toujours lié par un contrat commercial à son client ? Y a-t-il toujours le même nombre d'intervenants à la relation ?

Le salarié porté est inscrit dans une relation de travail multilatérale : un contrat de travail, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée, appelé contrat de portage salarial, est signé avec l'entreprise de portage. Un autre contrat est signé entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente : il s'agit d'un contrat commercial de mise à disposition. Coexistent donc

³¹ Voir notamment Supiot, Alain (2019). Au-delà de l'emploi : Les voies d'une vraie réforme du droit du travail (ESSAIS) (French Edition) . Flammarion. Édition du Kindle ; BOISSONNAT J (1995) Le travail dans vingt ans, ed. La documentation française, p158 ; ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection, Rapport au Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ; CAHUC Pierre et KRAMARZ Francis (2004), De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle, Ed. La documentation Française, 202p. ; GAUDU François (1995), « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », Droit social n° 6, p.535-544 ; KERBOURC'H JY (2010), Nouveau Code du travail et frontière du salariat, Semaine sociale Lamy, n°1472, p. 54 ; MAGGI-GERMAIN N (2010), Mobilis in mobile le code du travail en mouvement, Semaine sociale Lamy, n°1472, p. 64

³² Voir développements suivants pour justifier l'utilisation du terme « *intervenant* » : page 19.

bien deux contrats créant une relation de travail triangulaire. Concernant maintenant la relation de travail au sein de la CAE : l'entrepreneur-salarié est lié par un contrat de travail à la coopérative. Cependant, le contrat commercial est signé entre le travailleur et son client. La CAE est garante du travailleur vis-à-vis du client. Il s'agit donc également d'une relation de travail triangulaire. La relation de triangulaire est une relation multilatérale mais toutes les relations multilatérales ne sont pas triangulaires. Dans le cadre des entretiens³³ que j'ai pu réaliser, cela se traduit par des devis réalisés et signés en commun ou bien par des réponses communes envoyées à des appels d'offres. Il n'y a pas de création d'association, de syndicat ou de société. La relation de travail au sein du portage salarial et des CAE n'est alors pas uniquement triangulaire mais multilatérale.

Les travailleurs utilisant des plateformes de mise en relation par voie électronique sont inscrits dans une relation de travail multilatérale³⁴. Le client et le travailleur qui utilisent une plateforme ne signent aucun contrat. Bien souvent, le client accepte la transaction sur une application mobile ou un site internet. Lors de prises de contact avec des plateformes dans le but d'obtenir les contrats qu'elles préparaient pour leurs clients et/ou travailleurs, leur réponse était souvent qu'il n'y avait pas de contrat³⁵, elles me renvoyaient alors vers leurs conditions générales d'utilisation. Cependant, les articles 1101 et suivants du Code civil n'obligent pas à ce que le contrat soit écrit. Ainsi, même en l'absence de contrat écrit, le client, le travailleur et la plateforme entrent dans une relation triangulaire contractuelle informelle. Le contrat liant le travailleur et la plateforme (dans le cas d'une plateforme dite d'emploi) est un contrat de prestation de service³⁶. Le travailleur est donc lié à la plateforme. Intervient également le client restaurateur et le client acheteur du repas qui sont liés à la plateforme. La relation est bien multilatérale.

Enfin, le contrat signé par le VDI est tripartite. Il est également inscrit dans une relation de travail multilatérale car il est lié (directement lorsqu'il est acheteur-revendeur, ou en tant que mandataire de l'entreprise de vente directe lorsqu'il est VDI mandataire) à ses clients. Il est

³³ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44.

³⁴ GOMES B (2016), « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, p. 464 : « le crowdworking [est] le fait pour une personne (« client-prestataire » ou « travailleur ») de réaliser contre rémunération et pour le compte d'une autre personne (« client-donneur d'ordre »), des tâches proposées à l'exécution par cette dernière ou par le travailleur lui-même, via une plateforme virtuelle. Le crowdworking désigne donc le travail par intermédiation d'une plateforme numérique ».

³⁵ Contact pris avec des plateformes telles que Deliveroo, Uber, Youpjob en décembre 2017.

³⁶ Le contrat de prestation de service est encadré par le louage : « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles » (article 1710 CCiv)

également lié à d'autres travailleurs (VDI, mais également des micro-entrepreneurs, des agents commerciaux, des commerçants inscrits au RCS) lorsqu'il développe un réseau de revendeurs.

Les relations de travail multilatérales étudiées mettent en relation principalement trois intervenants, parfois un quatrième. Le terme intervenant a été choisi car les quatre relations de travail étudiées articulent différents types de relations. Ainsi, un intervenant pourra parfois être partie à un contrat, parfois tiers au contrat. Le terme intervenant est utilisé en référence au principe d'intervention à un procès, encadré par le Code de procédure civile (article 325 et s. CPC).

Trois intervenants principaux sont mis en relation au sein des relations de travail étudiées (l'entreprise de portage salarial, la CAE, la plateforme de mise en relation par voie électronique et l'entreprise de vente directe) : le travailleur, le client et l'accompagnant³⁷.

Parfois un autre intervenant prend part à la relation de travail : il s'agit du groupe de travailleurs créé de fait dans les entreprises de portage salarial et les CAE.

Le travailleur des plateformes est en contact avec deux intervenants différents pouvant être qualifiés de client (le restaurateur et le client acheteur du repas).

Le VDI est également en relation avec des intervenants pouvant être qualifié de clients. Concernant la relation de travail entre le VDI (le travailleur) et ses clients, la qualification de client peut être reconnue pour les clients parties au contrat de vente ; mais également pour les vendeurs de son réseau avec qui il a signé son contrat tripartite car le VDI s'engage à les accompagner et les aider à développer leur chiffre d'affaires. En revanche, le vendeur avec qui il a signé son contrat tripartite doit être qualifié d'accompagnant³⁸.

Si les notions de « *travailleur* »³⁹ et de « *client* »⁴⁰ sont déjà connues en Droit, celle d'accompagnant est à définir. Le terme renvoie à l'accompagnement, concept flou⁴¹ : il faut le

³⁷ Pour l'étude et la justification du choix du terme « *accompagnant* », cf. partie I page 83.

³⁸ Cette qualification sera approfondie partie I, titre I, chapitre II : page 83.

³⁹ La notion de travailleur étant alors entendu au sens le plus large et dépassant la dichotomie travail salarié et indépendant.

⁴⁰ Le client étant l'intervenant auprès de qui la prestation de travail est réalisée par le travailleur.

⁴¹ PETIT F (2006), « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *Dr Soc.*, p. 1136 : « *force est de constater un développement quelque peu anarchique des formes d'accompagnement dans l'emploi. Le législateur ne se soucie pas toujours des conditions de désignation des accompagnants ; il garde souvent le silence sur l'objet de leurs missions, ou laisse aux parties la possibilité de les définir soit dans la convention administrative permettant le recours aux contrats de travail prévoyant un tel accompagnement, soit dans les contrats de travail eux-mêmes* ». Pour aller plus loin, voir PAUL M (2009), *L'accompagnement dans le champ professionnel, Savoirs*, 2009/2, n°20, p. 11-63 : « *accompagnement. Terme irritant. Irritant car véritable fourre-tout. Où le guide côtoie le musicien, le conseiller, l'entraîneur, le tuteur voire le mentor ou l'initiateur. Qui renvoie à l'accompagnement de la fin de vie, à la conduite accompagnée, à la recherche de l'emploi ou au partage d'un moment* ».

différencier de l'aide et l'assistance. L'assistance « est un dérivé ancien d'assister où sont réalisées les deux principales valeurs du verbe, en latin comme en français : « présence » et « aide » »⁴². Pour aller plus loin, le terme « assisté » est utilisé « pour qualifier les bénéficiaires d'une aide publique »⁴³. Ainsi, selon F. Petit, l'assistance consiste à « se tenir auprès de quelqu'un pour le seconder », il s'agit d'un « secours donné ou reçu »⁴⁴.

Au contraire des notions d'aide et d'assistance, Franck PETIT indique que : « l'accompagnement implique une idée de mouvement, il s'agit de se joindre à quelqu'un pour aller avec lui. Il concerne les situations où il y a un acteur principal, qu'il faut soutenir, protéger et aider à atteindre son but, en allant avec lui vers son objectif. Le verbe accompagner, signifie « aller quelque part avec quelqu'un », « aller de compagnie avec » ou « mettre en place des mesures visant à atténuer les effets négatifs de quelque chose »⁴⁵.

En droit du travail les notions d'employeur « de jure » (« employeur de droit » car signataire du contrat de travail : l'entreprise de travail temporaire ou de portage salarial par exemple) et « de facto » (« employeur de fait », au sein de l'entreprise duquel est réalisée la prestation de travail : l'entreprise utilisatrice, en matière de travail temporaire, ou l'entreprise cliente, en matière de portage salarial par exemple) permettent de différencier l'accompagnant et le client. Ces notions sont pertinentes pour déterminer le partage de responsabilité vis-à-vis du travailleur salarié⁴⁶.

Concernant notre objet d'étude, l'accompagnement renvoie à deux dimensions. Tout d'abord, la personne morale tiers au contrat que nous appelons « accompagnant » a un rôle d'aidant : il répond aux questions du travailleur, lui apporte des informations. Par ailleurs, il assure une mission de guide en conduisant le travailleur vers son objectif⁴⁷.

⁴² REY A (2013), Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, Paris, Ed. Robert, p. 884

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ PETIT F (2006), « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *précit.* note 27

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Voir développement sur le partage de responsabilité pages 177 et s.

⁴⁷ Il s'agit d'un des objets des formations proposées par les entreprises de portage salarial et les CAE.

Les relations contractuelles entre ces intervenants ne sont pas toujours les mêmes :

	Portage salarial	CAE	Plateforme de mise en relation par voie électronique	VDI	
Relation travailleur - accompagnant	Contrat de travail synallagmatique	Contrat de travail synallagmatique	Contrat commercial synallagmatique	Contrat commercial tripartite	
Relation travailleur - client	Pas de contrat	Contrat commercial	Pas de contrat	VDI acheteur-revendeur : contrat de vente	VDI mandataire : pas de contrat
Relation accompagnant - client	Contrat commercial de mise à disposition	Tiers au contrat : garant	Contrat commercial	VDI acheteur-revendeur : pas de contrat	VDI mandataire : contrat de vente

Ces relations de travail sont toutes multilatérales. Par ailleurs, elles se situent à la frontière du travail salarié et indépendant. Ce particularisme nous a amenée à restreindre l’objet d’étude à ces relations de travail. En effet, si d’autres relations de travail présentent un caractère multilatéral, le portage salarial, les CAE, les plateformes de mise en relation par voie électronique et les vendeurs à domicile indépendants sont les seules dont le statut juridique les place à la frontière du travail salarié indépendant.

§2 – Des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant

Les quatre relations de travail étudiées présentent un point commun : elles supportent le risque de l’emploi. Ce risque défini par le Professeur Morin est double. Lorsqu’il est à la charge de l’employeur, il est le corollaire du risque économique, il s’agit donc pour l’employeur de subir le risque « *d’avoir à poursuivre l’emploi et d’en supporter le coût, sans pouvoir le rompre*

à tout moment »⁴⁸. Ce risque de l'emploi⁴⁹, normalement assumé par l'employeur, est parfois partagé, voire transféré, sur le travailleur (faux sous-traitant par exemple). Lorsque le risque de l'emploi est à la charge du salarié, le risque est différent, il s'agit du risque de perdre son emploi, perdre des gains futurs, et le risque lié à la difficulté du retour à l'emploi. Ces risques sont partagés : le risque lié à la perte d'emploi est compensé par l'indemnité de licenciement, les gains futurs sont assurés par l'Assurance chômage ; concernant le retour à l'emploi, le risque est partagé avec l'employeur qui prend le risque d'embaucher un salarié n'ayant pas les compétences nécessaires pour réaliser l'emploi proposé⁵⁰.

Qu'en est-il concernant les quatre types de relations de travail objet de la thèse ?

L'article L. 1254-2 III du Code du travail précise que « *l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté* ». Dans le même sens, l'article L. 7331-2 1° du même Code définit l'entrepreneur-salarié comme toute personne physique qui : « *crée et développe une activité économique* ». Ainsi, ces deux catégories de travailleurs supportent le risque de l'emploi normalement assumé par l'employeur, corollaire du risque économique. En revanche, pouvant bénéficier de la protection sociale afférente au travailleur salarié, ils n'assument pas la totalité du risque de l'emploi du salarié : bénéficiant de l'Assurance chômage, le risque lié aux gains futurs est couvert. En revanche, ils seront soumis au risque lié à la perte de l'emploi et le retour à l'emploi.

Enfin, le travailleur des plateformes numériques⁵¹ et le VDI sont qualifiés de travailleur indépendant⁵², ils devraient donc assumer le risque de l'emploi dans sa totalité. Or, le travailleur

⁴⁸ MORIN ML (2000), « Partage des risques et responsabilités de l'emploi. Contribution au débat sur la réforme du droit du travail », *Dr Soc.*, p. 730 : « *Le risque économique pèse en principe sur l'employeur. L'employeur prend le risque de son entreprise et le risque sur le résultat du travail. Cela résulte de l'économie même du contrat de travail. Le salarié n'est pas responsable de la marche de l'entreprise ni du résultat du travail. Il ne peut pas être mis en faillite, la subordination a pour contrepartie la sécurité du revenu* ».

⁴⁹ Cf. introduction page 21 et partie I, titre I, Chapitre I page 51

⁵⁰ Voir MAGGI-GERMAIN N (2013), « La suspension de l'application de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la branche de la production cinématographique par le juge des référés : prologue judiciaire ou clap de fin ? », *Dr Soc.*, p. 1016

⁵¹ Article L. 7341-1 CT : « *le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts* ». Cette qualification de travailleur indépendant est parfois remise en question par la Cour de cassation qui a requalifié des travailleurs en travailleurs salariés : Soc. 28 nov. 2018, n°17-20079 et Soc 04.03.2020, n°19-13.316.

⁵² Article L. 135-1 à 3 Ccom ; voir également l'article 3 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, publiée au JORF n°25 du 30 janv. 1993, qui dispose : « *les personnes effectuant par démarchage de personne à personne ou par réunions, à l'exclusions du démarchage par téléphone ou par tout moyen technique assimilable, auprès de particuliers la vente de produits ou de services dans les conditions prévues par la loi n° 72-1137 du 22 décembre 1972 relative à la protection des consommateurs en matière de démarchage et de vente à domicile* [publiée au JORF du 23 déc. 1972], qu'elles soient ou non inscrites au registre du commerce

des plateformes de mise en relation par voie électronique ne prospecte pas lui-même ses clients, c'est la plateforme qui assure cette prospection. Ainsi, il n'est pas soumis au risque de l'emploi en tant que corollaire du risque économique. Cependant, ne bénéficiant pas de la protection sociale afférente au travailleur salarié, il subit le risque de perte d'emploi et de gains futurs. Concernant le risque de retour à l'emploi, celui-ci est nuancé par la prise en charge du droit à la formation par la plateforme⁵³.

Le VDI, quant à lui, supporte le risque de l'emploi corollaire de l'activité économique car il démarché seul ses clients et crée son réseau de vendeurs. Étant assimilé salarié par la sécurité sociale, supporte-t-il le risque de l'emploi du salarié ? Oui, car il n'a pas de droit à indemnité de licenciement, ni de droits à l'assurance chômage. Concernant les droits à formation, les cotisations sont les mêmes que pour les salariés mais ne sont dues que lorsque le chiffre d'affaires dépasse un seuil fixé par décret.

Ce critère commun du risque de l'emploi permet-il d'envisager les quatre relations de travail étudiées comme un objet d'étude unique ?

Même si ces travailleurs supportent le risque de l'emploi, certains sont encadrés par le Code du travail, dont le critère essentiel d'application est l'existence d'un lien de subordination alors que d'autres sont qualifiés de travailleurs indépendants. Cet encadrement différencié des travailleurs pose question. Pour toutes les relations de travail objet de cette thèse le renforcement de l'activité économique articulé à la protection des travailleurs était au cœur des débats parlementaires lors de l'adoption de chacun de ces statuts. Pourquoi avoir qualifié les travailleurs différemment ?

Le droit du travail s'applique lorsque le travailleur et l'employeur sont liés par un contrat de travail⁵⁴. Après avoir abandonné le critère de dépendance technique et de dépendance économique pour qualifier le contrat de travail, la jurisprudence de la chambre sociale de la

ou au registre spécial des agents commerciaux, sont des travailleurs indépendants lorsqu'elles exercent leur activité pour leur propre compte, soit en leur nom propre, soit dans le cadre d'une convention de mandataire, de commissionnaire, de revendeur ou de courtier, les liant aux entreprises qui leur confient la vente de leurs produits ou de leurs services ».

⁵³ Même si cette affirmation est à nuancer : cf. Partie II, titre I, chapitre II page 206

⁵⁴ Voir notamment L. 1111-1, L. 1211-1 CT : « *Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés* ». Les termes « employeur » et « salariés » sont les noms donnés aux parties au contrat de travail, cf. DOCKES E (2011), « Notion de contrat de travail », *Dr Soc.*, p. 546 et RADE C (2013), « Des critères du contrat de travail », *Dr Soc.*, p. 202.

Cour de cassation a aujourd'hui établi que le critère essentiel du contrat de travail est le lien de subordination⁵⁵.

Les contrats conclus entre les salariés portés et l'entreprise de portage salarial⁵⁶ et celui conclu entre les entrepreneurs-salariés et le CAE⁵⁷ étant qualifiés de contrat de travail, cela caractérise-t-il l'existence d'un lien de subordination entre les travailleurs et leur accompagnant ?

En 1898, la loi sur les accidents de travail oblige à réfléchir au critère essentiel de qualification du contrat de travail « *étant donné l'insignifiance de la législation sociale avant le début de ce siècle, et si l'on excepte la responsabilité des commettants prévue par l'article 1384 du Code civil, c'est certainement l'avènement de la réparation des accidents de travail qui donna un intérêt à la détermination et l'application du critère du contrat de travail. L'article 1 de la loi du 9 avril 1898 désignait comme bénéficiaires, dans certaines industries ou entreprises, les « ouvriers et employés* »⁵⁸. Au sein des ateliers et des usines deux catégories d'ouvriers coexistent : ceux payés à la pièce et ceux payés au temps. Ainsi, pour éviter une inégalité entre des ouvriers exécutant le même travail au sein des mêmes locaux, l'auteur défend que le mode de rémunération ne puisse être retenu comme critère du contrat de travail. Le professeur Cuche propose d'utiliser le critère de dépendance technique : « *il y avait dépendance technique toutes les fois que l'ouvrier accomplissait son travail dans l'établissement patronal, il n'y avait pas, au contraire, dépendance technique quand l'ouvrier travaillait chez lui à domicile* »⁵⁹. Il y a donc dépendance technique lorsque l'ouvrier utilise les outils et moyens de production du patron. Cette dépendance technique et l'utilisation des moyens de production de l'employeur fondent la distinction entre contrat de louage de service et d'ouvrage. En effet, le travailleur est rémunéré pour l'exécution de son travail et non pas pour le fruit de son travail car « *l'activité du travailleur indépendant met en œuvre son patrimoine, celle du salarié met en œuvre le patrimoine d'autrui* »⁶⁰.

⁵⁵ LE GOFF J (2019) *Du silence à la parole : Une histoire du droit du travail : des années 1830 à nos jours*, ed. PUR, 684 p.

⁵⁶ Article L. 1254-7 CT.

⁵⁷ Application combinée des articles L. 7331-2, L. 7332-2, 4 et 6 CT. Ces articles précisent que l'entrepreneur-salarié et la CAE sont liés par un contrat de travail (L. 7331-2), les autres indiquent une application distributive du Code du travail.

⁵⁸ CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. critique de législation et de jurisprudence*, p. 412. Voir également GROUDEL H (1978), « Les critères du contrat de travail » in *Tendances du droit du travail français contemporain, Etudes offerts à G.H. Camerlynck*, ed. Dalloz, p. 50

⁵⁹ CUCHE Paul (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *précit.* note 44

⁶⁰ SUPIOT A (1994), *Critique du droit du travail*, Paris Ed. PUF, p. 64 cité par SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, Thèse soutenue à Montpellier sous la direction de LABORDE JP, 371 p.

Un autre auteur justifie l'abandon de la dépendance, au profit du lien de subordination, par l'étude de la réparation en droit civil (et notamment en droit des obligations). La réparation se fonde sur l'existence d'un risque et non plus uniquement suite à la preuve d'une faute⁶¹. Ce transfert de la faute vers le risque se constate également en droit du travail : « *très vite, la Cour de cassation décida qu'il faut entendre par ces termes, les personnes engagées dans un contrat de louage de service, puisque seul il implique la subordination du travailleur. La réparation apparaît comme une charge de l'autorité qu'exerce l'employeur et non comme une contrepartie du profit qu'il retire de l'activité de ceux qui œuvrent pour lui* »⁶². Il faut alors déterminer s'il s'agit d'une subordination juridique ou économique.

Le Professeur Planiol critique le critère de subordination car celui-ci va à l'encontre d'une analyse morale⁶³. Selon le Professeur Cuche, si le critère de dépendance technique ne peut être retenu, alors il faut déterminer une dépendance économique. Il explique que la loi de 1910 sur les retraites ouvrières fait évoluer la définition du contrat de travail, elle bénéficie également au travailleur à domicile alors que ceux-ci ne sont pas subordonnés au patron de l'entreprise. Cette loi est donc, selon lui, la preuve que le lien de subordination n'est pas le critère du contrat de travail⁶⁴. Ainsi, selon cet auteur, pour être retenu, le critère de dépendance économique doit réunir deux conditions : le travailleur doit tirer son principal moyen

⁶¹ Voir notamment : SALEILLES R (1898), « Le risque professionnel dans le code civil », *Société d'économie sociale*, Séance du 14 février 1898, *La réforme sociale*, p. 646 ; PLANIOL M (1905), « Etudes sur la responsabilité civile. Première étude : Du fondement de la responsabilité », *Revue critique de législation et jurisprudence*, p. 277.

⁶² GROUDEL H (1977), « Les critères du contrat de travail », in *Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G.-H. Camerlynck*, ed. Dalloz, p. 49 ; voir également : CUCHE Paul (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail » *précit* note 33.

⁶³ PLANIOL Marcel (1909), « Responsabilité du fait d'autrui », *Rev. crit. de législation et de jurisprudence*, p. 282-301 : « *ou bien c'est parce que le préposé agit en vertu d'instructions que lui a données son commettant, ou bien c'est parce que le commettant, ayant la surveillance des actes de son préposé, doit être considéré comme tolérant tout ce qu'il n'empêche pas. Dans les deux systèmes, on donne à la responsabilité du commettant une base morale solide, parce qu'on découvre dans la conduite de celui-ci, une faute qui lui est personnelle, et qui consiste dans sa complicité ou dans sa négligence : la conduite du préposé dépend de la volonté du commettant, et ses actes s'accomplissent avec la permission et la surveillance de ce dernier, en sorte que la faute de l'un devient la faute propre de l'autre* ».

Or, cette analyse morale ne tient pas juridiquement : « *les conséquences de toute explication de ce genre se révèlent aussitôt : c'est la nécessité d'admettre pour le commettant un moyen d'échapper à la condamnation en prouvant l'absence de faute. Comment condamner équitablement un homme à raison du fait d'un autre, quand il n'a ni conseillé ni autorisé cet acte, et qu'il n'a pas dépendu de lui de l'empêcher ? On dira bien que la loi établit une présomption de faute, et qu'elle la rend irréfragable : ce sont des mots et des formules, ce n'est pas une justification, et tant qu'on voudra fonder la responsabilité du commettant sur l'idée de faute, on se heurtera à cette objection capitale que toute responsabilité fondée sur une présomption de faute doit admettre la preuve contraire sous peine d'être inique* ».

⁶⁴ CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *précit* note 33. : « *donc, au point de vue de la législation des retraites ouvrières, le travail à domicile rentre dans le cadre du contrat de travail et partant du louage de services. Il faut en conclure que : le lien de subordination, puisqu'on ne le rencontre pas en principe dans le travail à domicile, ne saurait être-conservé comme élément constitutif du contrat de travail, tout au moins comme élément unique* »

d'existence du travail fourni et la seconde condition est que l'employeur doit occuper intégralement et régulièrement l'activité du travailleur.

La jurisprudence va pourtant retenir le critère du lien de subordination pour qualifier le contrat de travail à l'occasion de l'arrêt Bardou : « *Attendu que la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties ; que la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie* »⁶⁵.

Cependant, le lien de subordination juridique a dû s'adapter à des situations de travailleurs très différentes. Par exemple, en cas de travailleur disposant d'une grande indépendance technique, la jurisprudence de la Cour de cassation a évolué : elle l'a d'abord jugé incompatible avec la reconnaissance d'un lien de subordination. Elle est ensuite revenue sur sa décision. En ce sens, le Professeur Pasquier explique que l'analyse des juges « *ne s'exerce pas seulement sur le travail lui-même, mais aussi sur les conditions générales qui en déterminent le déroulement* »⁶⁶. Le 31 mai 1965, la Cour de cassation utilise l'indice du service organisé pour interpréter le lien de subordination pour la première fois. Cet indice de service organisé est la prise en compte des contraintes horaires, géographiques et d'organisation du travail⁶⁷. En 1968⁶⁸, l'indice de service organisé est utilisé alors même que le travail s'effectue en dehors de directive de l'employeur. Cela signifie-t-il un abandon du lien de subordination ? Il ne semble pas : « *il convient plutôt de parler d'une intégration de l'autorité dans le champ de l'organisation ; l'unilatéralisme se trouve comme subsumé sous la notion d'organisation* »⁶⁹. Ainsi, selon T. Pasquier le lien de subordination reste le critère essentiel du contrat de travail.

⁶⁵ Civ., 6 juil. 1931 : D. 1931, 1, 131.

⁶⁶ PASQUIER T (2008), *L'économie du contrat de travail*, Thèse soutenue à Nanterre, sous la direction LYON-CAEN A, p. 112.

⁶⁷ Soc. 31 mai 1965 n° 64-40174 et 64-40175 : « *l'arrêt attaqué constate que si les convenances du docteur y... avaient été envisagées initialement, une discipline stricte lui avait été imposée une fois l'horaire établi, que la société mutualiste modifiait celui-ci s'il le fallait de sa seule initiative, que le docteur y... n'était pas non plus libre de ses remplacements, que l'autorité manifestée par la société au sujet des horaires et des remplacements était complétée par un contrôle sur l'exercice même des fonctions des médecins du centre médical mutualiste, lesquels n'avaient le choix ni du personnel, ni du matériel, devaient tenir des fiches et établir les ordonnances de certaines manières, et recevaient des indications sur les centres de radiologie ou de cardiologie sur lesquels diriger les malades ainsi que diverses instructions du médecin conseil, ayant le rôle d'un médecin chef, sur leur activité et les méthodes de travail à appliquer au dispensaire* ».

⁶⁸ Voir notamment soc. 27.05.1968, n°67-40.247.

⁶⁹ PASQUIER T (2008), *L'économie du contrat de travail*, précit. note 52, p. 112.

En 1996, l'arrêt Société générale⁷⁰ rappelle que le critère de l'autorité est le critère décisif du contrat de travail, le service organisé n'est alors qu'un indice permettant de caractériser l'existence d'un lien de subordination. Le lien de subordination est caractérisé lorsque l'employeur dispose des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction. Cependant, l'indice du service organisé n'a pas totalement disparu et reste bien un élément que peut prendre en compte le juge au moment de qualifier le contrat de travail comme tendrait à la démontrer la lecture de l'arrêt du 7 juillet 2016 dit arrêt Formacad⁷¹.

Cette thèse nous amène à critiquer la qualification de contrat de travail retenue par le législateur pour les salariés portés et les entrepreneurs-salariés car l'existence d'un lien de subordination n'est pas caractérisée⁷², ce qui a même été souligné lors des débats parlementaires⁷³. Le salarié porté et l'entrepreneur-salarié supportent le risque de l'emploi et négocient eux-mêmes avec leurs clients les conditions de réalisation de leur prestation de travail. L'employeur est alors dépossédé de ses prérogatives de donner des directives, de contrôle et de sanction⁷⁴.

L'absence de lien de subordination au sein du portage salarial et des CAE n'a pas empêché la qualification de contrat de travail par le législateur. L'extension du Code du travail par le législateur n'est pas limitée à notre objet d'étude⁷⁵ ; elle permet de manière plus globale

⁷⁰ Soc. 13 nov. 1996, n°94-13187 : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ». Voir par exemple l'étude de DUPEYROUX JJ (1996), « A propos de l'arrêt Société Général », *Dr Soc.*, p. 1067.

⁷¹ Soc. 7 juil. 2016, n°15-16110 : « cette présomption légale de non-salariat qui bénéficie aux personnes sous le statut d'autoentrepreneur peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci ».

⁷² Cf. partie I, titre I, Chapitre I page 64

⁷³ Pour les CAE : DESMONTES C (Parti socialiste) (2014), Avis N°69 (2013-2014) déposé le 15.10.2013, loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, publiée au JORF n°0176 du 1^{er} août 2014 : « Il s'est avéré que les critères classiques du contrat de travail ne convenaient pas aux spécificités des entrepreneurs dans les coopératives d'activité et d'emploi, compte tenu de l'absence de lien de subordination, et des modalités de calcul de la rémunération fondée sur le chiffre d'affaires réalisé par l'entrepreneur ».

Concernant le portage salarial : MUZEAU R (parti communiste) (2008), *Débats devant l'assemblée nationale, première lecture pour Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, publiée au JORF n°018 le 26 juin 2008, le 08.08.2008* : « Le portage est d'autant plus inacceptable que l'on voit mal quelle est la prestation réelle fournie par la société de portage dès lors que, contrairement à l'intérim, le salarié négocie lui-même les contrats avec les entreprises clientes, qu'il est entièrement responsable de son activité et de son salaire ; il en assume seul les risques, de sorte que le seul rôle de la société de portage est au fond de spéculer et d'exploiter la capacité de négociateur du salarié ».

⁷⁴ Pour aller plus loin, cf. partie I, titre I, Chapitre I page 64.

⁷⁵ SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46 ; Voir à ce titre la liste des statut professionnels intégrés au Code du travail au sein de la septième partie du Code du travail.

la protection afférente au statut de travailleur salarié. Cependant, elle va également à l'encontre d'un statut unique du travailleur salarié : ces extensions empêchent de trouver : « *un critère unitaire du salariat : difficulté liée à la quasi-impossibilité de rendre compte, par une notion générale, de la multiplicité des situations contractuelles et de la diversité socioprofessionnelle aujourd'hui englobée par cette notion* »⁷⁶.

Toutes les relations de travail étudiées présentent un caractère multilatéral, elles se situent également toutes à la frontière du travail salarié et indépendant. Cependant, elles dépendent chacune d'un cadre juridique différent. Les salariés portés bénéficient de la protection du Code du travail dans son ensemble (excepté les dispositions des titres III et IV du livre II de la huitième partie⁷⁷ traitant du délit de marchandage et du prêt illicite de main-d'œuvre). En revanche, les entrepreneurs-salariés jouissent d'une application distributive du Code du travail (application de législation quant à la durée du travail et de congés payés, de la protection de la santé et de la sécurité⁷⁸, de la garantie de rémunération en cas de procédure de sauvegarde, de la compétence du conseil des prud'hommes⁷⁹). Le Code du travail n'est pas applicable aux travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique, le législateur a uniquement prévu une responsabilité sociale de la plateforme et met à sa charge une aide du travailleur pour l'accès à la formation et la souscription à une assurance concernant les risques d'accident du travail⁸⁰. Enfin, le VDI est exclu du Code du travail mais assimilé salarié par le Code de la sécurité sociale⁸¹.

⁷⁶ AUBERT-MONPEYSEN T (1988), *Subordination juridique et relation de travail*, ed. CNRS, p. 25, citée par SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46.

⁷⁷ Article L. 1254-6 CT.

⁷⁸ Même si ces protections sont limitées : il faut que la CAE ait fixé « *les conditions de travail, de santé et de sécurité ou travail* » ou donné son accord (article L. 7332-2 CT), ce qui est très rare dans les faits, l'entrepreneur-salarié fixant lui-même ces éléments lors de la mise en place de son activité chez son client.

⁷⁹ Articles L. 7332-2, 4 et 6 CT.

⁸⁰ Article L. 7342-1 et s. CT.

⁸¹ Article L. 311-3 CSS.

Tableau récapitulatif présentant la situation juridique du travailleur (supportant le risque de l'emploi, soumis à un lien de subordination vis-à-vis de son « accompagnant ») et l'application du Code du travail.

	Portage salarial	CAE	Plateforme de mise en relation par voie électronique	VDI
Risque de l'emploi	Oui	Oui	Non	Oui
Application du Code du travail	Oui, application totale	Oui, application distributive	Non, sauf responsabilité sociale	Non
Lien de subordination	Non	Non	Non, sauf requalification de la Cour de cassation	Non

Ce traitement différent de chacune des relations de travail par le législateur pose question, car pour chacune il a souligné le besoin de favoriser leur développement économique tout en protégeant le travailleur. L'étude des débats parlementaires permet de constater que les députés et sénateurs ont discuté de l'opportunité de la création de ces statuts au regard de ces deux approches. Les parlementaires articulent l'approche protectrice et économique pour justifier l'encadrement juridique⁸². Concernant le portage salarial, il a été soutenu que « *la sécurisation de cette forme nouvelle d'emploi est pourtant essentielle à notre économie* ». Dans le même sens, concernant les VDI, il a été présenté que « *le statut spécifique défini par l'article 2 du projet de loi correspond au double souci de ne pas freiner le développement de l'activité de vente à domicile, en soustrayant de l'application du droit du travail les personnes qui exercent cette activité avec une certaine autonomie (pour leur propre compte), tout en garantissant une protection sociale identique à celle des salariés, aux vendeurs à domicile non-inscrits au registre du commerce ou au registre spécial des agents commerciaux, en les assujettissant au régime général de la sécurité sociale.*

Ainsi est défini un statut hybride, les vendeurs à domicile étant considérés comme non-salariés au regard du droit du travail et assimilés à des salariés pour leur protection sociale »⁸³.

Mais, la protection du travailleur a également été un objectif soutenu lors des débats parlementaires. À ce titre, D. Dord (Les Républicains) a indiqué : « *les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de sécuriser et d'organiser le portage salarial. L'article 19 de l'ANI s'intitule*

⁸² Pour le portage salarial : MANDON T (2015), *Débats devant l'assemblée nationale, première lecture pour Loi d'habilitation pour l'ordonnance de 2015 sur le portage salarial* [l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, publiée au JORF n° 0079 le 3 avril 2015, ratifiée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016], 15.12.15.

⁸³ SEILLIER B (1992), Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, publiée au JORF n°25 du 30 janv. 1993 (1992-1993) portant diverses mesures d'ordre social, 192 p.

d'ailleurs : « *Sécuriser le portage salarial* ». »⁸⁴, pour le portage salarial ; et C. Desmontes (Parti socialiste) : « *Créer un contrat spécifique pour les entrepreneurs-salariés des CAE, reprenant l'essentiel des dispositions protectrices du Code du travail, sans le confondre avec un contrat de travail de droit commun : tel est l'objectif de l'article 33 du projet de loi* »⁸⁵, pour les CAE.

Enfin, le développement économique justifie également l'encadrement de ces statuts. Par exemple, pour les CAE, Y. Blein (Parti socialiste) souhaite « *appuyer la création et le développement d'activités économiques par des entrepreneurs* »⁸⁶.

L'utilisation de mêmes arguments par le législateur permet de justifier l'opportunité d'en extraire un objet d'étude unique pour illustrer d'autres enjeux.

SECTION II – LA CONSTRUCTION D'UNE NOUVELLE CATEGORIE JURIDIQUE A PARTIR DE L'OBJET D'ETUDE

Les quatre relations de travail étudiées sont toutes des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant. Bien que différentes, elles présentent des caractères communs qui permettent de créer un objet d'étude unique. Réfléchir au bien-fondé de la construction d'une catégorie juridique unique, applicable aux différents types de relations de travail multilatérale suppose au préalable d'analyser l'expression « *relation de travail multilatérale* » (§1) pour déterminer si la construction d'une nouvelle catégorie juridique est légitime (§2).

§1 – Les relations de travail multilatérales, une catégorie juridique à définir

Si les quatre relations de travail étudiées relèvent d'une relation de travail multilatérale, ce ne sont pas les seules : le travail temporaire, les groupements d'employeur, les associations intermédiaires, le travail à temps partagé, le co-emploi et le détachement sont des relations de

⁸⁴ Pour le portage salarial : DORD D (2008), *Débats devant l'assemblée nationale, première lecture, Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, publiée au JORF n°018 le 26 juin 2008*, 26.03.2008.

⁸⁵ DESMONTES C (2014), *Avis n°69 (2013-2014) sur le projet de loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire*, publiée au JORF n°0176 du 1^{er} août 2014, 15.10.2013.

⁸⁶ BLEIN Y (2014), *Rapport n°3557 à l'assemblée nationale sur le projet de loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire*, publiée au JORF n°0176 du 1^{er} août 2014.

travail multilatérales salariées. Des relations de travail relevant du travail indépendant présentent également un caractère multilatéral : la sous-traitance, la franchise et la concession⁸⁷.

La multiplicité des relations de travail multilatérales suppose d'utiliser une expression large et souple. Une expression unique peut-elle recouvrir toutes les relations de travail multilatérales ? Le choix a été fait de nous référer à la catégorie juridique « *relation de travail multilatérale* ». Chaque terme a un sens en droit qui justifie ce choix.

Le terme « *relation* » ne renvoie pas à une catégorie juridique traditionnelle comme le, sont par exemple, celles de « *contrat* » ou de « *statut* ». Le « *contrat* » n'est pas, à lui seul, pertinent pour qualifier les relations de travail multilatérales car il n'existe pas toujours de contrat passé entre tous les intervenants à la relation de travail. De même, la notion de statut n'est pas un terme pertinent car le travailleur ne relève pas toujours du même statut : il peut être travailleur salarié ou travailleur indépendant. Ces différences nécessitent une expression permettant de rendre compte de ces spécificités. Le terme « *relation* » est alors plus adapté car plus souple ; il s'agit d'un « *rapport de droit ou (et) de fait entre deux ou plusieurs personnes, des liens (juridiques ou non) les unissent* »⁸⁸. En ce sens, le terme « *forme* » aurait pu être retenu. Il est parfois utilisé pour faire référence à des concepts voisins : « *formes atypiques d'emploi* »⁸⁹ ou « *formes particulières d'emploi* »⁹⁰. Cependant, il ne s'agit pas d'un terme juridique⁹¹ et ces deux expressions renvoient à des relations de travail salariées et ne présentant pas toujours de caractère multilatéral (contrat de travail à durée déterminée, CDI à temps partiel par exemple).

Ainsi, si le terme relation est le plus pertinent. Il faut encore choisir entre « *relation de travail* », « *relation d'emploi* » ou « *relation d'activité* ». Le terme activité aurait pu être retenu,

⁸⁷ Cf. annexe n° 2 – Les autres relations de travail multilatérales p. 263

⁸⁸ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, Ed. Quadrigue, Coll. Discos Poche, p. 879. Pour aller plus loin, voir REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Ed. Robert, p. 8101 : « latin *relatio*, (...) du verbe *referre* (*référer*) pour désigner l'action de reporter ou de rapporter. [Le terme a plusieurs sens] la valeur juridique de « témoignage, rapport » et la valeur logique de « lien entre deux choses » ; [au sens philosophique il désigne] le rapport d'indépendance entre deux choses ou deux personnes dans leur mode d'existence. (...) Appliqué aux rapports sociaux, le mot s'applique à des liens de dépendance, d'interdépendance et d'influence réciproque, au fait de communiquer avec quelqu'un ».

⁸⁹ Voir notamment : BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2015), *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, 73 p.

⁹⁰ KORNIG C et MICHON F (2010), *Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux*, HALSHS, 59p. et la définition des formes particulières d'emploi de l'INSEE : « *Sous le terme formes particulières d'emploi, (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Ce sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés* » (<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1570#:~:text= Sous%20le%20terme%20formes%20particuli%C3%A8res,apprentissage%20et%20les%20contrats%20aid%C3%A9s>). [Consulté le 24.04.2021]].

⁹¹ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, Ed. Quadrigue, Coll. Discos Poche, p. 475 : « *Encore plus vaguement, parfois synonyme de type, espèce, mode* ».

comme cela fut le cas pour la proposition de création d'un contrat d'activité⁹², mais son sens est trop large en droit et dépasse l'objet d'étude de cette thèse⁹³. Choisir l'expression « *relation de travail* » signifie éliminer l'expression « *relation d'emploi* ». Cela se justifie car le terme « *emploi* » est plus restreint que celui de « *travail* » : « *prendre une vue compréhensive de la vie de travail, qui ne se limite pas au seul travail salarié. (...) La notion d'emploi s'est construite en rejetant dans l'ombre toutes les formes non marchandes de travail, telles que la formation* »⁹⁴. Le choix entre les termes « *travail* » et « *emploi* » a été difficile car il n'existe pas de définition établie de ces deux termes. La notion d'emploi en droit renvoie aux « *conditions d'emploi [qui] évoquent la façon dont l'employeur envisage, pour l'avenir, d'utiliser la force de travail des salariés. L'emploi, c'est le contrat de travail saisi dans la durée. Pour le juriste, l'emploi est ainsi en quelque sorte ce que « le droit au bail » est au droit commercial* »⁹⁵; alors que le travail est une « *activité humaine, manuelle ou intellectuelle, exercée en vue d'un résultat utile déterminé. Dans le langage courant, se confond avec la notion d'activité professionnelle, productrice, d'utilité sociale et destinée à assurer à un individu les revenus nécessaires à sa subsistance. Dans un sens plus restreint, s'utilise souvent pour désigner une activité salariée* »⁹⁶. C'est d'ailleurs en ce sens que le Rapport Supiot renvoie au terme « *travail* » plutôt qu'« *emploi* » : « *la seule notion qui déborde l'emploi sans englober la vie toute entière est la notion de travail, et c'est donc la seule qui puisse fonder un état professionnel* »⁹⁷. L'emploi

⁹² BOISSONNAT Jean (1995), *Le travail dans vingt ans*, précit. note 5.

⁹³ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5 : alors que le terme travail renvoie à un lien de droit, le terme activité « *englobe la vie entière* ».

⁹⁴ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5., p. NC.

⁹⁵ GAUDU F (1996), « Les notions d'emploi en droit », *Dr Soc.*, p. 569 : cela signifie que « *l'employeur ne peut, sans subir les contraintes qui découlent de l'ensemble des règles évoquées ci-dessus, porter son offre de travail vers un autre que le salarié. L'emploi réserve, dans une certaine mesure, l'offre de travail au salarié. Il désigne un droit à la poursuite d'un contrat successif (droit dont l'étendue est naturellement variable)* » ; pour aller plus loin, voir notamment LYON-CAEN A (2011), « Contrat et/ou emploi : composition ou recomposition », *SSL Supplément*, 10.10.2011, n°1508 : « *l'emploi c'est, au-delà du travail, quoi qu'ancré en lui, ce qui soustrait le travailleur à la toute-puissance de celui ou ceux qui tirent profit de son labeur. En somme l'emploi est l'activité laborieuse en ce qu'elle donne accès à un statut professionnel* ».

⁹⁶ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 1029 ; pour aller plus loin, voir notamment : MEDA Dominique (1998), *Le travail une valeur en voie de disparition*, Ed. Flammarion, Coll. Champs, 359 p. ; ou encore DURAND P et JAUSSAUD R (1947), *Traité de droit du travail Tome I*, Ed. Dalloz, p. 3 Paul Durand différencie deux conceptions du travail. La conception philosophique où : « *le travail y est conçu comme une activité consciente et volontaire de l'homme, accompagnée d'un effort, et qui se distingue du jeu par la fin intéressée de l'action* ». En revanche, la conception économique « *ne considère le travail qu'autant qu'il augmente, directement ou indirectement, la quantité des biens, c'est-à-dire des choses utiles et limitées par rapport aux besoins humains* » ; GARDES D (2013), *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Presses de l'Université de Toulouse 1 Capitole, Collection des thèses de l'IFR, 669 p.

⁹⁷ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5, p. 88.

serait le contenant et le travail le contenu. Ainsi, l'emploi représenterait le support juridique et les protections qui en découlent, quand le travail serait l'activité professionnelle réalisée⁹⁸.

Ainsi, les deux termes « *relation* » et « *travail* » sont les plus précis pris séparément mais également accolés car l'expression « *relation de travail* » permet de qualifier un rapport de droit ou de fait et est pertinente pour qualifier l'objet d'étude de cette thèse. Cependant, en droit du travail, l'expression relation de travail renvoie essentiellement au contrat de travail⁹⁹ même s'il est admis que la relation de travail permette de qualifier « *des rapports de droit ou de fait* »¹⁰⁰ issu d'autres sources que le contrat de travail.

L'article L. 1221-2 du Code du travail dispose que « *le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* ». L'utilisation de cette expression « *relation de travail* » est importante car elle la consacre pour les relations de travail salariées. Cet article L. 1221-2 du Code du travail est issu de la recodification du Code du travail réalisé en 2008. Auparavant, l'article L. 121-5 du Code du travail, qui avait été créé par la loi de 1979 sur les contrats à durée déterminée¹⁰¹, disposait : « *sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3 ci-après, la durée du contrat de travail est, sauf convention contraire, réglée suivant les usages des lieux ou de la profession* ».

Or, entre 1979 et 1982, le recours au CDD s'est intensifié et il a été nécessaire d'accroître la protection des travailleurs concernés¹⁰². Il a donc été fait le choix de préciser par ordonnance que le contrat de travail de droit commun est le CDI : « *le contrat de travail est conclu sans*

⁹⁸ Voir FAUVARQUE-GOBIN L (2018), « Les nouvelles formes d'emploi et de travail, une tentative de définition » in *Le travail en mouvement* sous la direction de BOURDU E, LALLEMENT M, VELTZ P et WEIL T, ed. Presses des Mines, 411 p. Cette définition est étayée par l'étude de près de 360 lois : « *Si l'on examine les lois qui ont recours aux mots emploi et/ou travail dans leur titre depuis le début de la Ve République (soit environ 360 lois) pour comprendre dans quel sens le législateur utilise ces termes, on observe que « travail » est très souvent utilisé au sein d'expressions telles que « code du travail », « temps de travail », « contrat de travail », etc. Quand il est employé seul, il renvoie souvent au contrat de travail ou à l'activité salariée, c'est-à-dire à l'activité professionnelle réalisée dans le cadre d'un contrat de travail. Le terme emploi, quant à lui, est utilisé dans le sens de statut ou de désignation du cadre juridique du travail* ».

⁹⁹DURAND P et VITU A (1950), *Traité de droit du travail Tome II*, Ed. Dalloz, p. 198 : « *ces relations résultent essentiellement d'un contrat, le contrat de travail. (...) mais à côté des relations nées de ce contrat, il existe d'autres relations de travail, dont le régime juridique présente d'ailleurs une grande diversité, et qui résultent soit de contrats autres que le contrat de travail, soit même de sources extra contractuelles* ». Voir également ZIMMERMANN Bénédicte (2011), *Ce que travailler veut dire une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Ed. Economica, Coll. Etudes sociologiques, 233 p. : le Code du travail français est dominé par le postulat contractuel : « *principe premier et indémontrable d'où se déduisent logiquement un ensemble de conséquences juridiques* ».

¹⁰⁰CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73.

¹⁰¹ Loi n° 79-11 du 3 jan. 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée publiée au JORF du 4 janv. 1979.

¹⁰² Ordonnance n°82-130 du 5 fév. 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi qu'à certaines dispositions du code civil, publiée au JORF 6 fév. 1982.

détermination de durée »¹⁰³. L'utilisation de l'expression « *relation de travail* » pour définir le CDI à temps plein comme forme normale et générale d'emploi est récente. Le choix opéré par le législateur est critiquable. L'assimilation de la notion de relation de travail et de contrat de travail n'est pas une évidence en théorie du droit, elle passe sous silence deux théories doctrinales : la conception germaniste du statut et la théorie de l'institution.

Le concept de relation de travail est en effet marqué par deux cultures : soit il se réfère au contrat (culture romaniste), soit au statut (culture germaniste). En France, la conception romaniste se fonde sur une identification des concepts de relation de travail et de contrat qui trouve sa source dans la volonté d'anéantir les corporations suite à la révolution de 1789 (Édit de Turgot, Loi le Chapelier et décret d'Allarde notamment). Le contrat synallagmatique liant deux individus ne laissait aucune place à ces groupements. Le professeur Supiot définit la conception romaniste comme se rattachant à une culture reposant sur un rapport de droit où la relation découle du droit des obligations¹⁰⁴. En revanche, il explique que la conception germaniste repose sur une vision collective de la relation de travail issue d'un rapport de fait. Alors que la conception romaniste renvoie au contrat, la conception germaniste renvoie au statut¹⁰⁵.

Il est reconnu que la conception romaniste l'emporte sur la conception germaniste¹⁰⁶. Néanmoins, il est important de comprendre que la conception germaniste continue d'influencer

¹⁰³ Rédaction de l'article L. 121-5 CT suite à l'ordonnance de 1982.

¹⁰⁴ SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46, p. 11 : « donner à cette analyse contractuelle une place cardinale dans la conceptualisation juridique de la relation de travail. Il s'agit en effet pour eux de ruiner l'organisation corporative du travail. Face à la subordination personnelle et hiérarchique qui caractérisait cette organisation, l'analyse contractuelle permet d'affirmer la liberté individuelle du travailleur, en en faisant le négociant de sa propre force de travail ». Il précise que « cette culture romaniste, telle qu'elle s'exprime dans les droits européens du XIX^e siècle, saisit donc la relation de travail comme une opération d'échange entre sujets formellement égaux, c'est-à-dire qu'elle place cette relation dans l'orbite du droit des obligations. Cette conceptualisation juridique de la relation de travail correspondait parfaitement à la pensée économique libérale, telle qu'elle s'est édifiée à partir du XVIII^e siècle, pensée qui a construit l'idée de marché, sur le principe du libre-échange entre individus formellement égaux ».

¹⁰⁵ DURAND P et JAUSSAUD R (1947), *Traité de droit du travail Tome I*, précit. note 81 ; SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. Note 46, p. 11 : « le grand juriste allemand Otto von Gierke a renoué avec les sources d'une culture juridique proprement germanique, en combattant à la fois l'individualisme abstrait venu de France et l'étatisme juridique hérité de Hegel. Pour Gierke, on ne peut penser juridiquement l'individu indépendamment de la communauté à laquelle il appartient (...). Cette conception aboutit à répudier la référence au contrat dans l'analyse juridique de la relation de travail. Cette dernière est alors conçue comme un rapport communautaire, qui prend naissance par le seul fait de l'intégration du travailleur dans la communauté de travail. C'est cette appartenance de fait (Tatbestand) à l'entreprise qui est la véritable source de la relation juridique de travail, c'est elle qui lui confère le statut de membre de cette communauté. Le travailleur salarié se trouve donc dans une position statutaire, et non pas contractuelle. Ce statut confère un ensemble de droits et d'obligations, dont la teneur dépend de la fonction qu'occupe le travailleur au sein de la communauté ».

¹⁰⁶ *Ibid.* : « pour clarifier les termes de cette ambivalence, la terminologie choisie ici est celle de l'opposition du statut et du contrat. Elle a l'avantage de reposer sur des concepts juridiques au sens assez précis, et d'éliminer autant que faire se peut les relents idéologiques qui s'attachent aux autres formes d'expression de la même idée.

notre vision de la relation de travail. Même en France, le professeur Durand souligne, en son temps, que le droit du travail porte plus souvent sur la prestation de travail ou sur le travailleur que sur le contrat de travail : « *un certain nombre de règles de droit du travail ne concernent pas le contrat de travail¹⁰⁷ mais la prestation de travail, quelle que soit la cause, en vertu de laquelle le travail est accompli. La rédaction du Code du travail est, sur ce point, significative : la réglementation s'applique non à des salariés, ayant passé un contrat de travail, mais aux adolescents et femmes employés dans les usines (art. 21, L. II C. trav.), aux employés et ouvriers occupés dans un établissement (art. 30, L. II C ; trav.), aux enfants qui y sont admis (art. 2, L. II C ; trav.), aux ouvriers appelés à travailler dans les puits (art. 66, L. II C. trav.) (...). Il est manifeste que l'application des dispositions du Livre II du Code du travail dépend, non d'un acte juridique, mais d'un fait-condition : la présence sur les lieux de travail »¹⁰⁸.*

Le droit communautaire est, quant à lui, marqué par une vision œcuménique qui dépasse l'opposition entre les deux cultures. Ainsi, coexistent une approche contractuelle de la relation de travail et une approche statutaire qui se manifeste dans les législations sur le transfert d'entreprise et le licenciement économique, notamment, mais également : « *dans le domaine même de la libre circulation, c'est-à-dire au cœur de la logique de marché. L'idée de mobilité de la main-d'œuvre, inhérente à cette logique de marché, implique en effet qu'on se préoccupe non seulement de garantir l'égalité entre ressortissants communautaires dans l'exercice de l'activité salariée, mais encore de l'égalité d'accès à cette activité* »¹⁰⁹. Il est important de comprendre que la vision communautaire n'est pas une préférence donnée à la vision statutaire mais une « *une réduction du salarié à sa qualité d'offreur de services sur le marché*

En particulier, le terme de statut implique seulement un état de la personne du salarié, i. e. un ensemble de droits et de devoirs défini indépendamment de sa volonté (par la loi, la convention collective ou les usages), et ce terme ne présume donc pas l'existence sociologique d'une communauté où cet état prendrait sens ». L'auteur cite à titre d'exemple la conception britannique de la relation de travail semble relever de la conception romaniste. Mais, le processus de conceptualisation de la notion de contrat de travail a été « beaucoup plus long, opéré au cas par cas, et marqué par la répugnance à abandonner une définition concrète de la relation de travail, qui tient compte de la nature du service rendu. De même aux Pays-Bas, malgré une filiation très nette pour la conception romaniste, nous pouvons souligner une inspiration germaniste : les articles 1639 d et 1638 z du code civil introduisent l'obligation de se comporter en « bon travailleur » ou en « bon employeur » ».

En Italie, bien que la conception des français prime, il semble que l'appréhension de la notion de relation de travail soit à la frontière des deux conceptions. En effet, l'inspiration germaniste était critiquée car vu comme un hommage au fascisme allemand. Mais les Italiens, en ne refusant pas catégoriquement l'hégémonisme allemand, ont fait partie de ceux ayant « *perçu avec peut-être le plus d'acuité et de finesse la complexité de la notion juridique de relation de travail, en la situant au confluent du droit des biens et du droit des personnes* ».

¹⁰⁷ Souligné dans le texte d'origine.

¹⁰⁸ DURAND P et VITU A (1950), *Traité de droit du travail Tome II*, précit. note 81, p. 208 : soulignés dans le texte.

¹⁰⁹ SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46, p. 11

européen »¹¹⁰ permettant ainsi de conserver l'unification du marché de travail et de favoriser l'idéologie économique du marché européen. Pour cela, le droit communautaire se réfère au concept de travailleur plutôt qu'à celui du contrat de travail qui est propre à chaque Etat-membre. Ainsi, même si la conception romaniste prime, l'inspiration allemande est toujours présente.

L'étude du terme « *relation* » permet de justifier son utilisation pour qualifier des relations de travail ne trouvant pas toujours leur source dans un contrat¹¹¹. Dans le cadre de la théorie de l'institution, la relation de travail est utilisée pour dépasser le contrat de travail. Elle repose sur l'intégration au sein d'une entreprise¹¹². Dans cette recherche, nous utilisons l'expression relation de travail en s'inspirant de la théorie de l'institution. Ainsi, les rapports de fait et ou de droits étudiés seront envisagés également sous l'angle de l'intégration à une collectivité de travail. L'utilisation de l'expression relation de travail renvoie donc à des rapports de fait et ou de droit ayant pour objet une prestation de travail et impliquant l'intégration dans une collectivité de travail (cf. Partie II : page 143).

La souplesse de l'expression « *relation de travail* » permet de s'adapter à notre objet d'étude et donc, de dépasser l'opposition entre travail salarié et indépendant. De plus, les relations de travail multilatérales s'opposent aux relations de travail salariées classiques synallagmatiques. Si la catégorie des relations de travail triangulaires commence à être connue¹¹³, la catégorie étudiée dans cette thèse la dépasse tout en l'englobant : les relations de

¹¹⁰ *Ibid.* p. 11. Pour aller plus loin sur la notion de travailleur, A. Supiot rappelle qu'en matière de libre circulation « le Traité n'a pas « entendu protéger restrictivement le seul travailleur actuel », mais qu'il tend logiquement à protéger aussi celui qui, ayant quitté son emploi, est susceptible d'en occuper un autre »¹¹⁰. En ce sens, Gérard Lyon-Caen observe que « le travailleur salarié est ainsi caractérisé par la Cour de Justice, non par le contrat, mais par la profession ; non par la seule activité subordonnée mais aussi par la couverture sociale »¹¹⁰ [LYON-CAEN G. (1990), *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, p. 80 cité par SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46, p. 11 et s.].

¹¹¹ RENARD G (1930), *La théorie de l'institution*, ed. Recueil Sirey, 639 p. : « le contrat se rompt comme il s'est formé, l'institution échappe à ses fondateurs, elle est irrévocable. Le rapport issu du contrat, l'obligation, est un lien précaire : toute obligation est destinée à s'éteindre par le paiement ; l'institution est faite pour durer, à la limite pour se perpétuer. Le contrat est incommutable ; l'institution s'adapte. L'égalité est la loi du contrat ; la hiérarchie est la loi de l'institution. Le contrat est un rapport subjectif de personne à personne ; les rapports institutionnels sont objectifs et statutaires ». Cette approche permet de distinguer le contrat de travail et la relation de travail.

¹¹² DURAND P et VITU A (1950), *Traité de droit du travail Tome II*, précit. note 81 : « L'entrée dans la communauté doit entraîner des conséquences juridiques importantes, car la participation au fonctionnement d'un organisme n'a jamais manqué d'influer sur les conditions individuelles ? ».

¹¹³ Voir en ce sens ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, Thèse soutenue à l'Université de Toulouse, sous la direction de P.-H. ANTONMATTEI, 452 p. ; et notamment KERBOURC'H JY et PROUET E (2018), *Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi, note d'information France stratégie*, 8 p. <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-na65-tiers-12mars2018.pdf> (consulté le 25.02.2021).

travail triangulaires sont des relations de travail salariées liant trois intervenants ; les relations de travail multilatérales ne relèvent pas toutes du salariat et font intervenir au minimum trois intervenants et parfois plus. Il a alors fallu choisir entre le terme multilatéral et plurilatéral.

Le terme triangulaire signifie que trois intervenants sont liés. L'utilisation n'est pas nouvelle et ne se limite pas au droit du travail. Le droit administratif (« *contentieux triangulaire* »)¹¹⁴, le droit fiscal (« *opération triangulaire* » et « *situation triangulaire* »)¹¹⁵, le droit des assurances « *opération triangulaire* » également¹¹⁶, le droit commercial (« *fusion triangulaire* »)¹¹⁷ et le

¹¹⁴ Le droit administratif utilise l'expression « *contentieux triangulaire* ». Voir à ce titre : NOGUELLOU R (2020), « Le contentieux de l'urbanisme », *AJDA*, n° 4, p. 230.

¹¹⁵ Le droit fiscal utilise l'expression « *opération triangulaire* ». Voir à ce titre GALBOIS-LEHALLE D (2019), « L'application du droit de la consommation à l'épreuve des opérations triangulaires : la question des clauses abusives », *D.*, n°43, p. 2362 ; La question des opérations triangulaires est régulièrement traitée en droit fiscal concernant la TVA intracommunautaire afin de déterminer quel est l'État dans lequel elle est due : Voir notamment : COLLECTIF (2019), « TVA Intracommunautaire », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°26, p. 20 ; BENOIT A (2018), « Opérations triangulaires : précision de la CJUE sur la condition d'immatriculation à la TVA », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°24, p. 41 ; DEROUIN P (2012), « Combinaison des conventions internationales. De l'indemnisation des emprunts russes aux situations fiscales triangulaires ou multipolaires », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n° 4, p. 2 ; DE CORDES G (2007), « Opérations triangulaires : lorsque le contribuable est imposé au titre de la règle de filet de sécurité, la TVA est-elle applicable ? », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°12, p. 33 ; COURJON O, STEMMER W et MARTIN AL (2004), « 2003-2004 : tout ce qui a changé en matière de TVA », *Option Finance*, n°811, p. 39 ; BOUCHARD JC (2004), « Un trou dans le « filet de sécurité » de la TVA intracommunautaire », *Option Finance*, n°811, p. 30 ; COLLECTIF (2001), « La TVA et le commerce extérieur : obligations des redevables », *Revue fiduciaire*, n°2001-3, p. 279 ; COLLECTIF (2001), « La TVA et le commerce extérieur : TVA intracommunautaire », *Revue fiduciaire*, n°2001-3, p. 11 ; COLLECTIF (2001), « Le mémento de la TVA : territorialité », *Revue fiduciaire*, n°890, p. 74 ; COLLECTIF (2001), « Taxe sur la valeur ajoutée : Déclaration d'échanges de biens », *Bulletin fiscal Francis Lefebvre*, n° 3, p. 160 ; COLLECTIF (1998), « La TVA et le commerce extérieur », *Revue fiduciaire*, n°98-4, p. 9 ; AUJEAN M (1994), « La TVA dans le marché unique : un premier bilan », *Revue du marché unique*, n° 3, p. 75 ; COLLECTIF (1994), « Dispositions relatives à la taxe sur la valeur ajoutée. Loi de finances 1994 », *JCP E*, n° 3, p. 51 ; CAZET S (2018), « Précisions sur les conditions de taxation des opérations triangulaires », *Europe*, n° 6, p. 27 ; AOUDJHANE A (2014), « La nouvelle norme d'échange automatique de renseignements : quelques difficultés à prévoir », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n° 47, p. 42

Le droit fiscal traite également des « *situations triangulaires* » : COIN R (2013), « Introduction aux situations triangulaires : du bilatéralisme à l'harmonisation fiscale », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°24, p. 8 :

¹¹⁶ Voir notamment : DJOUDI J (2013), « Nature des relations contractuelles entre le souscripteur et l'assureur ; Note sous Cour de cassation, seconde Chambre civile, pourvoi numéro 12-15.403, Juris-Data numéro 2013-005565 », *Revue de Droit Bancaire et Financier*, n° 3, p. 57 ; BARETY N (2004), « Assurance groupe des emprunteurs : les risques encourus par le banquier souscripteur », *Banque et Droit*, n°93, p. 28 ; INGALL - MONTAGNIER P (2017), « Résiliation par l'emprunteur d'un contrat d'assurance liée à un emprunt immobilier ; Note sous Cour de cassation, première Chambre civile, 24 mai 2017, pourvoi numéro 15-27.127 et pourvoi numéro 15-27.839 », *La Gazette du Palais*, n°25, p. 24.

¹¹⁷ Voir notamment KALAANI A (2016), « Les fusions triangulaires : vers une intégration dans le droit positif français », *JCP E*, n°43-44, p. 1 : les « *fusions triangulaires [sont des opérations] d'acquisition simplifiée et économique de la totalité des parts sociales d'une société cible* » ; BONNASSE A, DIAZ O et LE NABASQUE H (2018), « Pour une réforme du droit français des fusions », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n° 4, p. 236 et BARRIERE F (2013), « La fusion-filiation », *Revue des sociétés*, n°12, p. 667 ; ALLAIN T (2013), « Les fusions triangulaires, une illustration du potentiel des actions de préférence « dissociées » », *Journal des Sociétés*, n°109, p. 34 ; BOURRELLIS H (2013), « Les fusions internationales de sociétés anonymes et opérations assimilées : les frontières du droit des sociétés en man » que de clarté, *Revue de droit des affaires de l'Association Droit & Affaires*, n°11, p. 109 ; MARTIN D, KANOVITCH B et SIMSI S (2010), « Pour une modernisation du droit des fusions », *Revue de droit des affaires de l'Association Droit & Affaires*, n° 4, p.12 et MARTIN D (2011), « Etude comparative des différentes modalités de rapprochement transfrontaliers », *Cahier de droit de l'entreprise*, n° 6, p. 45 ; BARRIERE F (2009), « Un apport sans apport : la fusion triangulaire à l'envers », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n°12, p. 1173 ; DEROUIN P (2008), « Les fusions triangulaires de sociétés »,

droit de la construction immobilière (« rapport triangulaire »)¹¹⁸ l'utilisent également. Le rapport triangulaire est également étudié en matière de droit de l'homme, et plus particulièrement pour analyser la proportionnalité de la discrimination positive : « seule la figure géométrique du triangle peut alors servir de support à l'étude de l'interaction de ces divers intérêts. (...) Deux flux sociaux seront modifiés lorsqu'une mesure de rétablissement de l'égalité sera mise en œuvre : celui qui unit les personnes discriminées aux personnes non discriminées, et celui qui lie les personnes discriminées avec les individus qui créent la discrimination »¹¹⁹. Enfin, la médiation est un mode de résolution des conflits défini comme présentant un lien triangulaire : « elle met en relation deux parties par l'entremise (comme l'indique son étymologie latine, *mediatio*) d'un tiers, appelé médiateur »¹²⁰. Ces deux dernières utilisations du terme triangulaire définissent des situations proches de notre objet d'étude.

La triangularité permet de mettre en lumière la relation entre les différents intervenants. L'unicité de l'objet d'étude de cette thèse réside, dans un premier temps, dans l'intervention de l'accompagnant qui vient s'ajouter à la relation de travail synallagmatique. Cependant, la figure du triangle est insuffisante pour définir notre objet d'étude au regard du plus grand nombre d'intervenants pouvant être amené à participer à la relation de travail, il a alors fallu choisir entre le terme plurilatéral et multilatéral.

Le dictionnaire CORNU définit le terme multilatéral par renvoi au terme plurilatéral, lui-même défini comme : « qui émane de deux ou plusieurs parties ; se dit des actes juridiques (contrats, convention, etc.) au moins bilatéraux »¹²¹. Même si ce dictionnaire renvoie au terme

Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly, n°12, p. 1026 ; COLLECTIF (2008), « Fusions ou scissions de sociétés : assouplissement de la notion – Proposition d'amendement – Fusions triangulaires », *Bulletin de l'Association Nationale des Sociétés par Actions*, n°2008-II, p. 1 ; MARTIN LAPRADE F (2008), « Quitter une société par action », *Revue trimestrielle de Droit Financier*, n° 2, p. 47 ; HELIOT S et LEGENDRE X (2006), « Acquisition de sociétés américaine par des sociétés françaises : la forward triangular merger en droit français », *Actes Pratiques et Ingénierie Sociétaire*, n°90, p. 1 ; CAVALIER G et LEGENDRE X (2004), « Pourquoi et comment une société française côtée peut-elle utiliser la technique de la fusion triangulaire « reverse » pour acquérir une société américaine côtée ? », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n° 3, p. 239 ; MILHAC E et PASQUIER C (2017), « Etats-Unis d'Amérique : chronique de l'année 2016 », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°9, p. 65 ; DE VILMORIN O, BERDOU A et SELMOUNI K (2016), « Les Etats-Unis, un nouvel eldorado des groupes français pour leurs opérations de croissance externe ? », *Bulletin Joly Bourse et produits financiers*, n°12 p. 549.

¹¹⁸ VILLIEN P (2000), « Vers une unification des régimes de responsabilité en matière de troubles de voisinage dans la construction immobilière », *Revue de droit immobilier*, n° 3, p. 275.

¹¹⁹ THARAUD D (2008), « Les discriminations positives ou la figure triangulaire de la proportionnalité », *Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme*, n°75, p. 743 : « L'intérêt des personnes actuellement discriminées en fait se trouve en contradiction avec deux autres intérêts : celui des personnes privilégiées en fait, et celui de la catégorie créant la discrimination en fait, qui la fait naître ».

¹²⁰ DION N (2003), « L'aventure de la médiation », *Les petites affiches*, n°150, p. 4.

¹²¹ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, Ed. Quardrige, Coll. Discos Poche, p. 722. Voir également REY A précit. note 28, p. 5142 : « Multilatéral : s'est d'abord employé en mathématiques (1928) puis en économie

« plurilatéral » pour définir le terme « multilatéral », le choix a été fait de retenir le second terme car le premier n'est utilisé que pour décrire les traités internationaux¹²².

Par ailleurs, le terme multilatéral est celui retenu car tous les intervenants ne sont pas partie au même contrat. Dans le cas contraire, il aurait fallu utiliser le terme multipartite. Or, ce n'est pas le choix fait par le législateur dans le cadre de la loi n° 2018-604 du 12 juillet 2018 autorisant la ratification de la convention « multilatérale » pour la mise en œuvre des mesures relatives aux conventions fiscales pour prévenir l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices, publiée au JORF n° 0160 du 13 juin 2018. Celle-ci porte sur les systèmes multilatéraux de négociation qui sont des sociétés de négociations comparables au système de « Bourse » bien que moins encadrées¹²³. Toutes les parties sont bien signataires de cette convention internationale, l'expression « convention multipartite » aurait alors dû être préférée à celle de « convention multilatérale ».

L'unicité de l'objet d'étude et l'analyse de l'expression « relation de travail multilatérale » permettent réfléchir à la construction d'une catégorie juridique unique applicable à différents types de relations de travail multilatérales. La construction d'une catégorie juridique spécifique aux relations de travail triangulaires a été proposée par Laurianne Enjolras. Cette thèse porte sur les relations de travail salariées liant trois intervenants. Notre thèse propose d'élargir la réflexion aux relations de travail multilatérales salariées ou non. L'objectif est alors de délimiter la catégorie juridique afin de définir les relations de travail pouvant en relever et assurer un cadre juridique stable. Réciproquement, ce travail permettra de

politique (1948) et en politique, en diplomatie. Le dérivé multilatéralisme s'applique surtout à la politique internationale ».

¹²² Voir notamment KOROM V (2020), « Signature de l'accord plurilatéral portant extinction des traités bilatéraux d'investissement intra-européen : la dernière heure de l'arbitrage d'investissement en Europe a-t-elle sonné ? », *D.*, n°30, p. 1687 ; BALDON C et AZZI A (2018), « La politique européenne de protection des investissements dans les traités de libre échange (CETA, TTIP,...) : de nouveaux risques pour l'Union européenne », *Revue de droit des affaires internationales*, n° 1, p. 3 ; KERNEIS P (2016), « Négociations bilatérales v. négociations multilatérales / plurilatérales-conséquences et défis pour l'Union européenne », *L'Observateur de Bruxelles*, n°103, p. 21 ; BONOMI A (2015), « Les pactes successoraux à l'épreuve du règlement européen sur les successions », *Droit et Patrimoine*, n°246, p. 74 ; DEFRAIGNE P (2014), « Pluri latéraliser le Traité commercial entre l'Union européenne et les Etats-Unis et accompagner la libéralisation des échanges », *Revue du droit de l'Union européenne*, n° 3, p. 435 ; ARHEL P (2010), « Vers l'adoption d'un accord révisé de l'OMC », *Contrats et Marché publics*, n°11, p. 6 ; DE CARA J.-Y. (2005), « Comité des négociations commerciales : le rapport du Président », *Revue Lamy de la Concurrence*, n° 3, p. 104 ; NELL P (2004), « Transparence dans les marchés publics : option après la cinquième conférence interministérielle de l'OMC à Cancun », *Revue internationale de droit économique*, n° 3, p. 355 ; POILPOT M.-P. (1999), « Les enlèvement parentaux transfrontières : une violence contre l'enfant », *Revue Juridique Personnes et Famille*, n° 5, p. 29 ; NOTARO N (1998), « L'intégration de l'accord international sur les marchés publics dans l'ordre juridique communautaire : aboutissement ou commencement ? », *Revue du marché unique*, n° 2, p. 203.

¹²³ Loi n° 2018-604 du 12 juil. 2018 autorisant la ratification de la convention multilatérale pour la mise en œuvre des mesures relatives aux conventions fiscales pour prévenir l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices publiée au JORF n°0160 du 13 juil. 2018.

sanctionner plus facilement les contournements du droit : « *en revanche, du côté des entreprises (clientes), ce dispositif est très attractif car il procure une grande flexibilité, à la charge de l'autoentrepreneur, ce dernier intervient à la demande du client, pour un coût défiant toute concurrence. En effet, l'autoentrepreneur est dispensé de TVA ; de plus, il ne facture pas les charges sociales et patronales inhérentes à une relation salariale, comme c'est le cas pour le portage salarial ou les groupements d'employeur. Sa responsabilité d'employeur n'est pas engagée. En tant que cliente, l'entreprise se dédouane de ses obligations en matière de temps de travail, de repos, de congés, de sécurité, de salaire minimum ou de licenciement. Enfin, l'entreprise cliente qui recourt à des autoentrepreneurs est complètement dispensée des efforts de partage de la valeur ajoutée et de la performance collective inhérente aux dispositifs légaux de participation aux résultats et aux pratiques d'intéressement qui sont réservés aux salariés* »

124.

Cette démarche suppose au préalable de définir ce qu'est une catégorie juridique. La notion permet « *d'intégrer dans l'ordre juridique les réalités et les valeurs sociales du moment de l'application de la norme et de moduler ainsi la portée de la règle de droit* »¹²⁵.

Afin d'établir une catégorie juridique spécifique aux relations de travail multilatérales, un préalable est nécessaire : qualifier ces relations¹²⁶. La qualification consiste à « *s'emparer d'un fait, d'un acte, d'une règle pour la faire ou le faire entrer dans une catégorie juridique préexistante, en reconnaissant en lui les caractéristiques essentielles de la catégorie de rattachement* »¹²⁷. La qualification n'est possible qu'une fois la catégorie délimitée. Il est donc

¹²⁴AGUILERA A, DABLANC L, RALLET A (2018), « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée », *Réseaux*, n°212, p. 23 à 49 : les travailleurs sont présentés « *comme des indépendants, ce qui permet aux plateformes d'échapper à la réglementation du travail salarié et de faire des économies considérables en matière de prestations sociales. En outre, les plateformes se considérant comme un simple intermédiaire électronique déclarent ne pas relever des réglementations sectorielles, du transport dans notre cas. Or le travail des livreurs ou des chauffeurs répond pour partie aux caractéristiques d'une relation de subordination constitutive d'un rapport salarial. La plateforme fixe notamment les prix et la nature des prestations. L'enjeu est énorme, car une requalification du contrat en contrat salarial rendrait les plateformes non viables dans le contexte de marché actuel (paiement très partiel du coût du service de livraison par le consommateur)* ». Voir également EVAERAERE C (2016), « Les autoentrepreneurs et les stagiaires : des emplois atypiques générateurs de "flexicarité" », *Revue de l'organisation responsable*, Vol.11, p. 32 à 45.

¹²⁵ VERKINDT P.-Y. (2010), « Le raisonnable en droit du travail », in dir. TEYSSIÉ B (2010), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, coll. Études Juridiques, p. 52 ; voir également BERGEL J.-L. (2001), *Méthodologie juridique*, PUF, p. 115 cité par ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98.

¹²⁶ Concernant l'interdépendance entre qualification et catégorisation voir FROSSARD S (2000) in *Les qualifications juridiques en droit du travail*, préf. JBERAUD JM, LGDJ, Bibl. de droit privé, t. 33, Paris, 256p

¹²⁷ CHAUCHARD J.-P. (2013), « La subordination du salarié, critère du contrat de travail », in CHAUCHARD J.-P. et HARDY-DUBERNET A.-C., *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*,

nécessaire d'envisager les critères de qualification pouvant permettre de décider si la relation de travail doit y être rattachée ou non. Alors que Laurianne Enjolras définit deux critères de qualification : l'objet de la prestation du salarié (la dépendance) et l'objet de la relation de travail triangulaire (la mise à disposition), notre réflexion s'émancipera de sa thèse qui étudie les relations de travail salariées. Notre propos est d'élargir les relations de travail multilatérales aux relations de travail salariées, aux relations de travail à la frontière du travail salarié et indépendant et aux relations de travail indépendant afin de pouvoir englober toutes les relations de travail multilatérales précitées.

Deux pistes peuvent alors être suivies. La première consiste à créer deux sous-catégories au sein d'une catégorie principale : les relations de travail multilatérales où l'existence d'un lien de subordination juridique est avérée et relèvent donc du statut de travailleur salarié ; et les relations de travail ne présentant pas de lien de subordination¹²⁸. Une seconde piste, consiste à ne retenir qu'une seule catégorie. Toutes les relations de travail, quel que soit leur statut, relèveraient d'une seule catégorie.

Pour pouvoir être qualifiée de relation de travail multilatérale, la relation de travail devra alors répondre à deux critères cumulatifs : un état de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant (cet état de dépendance pouvant relever d'un lien de subordination juridique ou bien d'une dépendance technique¹²⁹) et une relation de travail entre au minimum trois intervenants.

Pour que le premier critère de qualification, la dépendance, soit rempli, le juge vérifiera l'existence d'un contrat engageant réciproquement le travailleur et l'accompagnant. Le caractère synallagmatique de l'engagement entre ces deux intervenants est essentiel. La catégorie de relation de travail multilatérale est fondée sur l'existence d'un accompagnement et justifiée par l'existence de l'accompagnant qui vient s'insérer dans une relation de travail normalement synallagmatique. Or, l'apparition de ce tiers peut avoir pour effet de contourner la règle de droit applicable. Pour protéger le travailleur, le tiers doit s'engager à respecter un certain nombre de devoirs¹³⁰. Le deuxième critère signifie l'intervention du travailleur, de l'accompagnant et du client, voire d'autres intervenants (cf. page 7). Ces deux critères de qualification permettent à la catégorie juridique des relations de travail multilatérales

Cahier travail et emploi, La Documentation Française, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2003, p. 24 cité par ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98.

¹²⁸ Sur la distinction entre le lien de subordination juridique avéré ou non voir partie I, titre I chapitre 1 page 36.

¹²⁹ Voir partie I, titre II, chapitre 2 page 141.

¹³⁰ Sur la justification de l'utilisation du terme devoir plutôt qu'obligation voir partie I, titre I, chapitre 2, page 83.

d'englober notre objet d'étude (portage salarial, CAE, plateformes de mise en relation par voie électronique et relation de travail entre le VDI et l'entreprise de vente directe).

§2 - L'opportunité de la construction d'une catégorie spécifique aux relations de travail multilatérales

Si les relations de travail étudiées peuvent être qualifiées de relations de travail multilatérales, terme assez large, souple et précis, est-il légitime de vouloir construire une nouvelle catégorie juridique permettant de déterminer une origine juridique spécifique aux relations de travail multilatérales ?

L'étude des débats parlementaires permet de comprendre que pour les relations de travail à la frontière du travail salarié et indépendant, le législateur a articulé le développement économique et la protection du travailleur. Le recours aux relations de travail multilatérales relève alors de la flexibilisation¹³¹ du travail tout en protégeant le travailleur. Il faut, en ce sens, distinguer : « *« sécurité d'emploi » et « sécurité du marché du travail »*¹³². *La première a pour objectif le maintien dans l'emploi en restreignant les possibilités de perte d'emplois tandis que la seconde admet les suppressions d'emplois en s'attachant principalement à favoriser le retour à l'emploi. La législation sur la sécurité de l'emploi vise à garantir la pérennité du lien d'emploi, notamment en adoptant une politique stricte sur les licenciements – freins et sécurisation juridique des licenciements – ainsi qu'en favorisant le recours aux emplois atypiques »*¹³³.

¹³¹BARDELLI P (2016), « La flexibilité du travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain », *Revue de l'organisation responsable*, Vol. 11, p. 5 à 20

¹³²VANDENBERG P, « L'Asie est-elle sur la voie de la flexicurité ? », *RIT*, 2010/1, vol. 149, p. 36 in ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98. : « la légitimité reconnue à ces derniers (travailleurs des relations de travail triangulaires), que ce soit par la négociation collective interprofessionnelle¹³² ou par la négociation de branche témoigne d'un pas supplémentaire franchi dans l'acceptation de l'extériorisation de l'emploi, tant par les entreprises que par les organisations syndicales représentatives ».

¹³³ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98, p. 24. Voir en ce sens BARDELLI P (2016), « La flexibilité du travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain », *Revue de l'organisation responsable*, Vol. 11, p. 5 : l'auteur indique que le concept de « flexicurité » est né dans les années 30 : « l'objet de la flexibilisation du travail : s'agit-il d'un aménagement-réaménagement des temps de travail ou des temps d'intervention sur une tâche ? S'agit-il d'obtenir des salariés qu'ils travaillent autant (temps de travail constant) pour un salaire moindre ou qu'ils travaillent plus (plus de temps de travail fourni) pour un salaire inchangé ? S'agit-il de l'agilité des salariés à passer d'un poste de travail à un autre, voire d'un emploi à un autre (polyvalence) ? Ou de toutes autres choses ? De plus de quoi parle-t-on au juste : de la flexibilité du travail, de la flexicurité, de la « modernisation » de l'organisation du travail par un autre arrangement des temps opératoires ? ».

L'encadrement juridique différent des relations de travail objet de cette étude est critiquable car des relations de travail présentant des similitudes ne bénéficient pas des mêmes protections et les intervenants n'ont pas les mêmes responsabilités ni les mêmes obligations selon la relation de travail choisie¹³⁴. Cela peut encourager un dumping des travailleurs afin de bénéficier de la protection la plus avantageuse¹³⁵ ou alors de la recherche de la main-d'œuvre la moins chère par l'accompagnant ou le client. En ce sens, les personnes morales tiers au contrat peuvent endosser le rôle de l'employeur ou bien être de simples intermédiaires : « certains assument un statut d'employeur, d'autres se posent en simples intermédiaires. Certains répondent à une demande de flexibilité de la main-d'œuvre, d'autres visent à « partager » des salariés, à favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou à soutenir un secteur d'activité »¹³⁶.

Les partenaires sociaux et l'État se sont saisis de la question¹³⁷. La création, en 2017, du socle européen des droits sociaux par l'Union européenne a permis l'amélioration de la protection sociale des travailleurs quel que soit leur emploi¹³⁸ ; tout comme la publication d'une Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non-salariés à la protection sociale ; et la décision, en 2020, du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques d'emploi des États-membres. Enfin, le programme de travail de la commission européenne pour 2021 (présenté en octobre 2020) annonce la mise en place d'un « plan d'action ambitieux visant à mettre pleinement en œuvre le socle européen des droits sociaux ». Par ailleurs, l'Union européenne œuvre en faveur du recours à la figure du « tiers-employeur » via la directive 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles de l'Union européenne : « afin d'encadrer correctement le développement de nouvelles formes d'emploi, les travailleurs de l'Union devraient également bénéficier d'un certain nombre de nouveaux droits minimaux destinés à favoriser la sécurité et la prévisibilité dans les relations de travail, tout en assurant une convergence vers le haut entre les États membres et en préservant la capacité d'adaptation du marché du travail ».

¹³⁴ Cf. Partie II, titre I, Chapitre I : page 167.

¹³⁵ Ce qui est critiquable lorsque le statut ne devrait pas relever du Code du travail. En ce sens, voir développements partie I, titre I, Chapitre I : page 51.

¹³⁶ KERBOURC'H JY et PROUET E (2018), *Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi*, Document de travail, Ed. France Stratégie, 8 p.

¹³⁷ Cf. Partie II, titre II, Chapitre I : page 219

¹³⁸ Voir Partie 2, titre I, chapitre II : page 195

L'unicité de l'objet d'étude ainsi que le bien-fondé concernant la construction d'une catégorie juridique spécifique ont été présentés. Nous terminons donc par une présentation de la méthode retenue pour effectuer ce travail de recherche.

SECTION III - METHODE

Ce travail de recherche a pour champ d'étude le droit social (entendu comme le droit du travail et le droit de la sécurité social) mais également le droit des affaires. Si la sociologie du travail et l'économie du travail ont également été mobilisées c'est pour mieux éclairer certains concepts d'une recherche qui demeure juridique.

Afin d'élaborer une réflexion spécifique aux relations de travail multilatérales, deux hypothèses vont articuler notre travail de recherche. La première porte sur la constatation d'une unité de l'objet d'étude. La seconde porte sur l'inégalité de l'encadrement et de la protection des travailleurs malgré ces similitudes.

Des entretiens ont été menés afin d'illustrer et de confronter les hypothèses avancées. Ainsi, 15 entretiens dirigés d'une heure ont été menés auprès de directeurs d'entreprise de portage salarial et de CAE ainsi qu'un salarié représentant une plateforme de mise en relation par voie électronique. De salariés portés, des entrepreneurs-salariés, de travailleurs de plateformes de mise en relation par voie électronique et de VDI ont également été interviewés. Enfin, plusieurs organisations syndicales et organisations professionnelles ont également répondu au questionnaire. Ces entretiens ont été réalisés par téléphone.

L'objet d'étude a été choisi et limité aux quatre relations de travail précédemment énoncées car elles présentent un caractère multilatéral et des statuts à la frontière du travail salarié et indépendant (Unité – Hypothèse n° 1). Par ailleurs, leur articulation est intéressante car elles n'ont pas toutes le même niveau de protection et d'indépendance. Alors que le Code du travail s'applique aux salariés portés, il ne s'applique pas aux VDI ; alors que les salariés portés, entrepreneurs-salariés et VDI assument le risque de l'emploi, ce n'est pas le cas des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique (Inégalité – hypothèse n° 2). Cela permet alors une approche des sujets d'étude plus complète en augmentant le nombre d'exemples et donc de pistes de réflexion.

Les relations de travail au sein du portage salarial, des CAE, des plateformes de mise en relation par voie électronique et du VDI et de l'entreprise vente directe forment l'objet d'étude de cette thèse. Son appréhension volontairement large permet de réfléchir à la construction d'une catégorie juridique spécifique aux relations de travail multilatérales qui encadrera des relations de travail salariées, à la frontière du travail salarié et indépendant et des relations de travail indépendant. En effet, les relations de travail étudiées présentent toutes comme spécificité de faire intervenir un accompagnant s'ajoutant à la relation de travail entre le travailleur et le client. Or, les relations de travail multilatérales encadrant des relations de travail salarié, la dépendance repose sur un lien de subordination (le travail temporaire par exemple). Lorsque les relations de travail sont indépendantes ou à la frontière du travail salarié, la thèse propose alors un critère de dépendance particulier : la dépendance technique du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant¹³⁹.

L'existence d'un accompagnant et de la dépendance technique vis-à-vis de cet intervenant permet-elle d'envisager une articulation différente du droit du travail et du droit des affaires ?

Cette articulation du droit du travail et des affaires sera traitée dans une première partie qui étudiera l'encadrement juridique des relations de travail afin de proposer la mise en place d'un droit commun à tous les travailleurs (première partie – encadrement juridique). L'intervention de l'accompagnement amène à repenser les droits applicables aux travailleurs, tant ses droits individuels que collectifs (deuxième partie – droits du travailleur).

¹³⁹ Cf. Partie 1, Titre 2, Chapitre 2 : page 141.

PARTIE I – LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES

Le cadre juridique s'entend d'un ensemble de textes applicables à un objet juridique. Il permet donc de délimiter les contours d'un objet pour déterminer les règles qui lui sont applicables. À ce titre, cette détermination est essentielle en droit.

Définir le cadre juridique des relations de travail multilatérales permettra alors de dégager les critères de qualification des relations de travail multilatérales. La réflexion autour de ces critères est déterminante pour l'étude d'un objet juridique : lorsque les critères sont remplis, alors le juge pourra qualifier la relation de travail de multilatérale et lui appliquer un régime juridique particulier. La définition du cadre juridique constitue donc une première étape permettant d'étayer notre objet d'étude et sa catégorisation.

D'une part, cet objet d'étude est particulier car à la frontière du travail salarié et indépendant. Il est alors nécessaire de définir et analyser chacune des relations de travail qui le composent pour déterminer si cette relation de travail relève du travail salarié ou indépendant.

D'autre part, le particularisme de cet objet d'étude s'inscrit dans une démarche plus prospective visant à proposer un cadre juridique adapté. La réflexion autour de l'élaboration de ce cadre juridique pourra permettre une réflexion globale sur l'encadrement du travail en droit.

Ainsi, cette partie aura pour objet de déterminer si l'élaboration d'un cadre juridique commun aux relations de travail multilatérales est possible (titre II). Pour cela, nous analyserons la relation de travail atypique entre le travailleur et l'accompagnant (titre I) afin de vérifier notre première hypothèse concernant l'unité de l'objet d'étude.

TITRE I – LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE LE TRAVAILLEUR ET L’ACCOMPAGNANT À LA FRONTIÈRE DU TRAVAIL SALARIE ET INDÉPENDANT

L’objet d’étude de cette thèse (composé du portage salarial, des coopératives d’activité et d’emploi, des plateformes de mise en relation par voie électronique et des vendeurs à domicile indépendants) présente deux particularités : ces relations de travail se situent à la frontière du travail salarié et indépendant et sont multilatérales. Ce particularisme pose la question de leur encadrement. Doivent-elles relever du salariat ou bien s’agit-il de travailleurs indépendants ? L’intervention d’un accompagnant au sein de la relation entre le travailleur et le client impose-t-elle la qualification de travailleur salarié ?

Cette thèse a pour champ d’étude le droit social. À ce titre, les relations de travail multilatérales sont étudiées sous l’angle du travailleur. Afin de déterminer si son statut est celui de salarié ou bien s’il doit être qualifié de travailleur indépendant, il nous faudra déterminer s’il existe ou non un lien de subordination, cette analyse conditionnant le cadre juridique applicable à la relation de travail. Malgré un encadrement juridique différencié des relations de travail multilatérales objet de cette étude, il existe bien une unité que l’on retrouve exprimée dans des particularismes communs à ces quatre relations de travail.

L’intervention d’un accompagnement remet-elle en question la qualification de travailleur indépendant des travailleurs étudiés ? Cette question se doit d’être posée car l’accompagnement n’est pas un concept clairement défini en droit du travail et en droit des affaires. Or, si l’accompagnement est un dispositif parfois mobilisé au sein du Code du travail, il l’est aussi par le Code de commerce et n’oblige pas à reconnaître un lien de subordination entre le travailleur et son accompagnant.

Ainsi, nous nous demanderons si la qualification différenciée des salariés portés et des entrepreneurs-salariés (travailleur salarié) et des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et des VDI (travailleur indépendant) est justifiée (chapitre I). Après cette analyse, nous vérifierons si l’hypothèse de l’accompagnement comme critère de qualification des relations de travail multilatérales oblige à retenir uniquement la qualification de travailleur salarié (chapitre II) ?

Chapitre I – L'imbrication du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et du droit des affaires pour qualifier le statut du travailleur à la frontière du travail salarié et indépendant

Les deux critères de qualification d'une relation de travail multilatérale sont la dépendance du travailleur à l'égard de l'accompagnant et l'existence de relations de travail conclues entre plusieurs intervenants. Afin que le premier critère puisse être vérifié, il faut, dans un premier temps, déterminer le statut du travailleur : la dépendance du travailleur salarié dont les statuts constituent le lien de subordination (voir infra) et nous proposerons le critère de dépendance technique pour qualifier la dépendance du travailleur indépendant¹⁴⁰.

Le législateur a déterminé le statut des travailleurs objet d'étude de cette thèse. Ainsi, le salarié porté et l'entrepreneur-salarié sont des travailleurs salariés alors que le travailleur des plateformes de mise en relation par voie électronique et le VDI sont des travailleurs indépendants. Cependant, l'étude des critères retenus pour la qualification du statut de travailleur indépendant (section I) conduit à développer une analyse critique du choix du législateur, ce que confirme l'étude de la jurisprudence concernant la qualification des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant relevant d'une relation de travail multilatérale (section II).

SECTION I – QUALIFICATION DE TRAVAILLEUR INDEPENDANT

Nous avons vu que toutes les relations de travail étudiées supportent le risque de l'emploi ce qui exclut l'existence d'un lien de subordination (voir infra). Ainsi, même si le législateur a fait le choix de qualifier le salarié porté et l'entrepreneur-salarié de travailleurs salariés, ce choix est critiquable. Le droit français ne connaît actuellement que deux statuts : le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant¹⁴¹. En conséquence, il faudra étudier

¹⁴⁰ Cf. Partie 1, Titre 2, Chapitre 2 : page 141.

¹⁴¹ Même si les frontières entre ces deux statuts ne sont pas clairement définies à l'instar la septième partie du Code du travail ou de l'article L. 311-3 CSS qui élargissent le statut de travailleur salarié à des travailleurs indépendants.

les critères de qualification du statut de travailleur indépendant afin de déterminer si les relations de travail étudiées auraient dû relever de ce statut.

Alors que le critère essentiel du contrat de travail, le lien de subordination, est connu et rappelé régulièrement par la Cour de cassation¹⁴², la définition de travailleur indépendant n'est pas clairement établie, quelle que soit la branche du droit étudiée : le droit des affaires, le droit de la sécurité sociale¹⁴³ ou le droit du travail¹⁴⁴.

La définition du travailleur indépendant repose sur trois conditions : réaliser une activité en qualité de travailleur indépendant¹⁴⁵, cette activité doit être non salariée¹⁴⁶ et il doit s'agir d'« *une activité professionnelle exercée de manière effective* »¹⁴⁷. L'immatriculation, au registre du commerce et des sociétés, au registre des agents commerciaux ou au répertoire des métiers, permet de qualifier le travailleur indépendant en l'absence de contrat de travail. Cependant, l'immatriculation n'est pas obligatoire car la qualité de commerçant peut être reconnue de fait¹⁴⁸.

Pour différencier le contrat de travail et le contrat d'entreprise, Paul Cuche distinguait le cas où « *l'ouvrier promet son travail [et où] il promet les résultats de son travail* »¹⁴⁹. Ainsi, plusieurs critères peuvent être utilisés pour différencier le travailleur salarié et le travailleur indépendant : l'absence de lien de subordination, le mode de rémunération¹⁵⁰, le risque

¹⁴² Cf. introduction page 23.

¹⁴³ Articles L. 622-3 et s. CSS : au sein du Code de la sécurité sociale, les travailleurs indépendants peuvent être divisés en quatre groupes : les professions artisanales (article L. 622-3 du Code de la sécurité sociale), les professions industrielles et commerciales (article L. 622-4 du Code de la sécurité sociale), les professions libérales (article L. 622-5 du Code de la sécurité sociale) et les professions agricoles (article L. 622-6 du Code de la sécurité sociale). ».

¹⁴⁴ CHAUCHARD J.-P. (2016), « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr Soc.*, p. 947 : « *Si l'on se tourne ensuite vers le droit du travail, le code du travail distingue, dans des domaines bien précis il est vrai, les professions salariées et les travailleurs indépendants ainsi que les membres des professions libérales. Mais aucune d'entre elles ne semble recouvrir l'étrange catégorie des « professions non salariées ». Existerait-il ainsi des travailleurs indépendants ne se confondant pas avec les « professions non salariées » ?* ».

¹⁴⁵ Voir notamment : Soc., 8 juin 1995, n° 93-17.042.

¹⁴⁶ Voir notamment : Soc., 25 janv. 2001, n° 99-12.376.

¹⁴⁷ CHAUCHARD J.-P. (2016), « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *précit. note 131*.

¹⁴⁸ BERT D. et PLANCKEEL F. (2018), *Cours de droit commercial et des affaires*, ed. Lextenso, p. 120-121

¹⁴⁹ CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *précit.* note 44.

¹⁵⁰ CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *précit.* note 44 : « *consiste dans le mode de rémunération du travail. Si le prix est proportionnel au temps, il y a louage de services ; s'il est proportionnel à l'importance de l'ouvrage, il y a louage d'ouvrage* ».

économique¹⁵¹, la répartition des dividendes¹⁵², le risque de l'activité¹⁵³, la propriété des moyens de production¹⁵⁴, la détention d'une clientèle¹⁵⁵, l'emploi d'un personnel propre¹⁵⁶ et la liberté de fixer personnellement ses conditions de travail¹⁵⁷. Les professions libérales sont définies par leur indépendance technique et déontologique alors que les professions artisanales et commerciales se caractérisent par le fait de supporter le risque économique ou de l'exploitation¹⁵⁸.

Ces différents critères peuvent être regroupés en deux catégories¹⁵⁹ : le risque économique (§1) et la liberté (§2).

§1 – Le risque économique supporté par le travailleur indépendant.

Si les travailleurs étudiés dans cette thèse supportent bien le risque de l'emploi (voir infra), il ne faut pas assimiler ce risque à celui de risque économique. Cette expression « *risque économique* » pose problème car elle ne dispose pas de définition reconnue, et ensuite parce qu'il n'y a pas de consensus sur l'expression elle-même : certains auteurs utilisant uniquement le terme « *risque* », d'autres « *risques professionnels* », « *risque de l'entreprise* », ou encore « *risque de l'emploi* »¹⁶⁰.

En droit, G. Cornu définit le risque comme un « *évènement dommageable dont la survenance est incertaine, quant à sa réalisation ou à la date de cette réalisation ; se dit aussi*

¹⁵¹ En ce sens, voir MOULY J, (2016), « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr Soc.*, p. 859. Mais également DOCKES E (2011), « Notion de contrat de travail », *précit. note 40* ; RADE C (2013), « Des critères du contrat de travail », *précit. note 40* ; CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *précit. note 44*.

¹⁵² La répartition des dividendes signifie la redistribution numéraire du résultat de l'entreprise.

¹⁵³ Le risque de l'activité est le fait de supporter les déficits et les pertes liés à l'activité réalisée par le travailleur indépendant.

¹⁵⁴ Le travailleur indépendant est propriétaire des outils nécessaires au développement de son activité (ordinateur, téléphone portable, voiture, marteau, etc.) : il s'agit de la propriété des moyens de production.

¹⁵⁵BERT D. et PLANCKEEL F (2018), *Cours de droit commercial et des affaires*, *précit. note 134*, voir développements page 45

¹⁵⁶ Le travailleur indépendant peut avoir la possibilité de recruter un travailleur salarié : il s'agit du critère de l'emploi d'un personnel propre.

¹⁵⁷ Enfin, le travailleur a la liberté de fixer personnellement ses conditions de travail. Au contraire du salarié inscrit dans un service organisé, le travailleur indépendant est libre de fixer ses conditions de travail (horaires, lieux, etc.).

¹⁵⁸ CHAUCHARD J.-P. (2016), « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *précit. note 131*.

¹⁵⁹ CHAUCHARD J.-P. (2016), « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *précit. note 131*.

¹⁶⁰Voir notamment : PESKINE E (2008), « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, p. 371 « *une liaison est alors opérée entre l'imputation des risques de l'entreprise et la qualification de salariée. Qu'il s'agisse du risque économique, lié à l'évolution du marché et à l'aléa économique, inhérent à toute forme d'activité économique. Ou qu'il s'agisse du risque industriel, du risque de l'exploitation, celui qui découle des défaillances de l'organisation. Pour qualifier le contrat de travail, les magistrats se livrent ainsi à l'identification de la partie qui supporte les risques* ».

bien de l'éventualité d'un tel évènement en général, que de l'évènement spécifié dont la survenance est envisagée. Ex. évènements (décès, vol, incendie) pris en considération par la police pour déterminer les limites de la garantie (risque assuré) »¹⁶¹. Le terme risque est apparu en droit de la responsabilité pour prendre le pas sur la faute. En effet : « que l'on prenne un accident quelconque ; jadis, personne ne doutait, s'il n'avait pas pour cause la faute d'autrui, qu'il dût rester à la charge de la victime. Le sentiment public se bornait à la plaindre ; et si un particulier ou l'État intervenait bénévolement pour la dédommager, c'était affaire de charité et non de justice.

Qu'on suppose maintenant le même accident arrivant aujourd'hui. Ni la victime, ni l'opinion publique ne raisonnent plus de même. Le sentiment qui les domine, c'est que l'accident rompt véritablement la justice, et que l'équité en exige réparation. Et peu à peu, la loi et la jurisprudence tendent à traduire ce sentiment dans les faits ; à assurer autant que possible une réparation ; à trouver à tout prix un responsable »¹⁶². Ainsi, la théorie du risque a remplacé petit à petit la théorie de la faute pour assurer la réparation à la victime.

Nous avons choisi de retenir l'expression « *risque économique* », plutôt que celle de « *risque professionnel* »¹⁶³, « *risque de l'entreprise* »¹⁶⁴, « *risque de l'activité* »¹⁶⁵ ou encore « *risque*

¹⁶¹CORNU G (2016), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73., p. 932. Pour aller plus loin, voir REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précit. note 28 : Le terme risque vient du latin « *resicare* » ou de l'italien « *risco* » qui représente quelque chose qui coupe ou « *un risque que court une marchandise en mer. (...) il a été repris en droit pour désigner l'éventualité d'un évènement futur, soit incertain, soit d'un terme indéterminé qui causera un dommage, seul et sans risque de guerre, risque professionnel, risque social, risque de mer (tous deux dans les dictionnaires en 1936). Il s'emploie spécialement en termes d'assurances et, en droit civil, se réfère au fondement de certains cas de responsabilité qui permettent à l'individu de se retourner contre l'auteur d'un dommage subi sans avoir à prouver la faute de celui-ci* ».

¹⁶²SAVATIER René (1931), « Vers la socialisation de la responsabilité et des risques individuels », *D. H., chron.*, p. 9.

¹⁶³CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », précit. note 44. L'auteur utilise cette expression concernant la dépendance économique et le lien de subordination : pour définir le risque professionnel l'auteur prend l'exemple de la loi de 1898 sur les accidents de travail. La jurisprudence « *s'est obstinée, (...) à coincer l'application, de cette loi dans le cercle étroit du lien de subordination, (...) [ce qui] procède d'une conception, erronée du risque professionnel* »¹⁶³. Ainsi, selon lui le risque professionnel est encouru par le travailleur lorsqu'il n'est pas subordonné à un employeur ni dépendant économique. Les deux critères pouvant être utilisés : « *il n'y a aucune bonne raison pour en limiter l'application au travail subordonné et ne pas l'étendre [en l'espèce à la dépendance économique]* ».

¹⁶⁴WAUQUIER V (2003), « La validité des clauses de variations de la rémunération », *Dr Soc.*, p. 391 : L'expression « *risque de l'entreprise* » a été utilisée par Vincent Wauquier concernant les clauses de variation de la rémunération : « *la plupart des clauses de variation entraînent de facto transfert d'une partie du risque de l'entreprise sur le salarié. En effet qu'est-ce qu'une clause du contrat qui lie une partie de la rémunération à l'évolution du chiffre d'affaires de l'entreprise ou à la réalisation d'objectifs, sinon une clause qui emporte transfert de risque* ».

¹⁶⁵RADE C (2013), « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateurs, le travailleur ? », précit. note 40. Christophe Radé utilise l'expression « *risque de l'activité* » pour renvoyer aux risques de pertes et de profits supportés par un travailleur indépendant : « *si, dans les autres conventions organisant l'activité des contractants, chaque partie assume les risques de son activité, dans le contrat de travail les risques économiques de l'activité (pertes et profits) sont assumés par l'employeur, ce qui est parfaitement logique puisque le salarié exerce, en quelque sorte par délégation, une partie de son activité* ».

de l'emploi »¹⁶⁶. En effet, le terme « économique », utilisé en jurisprudence « s'applique à ce qui concerne la production et la distribution des richesses, aussi comme substantif ». Il est donc plus large que les termes « professionnel », « entreprise », « activité » ou « emploi »¹⁶⁷.

Ainsi, l'expression retenue pour cette thèse est celle de « risque économique » car elle est plus générale.

Plusieurs indices peuvent être utilisés pour décider si le travailleur relève ou non du statut de travailleur indépendant : la répartition des dividendes, les risques de l'activité¹⁶⁸, la détention de la clientèle et la propriété des moyens de production. Ce sont ces critères qui permettront de déterminer si les travailleurs insérés dans des relations de travail multilatérales devraient ou non être qualifiés de travailleur indépendant car supportant éventuellement le risque économique.

A – La répartition des dividendes

Le principe de la répartition des dividendes comme critère de qualification du statut de travailleur indépendant est incompatible avec la qualité de travailleur salarié des salariés portés et des entrepreneurs-salariés puisque pour en bénéficier, il faut être associé de l'entreprise et avoir fait un apport en numéraire ou en nature. Cependant, le salaire versé au travailleur par l'accompagnant (entreprise de portage ou CAE) est financé par le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur. Ainsi, si le travailleur ne bénéficie pas de la répartition des dividendes au sens du droit des affaires¹⁶⁹, la pratique amène à conclure qu'ils en bénéficient indirectement.

Concernant les VDI et les entrepreneurs individuels utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique, la répartition des dividendes peut s'appliquer lorsqu'ils ont réalisé un bénéfice.

B - Existence de la clientèle

Les travailleurs étudiés n'ont pas tous la même relation avec leurs clients. Nous commencerons par définir les caractères d'une clientèle pour ensuite analyser la relation des travailleurs objet de cette thèse avec leur clientèle.

¹⁶⁶ Cf. introduction page 21.

¹⁶⁷ REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précit. note 28, p. 3220

¹⁶⁸ Cf. introduction page 21. Les expressions « risque de l'emploi » et « risque de l'activité » sont utilisées conjointement car très proches : le risque de l'activité est la charge de rechercher ses clients, le risque de l'emploi dépasse le risque de l'activité.

¹⁶⁹ Articles L. 232-10 et s. Ccom.

La clientèle doit présenter trois caractères. Elle doit être commerciale, c'est-à-dire qu'elle doit résulter d'une activité commerciale. Elle doit être réelle (actuelle). Enfin, elle doit être personnelle, c'est-à-dire que la clientèle ne doit pas résulter du travail d'autrui, la question se pose essentiellement pour les commerces exploités dans des enceintes plus grandes qui ont déjà leur clientèle (ex : buvette d'hippodrome, aéroport, activité d'exploitation dans une grande surface)¹⁷⁰.

Deux questions se posent : les travailleurs peuvent-ils céder leur clientèle ? (1) ; les travailleurs détiennent-ils une clientèle personnelle ? (2).

1 – Cession de la clientèle

Les travailleurs étudiés (salariés portés, entrepreneurs-salariés, travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et vendeurs à domicile indépendants) peuvent-ils céder leur clientèle ? Deux types de cession sont à envisager : la cession à un tiers, qui aurait la même activité que le travailleur et une autre cession, plus intéressante concernant notre objet d'étude : le cas de la cession à l'accompagnant. L'accompagnant pourrait vouloir acheter la clientèle du travailleur afin de valoriser son accompagnement : il accompagne le travailleur jusqu'à la fin de son activité et peut proposer une clientèle à un nouveau travailleur qu'il accompagne. Concernant la vente directe, la question est encore plus pertinente car le VDI commercialise les produits de l'entreprise.

Il est important de déterminer le caractère cessible de cette clientèle car à défaut, il est discutable de dire du travailleur qu'il dispose d'une clientèle propre. En effet, la clientèle incessible n'est pas matérialisable, le travailleur ne pourra donc pas en disposer. Y répondre, suppose d'étudier la cession du fonds de commerce. Les clients n'étant pas la propriété d'un commerçant, celui-ci ne peut les céder indépendamment d'un fonds de commerce. C'est pour cette raison qu'une partie de la doctrine, soutenue par la jurisprudence¹⁷¹, fait de la clientèle une notion essentielle du fonds de commerce. Les deux éléments deviennent alors inséparables puisque la clientèle agit comme « *fédérateur* » des éléments du fonds de commerce (nom commercial, meubles composant le fond,...) et la clientèle ne peut être envisagée isolément du fond. La clientèle peut parfois présenter des liens plus ou moins forts avec certains éléments : « *dans certains cas, la clientèle sera attachée à l'emplacement de l'entreprise (on parle de clientèle de proximité), notamment au droit au bail. Dans d'autres, elle sera plutôt attachée à la marque du produit*

¹⁷⁰ Cass. Ass. Plen. 24 avril 1970, n°68.10-914 : la buvette d'un champ de course n'avait pas de clientèle personnelle, la clientèle étant celle du champ de course.

¹⁷¹ Civ. 8 mars 1938, DH 1938. 225 : la clientèle, critère essentiel, « *celui sans lequel un fonds ne saurait exister* ».

vendu par un commerçant »¹⁷². Les travailleurs étudiés (salariés portés, entrepreneurs-salariés, travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et vendeurs à domicile indépendants) ne peuvent pas céder leur clientèle puisqu'ils ne disposent pas de fonds de commerce.

Une autre piste peut alors être explorée quant à la possibilité, pour le travailleur, de céder sa clientèle. Dans un arrêt du 27 mars 2002 la Cour de Cassation¹⁷³ reconnaît une clientèle au franchisé : *« si une clientèle est au plan national attachée à la notoriété de la marque du franchiseur, la clientèle locale n'existe que par le fait des moyens mis en œuvre par le franchisé, parmi lesquels les éléments corporels de son fonds de commerce, matériel et stock, et l'élément incorporel que constitue le bail, que cette clientèle fait elle-même partie du fonds de commerce du franchisé puisque, même si celui-ci n'est pas le propriétaire de la marque et de l'enseigne mises à sa disposition pendant l'exécution du contrat de franchise, elle est créée par son activité, avec des moyens que, contractant à titre personnel avec ses fournisseurs ou prêteurs de deniers, il met en œuvre à ses risques et périls »*. La décision peut-elle, par analogie, être appliquée aux travailleurs étudiés ? La cession de la clientèle suppose la réunion de trois critères. Le premier est un critère d'ordre économique, c'est-à-dire l'exercice, à titre personnel, d'une activité aux risques et périls du franchisé. Le deuxième critère est d'ordre géographique : l'existence d'une clientèle nationale attachée à la notoriété de la marque du franchiseur et d'une clientèle locale attachée au franchisé en raison des moyens mis en œuvre par celui-ci. Et enfin, un critère d'ordre juridique prenant en compte les moyens mis en avant par le franchisé tels les éléments corporels (fonds de commerce) ou incorporels (bail) qui lui confèrent une maîtrise juridique sur sa clientèle.

Ces critères ne sont pas applicables au salarié porté, à l'entrepreneur-salarié, ni au travailleur des plateformes. En revanche, le VDI répond au critère d'ordre géographique : les clients peuvent être attachés à l'image de marque de l'entreprise de vente directe et elle dispose, à ce titre, d'une clientèle nationale. Cependant, si le VDI dispose d'une clientèle locale qu'il a obtenu par le biais des réunions en dehors des lieux habituels de vente et par son activité de démarchage, le terme local ne semble pas adapté puisque celui-ci n'est pas soumis à une zone de chalandise : sa clientèle peut être internationale. Enfin, le VDI ne répond pas au critère

¹⁷² BLAISE J.-B. (2015), *Droit des Affaires, Commerçants, Concurrence, Distribution*, manuel 8^e édition, LGDJ, pp. 272 et suivantes.

¹⁷³ Civ 3, 27 mars 2002, n°00-20-732.

juridique (l'utilisation d'un fonds de commerce) et économique, car même s'il dispose de ses propres moyens de production, il ne peut détenir de fonds de commerce.

En conclusion, il semble les travailleurs objet de cette thèse ne peuvent pas céder leur clientèle comme le ferait un travailleur indépendant disposant d'un fonds de commerce.

2 – Détention de la clientèle

Les travailleurs étudiés détiennent-ils leur clientèle ? La jurisprudence a exclu la reconnaissance du statut de travailleur salarié dans le cas où il détient une clientèle : « *le fait de posséder un fichier client ou d'avoir une clientèle privée, en sus de l'activité exercée dans l'établissement est un élément excluant la qualification de contrat de travail* »¹⁷⁴. Or, l'article L. 1254-13 du Code du travail prévoit que la prospection est à la charge du salarié porté : « *par dérogation à l'article L. 1254-12, pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois* ». Dans le même sens, l'article L. 7331-2 du Code du travail indique clairement que l'entrepreneur-salarié est propriétaire de sa clientèle : « *les conditions dans lesquelles sont garantis à l'entrepreneur-salarié ses droits sur la clientèle qu'il a apportée, créée et développée, ainsi que ses droits de propriété intellectuelle* ». De nouveau, la qualification de travailleur salarié aux salariés portés et entrepreneurs-salariés est critiquable. Le législateur ignore les principes élaborés par le juge.

Dans le cas d'une plateforme de mise en relation, plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Tout d'abord, la plateforme peut être uniquement un intermédiaire et la relation de travail n'existe qu'entre le travailleur et le client. Le client appartient alors au travailleur. Ensuite, la plateforme peut également être un tiers au contrat conclu entre le client et le travailleur. Lors de la présentation de son travail de recherche sur les chauffeurs des plateformes (Uber, Le Cab, etc.), le professeur Bernard¹⁷⁵ a expliqué que certains chauffeurs utilisent les plateformes pour développer leur clientèle. Cependant, elle a précisé que les contraintes imposées par la plateforme (un nombre de courses de plus en plus important pour réaliser un chiffre d'affaires correct) les empêchent très souvent de développer leur activité personnelle.

¹⁷⁴ Soc., 24 mars 1971, Bull. civ., V, n° 242 ; Soc., 27 oct. 1978, Bull. Civ., V n° 726 ; le fait d'avoir un fichier client est l'un des indices qui permet d'exclure la qualification de contrat de travail ; Soc., 8 oct. 1978, SSL, 1987, n°383, p. 628.

¹⁷⁵ BERNARD S (2019), « Les travailleurs des plateformes, quelle réalité sociale », in Séminaire TransSEN 1, Université de Rennes 1 20 et 21.05.2019.

Lorsque le VDI est acheteur-revendeur, il détient sa clientèle puisqu'il achète les produits en son nom propre et les revend ensuite. En revanche, le VDI mandataire n'est qu'un intermédiaire entre le client et l'entreprise de vente directe. La clientèle est alors la propriété de cette entreprise. Quel que soit le statut du VDI, lorsqu'il cesse son activité, il perd sa clientèle (voir partie I, titre I, Chapitre I : page 41). Cela semble inéquitable puisque cela va profiter à l'entreprise de vente directe. Il semblerait donc moral que, comme pour les voyageurs représentants placiers (dit VRP), le VDI puisse bénéficier d'une indemnité de clientèle lorsque la rupture du contrat n'est pas due à une faute du VDI¹⁷⁶.

Les travailleurs étudiés dans cette thèse ne doivent pas être confondus avec le statut de VRP. Le VRP a une activité de représentation commerciale : visite d'une clientèle existante ou éventuelle à l'extérieur de l'entreprise dans le but de prendre ou de provoquer des commandes. Il exécute la représentation commerciale obligatoirement pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. Cela signifie que le représentant ne doit pas effectuer d'opérations commerciales pour son propre compte. On comprend bien là la différence importante avec le VDI qui recherche sa clientèle pour son propre compte. La cour d'appel d'Orléans a rappelé cette différence dans un arrêt où M. B avait été engagé en tant que VRP. Après sa démission, le travailleur et l'entreprise avaient conclu un contrat de VDI. M. B a demandé la requalification de ce contrat de VDI en VRP. La Cour d'Appel lui avait fait droit car M. B ne pouvait pas exercer son activité indépendamment : *« le critère de distinction entre les deux statuts tient essentiellement au fait que le VDI n'est soumis à aucun lien de subordination, il gère librement l'organisation de son travail et déterminé son niveau d'activité et ses objectifs, sans que l'entreprise puisse lui donner la moindre directive, même si elle peut lui fournir information et assistance »*¹⁷⁷.

Enfin, le VRP doit déterminer, par avance, avec son employeur la nature des prestations de service à réaliser ou de marchandises à offrir à la vente ou à l'achat, la région de prospection ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter, ainsi que le taux de la rémunération. En revanche, le contrat de VDI se caractérise par son indépendance, il est donc libre d'organiser son activité comme il le veut car en tant que travailleur indépendant, les VDI sont libres d'organiser leur condition de travail. Cette information est souvent rappelée dans les contrats¹⁷⁸.

¹⁷⁶ Application de l'article L. 7313-13 du Code du travail par analogie au VDI. Le cœur de métier du VDI est la vente. Sa situation est cependant différente de celle du VRP car le VDI est un travailleur indépendant dont l'activité est réglementée par le Code de commerce (articles L. 135-1, L. 135-2 et L. 135-3 du Code de commerce) alors que le VRP est assimilé salarié par le Code du travail (articles L. 7313-1 et suivants du code précité).

¹⁷⁷ CA Orléans, 21 décembre 2006, n°06-01.995.

¹⁷⁸ À titre d'exemple : article C des conditions générales d'agrément de distribution du vendeur à domicile indépendant (entreprise NL International) : *« Le Distributeur n'est tenu à aucune obligation d'emploi du temps, il*

C - La propriété des moyens de production.

Au cours de nos entretiens ¹⁷⁹, nous avons pu remarquer que tous les travailleurs sont propriétaires de leurs moyens de production. En revanche, tous les travailleurs ne possèdent pas les mêmes outils. La grande majorité détient une voiture, un ordinateur, un téléphone portable, (mais nous avons pu rencontrer une travailleuse au sein d'une CAE en grande précarité ne disposant ni d'une voiture, ni d'un ordinateur). Selon la prestation de travail effectuée, d'autres outils peuvent être nécessaires telles que les matières premières pour un métier de création (du fil pour une dentellière par exemple) ; des outils pour un métier artisanal (une boîte à outils pour un bricoleur par exemple). Concernant la prospection pour la recherche de la clientèle, le bouche-à-oreille est privilégié mais les travailleurs utilisent également des flyers, affiches, site internet, mailing par exemple. Lors de nos entretiens, nous avons appris que certaines entreprises de vente directe mettent à disposition gratuitement du matériel de prospection (flyer, dépliants publicitaires etc.) aux VDI¹⁸⁰.

§2 – La liberté de fixer ses conditions de travail

L'analyse des relations de travail des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant relevant d'une relation de travail multilatérale permet de montrer qu'ils supportent le risque économique et peuvent être, à ce titre, qualifiés de travailleurs indépendants. Le deuxième critère de qualification du statut de travailleur est la liberté d'organiser ses conditions de travail¹⁸¹.

Les travailleurs étudiés sont-ils libres de fixer leur condition de travail ou bien s'agit-il plutôt de travailleurs autonomes ?

peut exercer toute autre activité, salariée ou non, sous réserve du paragraphe 7 ci-dessous. Il n'est pas tenu d'exercer régulièrement son activité pour le compte de NL et t fixe librement le prix de revente des produits NL, étant entendu que NL pourra conseiller un prix de revente ».

¹⁷⁹ Voir introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44.

¹⁸⁰ Entretien réalisé avec un VDI de l'entreprise Akéo le 11.09.2014 ; une VDI de Just France le 23.04.2015 et plusieurs VDI de NL international le 07.02.2014, 03.11.2015 et le 07.09.2018.

¹⁸¹ CHAUCHARD J.-P. (2016), « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *précit. note 131* : « on peut aussi songer à l'absence de contrôle de la part du donneur d'ordre, l'absence d'horaires fixés, la large autonomie dans l'organisation du travail, ainsi qu'à l'absence de directive particulière de la part du client, traduisant la liberté de l'indépendant de fixer ses propres conditions d'organisation et d'exécution de travail. En définitive, alors que l'activité libérale pourrait se caractériser par l'indépendance (technique ou déontologique), le critère de l'activité artisanale ou commerciale pourrait résider dans le risque économique ou de l'exploitation ».

Nous avons décidé de nous référer à la notion de liberté du travailleur. En effet, pour être qualifié de travailleur indépendant, il doit être libre de fixer unilatéralement ses conditions de travail et, éventuellement, d'employer du personnel propre. Cette liberté ne doit pas être confondue avec la notion d'autonomie. Si la liberté est le fait d'une « *situation garantie par le Droit dans laquelle chacun est maître de soi-même et exerce comme il le veut toutes ses facultés* »¹⁸², en revanche, l'autonomie est le « *pouvoir de se déterminer soi-même ; faculté de se donner sa propre loi* »¹⁸³.

Ainsi, les deux termes ne signifient pas la même chose¹⁸⁴. La liberté s'envisage pour elle-même, alors que l'autonomie n'est vue qu'à travers son sujet, c'est-à-dire le travailleur pour ce qui concerne le droit du travail ou des affaires. Le concept d'autonomie est plus restreint que celui de liberté. La référence à l'emploi définissant le statut issu du contrat de travail favorise le développement de l'autonomie : « *entre la guerre et les débuts de la crise économique à la fin des années 1970, la population active française augmente peu, mais la structure de l'emploi se modifie profondément : l'emploi salarié se développe aux dépens de l'emploi indépendant et il se compose d'une part croissante d'emplois publics et parapublics. On aboutit alors à une situation où « le titulaire d'un emploi est de moins en moins souvent un individu bénéficiant d'un revenu rétribuant un salaire et de plus en plus souvent le titulaire*

¹⁸²CORNU G (2016), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 613. Pour aller plus loin : REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précit. note 28, p. 5209 : Le terme liberté « est emprunté au latin *liber*, terme plus vaste qu'*ingenuus* (ingénu), dit de personnes, de cités, de peuples, d'abstractions, quelquefois avec la valeur péjorative de « trop libre ». On rapproche le grec *eleutheros* « libre » et, sans certitude, des désignations du peuple en ancien haut allemand, en lette et en vieux slave. Au moyen âge, libre signifie « qui dépend de soi, n'est soumis à aucune autorité » et « qui n'appartient à aucun maître ». Le sémantisme du mot s'étend considérablement au XVI^e s. : il prend alors la valeur de « qui n'éprouve pas de gêne », particulièrement dans libre de et substantif, et « non prisonnier, non captif ». Il développe son acception philosophique de « qui a le pouvoir de se déterminer » en même temps que son acception politique : il est appliqué à un territoire jouissant de la liberté politique et à une personne qui n'est pas soumise à des entraves de la part des autorités. Toujours au XVI^e s., il commence à qualifier les choses qui s'effectuent sans contrainte extérieure ».

¹⁸³CORNU G (2016), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 106. Pour aller plus loin : REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Ed. Robert, p. 961. Le terme autonome : « est emprunté au grec *autonomos* « qui est régi par ses propres lois », de *autos* et de *nomos* « loi ». C'est d'abord en français un terme d'Antiquité grecque ; puis un mot de philosophie, appliqué aux personnes. Le sens général et moderne, probablement induit par autonomie, ne semble pas antérieur à 1850, d'abord dans des emplois didactiques. L'adjectif devient usuel au XX^e s., notamment dans le contexte politique et social ». Le terme autonomie est quant à lui « antérieur, mais n'est guère utilisé avant le milieu du XVIII^e siècle ; il est emprunté au dérivé grec *autonomia* et concerne en français l'histoire ancienne, puis la philosophie kantienne (autonomie de la volonté) ; d'où une valeur psychologique (« liberté, indépendance ») au milieu du XIX^e siècle.

¹⁸⁴ EHRENBERG A (2010), *La société du malaise*, ed. Odile Jacob, p12. ; voir également PAUGAM S (2000), *Le salarié de la précarité*, ed. PUF, Coll. Le lien social, 437 p. ; SUPIOT A (1994), *Critique du droit du travail*, précit. note 46, p. 104-105 ; BOISSONNAT J (1995), *Le travail dans vingt ans*, précit. note 5 ; GORZ A (1997), *Misères du présent, richesses du possible*, Ed. Galilée, Coll. Débats, p. 62.

d'un statut »¹⁸⁵. En effet, l'autonomie est alors la liberté du travailleur salarié, nous pouvons alors parler de l'autonomie du travailleur salarié comme étant le reflet affaibli du concept de liberté du travailleur indépendant.

Cette expression de reflet affaibli du concept de liberté proposée dans cette thèse vient de l'idée que l'autonomie qui se retrouve parfois dans un contrat de travail met le salarié dans une situation proche de celle du travailleur indépendant. Cette idée est défendue par A. Supiot : « *la contrainte ne disparaît pas, elle est intériorisée. Un nombre croissant de travailleurs salariés opèrent ainsi dans des conditions qui ne diffèrent pas sensiblement dans les faits du travail indépendant d'un sous-contractant* »¹⁸⁶.

En conclusion, nous préférons le terme liberté à celui d'autonomie car nous défendons l'idée que les travailleurs étudiés dans cette thèse relèvent bien du droit des affaires : ce sont des travailleurs indépendants.

Tous les travailleurs objet de cette thèse sont libres de fixer leurs conditions de travail. Il s'agit d'un argument développé lors des entretiens réalisés¹⁸⁷ : ils sont libres de fixer leurs horaires de travail, leurs lieux de travail, de déterminer quelles sont les personnes avec qui ils souhaitent développer leur activité. Concernant les lieux de travail, nous avons pu remarquer, lors des différents échanges, que certains travailleurs préfèrent travailler chez eux et seuls, tandis que d'autres investissent des tiers-lieux tels que des espaces de coworking afin de partager les lieux avec d'autres travailleurs indépendants (surtout en portage salarial). Concernant la liberté d'organiser ses conditions de travail, il est important de souligner qu'il s'agit d'un indice permettant de qualifier le statut de travailleur indépendant. Cet indice doit

¹⁸⁵ SCHNAPPER D (1989), « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, vol 30 n°1, pp. 3-29 in EHRENBERG A (2010), *La société du malaise*, précit. note 169, p. 206

¹⁸⁶ SUPIOT A (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », précit. note 5 : l'auteur va plus loin en indiquant : Car bien sûr il ne s'agit plus pour le salarié de donner une part mesurée de son temps et d'obéir mécaniquement aux ordres en contrepartie d'un salaire, il s'agit de donner « *le meilleur de soi-même* » pour maximiser ses revenus. Autrement dit, il s'agit de se comporter « *comme si* » l'on était indépendant. Les normes de gestion mettent ainsi en scène la fiction d'un salarié à son compte ».

¹⁸⁷ Voir introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44. Entretien réalisé avec un VDI de l'entreprise Akéo le 11.09.2014 ; une VDI de Just France le 23.04.2015 et plusieurs VDI de NL international le 07.02.2014, 03.11.2015 et le 07.09.2018 ; mais également des entretiens réalisés pour les plateformes de mise en relation par voie électronique : Clara Brenot, responsable communication Uber réalisé le 26.10.2018, et Julien Pimot, livreur deliveroo le 15.10.2018 ; des entreprises de portage salarial : Catherine Brillet déléguée régionale ITG le 09.10.2018, Frédéric Duin RH Solution à Nantes le 26.09.2018, Marie Meyrieux, plateforme administrative de Ventoris le 26.09.2018, Nicolas Chassepied, Staff Atlantic à Nantes le 08.10.2018 ; et auprès de différentes CAE : Noémie Grenier, co-directrice générale de la CAE parisienne Copaname le 15.05.2018 ; Sylvie Errard directrice de la CAE crescendo de Flers en Normandie le 05.11.2018 ; et Christian Richard, directeur de la CAE creacoop14 à Caen, le 26.11.2018.

être combiné avec le risque économique, car seul, il n'exclut pas l'existence d'un lien de subordination juridique¹⁸⁸.

Le critère d'emploi d'un personnel propre n'est pas applicable aux travailleurs étudiés. En effet, les salariés portés et les entrepreneurs-salariés sont des travailleurs salariés et n'ont donc pas le droit d'embaucher d'autres salariés sous leur subordination. Les VDI font également l'objet d'une telle interdiction à l'article L. 135-2 du Code de commerce : « *pour l'exercice de ces prestations, le vendeur ne peut en aucun cas exercer une activité d'employeur, ni être en relation contractuelle avec les vendeurs à domicile indépendants qu'il anime* ». Enfin, les entrepreneurs individuels des plateformes de mise en relation par voie électronique ne font pas l'objet de cette interdiction mais les conditions générales d'utilisation des plateformes l'interdisent souvent. Afin de retenir le statut de travailleur indépendant, l'étude de la jurisprudence en la matière nous indique qu'il n'est pas nécessaire de cumuler tous les critères.

SECTION II – ÉTAT DES LIEUX DE LA JURISPRUDENCE CONCERNANT LA QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS A LA FRONTIERE DU TRAVAIL SALARIE ET INDEPENDANT RELEVANT D'UNE RELATION DE TRAVAIL MULTILATERALE.

L'étude des critères de qualification du travailleur indépendant permet de soutenir l'hypothèse que les travailleurs objet de la thèse peuvent être qualifiés de travailleur indépendant. Ainsi, le choix du législateur de qualifier les salariés portés et les entrepreneurs-salariés de travailleur salarié pose question, l'analyse de la jurisprudence en la matière conforte cette position.

Les travailleurs étudiés n'ayant pas les mêmes statuts (travailleur salarié ou travailleur indépendant), les difficultés de qualification sont-elles les mêmes ?

Les juges ne recherchent pas les mêmes indices selon le type de la relation de travail. Alors que les salariés portés et les entrepreneurs-salariés peuvent être étudiés conjointement (§1), la requalification des contrats conclus entre les travailleurs et les plateformes de mise en

¹⁸⁸ Voir à ce titre jurisprudence de la chambre sociale concernant la requalification du contrat liant le travailleur et la plateforme de mise en relation par voie électronique : cf. section suivante page 70.

relation par voie électronique (§2) et ceux des VDI et de l'entreprise de vente directe (§3) ne se fait pas selon le même raisonnement.

Cependant, lorsque les juges sont saisis pour requalifier la relation de travail d'un travailleur en contrat de travail, les arguments juridiques utilisés sont toujours les mêmes. Pour commencer, ils rappellent la définition du contrat de travail « *le contrat de travail n'étant défini par aucun texte, il est communément admis qu'il est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié* »¹⁸⁹. Cette définition fait référence à la définition du contrat de travail de G.-H. Camerlynck et de la jurisprudence depuis 1954 : « *lorsqu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération* »¹⁹⁰. Elle renvoie également aux trois conditions caractérisées par l'arrêt du 13 novembre 1996 dit arrêt Société Générale¹⁹¹ : l'employeur doit disposer des pouvoirs de sanction, de contrôle et de direction.

Les juges soulignent ensuite le principe d'indisponibilité du contrat de travail : « *la qualification de contrat de travail étant d'ordre public et donc indisponible, il ne peut y être dérogé par convention. Ainsi, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de faits dans lesquelles est exercée l'activité, l'office du juge étant d'apprécier le faisceau d'indices qui lui est soumis pour dire si cette qualification peut être retenue* »¹⁹².

La référence par les juges à la présomption de non-salariat de l'article L. 8221-6 du Code du travail¹⁹³ représente une difficulté de procédure pour les travailleurs demandant la

¹⁸⁹ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.6.

¹⁹⁰ Camerlynck G.-H. (1966), *Le contrat de travail*, Dalloz, 2ème ed, p. 68 et Cass. Soc., 22 juillet 1954 ; cette définition est également rappelée de façon quasi-automatique dans les jurisprudences concernant la requalification de la relation de travail entre l'autoentrepreneur et la plateforme, voir notamment : T. Com 30 jan. 2017 n°83 RG 2014054740, CA Paris du 16 nov. 2017 n°16-09647, CA Paris 07 janv. 2017 n°15-06489, CA Paris 13 déc. 2017 n°17-00349, etc.

¹⁹¹ Soc. 13 nov. 1996 n°94-13187.

¹⁹² CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.6.

¹⁹³ Article L. 8221-6 CT : « *I.-Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :*

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par [l'article L. 214-18 du code de l'éducation](#) ou de transport à la demande

requalification car la charge de la preuve pèse sur eux. Ainsi, c'est à eux de prouver le lien de subordination comme l'indique la combinaison des articles L. 8221-6 du Code du travail et 1353 du Code civil¹⁹⁴.

Cependant, la référence à l'article L. 8221-6 du Code du travail est critiquable. En effet, le Professeur Fabre souligne que cet article a été rédigé pour des contrats synallagmatiques et n'est pas adapté aux relations de travail multilatérales : « *dans ces conditions, il faudrait admettre que les présomptions établies par le Code du travail n'ont aucun rôle pertinent à jouer dans le présent contentieux car, en l'espèce, les travailleurs demandent la requalification, non de la relation qu'ils nouent avec chaque client, mais de celle qui les lie à la plateforme. (...) Il ne faut pas exagérer toutefois la portée de cette analyse. Car si la présomption de non-contrat de travail devait être écartée, une telle éviction serait en réalité sans conséquence. Au fond, il appartiendrait toujours au demandeur de prouver l'existence d'un contrat de travail en montrant qu'il était placé dans un état de subordination vis-à-vis de la plateforme. C'est pourquoi, même si le cadre juridique appliqué par les juges peut être discuté, la motivation de leurs décisions n'en reste pas moins pertinente pour les besoins de la présente étude* »¹⁹⁵.

Enfin, les juges terminent par l'intégration à un service organisé comme « *indice d'un lien de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution* »¹⁹⁶.

§1 - Portage salarial, CAE et lien de subordination

Bien que qualifié de travailleur salarié, par le législateur, nous défendons l'idée que les salariés portés répondent aux critères de qualification du statut de travailleur indépendant. C'est

conformément à [l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs](#), publiée au JORF du 31 déc. 1982 ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;
II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article [L. 8221-5](#).
Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie ».

¹⁹⁴ Présomption simple de l'article L. 8221-6 CT, la charge de la preuve est quant à elle précisé à l'article 1353 du Code civil, elle repose sur le demandeur : « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* ».

¹⁹⁵ FABRE A (2018), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Dr Soc*, p. 547

¹⁹⁶ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p. 7.

en ce sens que lors de sa mise en place, le portage salarial a été qualifié de créateur de faux indépendants par certains auteurs de doctrine : « pour la majorité des auteurs, les sociétés de portage n'auraient été que des « chambres de transformation » de travailleurs indépendants en salariés, auxquels elles auraient permis de bénéficier indûment de prestations normalement réservées aux travailleurs subordonnés, en particulier des allocations-chômage. Pour quelques-uns, au contraire, le portage salarial aurait été une technique moderne, témoignant d'une inventivité créatrice vivifiante et répondant à des situations nouvelles auxquelles les formes classiques du travail subordonné n'auraient pas su faire face »¹⁹⁷.

La même critique peut se faire pour les entrepreneur-salariés. En effet, la qualification de travailleur salarié pose plusieurs problèmes.

Le premier problème est l'absence de lien de subordination. L'article L. 7331-1 du Code du travail indique que le contrat de l'entrepreneur-salarié est un contrat de travail car le Code du travail lui est applicable. Avant la consécration des CAE par la loi sur l'économie sociale et solidaire, ces coopératives relevaient de la loi du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés ouvrières de production, publiée au JORF n° 0168 du 20 juil. 1978. Ces deux lois ne leur reconnaissent pas d'existence. Cette insécurité nécessitait une intervention du législateur car « le contrat liant le « salarié- entrepreneur » à la coopérative était considéré comme un contrat de travail ce qui permettait aux salariés des CAE de bénéficier de tous les droits sociaux (retraite, prévoyance, mutuelle, congés payés, assurance maladie et chômage). Mais, dans les faits, les critères permettant de caractériser le contrat de travail faisaient défaut, le lien de subordination n'était en effet pas clairement établi et la rémunération dégagée par le salarié, fonction de son chiffre d'affaires, a amené des juges à conclure à un travail de type indépendant plutôt que salarié »¹⁹⁸.

Le législateur a fait le choix de qualifier de contrat de travail la relation entre la CAE et l'entrepreneur-salarié l'intégration du travailleur au conseil d'administration de la CAE. La CAE est une coopérative et le statut d'entrepreneur-salarié est limité dans le temps¹⁹⁹. Si celui-ci ne devient pas associé de la CAE à l'issue d'un délai de trois ans, alors il doit quitter la coopérative. Cela se justifie au regard des valeurs de la CAE. Cependant, le travailleur faisant

¹⁹⁷ CASAUX-LABRUNEE L. (2007) « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant », *Dr soc.* p. 2007. 58 ; DUPEYROUX JJ (2007), « Le roi est nu », *Dr soc.*, p. 81 cité par MOULY J (2010), « Portage salarial : une validation en trompe l'œil », *D.*, p. 799.

¹⁹⁸ PASDELOU-BARGONI Anne (2015), *Les coopératives d'activité et d'emploi*, mémoire soutenu sous la direction de Nicole Maggi-Germain, à l'Université de droit et sciences politiques de Nantes, p. NC.

¹⁹⁹ Article L. 7331-3 CT.

partie du conseil d'administration de la CAE, la caractérisation du lien de subordination est encore plus compliquée²⁰⁰.

Le second problème est le refus du législateur d'utiliser le terme contrat de travail. En effet, l'article L. 7331-2 détermine les conditions qu'il faut remplir pour devenir entrepreneur-salarié : vouloir devenir associé et avoir un contrat écrit²⁰¹. La qualification de ce contrat est ambiguë. Les sites internet présentant au grand public les CAE, décrivaient le statut juridique comme étant un « *CDI entrepreneur-salarié* » (contrat à durée indéterminée)²⁰². Or, cette affirmation doit être expliquée car même si l'article 48 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, publiée au JORF n° 0176 du 1^{er} août 2014, qualifie les travailleurs de CAE d' « *entrepreneurs-salariés* » et indique que « *le Code du travail leur est applicable* », ce même article mentionne un « *contrat, établi par écrit* ». La loi ne le qualifie pas de contrat de travail. Cette omission est importante. Dans le Code du travail, lorsque le législateur encadre le contrat de travail, il le mentionne sous l'expression « *contrat de travail* » et non pas uniquement « *contrat* »²⁰³. Ainsi, la volonté du législateur n'est pas explicite. De plus, lors de la deuxième lecture du texte (devant l'assemblée nationale), un amendement²⁰⁴ a été proposé afin de préciser qu'il s'agit d'un contrat de travail. Cet amendement a été retiré devant la commission des affaires économiques car la secrétaire d'État précise que : « *cet amendement vise le contrat d'accompagnement dans la phase de test de l'activité, qui peut prendre la forme d'un contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) ou de tout autre contrat d'accompagnement. Il ne s'agit pas du contrat par lequel l'entrepreneur devient entrepreneur-salarié de la coopérative, parce que celui-ci intervient à la suite de la phase de test* ». Cet amendement signifie-t-il que la relation de travail n'est pas un contrat de travail ? Non, car l'article L.7331-1 du Code du travail indique que « *le présent code est applicable aux entrepreneurs-salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi* ». Ainsi, il s'agit d'une application distributive du Code du travail. Ce choix du législateur est critiquable car, comme nous venons de le voir, l'entrepreneur-salarié supporte le risque économique, nous défendons l'idée qu'il devrait être qualifié de travailleur indépendant.

²⁰⁰ Cette situation existe également au sein des SCOP. Par ailleurs, il ne faut pas assimiler CA et employeur. Voir par exemple : FADEUILHE P (2016), « Social - Responsabilités - Délégation de pouvoirs et notions voisines », *JA*, n°545, p. 40 ; KEIM-BAGOT M (2014), « Le salarié coopérateur : le modèle de la SCOP », *Dr Soc.*, p. 523

²⁰¹ Le statut d'entrepreneur-salarié non associé ne peut durer que trois ans, à ce terme, il faut devenir associé, sinon le contrat prend fin. Comme nous l'avons expliqué en introduction, la coopération est centrale, le statut d'entrepreneur-salarié non associé est transitoire.

²⁰² Cf. Annexe n° 3 : Impression d'écran sur le CDI entrepreneur-salarié p. 269

²⁰³ Cf par exemple les articles L. 1221-1, L. 1222-1, L. 1222-6 CT.

²⁰⁴ Amendement CE600 déposé au nom de la commission des affaires économique le 17.04.2014 à l'occasion de la première lecture en assemblée nationale.

Si la qualification de contrat de travail doit être retenue, le contrat de travail est-il à durée déterminée ou indéterminée ? Le CESA peut être assimilé à un CDI, qui est la « *forme normale et générale d'emploi* »²⁰⁵. Ainsi, si l'entrepreneur-salarié associé doit avoir un statut de salarié régi par le code du travail, cela doit être un CDI. Par ailleurs, la combinaison des articles L. 1221-2 et L. 1242-2 du CT permet de comprendre que le CDD ne peut être conclu que dans les cas prévus à l'article L. 1242-2 du CT. Ainsi, il semble évident que le salariat dont relève l'entrepreneur-salarié découle du CDI.

La relation des salariés portés et des entrepreneurs-salariés est semblable : les deux relations sont qualifiées de contrat de travail alors que ce sont les travailleurs qui démarchent leur clientèle. Cependant, l'étude jurisprudentielle qui suit repose sur des affaires concernant le portage salarial uniquement car seulement un arrêt de cassation a été rendu, à notre connaissance, concernant les CAE et ne portait pas sur la requalification en contrat de travail mais sur le droit de bénéficier de la procédure de surendettement, la qualification de contrat de travail étant alors subsidiaire pour établir la qualité de salarié permettant de bénéficier de cette procédure²⁰⁶. Par ailleurs, notre étude porte sur les arrêts rendus depuis 2008, date à laquelle le législateur a reconnu la qualité de travailleur salarié aux salariés portés.

Habituellement, lorsque le juge vérifie l'existence d'un contrat de travail, il recherche l'existence d'un lien de subordination. Pour cela, plusieurs indices peuvent permettre de l'établir : le comportement des parties, les lieux et horaires de travail, la fourniture du matériel, la direction et le contrôle du travail, l'intégration à un service organisé. Nous verrons que ces indices ne sont pas efficaces pour qualifier le salarié porté.

L'existence d'un lien de subordination peut également se vérifier à travers le comportement des parties : l'entreprise de portage salarié comme un employeur et le salarié porté comme un travailleur salarié. Même si l'entreprise de portage salarial respecte certaines prérogatives attribuées à l'employeur (faire signer un contrat de travail, établir un bulletin de salaire par exemple), d'autres éléments viennent troubler le comportement des parties et notamment le démarchage à la charge du salarié porté²⁰⁷.

²⁰⁵ Article L. 1221-2 CT.

²⁰⁶ Soc. 10.04.2014, n°13-10.272, Publié au bulletin

²⁰⁷ CASAUX-LABRUNEE L (2007), « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », *précit. note 183* : « en matière de portage, certains indices favorisent la qualité d'employeur : la signature de contrats de travail, la délivrance de bulletins de salaire, le respect des obligations habituellement liées à la gestion d'une relation de travail salariée ; l'immatriculation des travailleurs portés au régime général de Sécurité sociale ; le fait que certaines structures de portage salarial mettent un soin tout particulier à se comporter en employeur (ceci n'est vrai que dans les pratiques de portage les plus élaborées) en cherchant à donner un contenu à la relation de travail (ce qu'attestent certains contrats de travail), en créant des syndicats patronaux (SNEPS, FENPS, UNEPS),

L'analyse est la même pour les lieux et horaires de travail car les salariés portés n'effectuent pas leur prestation de travail au sein l'entreprise de portage. Nous avons également montré qu'ils étaient libres d'organiser leurs conditions de travail.

Lors de nos entretiens²⁰⁸, nous avons pu constater que les travailleurs sont propriétaires de leurs moyens de production. Ainsi, ce critère n'est pas pertinent pour permettre au juge de relever l'existence d'un lien de subordination.

L'indice lié à la direction et contrôle du travail ne permet pas de reconnaître la qualification de travailleur salarié dès lors que les travailleurs assurent la prospection de leurs clients et que les accompagnants ne donnent pas de directives et ne contrôlent pas l'activité réalisée par les travailleurs. La seule obligation à laquelle ils sont soumis semble être de rendre compte de leur activité, même si cette obligation ne « *peut constituer « un indice particulièrement utile et significatif face aux formes modernes de management par conventions d'objectifs, qui donnent aux travailleurs une large autonomie moyennant l'obligation de rendre compte de l'usage qu'ils en font et qui, loin de faire disparaître la subordination, lui donnent au contraire un nouveau visage* »²⁰⁹.

L'indice d'intégration à un service organisé est le seul permettant de justifier la qualification de travailleur salarié choisie par le législateur. En effet, les salariés portés (comme les entrepreneurs-salariés) sont intégrés au sein d'une collectivité de travail créée, organisée et animée par l'entreprise de portage salarial. À titre d'exemple, il existe des procédures de déclaration d'activité lorsqu'un nouveau client est démarché, des plateformes afin de faciliter

en signant des accords collectifs de travail qui densifient les relations entre structures de portage et travailleurs portés (renforcement par exemple de l'obligation de formation), en inscrivant certaines relations de portage dans le cadre de conventions collectives existantes...

D'autres la contrarient : le fait que le « recrutement » ne s'effectue pas en réponse à des offres ou des demandes d'emploi, mais plutôt par publicité, par « promotion » de la technique du portage, ce qui est bien différent ; le fait surtout que la structure de portage, dont on attend qu'elle se comporte comme un employeur, ne soit pas le bénéficiaire final de la prestation de travail ; dans la qualification de contrat de travail en effet, c'est le comportement du bénéficiaire de la prestation de travail qui est important, bien plus que celui de l'intermédiaire. Quant au comportement des portés, la « profonde autonomie » dans laquelle ils réalisent en général leurs prestations (v. supra), est évidemment de nature à contrarier la qualification salariale »

²⁰⁸ Voir introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44. Entretiens réalisés auprès des entreprises de portage salarial : la déléguée régionale ITG le 09.10.2018 ; le directeur de RH Solution à Nantes le 26.09.2018, une téléconseillère de la plateforme administrative de Ventoris le 26.09.2018, le directeur de Staff Atlantic à Nantes le 08.10.2018. La situation est similaire au sein des CAE : CAE Coopaname (la Co-Directrice) le 15 mai 2018 ; et CAE Crescendo (la Directrice) 25 octobre 2018 et CAE Creacoop (le Directeur) le 26 novembre 2018.

²⁰⁹ CASAUX-LABRUNEE L (2007), « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », précit. note 183 : « Si l'on peut peut-être trouver là un argument en faveur de la qualification de salarié des travailleurs portés, il faut néanmoins observer que cette obligation de rendre compte porte bien plus sur le temps de travail consacré à l'activité et sur le volume d'affaires réalisé par les professionnels que sur le contenu technique des missions effectuées. La présence fréquente dans les contrats et accords conclus de clauses d'objectifs n'est d'ailleurs pas sans lien avec cette obligation très particulière de rendre compte ».

la relation entre le travailleur et l'accompagnant, des messageries internes, mais également des formations et des moments d'échanges organisés entre les travailleurs. Malgré cela, le choix du législateur est regrettable car le critère essentiel de qualification du contrat de travail reste le lien de subordination ; l'intégration à un service organisé n'est qu'un indice du lien de subordination.

§2 - Plateformes collaboratives et lien de subordination

Avant de commencer l'analyse de la jurisprudence rendue concernant les plateformes de mise en relation par voie électronique nous soulignerons plusieurs points.

La jurisprudence est encore récente et la grande majorité des décisions rendues sont des décisions prud'homales ou des arrêts d'appel. Ainsi, l'accès à ces sources est compliqué. Par ailleurs, la plupart des décisions sont rendues à Paris et ne représentent pas toute la France. Enfin, ces décisions ne concernent qu'un seul type de plateforme : « *celle jouant le rôle d'intermédiaire dans des activités de transport de marchandises (des repas commandés chez des restaurateurs partenaires) ou de personnes (particuliers ou entreprises faisant appel à une voiture de transport avec chauffeur VTC). Une telle homogénéité est significative ; elle confirme que seul un petit nombre de plateformes pose véritablement problème en droit du travail* »²¹⁰.

Notre propos se focalisera sur la question de la requalification de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur en contrat de travail. Cependant, d'autres questions ont été soumises aux juges : pratiques commerciales trompeuses²¹¹, demande de questions prioritaires de constitutionnalité pour déterminer le secteur d'activité des plateformes comme étant celui de « *service de société de l'information* » ou « *service de transport* »²¹² (la CJUE a d'ailleurs tranché en faveur du « *service de transport* »²¹³), atteinte au droit de la concurrence²¹⁴.

Pour décider si le contrat liant le micro-entrepreneur et la plateforme de mise en relation par voie électronique doit être requalifié ou non, les juges utilisent les mêmes indices que pour la requalification au sein du portage salarial et des CAE.

²¹⁰ FABRE A (2018), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *précit. note 181*.

²¹¹ Crim. 31 janv. 2017 n°15-87770.

²¹² Com. 13 mars 2015 n° 14-40053, n° 14-40054 et Com. 23 juin 2015 n° 15-40012.

²¹³ CJUE 20 déc. 2017 n°C-434/15.

²¹⁴ T. Com 30 janv. 2017 n° 2014054740.

Jusqu'en 2018²¹⁵, la plupart des jugements refusaient la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail (A), depuis la tendance s'est inversée (B). Ce revirement s'explique par le premier arrêt rendu par la cour de Cassation en la matière, dans lequel la relation de travail était qualifiée de contrat de travail.

A – Rejet de la requalification

Jusqu'à l'arrêt *Take eat easy* du 26 nov. 2018²¹⁶, les juges de Cour d'appel qui refusaient la requalification en contrat de travail le justifiaient en indiquant que le travailleur ne prouve pas l'existence d'un lien de subordination et les juges n'en constataient pas l'existence : « *ces stipulations ne sont 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 d'exclusivité ou 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 s'il souhaitait travailler* »²¹⁷.

Par ailleurs, les juges soulignent la liberté du travailleur d'organiser son temps de travail : « *aucun des documents ne fait apparaître, d'une part, qu'il n'était pas libre d'organiser son travail journalier et de choisir ses horaires de travail (...) dans la gestion de son emploi du temps et de ses périodes de congé en l'obligeant à se connecter et à effectuer des courses alors qu'il ne souhaitait pas les prendre en charge* »²¹⁸, mais également libre d'organiser son activité : « *qu'il aurait reçu des ordres ou des directives (...) pour l'exécution de ses activités de chauffeur, les SLS invitant collectivement les chauffeurs à rejoindre le centre de Paris et à quitter le périphérique et les boulevards des Maréchaux ou demande à Monsieur Y Z de privilégier le centre de Paris ne pouvant à eux seuls caractériser un lien de subordination* »²¹⁹. Enfin, les juges indiquent que les travailleurs ne prouvent pas l'existence d'un pouvoir de sanction pouvant permettre la reconnaissance du lien de subordination et donc de la requalification en contrat de travail : « *(le travailleur) ne conteste pas que les plateformes internet de mise en relation fixent le prix des courses, se font payer les courses par les clients, adressent directement aux chauffeurs des directives quant aux besoins de ces derniers, assurent*

²¹⁵ Arrêt dit *Take eat easy* Soc. 26 nov. 2018, n°17-20.079.

²¹⁶ Arrêt dit *Take eat easy* Soc. 26 nov. 2018, n°17-20.079.

²¹⁷ CA Paris du 16 nov. 2017 n°16-09647.

²¹⁸ CA Paris du 16 nov. 2017 n°16-09647.

²¹⁹ CA Paris du 16 nov. 2017 n°16-09647.

le contrôle et l'effectivité des courses grâce à un système de géolocalisation et assurent le contrôle de la qualité des courses via une notation des clients »²²⁰.

Ce rejet de la requalification a été invalidé par la Cour de cassation en 2018. En 2016, l'Urssaf avait déjà cherché à faire requalifier les contrats des travailleurs et de la société Uber.

B - Évolution de la jurisprudence, vers l'acceptation de la requalification.

En 2016, l'Urssaf a intenté une action contre Uber pour obtenir le paiement des cotisations sociales. Les premières enquêtes datent de 2014 suite à un contrôle de police. Il a été constaté qu'un chauffeur VTC exerçait son activité via l'application Uber et « *bien qu'affilié en tant qu'autoentrepreneur, ne déclarait toutefois aucun revenu* »²²¹. Les inspecteurs de l'Urssaf ont établi un lien de subordination entre Uber et les autoentrepreneurs et requalifié la relation commerciale en contrat de travail afin d'obtenir un rappel du paiement des cotisations sociales. Suite à ces enquêtes, un procès-verbal a été dressé le 10 septembre 2015 et transmis au procureur de la République de Paris pour infraction de travail dissimulé qui n'a pas fait l'objet de poursuites judiciaires. Un document intitulé lettre d'observation a été envoyé le 17 septembre 2015 à la société Uber pour l'informer du redressement. Cette dernière a fait un recours amiable devant la Commission de recours amiable le 30 mars 2016, rejeté le 26 mai 2016.

La société Uber a saisi le TASS (tribunal des affaires de sécurité sociale) le 5 août 2016 afin d'obtenir la mise en demeure du rappel des cotisations au motif que le formalisme et le principe du contradictoire n'ont pas été respectés.

Le TASS donne droit à Uber sur ces questions de formes et reconnaît qu'un avis de contrôle aurait dû être envoyé au préalable ainsi que la lettre d'intention envoyée par les inspecteurs Urssaf aurait dû être signée par le directeur de l'Urssaf et non par eux-mêmes. Concernant le non-respect du principe du contradictoire, les inspecteurs ont déterminé quels chauffeurs ils interrogeaient après un tri entre ceux dont les déclarations de revenus correspondent aux sommes versées par Uber et ceux dont les déclarations sont insuffisantes, incomplètes voire inexistantes. Or, ce tri aurait dû faire l'objet d'un débat contradictoire. Par ailleurs, les procès-verbaux des auditions menées auprès des chauffeurs sont utilisés par les inspecteurs de l'Urssaf. Or, ces procès-verbaux n'ont pas été communiqués à la société Uber

²²⁰ CA Paris du 16 nov. 2017 n°16-09647.

²²¹ TASS Paris 14 déc. 2016 n°16-03915, p. 2.

qui n'a donc pas pu « vérifier d'une part si les chauffeurs entendus étaient bien des partenaires (...) lors de la période objet du contrôle, et d'autre part si l'analyse retenue par l'Urssaf de l'activité individuelle du dirigeant des sociétés partenaires était conforme à la réalité »²²². Le juge en conclut que le principe du contradictoire n'a pas été respecté et accueille donc la demande de la société Uber, le juge annule le redressement demandé par l'Urssaf.

Ce premier jugement contre la société Uber n'a donc pas permis d'inverser la tendance jurisprudentielle refusant la requalification aux travailleurs. Il faudra attendre 2018 et l'affaire dite « *Take eat easy* »²²³. Cette jurisprudence est celle de référence car il s'agit du premier arrêt rendu par la Cour de cassation concernant la requalification des micro-entrepreneurs travaillant avec les plateformes de mise en relation par voie électronique.

Un livreur à vélo saisit le Conseil des prud'hommes de Paris pour demander la requalification de son contrat. En effet, la société est en liquidation judiciaire et la reconnaissance de la qualité de travailleur salarié lui permettrait d'inscrire les salaires non versés au passif de la liquidation. La société « *Take eat easy* » est « une société intermédiaire de l'économie collaborative qui utilisait une plateforme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plateforme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant »²²⁴.

Le Conseil des prud'hommes refuse de requalifier le contrat car il ne constate pas l'existence d'un lien de subordination : « la société *Take Eat Easy* qui ne dispose, quant à elle, d'aucune exclusivité, d'aucune clause de non-concurrence, d'aucun droit de sanction, d'aucun pouvoir hiérarchique et qu'il n'a jamais employé de coursiers ayant le statut de salarié »²²⁵. De plus, il relève un critère de qualification du statut de travailleur indépendant, la liberté de fixer ses conditions de travail : « par son statut d'auto entrepreneur, ne saurait se prévaloir de la moindre relation salariale avec la société *Take Eat Easy*. Il est, en effet travailleur indépendant et, à ce titre, conserve la maîtrise des tâches à effectuer, de sa zone d'intervention, de ses trajets et de ses plages horaires dans le cadre du contrat de prestation de service qu'il a librement conclu, en tant que prestataire indépendant »²²⁶. Un autre indice du statut de travailleur indépendant est la propriété de ses moyens de production. Or, le matériel de livraison utilisé par le livreur appartenait à la société « *Take eat easy* ». Cependant, cela ne permet pas la

²²² TASS Paris 14 déc. 2016 n°16-03915, p. 14.

²²³ Arrêt dit *Take eat easy* Soc. 26 nov. 2018, n°17-20.079.

²²⁴ CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511.

²²⁵ CPH Paris, 17 nov. 2016, n°F 16/04592, p. 3.

²²⁶ *Ibid.*

requalification car : « *Monsieur Z A disposait de son matériel de livraison à l'exception du sac de livraison mis à sa disposition par la société Take eat easy ici pour répondre à des impératifs de qualité et d'hygiène* »²²⁷.

Le livreur fait appel de la décision du Conseil des prud'hommes, l'arrêt de cour d'appel est rendu le 20 avril 2017. Cet arrêt de Cour d'appel va reprendre précisément différents indices du lien de subordination pour pouvoir en écarter successivement l'existence. Tout d'abord, le travailleur n'est pas soumis à des horaires de travail²²⁸. Ensuite, le juge ne constate pas l'intégration à un service organisé²²⁹. Par ailleurs, la société n'a pas le pouvoir de direction²³⁰. Le travailleur ne caractérise pas les trois conditions permettant d'établir l'existence d'un lien de subordination. Comme le Conseil des prud'hommes, la Cour d'appel refusera la qualification de contrat de travail car le coursier est propriétaire de ses moyens de production : « *le prestataire s'engage à être en possession de son propre matériel de livraison comprenant en particulier son vélo, son kit de réparation,...* »²³¹ ; et disposait de la liberté de fixer ses conditions de travail : « *les trajets sont suggérés via l'application mais non imposés* »²³², « *liberté totale de travailler ou non* »²³³.

En conclusion, l'arrêt d'appel confirme la décision de première instance, refuse la requalification du travailleur et renvoie devant le tribunal de commerce de Paris. Cette décision est critiquable. Tout d'abord, les contraintes imposées aux travailleurs par la plateforme ne sont pas proportionnées à la liberté sur laquelle se fonde les juges pour refuser la requalification. En effet, « *une part d'initiative existe, mais c'est un modeste îlot de liberté dans un océan de contrainte* »²³⁴. Par ailleurs, dans son analyse du contrat de travail, le professeur Dockes

²²⁷ *Ibid.*

²²⁸ CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511 p. 6 : « *le prestataire choisit librement les plages horaires* ».

²²⁹ CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511 p. 6-7 : « *c'est également de façon dénuée de pertinence que le demandeur au contredit invoque une intégration des livreurs à l'équipe support des salariés de la société Take eat easy, alors que les rares contacts entre les premiers et les seconds sont exclusivement téléphoniques et que « drinks » mensuels et événements divers organisés par la société Take eat ici (...) ne revêtent aucun caractère obligatoire* ».

²³⁰ CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511 p. 7 « *ces documents contiennent des informations, des recommandations en matière de sécurité et d'hygiène et des conseils de bon sens quant au déroulement des missions et à l'attitude à adopter vis-à-vis de la clientèle, qui tant dans la forme que sur le fond ne peuvent s'analyser comme des ordres ou des directives* ». En effet, les pénalités dites « strikes » que la société peut distribuer en cas de manquement du livreur n'ont « *aucune incidence sur la rupture de la relation contractuelle. Si de prime abord un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquement à ses obligations contractuelles* ».

²³¹ CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511 p. 5.

²³² CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511 p. 6.

²³³ CA Paris 20 avril 2017, n°17-00511 p. 8.

²³⁴ FABRE A (2018), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *précit. note 181*. Pour la critique de la jurisprudence concernant les plateformes voir aussi : « *la définition du lien de subordination n'exige pas que le pouvoir de sanction se traduise forcément par la rupture du contrat. Il suffit de démontrer que le contractant -*

explique que les juges utilisent cette proportionnalité pour qualifier le contrat de travail. Ainsi, une très faible subordination juridique n'empêchera pas la requalification surtout si elle va de pair avec une grande dépendance économique²³⁵.

L'arrêt de cassation est rendu le 28 novembre 2018 ; il casse la décision des juges du fond car les juges suprêmes constatent l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle : « l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci »²³⁶. Elle constate également l'existence du pouvoir de sanction : « système de bonus (...) et de pénalités (striés) distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles »²³⁷.

Cette décision est rendue sur une affaire très moderne, les plateformes numériques, mais son contenu est très classique. Un parallèle est souvent fait avec l'arrêt « *île de la Tentation* »²³⁸. En effet, les deux décisions portent sur des sujets actuels, largement débattus. Or, pour répondre à la question qui leur est posée (la requalification en contrat de travail ou non) les juges vont utiliser des arguments très traditionnels : la définition du contrat de travail (prestation de travail créant un bien ayant une valeur économique, rémunération et lien de subordination). La situation des « *comédiens tentateurs* » répondant aux trois critères, la relation de travail est qualifiée de salariés. Pour les travailleurs des plateformes, le sujet est moins sulfureux mais tout aussi important dans le débat doctrinal : de très nombreux écrits sont venus débattre de l'opportunité de l'entrée de ces travailleurs dans le Code du travail²³⁹. Lorsque le juge répond

auquel on prête la qualité d'employeur - a la possibilité de sanctionner son co-contractant en raison d'un comportement qu'il juge fautif. C'est de cette capacité d'action de l'un que naît la subordination de l'autre, peu important que le premier ne s'en soit pas servi, ou que la mesure prise soit, en définitive, sans conséquence sur la poursuite du contrat. Il suffit qu'il y ait soumission à un pouvoir ». Voir également : ROCHE V (2019), « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *JCP G*, n° 46 ; GAMET L (2019), « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail Arrêt rendu par Cour de cassation, soc », *AJ Contrat*, p. 46 ; LOKIEC P PORTA J (2019), « Droit du travail, relations individuelles », *D.*, p. 963 ; BARBARA E (2019), « le droit du travail à l'épreuve du management, le grand écart », *Dr Soc.*, p. 520 ; MINET-LETALLE C (2019), « Les risques de requalification en contrat de travail », *Juristourisme*, n°219, p. 27 ; VEYER S (2017), « Organisation utopique pour travail atypique », *Juris association*, n° 559, p. 24 ; PEYRONNET M (2019), « Take eat easy contrôle et sanctionne des salaires », *Rev. Trav.* p. 36 ; FORTUNATO A (2019), « La relation contractuelle collaborative », *RTD com*, p. 19.

²³⁵ DOCKES E (2011), « Notion de contrat de travail », *précit note 27*.

²³⁶ Soc. 28 nov. 2018, n°17-20079.

²³⁷ Soc. 28 nov. 2018, n°17-20079.

²³⁸ Soc. 03.06.2009, 08-40.981 08-40.982 08-40.983 08-41.712 08-41.713 08-41.714, Publié au bulletin.

²³⁹ De nombreux rapports : voir notamment IGAS (inspection générale des affaires sociales) (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, 166p ; COLLECTIF (2016), *Avis du Conseil national de la consommation sur les plateformes numériques collaboratives*, 10p ; TERRASSE P (2016), *Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative*, 94 p ;

à la question de la requalification en contrat de travail, de nouveau, il utilise des arguments traditionnels du droit du travail et rappelle un arrêt de référence : l'arrêt Société Général du 13 novembre 1996²⁴⁰ qui vient définir le lien de subordination par le cumul de trois pouvoirs par l'employeur : le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

L'arrêt dit « *Uber* » rendu le 4 mars 2020²⁴¹ par la chambre sociale de la Cour de cassation relève du même courant jurisprudentiel. Il est à noter qu'au contraire du précédent arrêt, la Cour de cassation n'a rendu qu'un arrêt de rejet qui vient ainsi nuancer son importance. Cette affaire est portée devant le Conseil des prud'hommes de Paris le 28 juin 2018 par un chauffeur VTC utilisant la plateforme Uber pour se voir reconnaître la qualité de travailleur. Le Conseil des prud'hommes se déclare incompétent. Le chauffeur forme alors un contredit devant la Cour d'Appel de Paris. Le jugement est infirmé et les juges du fond décident « *qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre à M. Z Y de caractériser le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi renverser la présomption de non-salariat qui font peser sur lui les dispositions de l'article L. 8221-6 I du Code du travail* »²⁴². Pour rendre leur décision, les juges se fondent sur plusieurs arguments. À titre préliminaire, ils rappellent que du fait de son immatriculation au répertoire SIREN, la charge de la preuve pèse sur le chauffeur.

En premier lieu, les juges exposent que le chauffeur n'était pas libre de fixer ses conditions de travail pour plusieurs raisons : il avait loué sa carte professionnelle et sa voiture auprès de sociétés partenaires d'Uber et devait donc réaliser un chiffre d'affaires minimum afin de pouvoir payer cette location. Par ailleurs, ses horaires de travail étaient imposés par

Mais aussi des articles de doctrine ayant une critique Générale des plateformes, voir notamment : PASQUIER T (2017), « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT*, p. 368 ; LECOURT A (2016), « L'économie collaborative saisie par le droit du travail », *revue Lamy droit des affaires*, n°117 ; STORRER P (2016), « Les premiers pas d'un droit Airbnb », *D.*, p. 265 ; THIEBART P (2016), « Pour une réglementation a minima de l'économie collaborative », *SSL*, n°1706, 18/01/16 ; MARTIAL-BRAZ N (2017), « De quoi l'« ubérisation » est-elle ne nom ? », *Dalloz IP/IT*, p. 133 ; CLEMENT-FONTAINE M (2017), « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *Dalloz IP/IT*, p. 140 ; etc.

Enfin, des articles de doctrine pour analyser les derniers arrêts de jurisprudence concernant les plateformes : FABRE A (2018), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *précit. note 181* ; ROCHE V (2019), « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *précit. note 220* ; GAMET L (2019), Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail Arrêt rendu par Cour de cassation, soc. », *précit. note 220* ; LOKIEC P PORTA J (2019), « Droit du travail, relations individuelles », *précit. note 220* ; BARBARA E (2019), « Le droit du travail à l'épreuve du management, le grand écart », *précit. note 220* ; MINET-LETALLE C (2019), « Les risques de requalification en contrat de travail », *précit. note 220* ; VEYER S (2017), « Organisation utopique pour travail atypique », *précit. note 220* ; PEYRONNET M (2019), « Take eat easy contrôle et sanctionne des salariés », *précit. note 220*, FORTUNATO A (2019), « La relation contractuelle collaborative », *précit. note 220*.

²⁴⁰ Soc. 13 nov. 1996 n°94-13187.

²⁴¹ Soc. 4 mars 2020, n°19-13.316.

²⁴² CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357.

l'application qui lui imposait de prendre une course quand bien même celle-ci arrivait une minute avant la fin de l'horaire choisi par le chauffeur. Pour terminer sur l'absence de liberté de fixer ses conditions de travail, les juges expliquent « *son impossible liberté (pour le chauffeur) de refuser ou d'annuler un service de transport* »²⁴³.

En second lieu, les juges démontrent que la société Uber disposait du pouvoir de contrôle car la société a fixé un taux d'acceptation et envoie un sms en cas de plusieurs refus de prendre une course. Par ailleurs, la société Uber donne des directives à ses chauffeurs : « *le service de transport s'exécute sous l'autorité d'Uber, qui donne des ordres et des directives, lui-même s'engageant à être exclusivement au service d'Uber pendant une course réservée via son application* »²⁴⁴ ; mais également des directives concernant les trajets : « *suivre les instructions GPS de l'application* »²⁴⁵ ; et enfin des consignes de comportement (mettre à disposition des clients des sucreries et une bouteille d'eau, avoir une voiture propre, etc.).

En outre, la société Uber dispose d'un pouvoir de sanction. Le juge souligne que ces sanctions sont visibles à travers le taux d'acceptation mis en place par la société Uber. Si ce taux n'est pas respecté, l'application peut déconnecter temporairement ou définitivement le chauffeur, le privant ainsi de l'accès aux courses de transport et donc de toute rémunération. Par ailleurs, la société Uber dispose de sanctions financières : « *Uber se réserve le droit d'ajuster le Tarif utilisateur pour un cas particulier de service de transport (par ex., si le chauffeur a choisi un itinéraire inefficace)* »²⁴⁶.

Le juge rappelle également que le chauffeur ne peut se constituer une clientèle propre car il n'a pas le droit de prendre en charge d'autres passagers pendant les courses obtenues via l'application.

Pour finir, le juge rappelle que « *le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonné, dès lors qu'il est démontré que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit* »²⁴⁷.

Pour se défendre Uber a présenté les jurisprudences qui ont qualifié ses relations de partenariat commercial : l'arrêt CJUE du 20.12.2017 qui indique que « *le service Uberpop,*

²⁴³ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.8.

²⁴⁴ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.9.

²⁴⁵ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.9.

²⁴⁶ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.10.

²⁴⁷ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.17.

développé en Espagne, était soumis à la réglementation des transports uniquement car il s'agissait dans ce cas de chauffeurs non professionnels »²⁴⁸, mais également « de nombreuses décisions de jurisprudence ont retenu l'indépendance des chauffeurs et leur liberté de travail, exclusives d'une relation salariée »²⁴⁹. L'intérêt de cet argument réside éventuellement dans une contrainte exercée contre le juge afin de faire valoir qu'il doit respecter une cohérence dans ces décisions.

La société Uber oppose que le chauffeur aurait pu développer parallèlement son activité de chauffeur, ce qui est faux puisque « pour régler cette licence, il est donc contraint de générer un chiffre d'affaires en se connectant à la plateforme Uber »²⁵⁰.

Concernant cette affaire, la Cour de cassation va plus loin que pour l'arrêt « *Take eat easy* » précédemment évoqué et s'émancipe de critères traditionnels de qualification. Elle se fonde en effet sur le critère d'accès au marché car la société Uber est un acteur incontournable du secteur du transport des personnes²⁵¹. Alors que pour l'arrêt « *Take eat easy* », la Cour de cassation avait fait le choix de fonder sa décision sur les critères classiques du lien de subordination défini par l'arrêt société Générale (pouvoir de direction, contrôle et sanction), le 4 mars 2020 la Cour de cassation se réfère au critère du service organisé. Il convient de ne pas se méprendre ; dans cet arrêt l'objectif des juges n'est pas d'opérer un retour au critère du service organisé au détriment du lien de subordination : « *il est toujours question d'ordres, de directives et de sanctions - mais d'une distinction d'objet : alors que la subordination s'exerce sur l'exécution du travail lui-même, le service organisé permet d'envisager l'unilatéralisme exercé sur les conditions d'exécution du travail (temps/horaire/structure de travail)* »²⁵².

²⁴⁸ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.10.

²⁴⁹ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.11.

²⁵⁰ CA Paris 10 janv. 2019 n°18/08357 p.17.

²⁵¹ PASQUIER T (2020), « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, p. 227 : « Cour de cassation rappelle l'évidence : si Uber n'a pas créé le marché du transport de personnes par véhicule, il en a considérablement modifié la configuration. Il existe aujourd'hui le marché des taxis et le marché des VTC, agrégé par l'utilisation des plateformes numériques ».

²⁵² PASQUIER T (2020), « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *précit.* note 237, p. 227 : « Rappelons que la titularité d'une clientèle comme la liberté de temps et de refus des courses proposées constituaient des indices forts de l'indépendance. Cependant, ici, la chambre sociale « neutralise » ces indices par la référence à l'intégration dans un service organisé par autrui. Au plan probatoire, on peut faire état d'une forme d'« exception de service organisé », au sens où l'intégration dans le service organisé rendrait nécessairement infructueuse la démonstration de l'indépendance. L'empire de la référence au service organisé s'étendrait alors de la destruction de l'indépendance à la preuve du lien de subordination. Plus avant, cette référence donne à voir la société Uber pour ce qu'elle est : une entreprise, certes numérique, mais une entreprise toute de même - en l'occurrence spécialisée dans le transport de personnes. À ce stade, en effet, il est moins question de savoir si le chauffeur était subordonné que de déterminer s'il était titulaire d'une entreprise, celle-ci s'entendant à la fois d'une structure mais également d'un projet. L'entreprise c'est à la fois le projet économique-juridique qu'on ambitionne et l'organisation qui la sous-tend et qui la concrétise. Or, en l'espèce, sans conteste, si entreprise il y a, elle est du côté d'Uber qui

§3 - VDI et lien de subordination

Le VDI est qualifié de travailleur indépendant. Dans quelle mesure la requalification en travailleur salarié est-elle différente de la requalification du travailleur des plateformes ?

Les indices mobilisés par les juges ne sont pas les mêmes. Alors que la chambre sociale applique strictement la définition du lien de subordination pour requalifier la relation de travailleurs des plateformes, les indices de contrôle et de directive du travail ainsi que l'intégration à un service organisé sont mobilisés pour la requalification du VDI.

En matière de requalification du contrat de VDI en contrat de travail à durée indéterminée, le juge a rappelé que pour obtenir cette requalification, le demandeur devait « démontrer qu'en réalité ce contrat dissimulait une activité caractérisée par une relation de subordination et que le représentant appliquait les instructions et travaillait dans des conditions imposées par son mandant »²⁵³. En l'espèce, une personne travaillait sous le statut de VDI au sein d'une entreprise²⁵⁴. Elle obtient la requalification en contrat de travail. De plus, elle ajoute que le défenseur « n'apporte aucun élément établissant que celle-ci exerçait une activité pour son propre compte, en qualité de mandataire (...) ni qu'elle démarchait des clients à domicile ». Le juge utilise les éléments de la loi de 1993²⁵⁵ pour définir le VDI.

Tout d'abord, le contrôle et les directives de l'employeur sont souvent décisifs et suffisants pour établir l'existence d'un contrat de travail. Cela a d'ailleurs été le cas dans certaines jurisprudences rendues suite à des demandes de vendeurs à domicile indépendants. Dans un arrêt du 18 janvier 2012, la Cour de cassation a prononcé la requalification du contrat de VDI en contrat à durée indéterminée car « la société fixait unilatéralement ses conditions de travail, donnait des directives et en contrôlait l'exécution »²⁵⁶. Le juge a ensuite précisé : « il est inopérant de rechercher si les contrats et avenants conclus entre les parties sont ou non conformes aux dispositions de la loi du 27 janvier 1993 relatives aux travailleurs indépendants

a créé et entièrement organisé un service de prestation de transport par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. L'entreprise, c'est Uber, le salarié, le chauffeur.

Restait encore pour la Cour de cassation, au niveau substantiel, à caractériser les éléments relevés par la cour d'appel permettant d'identifier un service organisé unilatéralement par Uber. Pour ce faire, la chambre sociale se fonde que sur trois éléments : les tarifs, les conditions d'exercice de la prestation de transport et le pouvoir de sanction ».

²⁵³CA Colmar, Ch. Section Sect. À, 1er mars 2002, n°11/05.492.

²⁵⁴CA Grenoble, Ch. Sociale, 22 févr. 2012, n°11-01.273.

²⁵⁵Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, publiée au JORF n°25 du 30 janv. 1993.

²⁵⁶Cass. Soc., 18 janv. 2012, n°10-26.325.

effectuant le démarchage à domicile ; il importe seulement de déterminer s'il ne résulte pas des conditions de fait dans lesquelles Mme X exerçait son activité, l'existence d'un lien de subordination ». Ici le juge respecte le principe édicté par l'Assemblée plénière : « *la seule volonté des parties [est] impuissante à soustraire [le salarié] au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail* »²⁵⁷.

En l'occurrence, la circulaire ministérielle du 22 juin 2001 relative à la situation des vendeurs à domicile au regard de la sécurité sociale définit parfaitement les conditions de travail des vendeurs à domicile indépendants et rappelle que l'assistance offerte par l'entreprise n'est pas nécessairement caractéristique d'un lien de subordination. Par ailleurs, cette information a été rappelée par la Cour d'Appel d'Aix en Provence²⁵⁸.

Le triptyque pouvoir de direction, contrôle et sanction permet de caractériser l'existence du lien de subordination. Le juge peut, également, utiliser l'intégration à un service organisé pour qualifier ou non le contrat de travail. Lorsque l'activité s'exerce au sein d'une structure organisée mettant à la disposition de l'intéressé une infrastructure matérielle et impliquant pour lui de se soumettre à un minimum de contraintes. Selon la jurisprudence désormais constante, l'intégration à un service organisé n'est qu'un indice à la subordination juridique. La Cour de cassation a reconnu la qualité de salarié à un demandeur embauché en contrat de VDI car il était intégré au sein d'un service organisé : « *les vendeurs à domicile travaillaient pour le compte de la société Péri Diffusion au sein d'un service organisé, selon des directives impératives portant sur les méthodes et les tarifs de vente, définis par la société concessionnaire en fonction d'objectifs propres, et à laquelle ils devaient rendre compte, a pu en déduire sans les griefs d'un moyen de l'existence d'un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail* »²⁵⁹.

Le VDI et le travailleur des plateformes de mise en relation par voie électronique sont des travailleurs indépendants. Cependant, les indices utilisés par le juge pour requalifier ou leurs contrats ne sont pas les mêmes.

²⁵⁷ Assemblée plénière, 4 mars 1983, Bull. 1983, Ass. plen., n° 3.

²⁵⁸ CA Aix-en-Provence, Ch. 17, 17 avril 2012, n°10-17.615.

²⁵⁹ Cass. Soc., 28 sept. 2005, n°04-60.517.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Les salariés portés et les entrepreneurs-salariés sont qualifiés de travailleurs salariés par le législateur. Alors que les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les VDI, relevant également des relations de travail multilatérales et à la frontière du travail salarié et indépendant, sont qualifiés de travailleurs indépendants. Ces qualifications différentes sont critiquables.

Le critère fondamental permettant de reconnaître l'existence d'un contrat de travail est le lien de subordination. Cette reconnaissance rend alors possible l'application du Code du travail à la relation de travail. Même si un travailleur peut être qualifié, en vertu de la loi, de salarié (démarche retenue pour le salarié porté), nous défendons l'idée que tous les travailleurs présentant des similitudes au niveau des conditions dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle devraient relever de la même catégorie juridique.

Cependant, cette cohérence n'existe pas, comme le montre notre objet d'étude. C'est pourquoi les qualifications juridiques différentes qui s'appliquent aux travailleurs situés à la frontière du travail salarié et du travail indépendant devraient céder la place à un encadrement juridique unique. À ce titre, l'analyse des critères de qualification du travail indépendant (supporter le risque économique, et la liberté) amène à défendre la qualification de travailleur indépendant pour notre objet d'étude.

L'intervention d'un accompagnement remet-elle en question cette proposition ?

Chapitre II – L’accompagnement au sein des relations de travail multilatérales, caractéristique d’un lien de subordination ?

L’accompagnement du travailleur pose la question de la dépendance du travailleur, l’accompagnement caractérise-t-il l’existence d’un lien de subordination juridique ?

Dans le cadre de notre recherche la notion d’accompagnement est fondamentale en tant que critère de qualification des relations de travail multilatérales. Même si cette notion n’est pas définie par le Droit, seulement trois lois utilisent le terme « *accompagnement* » dans leur titre²⁶⁰, elle est mobilisée par plusieurs branches du droit et notamment en droit du travail : le Code du travail comporte 208 articles mentionnant le terme accompagnement. Ceux-ci concernent principalement les mesures d’accompagnement dans le plan de sauvegarde de l’emploi ; les aides à l’insertion et l’accès au retour à l’emploi (contrat d’accompagnement dans l’emploi, aide à la création ou à la reprise d’entreprise) ; l’accompagnement des personnes handicapées, des travailleurs étrangers ; l’accompagnement effectué par Pôle emploi et l’accompagnement dans la formation professionnelle (VAE, formation en alternance). Nous étudierons également l’essaimage en entreprise comme mesure d’accompagnement.

Elle est également mobilisée par le Code de commerce à trois reprises. Les articles L. 710-1 et R. 711-40-2 du Code de commerce portent sur les créateurs et repreneurs d’activité au sein des chambres du commerce et de l’industrie²⁶¹. L’accompagnement est également une notion mobilisée pour le contrat d’appui au projet d’entreprise (CAPE)²⁶². Il s’agit d’un contrat où

²⁶⁰ Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'**accompagnement** d'une personne en fin de vie, publiée au JORF n°0052 du 3 mars 2010 ; la loi n° 2008-493 du 26 mai 2008, publiée au JORF n°0122 du 27 mai 2008, ratifiant l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'**accompagnement** à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté, publiée au JORF n°179 du 3 août 2005 ; et la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'**accompagnement** des familles après le décès d'un enfant, publiée au JORF n°0140 du 9 juin 2020.

²⁶¹ Art. L. 710-1 Ccom prévoit que « *les établissements du réseau des chambres de commerce et d'industrie ont chacun, en leur qualité de corps intermédiaire de l'État, une fonction de représentation des intérêts de l'industrie, du commerce et des services auprès des pouvoirs publics ou des autorités étrangères. (...) À cet effet, chaque établissement du réseau peut assurer, par tous moyens, y compris par des prestations de services numériques, et dans le respect, le cas échéant, des schémas sectoriels qui lui sont applicables :*

2° Les missions d'appui, d'accompagnement, de mise en relation et de conseil auprès des créateurs et repreneurs d'entreprises et des entreprises, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de droit de la concurrence ».

Art. R. 711-40-2 Ccom : « *la convention d'objectifs et de moyens de la chambre de commerce et d'industrie de région détermine les objectifs dans les domaines suivants :*

1° L'accompagnement des créateurs et repreneurs d'entreprises dans leur projet ;

5° L'accompagnement des chefs d'entreprises dans l'anticipation des mutations économiques et l'adaptation à celles-ci ».

²⁶² Art. L. 127-5 CCom.

« une personne morale s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose, une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique » (article L. 127-1 du Code de commerce). Ce contrat comporte un accompagnement qui permet au bénéficiaire d'envisager la création ou la reprise d'une activité économique. Il est parfois utilisé par les CAE (Coopératives d'activité et d'emploi) avant de signer le contrat d'entrepreneur-salarié.

Définir ce terme s'impose (section I), afin de pouvoir délimiter le rôle de l'accompagnant (section II).

SECTION I - L'ACCOMPAGNEMENT DU TRAVAILLEUR SALARIE ET INDEPENDANT

La notion d'accompagnement est mobilisée par le droit du travail et le droit des affaires. Les mesures d'accompagnement prennent principalement deux dimensions : l'accompagnement du projet professionnel (§1) et l'accompagnement par la formation (§2). Cette mobilisation de la notion d' « *accompagnement* », en droit du travail et en droit des affaires, permet-elle de prétendre qu'elle n'est pas caractéristique de l'existence d'un lien de subordination ?

§1 – L'accompagnement du projet professionnel

La première dimension de l'accompagnement étudiée est l'appui au projet professionnel. La qualification de cette forme d'accompagnement ne fait pas consensus et n'est jamais définie malgré plusieurs utilisations au sein du Code du travail (A). Nous verrons qu'il s'agit d'une forme d'accompagnement proposée au sein des relations de travail multilatérales (B).

A – Définition de l'accompagnement du projet professionnel

L'accompagnement du projet professionnel n'est pas une expression faisant l'objet d'un consensus ni quant à sa qualification, ni quant à sa définition²⁶³. Nous l'utiliserons dans le sens des mesures d'accompagnement proposées pour aider au choix du projet professionnel, à la

²⁶³ Cf. développements suivants page 84.

création ou reprise d'entreprise, ces mesures prenant la forme de conseils juridiques, comptables, des entretiens, bilans et suivis.

Ces mesures d'accompagnement existent-elles déjà en Droit ?

L'accompagnement proposé au sein des relations de travail multilatérales est un accompagnement du projet professionnel. Cette expression est utilisée pour les mesures d'accompagnement mises en place à l'occasion du licenciement économique dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (article L. 1233-65 du Code du travail). À ce titre, le contrat de sécurisation professionnelle comprend des mesures d'accompagnement, notamment « *d'appui au projet professionnel* », ainsi que des périodes de formation et de travail. Cette dimension d'accompagnement du projet professionnel est présente au sein des relations de travail multilatérales objet de cette thèse, lors des entretiens réalisés²⁶⁴, il m'a été indiqué à plusieurs reprises que l'entreprise de portage salarial et la CAE accompagnaient le travailleur dans la réalisation de son projet professionnel.

Pôle emploi a également pour mission d'accompagner les demandeurs d'emploi pour réaliser leur projet professionnel. Cette obligation est inscrite au sein du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)²⁶⁵. Le PPAE pose des difficultés juridiques car il est issu du droit à l'emploi qui est un droit non opposable. Mais la difficulté principale consiste surtout à définir « *l'accompagnement* », c'est-à-dire la prestation matérielle attendue de Pôle Emploi. Pôle Emploi doit prescrire « *toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle* » (art. L.5312-1 C. trav.). Le Code du travail est silencieux quant à la description exacte de ces mesures d'accompagnement. Il est alors possible d'imaginer trouver une source à ce devoir d'accompagnement dans la convention tripartite UNEDIC : la convention tripartite qui lie l'État, l'UNEDIC et Pôle Emploi assigne des objectifs à ce dernier. D'une manière générale, les avantages et les obligations qui découlent de la convention deviennent opposables aux usagers en vertu de la délégation de pouvoir prévue par le Code du travail à la convention conclue mais il semble peu probable que le juge confère à ces priorités le caractère d'obligation de résultat (dans la mesure où elles se présentent comme des objectifs à atteindre), elles contribuent à cerner les modalités de l'accompagnement attendu

²⁶⁴ Voir introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44.

²⁶⁵ Art. L. 5411-6 CT.

de Pôle Emploi. Enfin, ces modalités doivent certainement être évaluées au regard de leur utilité et de leur pertinence : c'est-à-dire être adaptée aux caractéristiques de l'utilisateur.

L'accompagnement est ici envisagé pour la réinsertion professionnelle, il peut prendre la forme d'entretiens ou de formations. Les entretiens et des formations sont des mesures d'accompagnements régulièrement mises en place au sein des entreprises de portage de salarial et des CAE afin de conseiller le travailleur sur son projet professionnel et en suivre l'avancement. Il s'agit également d'accompagnements proposés pour les VDI par le vendeur les ayant recrutés.

L'accompagnement du projet professionnel est parfois orienté vers la création ou reprise d'entreprise, il s'agit de soutien financier et des mesures d'accompagnement et de suivi personnalisé. Ces mesures d'accompagnement étaient initialement proposées par l'État²⁶⁶ et maintenant par la région²⁶⁷ ou bien par les employeurs dans le cadre de politique d'essai²⁶⁸.

L'accompagnement quant à la création d'entreprise est proche de l'accompagnement réalisé par l'accompagnant au sein des relations de travail multilatérales, il s'agit d'entretiens et de formations. En revanche, l'accompagnant au sein des relations de travail étudiées n'octroie pas de prêt.

Le droit des affaires propose également des mesures d'accompagnement du projet professionnel : l'assistance technique et commerciale au sein des contrats de franchise et de concession²⁶⁹.

²⁶⁶ La loi n° 79-10 du 3 janvier 1979 portant diverses mesures en faveur des salariés privés d'emploi qui créent une entreprise, modifié plusieurs fois, publiée au JORF du 4 janv. 1979, dernière loi à notre connaissance.

²⁶⁷ La loi du 7 août 2015 n° 2015-991 prévoit le transfert de la compétence de l'accompagnement des créateurs ou repreneurs aux régions, publiée au JORF n°0182 du 8 août 2015. Voir également articles L. 5141-1 et s. CT.

²⁶⁸ L'article L. 1233-62 4° prévoit : « des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ». Il s'agit de la seule source juridique de l'essai à notre connaissance. Ainsi, ces pratiques peuvent être prévues au sein du PSE en cas de licenciement pour motif économique.

Mais il existe une pratique, développée essentiellement au sein des grandes entreprises, où l'essai se pratique en dehors de tout licenciement pour motif économique. L'essai désigne alors le soutien apporté par les entreprises à leurs salariés pour créer leur propre projet entrepreneurial. Dit autrement, l'essai d'entreprise regroupe toutes les pratiques mises en place par l'employeur pour favoriser la création d'entreprise par ses propres salariés.

²⁶⁹ Le contrat de franchise est un contrat par lequel un franchiseur met à disposition d'un franchisé une marque, un savoir-faire, des produits et une assistance permanente en contrepartie d'un pourcentage du chiffre d'affaires du franchisé ; le contrat de concession est un contrat par lequel un concédant accorde au concessionnaire le droit d'exploiter une activité sur un territoire réservé. Voir par exemple : MALAURIE-VIGNAL M (2018), *Droit de la distribution*, Ed. Sirey, p. 65

Nous avons différencié les termes « *accompagnement* » et « *assistance* »²⁷⁰, en matière de franchise, le terme « *assistance* » est le terme retenu par le règlement européen²⁷¹. L'assistance technique et commerciale proposée au sein de la franchise semble plutôt relever de l'accompagnement car en matière de franchise l'idée est que le franchiseur aide le franchisé à développer du chiffre d'affaires. L'assistance se fera dans les domaines les plus divers : marketing, commercial, publicité, gestion des stocks, approvisionnements, juridique, fiscal, informatique. Ce type d'assistance est celle proposée par l'entreprise de vente directe au VDI. Le vendeur à domicile indépendant assure la vente du produit ou du service, l'entreprise assure l'assistance : marketing, juridique, comptabilité, logistique par exemple.

Cette assistance peut prendre différentes formes. Elle peut avoir lieu avant l'ouverture de l'entreprise franchisée par le biais de formation du franchisé et de son personnel, d'aide au choix du local, d'aide à la recherche de financement, d'étude de site, par exemple. Elle peut également avoir lieu après l'ouverture de l'entreprise franchisée sous la forme d'assistance technique et commerciale, d'avis, conseils en matière juridique, fiscale, comptable, de conseils sur les méthodes de vente, d'aide aux campagnes publicitaires, de formation dans le cadre de l'amélioration du savoir-faire, de communication interne, d'animation, de fourniture, d'approvisionnements, de services divers. Ce type d'assistance est celle proposée par les entreprises de portage salarial et les CAE pour accompagner le travailleur dans la création et le développement de son projet professionnel. La plateforme de mise en relation par voie électronique apporte également ces services aux travailleurs.

L'accompagnement pouvant être proposé dans le cadre du droit du travail et du droit des affaires, il ne caractérise pas l'existence d'un lien de subordination. Nous pouvons donc soutenir l'idée d'une qualification commune de travailleur indépendant aux relations de travail étudiées.

B – L'accompagnement du projet professionnel au sein des relations de travail multilatérales

L'accompagnement juridique et comptable est prévu par le Code du travail au sein du portage salarial et des CAE, il s'agit d'un accompagnement du projet professionnel du travail.

²⁷⁰ Voir introduction page 19.

²⁷¹ Règlement (CEE) n° 4087/88 de la Commission du 30 novembre 1988 concernant l'application de l'article 85 paragraphe 3 du traité à des catégories d'accords de franchise.

Cet accompagnement est-il mis en place de la même façon au sein du portage salarial et des CAE ?

La loi ne prévoit pas d'obligation générale d'accompagnement dans le contrat de travail du salarié porté²⁷². L'article L. 1254-10 du Code du travail prévoit uniquement un accompagnement juridique et comptable puisque le contrat de travail doit indiquer : « *les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels. (...) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels* ». En pratique, cet accompagnement est très important dans le portage salarial. Ainsi, lors d'une réunion de présentation de l'entreprise de portage salarial ITG le 9 oct. 2018, la déléguée régionale a insisté sur l'accompagnement juridique et comptable que l'entreprise de portage salarial apporte au salarié porté : elle rédige les contrats et l'aide à calculer ses différents frais et taxes par exemple. Cet accompagnement permet alors l'intégration à un service organisé qui est le seul critère auquel répond le salarié porté pour être qualifié de travailleur salarié²⁷³. Cependant, en pratique, toutes les entreprises de portage salarial ne sont pas autant impliquées dans l'accompagnement du salarié porté : alors que la plupart des entreprises de portage insistent sur l'accompagnement²⁷⁴, l'une d'entre elle n'abordait l'activité que sous la notion de « *business* »²⁷⁵.

S'agissant des CAE, l'article L. 7331-2 du Code du travail précise les modalités d'accompagnement de l'entrepreneur-salarié : « *est entrepreneur-salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi toute personne physique qui : crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé* ». Le Code du travail prévoit l'accompagnement juridique et comptable puisque : « *la coopérative met à la disposition de l'entrepreneur-salarié associé un état des comptes faisant apparaître le détail des charges et des produits liés à son*

²⁷²Voir l'article L. 1254-10 CT.

²⁷³ Cf. partie I, titre I, Chapitre I : page 66. Voir également CASAUX-LABRUNEE L (2007), « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant ? », *Dr Soc.*, p. 58.

²⁷⁴ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44. Entretiens réalisés auprès des entreprises de portage salarial : la déléguée régionale ITG le 09.10.2018 ; le directeur RH Solution à Nantes le 26.09.2018 ; le directeur de Staff Atlantic à Nantes le 08.10.2018.

²⁷⁵ Téléconseiller, plateforme administrative de Vantoris le 26.09.2018 : « *je ne prendrai pas plus de 5 minutes pour vous répondre, mon travail est de démarrer des gens. Business is business* ».

activité »²⁷⁶. Comme pour le portage salarial, cet accompagnement juridique et comptable est très important. En effet, lors des entretiens réalisés avec différentes CAE, ce sujet est revenu régulièrement comme étant une aide importante pour aider l'entrepreneur à mettre en place son entreprise et la pérenniser²⁷⁷.

L'importance de l'accompagnement dans les CAE se justifie par leur histoire. En effet, la spécificité de la CAE est de proposer un accompagnement pour créer une entreprise individuelle.

L'accompagnement proposé par la CAE est différent de celui proposé par les entreprises de portage salarial car le statut d'entrepreneur-salarié est limité dans le temps et ne peut durer au-delà d'un délai de trois ans s'il ne devient pas associé de la CAE. À leur création en 1995 dans la région lyonnaise²⁷⁸, l'idée d'intégration à une entreprise collaborative était déjà présente. La première CAE, qui se revendique en tant que telle, a été créée par une femme, Élisabeth BOST en 1985 à destination des chômeurs²⁷⁹. Mais cette nouvelle forme de coopération s'est principalement développée à partir de 2002. On compte aujourd'hui une centaine de CAE, constituées, pour la plupart, sous forme de SCOP (société coopérative et participative), une minorité choisissant le statut de SCIC.

Depuis, les coopératives ont évolué en trois « générations ». La première génération s'apparente à une couveuse d'entreprise : *« l'ambition première de Cap Services lorsqu'elle fut créée en 1995 était de sécuriser les premiers pas de porteurs de projets ayant l'intention de créer leur entreprise individuelle. Il s'agissait de mettre en œuvre un cadre juridique nouveau permettant l'hébergement temporaire des porteurs de projets, le temps qu'ils « testent en grandeur réelle » leur projet et apprennent le métier d'entrepreneur, sans qu'ils aient besoin de s'immatriculer immédiatement au registre du commerce. C'est sur ce schéma basique*

²⁷⁶ Article L. 7332-3 CT.

²⁷⁷ Voir introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44. Entretiens réalisés auprès de différentes CAE : co-directrice générale de la CAE parisienne Copaname le 15.05.2018 ; directrice de la CAE crescendo de Flers en Normandie le 05.11.2018 ; et directeur de la CAE creacoop14 à Caen, le 26.11.2018.

²⁷⁸ Poncin B. (2004), *Salariés sans patron ?*, Éd. du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, pp. 64-66 : *« cette histoire qui avait vu, au XVIIIe siècle, les premières révoltes ouvrières, notamment celle des canuts de la Croix Rousse. Et c'est encore les artisans de la soie qui, dans les années 1960, ont été les acteurs d'un important mouvement coopératif. Il est à noter que, déjà à cette époque, leur lien avec l'entreprise commerciale et les modalités de travail ressemblaient par bien des aspects aux formes de la sous-traitance qui se sont généralisées aujourd'hui : ces artisans travaillent "à façon" pour des donneurs d'ordre, établis à leur compte avec leur matériel. Ils doivent supporter beaucoup de charges et l'activité du tissage de la soie est menacée. Sur les conseils de l'administration fiscale et sociale, un groupe de Croix-Roussiens décide de créer une coopérative ouvrière de production, COOPTIS. Ainsi, ils bénéficient du statut de salarié avec une meilleure protection sociale pour traverser les périodes de crise fréquentes dans le textile. Chaque tisseur garde son autonomie et sa liberté, tout en mutualisant un statut juridique. »*

²⁷⁹ BUREAU MC et CORSANI A (2015), « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue Française de Socio-économie*, n°15, pp. 213-231.

qu'ultérieurement les couveuses verront le jour et qu'elles continuent encore aujourd'hui de fonctionner »²⁸⁰. Le CAPE est ordinairement utilisé par les couveuses d'entreprises. Connaissant désormais l'origine des CAE, il paraît logique que ce statut soit utilisé comme « période d'essai » pour l'entrepreneur-salarié²⁸¹.

La seconde génération est la forme de CAE la plus courante aujourd'hui : « *les CAE de deuxième génération ne visent plus à sécuriser la création d'entreprises individuelles, mais bien à construire une alternative à celles-ci, via un projet d'entrepreneuriat collectif. L'accès au sociétariat des entrepreneurs n'y fait par conséquent plus figure d'exception, mais d'aboutissement naturel du parcours mené au sein de la CAE* »²⁸².

Enfin, il existe aujourd'hui des CAE un peu plus innovantes, ce sont les CAE de troisième génération. L'exemple de la CAE parisienne COOPANAME est le plus souvent utilisé : « *un collectif fort, rassemblant un nombre important d'entrepreneurs, unis par un projet commun qu'ils connaissent et se sont réappropriés, présente le potentiel pour expérimenter la construction progressive d'un nouveau modèle : celui d'une entreprise que l'on ne se contente plus de partager, mais qui est essentiellement le catalyseur de multiples coopérations croisées* »²⁸³. Ce système d'organisation des CAE de 3^e génération peut faire penser aux communautés de métiers dites corporations.

Comme pour le portage salarial, au sein des CAE, l'accompagnement relève du critère du service organisé. Cependant, obliger le travailleur à intégrer le Conseil d'administration dans un délai de trois ans²⁸⁴ pose problème pour qualifier du point de vue juridique le statut de l'entrepreneur-salarié car il est à la fois travailleur et dirigeant de la structure accompagnante. En effet, les entrepreneurs-salariés associés font partie de la structure qui décide de la direction de la CAE

L'étude sociologique, différente de l'étude juridique, est intéressante pour comprendre et qualifier la dépendance des entrepreneur-salariés, Mmes Bureau et Corsani expliquent que : « *sa spécificité provient de ce qu'il est adopté volontairement par l'entrepreneur, qui fait la démarche autonome d'inscrire son activité dans le cadre d'une entreprise collective. C'est*

²⁸⁰ VEYER S et SANGIORGIO J (2009), « Les Coopératives d'Activité et d'Emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *De Boeck Supérieur*, n° 1, p. 51.

²⁸¹ Entretiens réalisés auprès de différentes CAE : co-directrice générale de la CAE parisienne Copaname le 15.05.2018 ; directrice de la CAE crescendo de Flers en Normandie le 05.11.2018 ; et directeur de la CAE creacoop14 à Caen, le 26.11.2018.

²⁸² VEYER S et SANGIORGIO J (2009), « Les Coopératives d'Activité et d'Emploi : un exemple de construction d'une innovation sociale », *précit.* note 266.

²⁸³ *Ibid.*

²⁸⁴ Article L. 7331-3 CT.

l'entrepreneur qui choisit librement de se soumettre à des obligations de salarié (médecine du travail, paiement de charges sociales salariales, interdiction d'engager la CAE par sa propre signature, limitation de ses activités au cadre assurantiel de la SCOP...) »²⁸⁵. Elles parlent donc de « *subordination volontaire* » alors en opposition à la subordination juridique d'un salarié qui serait imposée. Cette situation se vérifie dans le sens où un contrat de travail est marqué par l'inégalité des parties au contrat de travail. Ainsi, alors que l'entrepreneur-salarié d'une CAE peut choisir de réaliser son activité de manière totalement indépendante, il choisit la protection de la CAE au contraire, du travailleur salarié qui n'a pas le choix du statut.

L'intégration du travailleur au sein du conseil d'administration de la CAE entraîne un accompagnement différent de celui proposé par les entreprises de portage salarial.

§2 – *Accompagnement et formation*

L'accompagnement par la formation existe en droit du travail et en droit des affaires, il s'agit de mesures d'accompagnement utilisé au sein des relations de travail multilatérales.

Si l'accompagnement relevant du droit à la formation peut également prendre la forme de mesure d'accompagnement du projet professionnel²⁸⁶, les mesures sont essentiellement mises en place pour assurer la réussite de la formation suivie (le tuteur d'apprentissage a pour rôle d'assurer la liaison avec le centre formation ou l'évaluation de fin de formation²⁸⁷, un accompagnement est également proposé pour préparer le dossier de VAE²⁸⁸ par exemple), l'accompagnement est alors envisagé à travers des entretiens et un apprentissage.

²⁸⁵ BUREAU MC et CORSANI A (2015), « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *précit.* note 265.

²⁸⁶ Le conseil en évolution professionnel [Art L. 6111-6 CT : « *Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel* »] propose d'accompagner la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles. Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

²⁸⁷ PETIT F (2006), « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *précit.* note 27.

²⁸⁸ Art L. 6423-CT : « *Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable en application de l'article L. 6412-2 peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.*

La région organise cet accompagnement pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi selon les modalités définies au 4° de l'article [L. 6121-1](#).

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de cet accompagnement.

Un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche ».

Des mesures d'accompagnement par la formation existent également au sein du droit des affaires spécifiquement pour les contrats de franchise et de concession : la transmission d'un savoir-faire et l'assistance technique et commerciale, qui peut prendre la forme d'une formation avant la création de l'entreprise, comme vu dans le paragraphe précédent.

Le savoir-faire est « *un ensemble secret, substantiel et identifié d'informations pratiques non brevetées, résultant de l'expérience du franchiseur* »²⁸⁹. Le caractère secret est vérifié par le fait que le savoir-faire, dans son ensemble ou dans la configuration et l'assemblage précis de ses composants, ne soit pas généralement connu ou facilement accessible. Il n'existe pas d'arrêt CJUE à notre connaissance concernant la transmission de savoir-faire dans la franchise. Le caractère substantiel est le fait que le savoir-faire prévoit une information importante pour la vente de produits ou la prestation de services aux utilisateurs notamment pour la présentation des produits pour la vente, la transformation des produits en lien avec la prestation de services, les relations avec la clientèle et la gestion administrative et financière. Enfin, le caractère identifié du savoir-faire signifie que celui-ci est décrit suffisamment précisément pour permettre de vérifier qu'il remplit les conditions de secret et de substantialité.

Le franchiseur doit fournir une formation initiale et permanente, il s'engage à transmettre au franchisé le savoir-faire par une formation initiale. Le franchiseur doit également s'engager à proposer au franchisé une formation permanente dans le but d'améliorer le savoir-faire. La responsabilité du franchiseur l'oblige à contrôler le respect des normes et des procédures de son concept pour veiller à l'unité de son réseau. Il devra prévoir les effets en cas de non-respect (mise en demeure, résiliation, conséquence de la résiliation).

La transmission d'un savoir-faire prévu au sein des contrats de franchise et de concession n'est pas un accompagnement transposable directement au sein des relations de travail multilatérales objet de cette thèse.

Concernant le portage salarial et les CAE, l'entrepreneur est libre de choisir l'activité qu'il souhaite réaliser. Cependant, l'accompagnement par la formation est une dimension forte au sein de ces relations de travail²⁹⁰. Les formations portent sur des sujets divers et sont présentées

²⁸⁹<https://www.franchise-fff.com/component/jdownloads/send/447-cadre-reglementaire/318-code-de-dontologie> (consultation le 12.09.2019). Article 2 du Code.

²⁹⁰ En ce sens, dans son article 1^{er}, la convention collective du portage²⁹⁰ salarial du 22 mars 2017 indique qu'il sera nécessaire de prévoir une nouvelle négociation autour de « *la formation professionnelle en ce qui concerne en particulier le choix de l'OPCA, la définition des priorités de formation, la manière d'optimiser l'accompagnement des salariés portés* ».

comme une valeur ajoutée proposée l'accompagnant (cf. entretiens²⁹¹). En revanche, au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique, les travailleurs ne sont pas libres de choisir leur activité, la plateforme propose leur donc des formations afin d'unifier les prestations de travail de chacun. Ces formations sont réalisées collectivement : « *quand on embauche avec la plateforme on va à une réunion pour apprendre à se servir de la plateforme mais finalement c'est un entretien d'embauche déguisé. Parfois individuel, parfois collectif. Voire même organisation militaire. Chez Foodora on appelait les « formateurs » des capitaines. Après la relation collective disparaît pour isoler les travailleurs. Comme ils veulent se développer, ils sont obligés de faire du collectif pour aller plus vite* »²⁹². Par ailleurs, pour les chauffeurs VTC, la plateforme Ube propose un accompagnement pour se former à devenir chauffeur VTC (cf. Annexe n° 3 : Statut du travailleur imposé par la société Uber p. 269).

Si la transmission de ce savoir-faire n'est pas une obligation prévue par le Code de commerce pour les entreprises de vente directe, cependant, en pratique, le VDI dispose de plusieurs types d'accompagnement. Tout d'abord, comme vu précédemment, le contrat est tripartite (l'entreprise de vente directe, le VDI, et le parrain ayant recruté le VDI²⁹³), le parrain s'engage à former et aider le VDI dans le développement de sa clientèle et de son réseau de VDI. Cet accompagnement peut se faire de différentes façons. Lors d'échanges avec des VDI²⁹⁴, les accompagnements qui ont été décrits prenaient la forme de réunions collectives organisées par le parrain, d'entretiens personnalisés sur un point précis du développement de la clientèle ou du réseau (créer une liste de noms répertoriant tous les contacts potentiels du VDI, apprendre à inviter un prospect, par exemple), ou encore par des formations pratiques : le VDI assiste à une réunion de vente réalisée par le parrain et apprend sur le terrain pour ensuite en faire lui-même. Ces formations peuvent également avoir lieu via internet sous forme de webinaire organisé par le parrain.

Cette notion d'accompagnement est prévue dans le contrat de VDI de l'entreprise NL International France : « *NL lui confie la formation, l'animation, l'accompagnement, le soutien, la motivation et la dynamisation à titre personnel* »²⁹⁵. Afin de percevoir les commissions, le

²⁹¹ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44.

²⁹² Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 44. Entretien réalisé le 15.10.2018 avec J. Pimot, livreur deliveroo, militant important en lien avec la CGT.

²⁹³ Cf. introduction : page 18.

²⁹⁴ Entretien réalisé avec un VDI de l'entreprise Akéo le 11.09.2014 ; une VDI de Just France le 23.04.2015 et plusieurs VDI de NL international le 07.02.2014, 03.11.2015 et le 07.09.2018.

²⁹⁵ Article B du contrat de VDI NL International France. Cf. Annexe n° 5 – Contrat VDI, page 272.

VDI doit assurer « *lui-même la formation et l'accompagnement des Distributeurs parrainés* »²⁹⁶.

L'accompagnement peut également être organisé par l'entreprise de vente directe sous forme de congrès annuel. Il s'agit d'une réunion à destination de tous les VDI travaillant avec l'entreprise. Celle-ci présente ses partenaires, ou ses produits par exemple.

Enfin, au sein de certains réseaux de distribution de vente directe, une association de formation peut être créée. C'est le cas de l'AIPME (Association internationale des professionnels du mieux-être)²⁹⁷ organisant des formations à destination des VDI et travailleurs de la vente directe de NL International. L'AIPME explique qu'elle est une « *association à but non lucratif, son objectif est d'informer et de former les distributeurs en fonction de leur progression, de leur proposer des outils performants et de veiller au respect des lois et de la déontologie* »²⁹⁸. Cette association assure donc un accompagnement du VDI en plus de l'accompagnement réalisé par le parrain ayant recruté le VDI.

La transmission du savoir-faire est donc une forme d'accompagnement proposé au sein des relations de travail multilatérales objet de cette thèse, il existe également une forme d'accompagnement présentant des similitudes avec l'assistance technique et commerciale.

SECTION II – L'ACCOMPAGNEMENT DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES

L'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail multilatérale est originale. En cadrer juridique son rôle serait novateur et pertinent pour protéger des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant²⁹⁹. Le rôle et l'intervention de l'accompagnant sont justifiés par le profit qu'il tire de la prestation de travail réalisée par le travailleur pour son client (§1) qui justifie aussi la création de devoirs s'imposant à lui (§2).

²⁹⁶ Article B du contrat de VDI NL International France précité.

²⁹⁷ L'AIPME est une association créée par des VDI et travailleurs de la vente directe (qui peuvent avoir le statut de VDI, micro entrepreneurs, vendeurs inscrits au RCS ou RSAC) travaillant avec la société NL International. L'association est composée de vendeurs à domicile ayant fondé le réseau de vendeurs et du directeur de l'entreprise de vente directe NL International. Cf. statuts, annexe n° 6 – Statuts AIPME, page 278.

²⁹⁸ Site de l'AIPME, école de formation des professionnels du mieux-être de NL International : <https://www.aipme.com/> (consultation le 16.09.2019).

²⁹⁹ Cf. développements sur la dépendance technique page 134.

§1 – L’accompagnement justifié par la théorie du profit

A – La théorie du profit

L’accompagnant réalise un profit tiré de la prestation réalisée par le travailleur. Or, la prestation est réalisée pour un client. L’accompagnant tire donc un profit d’une relation au sein de laquelle il n’est pas censé intervenir³⁰⁰.

Comment définir ce profit et quelle est sa contrepartie ?

Pour commencer, O. Soria définit le profit comme « *le gain réalisé par une entreprise, correspondant à la différence entre les dépenses nécessitées par la production de bien ou de services et les recettes correspondantes à leur commercialisation sur le marché* »³⁰¹. La thèse d’O. Soria défend que le profit fonde le contrat de travail sous deux conditions : « *d’une part l’existence et la recherche d’un profit espéré par l’activité d’un travailleur et, d’autre part, l’appropriation de ce profit, c’est-à-dire les fruits du travail du travailleur, par l’employeur* »³⁰².

³⁰⁰ Il faut différencier la théorie du « *profit* » développé dans ce paragraphe et la « *théorie du profit* » connue en droit du travail notamment à l’occasion de la loi du 9 avril 1898 sur la protection contre les accidents du travail. Cette loi fonde la responsabilité de l’employeur sur la théorie du profit « *car même les accidents dus à la faute de l’ouvrier sont une conséquence inévitable de son activité productrice. Dès lors, l’exploitation, bénéficiaire du travail (...) doit être en même temps responsable et supporter ces frais généraux, sous une forme ou une autre, la réparation du dommage* » [CUCHE P (1925), *La cité moderne et les transformations du droit*, ed. Boud&Gay, p. 165]. Dans le même sens, Marcel Planiol explique l’employeur est responsable du fait de son employé car il tire profit de son travail : « *mais, en même temps, cette conception conduit à une autre conséquence : c’est que cette responsabilité non délictuelle est inséparable de l’idée de spéculation sur le travail d’autrui. Elle est la contrepartie équitable du profit patronal* » [PLANIOL Marcel (1909), « Responsabilité du fait d’autrui », *précit.* note 49].

³⁰¹ COLLECTIF (1996), *Petit Larousse Paris*, ed. Larousse, p. 826 cité par SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, *précit.* note 46. Il explique que la notion de profit est connue en économie : « *pour que le profit existe, il faut que le salaire soit inférieur à la valeur créée par le travail vivant (...). Selon Marx, il faut distinguer la plus-value et le profit. La plus-value, c’est la différence entre la valeur créée par la force de travail et la valeur de la force de travail, alors que le profit c’est la différence entre le prix de production (ou le prix de marché) et le capital avancé (le prix de revient)* ».

³⁰² SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, *précit.* note 46. Sa théorie repose sur l’idée que le profit tiré du salarié par l’employeur est la cause du contrat de travail. Ainsi le critère du contrat de travail est « *le seul fait de rechercher le profit par l’activité d’un travailleur et de se l’approprier suffit à qualifier le contrat de travail, qu’il y ait ou non, bénéfice. La non équivalence entre la prestation de travail et la rémunération fonde l’existence d’un contrat de travail. Le contrat de travail c’est donc l’organisation de l’appropriation totale des fruits de l’activité d’un travailleur par l’employeur, et non la dépossession totale, dans la mesure où le salarié n’est jamais propriétaire des fruits de son travail* ».

Et la cause du contrat de travail « *peut être déduite de l’objet de l’obligation qui pèse sur le salarié dans la mesure où louer sa force de travail entraîne la création d’un profit qui sera approprié par l’employeur. Cette appropriation des fruits du travail par l’employeur résulte de l’application même du droit de propriété reconnu à l’employeur* ».

Il critique cette vision marxiste en expliquant que plus-value et profit « *ne sont que deux présentations de la même réalité ; arithmétiquement, cette unité s’exprime par légalité de la somme des profits et de la somme des plus-values. Tout profit est de la plus-value : aucun capitaliste ne peut réaliser un profit qui ne soit de la plus-value créée par un travailleur, qui ne soit donc le résultat de l’exploitation des travailleurs* ».

La cause du contrat a été abrogée par la réforme du droit civil de 2016. Cependant, au moment où O. Soria rédige sa thèse, elle existe toujours. Ainsi, il faut différencier l'objet et la cause du contrat³⁰³. Selon cet auteur, afin de déterminer précisément s'il y a un contrat de travail ou non, le juriste ne peut se contenter d'étudier la cause de l'obligation principale car elle ne lui permettra pas de détecter un faux indépendant³⁰⁴. Ainsi, O. Soria conseille une approche à la fois subjective et objective de la cause. La cause objective est la traduction juridique d'un élément économique (dans un contrat, celui qui s'enrichit est obligé face à celui qui s'appauvrit), la cause subjective est la traduction juridique d'un élément psychologique (la volonté des parties dans le contrat).

La théorie est applicable à la relation entre l'accompagnant et le travailleur car l'accompagnant s'enrichit grâce à la prestation réalisée par le travailleur (pourcentage du chiffre d'affaires) et l'accompagnement est l'élément psychologique de la relation entre les deux parties.

La première apparition du critère du profit dans la jurisprudence semble être à l'occasion de loi sur les retraites ouvrières : « *le bénéfice en fut refusé à un passementier qui, en plus des personnes de sa famille dont il avait la surveillance et la direction, employait un ouvrier sur lequel il réalisait des bénéfices, élément de fait qui était jugé de nature à caractériser l'entrepreneur* »³⁰⁵. La notion de profit était aussi retenue pour distinguer le contrat de métayage et le contrat de travail, ainsi en 1947, la Cour de Poitiers³⁰⁶ se fondait sur « *le fait qu'un travailleur était tenu de fournir personnellement sa prestation « sans prendre la charge de l'exploitation » pour juger qu'il n'y avait pas métayage mais contrat de travail. De même, le principe devait-il être repris par la Chambre sociale pour refuser le bénéfice d'un contrat travail à un ouvrier agricole qui avait « encaissé tout le profit* »³⁰⁷.

³⁰³ SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46, p. NC: « *rechercher ce que veulent les parties, c'est déterminer l'objet du contrat, rechercher pourquoi elles le veulent, c'est déterminer la cause du contrat* ».

³⁰⁴ SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46, p. NC: « *les causes des obligations principales, louer sa force de travail et celle de payer un salaire en contrepartie de cette location, permettent d'établir que nous sommes en présence d'un contrat de travail. Mais ces causes sont impuissantes à déterminer s'il existe ou non un contrat de travail, dans la mesure où elles ne peuvent préciser si nous sommes en présence d'une fausse location ou encore d'un faux salaire* ».

³⁰⁵ Trib. Civ. Saint-Etienne, G. P 10 janvier 1912 cité par SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46.

³⁰⁶ Poitiers, 11 février, 1947, D. 1948 p. 45 cité par SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46.

³⁰⁷ Soc. 19 juillet 1969, Bull. Civ. V n°596 p. 448, in SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46.

L'application stricte de la théorie du profit à une relation de travail multilatérale devrait imposer de requalifier la relation de travail en contrat de travail puisque l'accompagnant s'approprie la valeur créée par le travailleur. Cependant, O. Soria explique que, parfois, l'intervention du tiers ne doit pas entraîner la requalification automatique en contrat de travail lorsque le tiers rémunère le travail sans créer de plus-value ou alors s'il trouve un acheteur à un prix plus élevé que le prix qu'il a versé au travailleur et ce même si ce prix était correct³⁰⁸.

Ce raisonnement n'est pas applicable aux formes d'emplois étudiées car le tiers se rémunère par une fraction du prix versé en échange de la prestation du travailleur. Cependant, si ce prix est versé par le travailleur en échange d'une prestation d'accompagnement assurée par le tiers, alors le travailleur supporte le risque économique.

La théorie du profit était déjà mobilisée par les professeurs Durand et Jaussaud en 1947 : celui qui a la charge des risques de l'activité³⁰⁹ tire profit du travail réalisé. Ainsi, lorsque l'employeur utilise un sous-entrepreneur « *qui se charge de recruter la main-d'œuvre, et qui exerce les prérogatives de l'employeur* »³¹⁰, l'employeur principal peut alors être tenu « *du paiement des salaires, des congés payés et des allocations familiales ; il est également tenu personnellement des obligations résultant de la législation sur les assurances sociales. Il peut même être responsable de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, si les ouvriers travaillent dans son établissement ou dans les dépendances de celui-ci* »³¹¹³¹². L'employeur principal est tenu responsable car il « *tire profit* » du travail exercé par le travailleur. Cette règle concernant les relations médiate de travail permet d'éviter que le salarié soit moins protégé car l'entrepreneur présente souvent le risque d'être moins solvable.

La théorie du profit peut également être appliquée à l'arrêt dit Labanne³¹³ (arrêt fondateur en matière de qualification du contrat de travail), le professeur Jeammaud indique que « *celui qui acquiert des véhicules équipés en taxi ne peut les rentabiliser, qu'en embauchant des chauffeurs salariés ou en louant des chauffeurs indépendants* »³¹⁴. Il s'agit bien d'une application de la théorie du profit car l'auteur précise que « *c'est lui [l'employeur] dans les deux cas, qui exploite ces équipements et, le travail de ceux qui les conduisent, est la principale*

³⁰⁸ SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, précit. note 46.

³⁰⁹ cf. définition partie I, titre I, Chapitre I : page 40.

³¹⁰ DURAND P et JAUSSAUD R (1947), *Traité de droit du travail Tome I*, précit. note 81, p. 419.

³¹¹ Ici le risque de l'activité est à la charge de l'employeur qui a investi pour acheter les modes de production.

³¹² DURAND P et JAUSSAUD R (1947), *Traité de droit du travail Tome I*, précit. note 81, p. 419.

³¹³ Soc. 19 déc. 2000, n°98-40.572

³¹⁴ JEAMMAUD A (2001), « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail (à propos de l'arrêt Labbane) », *Dr Soc.* p. 2001, p. 236.

source de profit qu'il en retire. Dans les deux cas, le contrat liant le chauffeur au propriétaire vise essentiellement à permettre à celui-ci de tirer profit du travail tout personnel de celui-là. Il reste que ce raisonnement ne met pas en œuvre un critère livré par une règle juridique »³¹⁵. Thomas Pasquier, dans sa thèse sur l'économie du contrat de travail³¹⁶, développe également une réflexion permettant d'interpréter le contrat, de contrôler l'existence de la cause du contrat et qui « permet aux juges d'évincer les clauses contractuelles qui contredisent son équilibre »³¹⁷. L'économie du contrat de travail est constituée, selon T. Pasquier, par la recherche d'un équilibre par les juges. Pour cela, les juges « imposent un équilibre, fait d'une attribution des risques de l'activité au pouvoir de l'employeur, qui peut être qualifié de typique dans le sens où il est déterminé et imposé par les juges »³¹⁸.

Dans un arrêt du 10 octobre 2002³¹⁹, qui peut être cité à titre d'exemple, la chambre sociale doit qualifier le contrat de travail liant des animateurs et une entreprise de grande distribution. Ces animateurs étaient recrutés et leur prestation était contrôlée par la grande surface mais ils étaient rémunérés et sanctionnés par la société qui vendait les produits. Pour qualifier le contrat conclu entre les animateurs et la société de vente de produit de contrat de travail, la chambre sociale semble utiliser le critère du profit³²⁰ : « Mais attendu qu'après avoir constaté, par motifs propres et adoptés, que des animateurs de vente intervenaient dans les grandes surfaces pour des opérations ponctuelles de vente des produits de la société Mericq, qu'ils étaient contrôlés par le personnel de la grande surface qui en rendait compte à cette société, laquelle versait la rémunération et gardait le pouvoir de contrôler le travail et de sanctionner les manquements, la cour d'appel en a exactement déduit que ces animateurs de vente travaillaient pour le compte de ladite société et à son profit dans le cadre d'un service organisé, de sorte que la rémunération qui leur était versée devait être réintégrée dans l'assiette

³¹⁵ JEAMMAUD A (2001), « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail (à propos de l'arrêt Labbane) », *Dr Soc.* p. 2001, p. 236.

³¹⁶ PASQUIER T (2008), *L'économie du contrat de travail*, précit. note 52, p. NC.

³¹⁷ *Ibid.*

³¹⁸ *Ibid.* ; Pour aller plus loin, voir MAZEAUD D (2003), « Le nouvel ordre contractuel », *Revue des contrats*, n° 1, p. 295.

³¹⁹ Soc. 10.10.2002, n°01-20094 non publié.

³²⁰ PASQUIER T (2002), « La détermination de l'employeur dans une relation de travail triangulaire : l'émergence du critère du profit ? », *D.*, p. 393 : « pour déterminer l'employeur, la Cour de cassation se réfère explicitement à la notion de service organisé, complétée par le critère du profit. Le pourvoi tendait, quant à lui, à démontrer que seule l'autorité, versant actif du lien de subordination, permettait de qualifier l'employeur, et, qu'en l'espèce, cette autorité était entre les mains de la grande surface qui recrutait les animateurs, les contrôlait et déterminait leurs conditions de travail. La Haute juridiction estime, au contraire, que la relation entre la société et la grande surface était conçue de telle manière que les « animateurs travaillaient pour le compte de (la société) et à son profit dans le cadre d'un service organisé » ».

des cotisations du régime général de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ».

Suite à cet arrêt, il n'est pas juste de croire à l'apparition du profit comme nouveau critère du contrat de travail. Le Professeur Pasquier explique que le critère du profit ne sera certainement utilisé par la jurisprudence qu'uniquement dans les cas où le critère de subordination est trop complexe à mettre en œuvre : « [limiter] *la prise en considération du profit aux situations dans lesquelles, comme en l'espèce, le critère de l'autorité ne suffit pas à déterminer avec certitude l'employeur. Cet élément d'appréciation permettrait du même coup de maintenir le principe de l'unicité de l'employeur auquel la Chambre sociale reste, le plus souvent, attachée* »³²¹.

L'accompagnant tire profit de la prestation réalisée par le travailleur, ce profit permet de justifier la création d'une obligation d'accompagnement à sa charge. L'accompagnement devra recouvrir différents champs. Tout d'abord, l'accompagnement devra apporter un soutien administratif en aidant le travailleur sur le plan juridique et comptable de la création de sa société à sa pérennisation (mise en place des statuts, établissement des devis et factures, déclaration aux impôts, différents bilans comptables etc.). Par ailleurs, l'accompagnant devra proposer des formations au travailleur mais également lui expliquer comment accéder aux formations auxquelles il peut prétendre via son CPA par exemple³²². L'accompagnant devra établir les risques pour la santé et la sécurité du travailleur auquel ce dernier peut être confronté. Il devra également l'accompagner sur une réflexion pour se protéger de ces risques. L'absence de subordination du travailleur permettra à l'accompagnant de s'exonérer de sa responsabilité s'il prouve qu'il a réalisé cet accompagnement.

B – La formalisation de l'accompagnement

La relation de travail multilatérale fait donc intervenir un accompagnant, un travailleur et le client du travailleur. La prestation de travail est réalisée par le travailleur pour le client, mais nous venons d'expliquer que l'accompagnant tire profit de cette prestation de travail ce qui justifie la mise en place d'un accompagnement. Ainsi, nous soutenons l'idée selon laquelle un contrat devrait être conclu entre le travailleur et l'accompagnant, que nous appellerons « *contrat d'accompagnement* », et un autre contrat devrait être signé entre le travailleur et le client, le « *contrat commercial* ».

³²¹ PASQUIER T (2002), « La détermination de l'employeur dans une relation de travail triangulaire : l'émergence du critère du profit ? », *précit.* note 305.

³²² Cf. Partie 2, Titre 1, Chapitre 2 : page 181.

Le contrat d'accompagnement devrait donc être conclu entre le travailleur et l'accompagnant.

Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Il devrait contenir certaines clauses obligatoires : l'identité du travailleur et de l'accompagnant ; sa durée ou son terme et les conditions de renouvellement le cas échéant ; les modalités de calcul du versement de la rémunération ; le descriptif de l'accompagnement pour chaque pôle d'accompagnement (accompagnement administratif, accompagnement dans la formation, protection de la santé et de la sécurité du travailleur, l'accès aux négociations collectives)³²³ ; la garantie financière de l'accompagnant.

Si l'accompagnement choisit la forme de la CAE, il est tenu de devenir associé de la CAE dans un délai maximum de 3 ans ou le contrat prendra fin à l'échéance de ce délai³²⁴.

Dans le cas de la vente directe où l'accompagnement est assuré par l'entreprise et un autre travailleur ayant recruté le travailleur, le contrat pourra être tripartite, la signature de l'accompagnant étant celle de l'entreprise de vente directe et celle du travailleur recruteur. Les missions d'accompagnement de chacune de ces deux parties doivent alors être décrites précisément dans le contrat d'accompagnement.

Le contrat commercial est conclu entre le travailleur et le client. L'accompagnant est tiers au contrat car il garantit la prestation du travailleur et intervient en cas de défaillance.

Actuellement, au sein du portage salarial, l'entreprise de portage et le client sont signataires du contrat. Nous pensons que l'encadrement de cette relation de travail devra évoluer. La prestation de travail étant réalisée par le travailleur pour le client et cette prestation étant négociée par le travailleur et le client, le contrat devrait être signé par le travailleur et le client, l'accompagnant n'intervenant qu'en qualité de « garant ».

Le contrat doit comporter l'identité du travailleur et du client ; la durée ou le terme ainsi que les conditions de renouvellement du contrat le cas échéant ; l'objet de la prestation et son prix ; les modes de versement du prix ; l'identité de l'accompagnant et de sa garantie financière ; et enfin les modalités d'intervention de l'accompagnant en cas de défaillance du travailleur : exécution de la prestation ou versement d'un prix compensateur.

³²³ Cf. Partie 1, Titre 1, Chapitre 1 : page 71.

³²⁴ Art. L. 7331-3 CT.

§2 – Les devoirs à la charge de l’accompagnant

L’obligation d’accompagnement de l’employeur relève-t-elle d’un devoir ou d’une obligation (A) ?

Nous verrons que l’accompagnant sera principalement tenu d’un devoir d’information (B).

A – Devoir et obligation

Parce qu’il tire profit de l’activité réalisée par le travailleur, l’accompagnant pourrait être tenu d’un devoir vis-à-vis de ce travailleur. Pourquoi choisir le terme « *devoir* » plutôt que celui « *obligation* » ?

Le terme « *devoir* » renvoie, dans une première approche, à la morale qui doit être distinguée du droit bien qu’étroitement liée : « *l’opposition traditionnelle entre la morale et le droit mérite d’être relativisée : rien n’interdit, en effet, aux autorités politico-juridique d’adopter, selon les formes procédurales requises, des règles porteuses d’impératifs oraux. Rien n’interdit, donc, que les devoirs moraux soient également des devoirs juridiques dès lors qu’une autorité juridique les consacre et les sanctionne* »³²⁵. Par ailleurs, le devoir se distingue de l’obligation en ce qu’il n’est pas réductible à la mise en jeu de la responsabilité délictuelle ou contractuelle³²⁶. Ces différentes acceptions se recoupent dans l’action d’engager³²⁷, de mettre en gage quelque chose par le biais d’un lien³²⁸. Dans la théorie classique du contrat, l’obligation est comprise, comme « *tout rapport juridique entre deux ou plusieurs personnes*

³²⁵ BENISTY S (2017), *Contribution à la théorie du devoir dans la législation civile : l’exemple du devoir de fidélité entre époux*, in BENISTY S dir. (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 158.

³²⁶ JEULAND E (2003), « L’énigme du lien de droit », *RTD Civ.* p. 455 in BENISTY S (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 105. Voir également JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, in BENISTY S dir. (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 105. R. Jabour définit le terme « *obligation* », l’obligation vient « *du latin obligatio, de obligare, obliger, le terme s’entend littéralement d’un acte authentique. Il correspond en droit civil à un « lien de droit » par lequel « une ou plusieurs personnes déterminées sont tenues, en vertu d’un contrat, d’un quasi-contrat, d’un délit ou d’un quasi-délit ou de la loi, envers une ou plusieurs autres, également déterminées, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose* » (<http://www.cnrtl.fr/etymologie/obligation>).

³²⁷ <http://www.cnrtl.fr/etymologie/obligation> in JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311.

³²⁸ FREYBURGER G (1986), *Etude sémantique et religieuse depuis l’origine jusqu’à l’époque Augustéenne*, Ed. Les Belles Lettres, p. 22 ; FOREST G (2010), *Essai sur la notion d’obligation en droit privé*, Thèse soutenue à Tours, préface Fabrice LEDUC (2012), ed. Dalloz, p. 283, n°401, in JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311.

en vertu duquel l'une d'elles, le créancier, a le droit d'exiger d'une autre, le débiteur, un certain fait ou une certaine abstention »³²⁹. L'obligation permet au créancier de revendiquer sa créance. Pour illustrer la différence entre « devoir » et « obligation », deux exemples peuvent être cités : le devoir de fidélité³³⁰ et le devoir issu de la responsabilité sociale des entreprises. Le devoir relève, par analogie, de la soft law et l'obligation, de la hard law. Iris M. BARSAN constate d'ailleurs un renforcement des obligations liées à la RSE via un « chemin du devoir vers l'obligation »³³¹. Le devoir est ici entendu comme un devoir de conduite et non un devoir technique³³². Les devoirs de conduites renvoient au respect de valeurs morales. Par exemple, « le devoir de ne pas commettre d'assassinat, implicite à l'article 221-3 du Code pénal, est un devoir de conduite parce qu'il est une prohibition qui dérive de la valeur individualisme et d'une certaine idée de l'ordre public »³³³.

Le devoir doit se distinguer de « l'incombance »³³⁴, qui est un devoir que l'on a vis-à-vis de soi-même. En matière de droit des assurances, afin de bénéficier d'un remboursement nous devons (au sens d'incombance) déclarer l'accident. Le devoir ne doit pas non plus être

³²⁹ MAZEAU H, L et J et CHABAS F (1991), *Leçons de droit civil, Introduction au droit*, 10^e ed., p. 251, n°161, in JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311.

³³⁰ BENISTY S (2017), *Contribution à la théorie du devoir dans la législation civile : l'exemple du devoir de fidélité entre époux*, précit. note 601 : « le devoir de fidélité est marqué par sa relativité en ce sens qu'il s'impose à un individu – l'époux – en faveur d'un autre individu – son conjoint. Cette relativité invite à voir dans le devoir un lien de droit qui met en relation juridique deux individus déterminés. Sous cet aspect, le devoir de fidélité présente une ressemblance frappante avec l'obligation, lien de droit s'il en est, reliant un créancier à son débiteur. Le rapprochement s'arrête ici : le devoir se distingue de l'obligation car celle-ci réalise un flux de valeurs entre patrimoines. Rien de tel évidemment dans le devoir de fidélité de l'époux : il s'agit de satisfaire un intérêt extrapatrimonial ».

³³¹ M. BARSAN I (2017), *RSE : émergence d'un devoir pour les sociétés*, in BENISTY S dir. (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 158.

³³² BENISTY S (2017), *Contribution à la théorie du devoir dans la législation civile : l'exemple du devoir de fidélité entre époux*, in BENISTY S dir. (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 158. Le devoir technique quant à lui est le devoir « qui s'impose à l'individu pour qu'il réussisse l'activité qu'il entreprend : par exemple, pour être entendu au fond de l'amphithéâtre, je dois parler très fort ou utiliser un micro faute de quoi l'activité de communication avec l'auditoire sera un échec. (...) On pourrait considérer que les devoirs techniques sont parfaitement étrangers au droit. Ce serait sans doute une erreur. Il y a en effet des activités humaines pleinement juridiques qui, pour être réussies, doivent satisfaire à des devoirs techniques imposés par le droit positif. Ainsi, pour qu'un salarié dont la rémunération n'a pas été versée puisse faire trancher ses prétentions par un juge, il faut que ce salarié saisisse dans un délai précis, une juridiction précise, le Conseil des prud'hommes du lieu où est situé l'établissement dans lequel il travaille. S'il ne respecte pas ces exigences, son action sera irrecevable : le but qu'il s'était donné – être entendu par un juge sur le fond de ses prétentions – n'est pas réalisé. Les exigences de saisine dans un délai précis, d'une juridiction précise, sont des devoirs techniques parce qu'ils déterminent la mise en œuvre efficace (réussi) du droit d'agir ».

³³³ BENISTY S (2017), *Contribution à la théorie du devoir dans la législation civile : l'exemple du devoir de fidélité entre époux*, précit. note 317, p. 158.

³³⁴ JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311.

confondu avec des droits réels principaux qui sont des « *droits-libertés qui offrent à leur titulaire un pouvoir d'accéder à tout ou partie des utilités d'un bien* »³³⁵.

Ainsi, l'analyse de la différence entre devoir et obligation permet de soutenir l'idée selon laquelle le devoir engage au-delà de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, la morale entre en jeu au moment de définir le devoir.

En ce sens, l'accompagnement est une obligation qui doit être prévue au sein du contrat liant le travailleur et l'accompagnant car cet accompagnement est un critère de qualification des relations de travail multilatérales. Les relations de travail multilatérales peuvent lier des travailleurs salariés mais également des travailleurs indépendants. Concernant les travailleurs salariés, l'accompagnement est une obligation car la dépendance du travailleur vis-à-vis de son accompagnant est caractéristique d'un lien de subordination.

Cependant, nous soutenons l'hypothèse selon laquelle les travailleurs étudiés devraient être tous qualifiés de travailleur indépendant. Lorsque le travailleur relève du statut du travailleur indépendant, la responsabilité de l'accompagnant ne doit pas être engagée aussi facilement que pour un travailleur salarié. Ainsi, si l'accompagnement est l'objet du contrat de travail, l'accompagnant est tenu de devoirs vis-à-vis du travailleur comme des devoirs d'information par exemple (voir développements page suivante) : l'accompagnant n'a alors qu'un rôle de support et de conseil. Cependant, celui-ci tirant profit de la prestation réalisée par le travailleur, le juge doit vérifier que cet accompagnement s'est fait au mieux (le devoir est plus souple que l'obligation) : le devoir d'accompagnement est assorti d'une obligation de loyauté et de bonne foi, faisant peser un risque de sanction pour l'accompagnant n'effectuant pas correctement son devoir.

B – Devoir ou obligation d'information

L'accompagnant sera tenu de respecter des devoirs, le principal étant un devoir d'information.

Comment peut-on définir le devoir d'information à la charge de l'accompagnant ?

Plusieurs acceptions pourraient être utilisées : « *obligation de renseignement* », « *obligation de conseil* », « *devoir de bonne foi* » ou encore « *obligation d'information* ». Les

³³⁵ BENISTY S (2017), *Contribution à la théorie du devoir dans la législation civile : l'exemple du devoir de fidélité entre époux*, précit. note 317, p. 158.

obligations de renseignement, d'information et de conseil sont très proches³³⁶ et parfois utilisées indistinctement par la jurisprudence³³⁷.

Nous privilégierons l'expression « *devoir d'information* » qui est celle retenue par le Code civil : « *celle des parties qui connaît une information dont l'importance est déterminante pour le consentement de l'autre doit l'en informer dès lors que, légitimement, cette dernière ignore cette information ou fait confiance à son cocontractant. Néanmoins, ce devoir d'information (...)* »³³⁸.

Ce devoir d'information est très proche du devoir de bonne foi³³⁹ défini à l'article précédent : « *l'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres. Ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi* »³⁴⁰. Le devoir de bonne foi est à la source de la théorie de l'imprévision ou encore de l'abus de dépendance économique³⁴¹.

Le professeur Fabre-Magnan explique le choix de l'ordonnance de 2016 en faveur du terme « *devoir d'information* » plutôt qu' « *obligation d'information* » et différencie le « *devoir d'information* » du « *devoir de bonne foi* » : « *l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 [publiée au JORF n° 0035 du 11 fév. 2016, ratifiée par la loi n° 2018-287 du 20 avril 2018 publiée au JORF n° 0093 du 21 avril 2018] parle de « devoir » plutôt que d'« obligation » d'information. Il s'agit pourtant techniquement d'une obligation, à la différence par exemple du devoir de bonne foi, qui est une façon d'exécuter une obligation plus qu'une obligation à*

³³⁶COLLECTIF (2010), *Lexique des termes juridiques*, Ed. Dalloz, 18ème Ed. : « *En jurisprudence, l'obligation de conseil est très rarement distinguée de l'obligation d'information (ou devoir de renseignement), laquelle, exclusive de tout avis, consiste à instruire le partenaire, objectivement et complètement, sur l'objet du contrat, afin qu'il puisse décider en connaissance de cause* ».

³³⁷ Voir à ce titre les arrêts Civ. 2 05 juil. 2006, n°05-13.580, Civ. 3 18 mars 2021, n°19-24.638 ; Com. 24 mars 2021, n°19-20.697.

³³⁸ Article L. 1112-1 Cciv.

³³⁹ Ex : MAZEAU D (2003), « Le nouvel ordre contractuel », *Revue des contrats*, n° 1, p. 295. Voir également JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 603. Le devoir de bonne foi se vérifie au moment du contrat mais également au moment des négociations, il est alors qualifié de devoir de loyauté : « *la loyauté s'attache ainsi à garantir l'efficacité du processus de conclusion du contrat* » en vérifiant la manière dont le pouvoir est exercé. *L'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont certes libres, mais doivent impérativement satisfaire aux exigences de l'article 1112 du Code civil* ».

³⁴⁰ Article L. 1112 du Cciv.

³⁴¹ JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311. Le devoir de bonne foi existe déjà notamment à travers la théorie de l'imprévision : « *ainsi, le devoir de coopérer a pris un temps, le visage du devoir d'adapter le contrat aux circonstances nouvelles qui en déstabilise l'économie. Si la théorie de l'imprévision s'est détachée du socle de la bonne foi et est désormais avalisée par une disposition particulière de l'article 1195 du Code civil, le devoir de bonne foi n'en est pas moins la source de son admission générale contemporaine [AYNES L (1999), « Le devoir de renégocier », *RJ Com*, nov. 1999, p. 11]* ». Il existe également à travers l'abus de dépendance économique.

proprement parler. L'information est bien une prestation due et fournie par le débiteur, là encore contrairement à la bonne foi. Le terme de « devoir » d'information insiste cependant sur le fait qu'il s'agit d'un devoir général, de source légale plus que conventionnelle »³⁴².

Concernant les relations de travail multilatérales, même si nous privilégions l'utilisation de l'expression « *devoir d'information* », le devoir de bonne foi s'appliquera également à l'accompagnant qui se verra imposer un devoir de bonne foi légitimé par l'exécution successive et longue du contrat³⁴³.

Pour finir, l'accompagnant qui ne respecte pas son devoir d'information pourra être sanctionné par l'annulation du contrat, le versement de dommages et intérêts sur le fondement de la perte de chance³⁴⁴. En revanche, le non-respect de devoir de bonne foi est sanctionné par la déchéance³⁴⁵ et/ou le versement de dommages-intérêts³⁴⁶.

³⁴² FABRE-MAGNAN M (2016), « Contrats et obligations - Le devoir d'information dans les contrats : essai de tableau général après la réforme », *JCP G*, n°25, 706.

³⁴³ JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311. L'intensité du devoir de bonne foi dépend également du contrat conclu : « *si le degré d'exigence de bonne foi peut être mesuré à l'aune de la nature de l'engagement, il est évident que les contrats qui jaillissent de l'échange n'emportent pas la même vigueur que ceux qui sont enfermés dans la durée. (...) L'analyse permet ainsi de rendre compte des fluctuations du devoir de bonne foi en fonction du poids de la confiance légitime dans le contrat* »

³⁴⁴ FABRE-MAGNAN M (2016), « Contrats et obligations - Le devoir d'information dans les contrats : essai de tableau général après la réforme », précit. note 329 : l'auteur critique la sanction sur le fondement de la perte de chance car la sanction est parfois utilisée quand le lien de causalité n'est pas certain alors qu'en l'absence de lien de causalité certain, la responsabilité délictuelle ne devrait pas être engagée.

³⁴⁵ JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311 : « *la déchéance apparaît comme une mesure aussi discrète qu'efficace. Le devoir étant intimement lié au comportement et plus précisément au pouvoir, qu'il soit de fait ou de droit, il semble raisonnable d'administrer une sanction ajustée à son jeu dans le contrat. Dans cet objectif, la déchéance a le mérite de permettre la neutralisation des effets d'un droit ou d'un pouvoir invoqué de manière illégitime, sans pour autant entamer le droit lui-même* ».

³⁴⁶ JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, précit. note 311 : « *ceux-ci sont attribués de façon exclusive lorsque la déchéance ne peut pour des raisons d'impossibilité matérielle ou juridique être mise en œuvre, ou de façon complémentaire afin de pourvoir à une réparation intégrale du préjudice* ».

CONCLUSION DU CHAPITRE.

En conclusion, l'étude du concept d'accompagnement en droit du travail et en droit des affaires n'oblige pas à reconnaître l'existence d'un lien de subordination entre un travailleur et son accompagnant, pas plus qu'elle ne remet en question notre proposition d'une qualification unique de travailleur indépendant pour les relations de travail étudiées.

À ce titre, nous proposons que l'accompagnement soit un critère de qualification des relations de travail multilatérales ; il s'agit d'une idée centrale de cette thèse. Les relations de travail étudiées peuvent relever du statut de travailleur indépendant ou salarié. L'intervention d'un accompagnant peut s'insérer aussi bien dans une relation de travail salarié ou indépendante.

L'accompagnant, est une entreprise qui accueille le travailleur et lui propose un accompagnement pour créer, reprendre ou développer son activité économique. Cet accompagnant peut prendre la forme juridique d'une entreprise de droit commun, ou d'une société coopérative (sous la forme de CAE). Ainsi, pour les entreprises de portage salarial, les CAE, les plateformes de mise en relation par voie électronique et les entreprises de vente directe, il n'y aura pas de formalités à accomplir puisqu'ils conserveront les formes qu'ils ont déjà (ils peuvent être SARL, SAS, etc.). En revanche, les contrats conclus avec les travailleurs devront évoluer.

Les entreprises doivent obligatoirement s'assurer afin de justifier d'une garantie financière concernant : le paiement des salaires et de leurs accessoires ; des indemnités dues par l'accompagnant au travailleur ; des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ; et des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du Code de la sécurité sociale³⁴⁷. Cette garantie financière est exigée car les travailleurs indépendants ne peuvent bénéficier du régime de garantie des salaires en cas de difficulté de l'accompagnant.

³⁴⁷ Obligations d'assurance inspirée de l'article L. 1254-26 CT.

CONCLUSION DU TITRE

Le législateur a choisi de qualifier différemment les travailleurs étudiés (salariés portés, entrepreneurs-salarié, travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et vendeurs à domicile indépendants) : si certains sont des travailleurs salariés, d'autres sont des travailleurs indépendants. Or, l'analyse des critères du travail indépendant permet de proposer une qualification unique de ces travailleurs. Dans le même sens, l'intervention d'un accompagnant n'est pas un frein à la qualification de travailleur indépendant, la relation avec le travailleur n'étant pas obligatoirement marquée par l'existence d'un lien de subordination.

Cette analyse de la relation de travail entre le travailleur et l'accompagnant au sein des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant a permis de définir leur cadre juridique actuel et de mettre en lumière les difficultés pour appréhender la frontière entre le travail salarié et indépendant avec les outils juridiques actuels. Ainsi, l'étude de cet objet d'étude particulier permet alors de réfléchir à l'opportunité d'un encadrement juridique différent du travail.

TITRE II – L'ÉLABORATION D'UN CADRE JURIDIQUE ARTICULANT LE TRAVAIL SALARIE ET INDÉPENDANT

L'objet d'étude de cette thèse (le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi, les plateformes de mise en relation par voie électronique et les vendeurs à domicile indépendants) est particulier. L'analyse de l'encadrement juridique spécifique de ces relations de travail multilatérales qui font intervenir un accompagnant souligne les difficultés qui existent autour de l'élaboration d'un cadre juridique uniforme.

L'imbrication du droit du travail, du droit des affaires et du droit de la sécurité sociale pour encadrer des travailleurs présentant des similitudes (ils supportent le risque économique et sont libres, et non pas seulement autonomes comme le sont des travailleurs salariés) amène à proposer une réflexion prospective sur ce que pourrait être un encadrement juridique global du travail, « *au-delà de l'emploi* »³⁴⁸. Ce droit du travail aurait alors pour objet de régir la situation de tous les travailleurs en proposant un droit commun du travail qui articulerait les droits fondamentaux de tous les travailleurs et les droits propres à chaque profession. Ce nouvel encadrement mettrait fin à l'insertion, au sein du Code du travail, de dispositions visant les travailleurs non subordonnés. La réflexion devra donc porter sur l'articulation de ces droits fondamentaux et de ces droits spéciaux.

Le particularisme de notre objet d'étude nous amène alors nous demander comment insérer les relations de travail multilatérales au sein de ce droit commun du travail et comment déterminer les droits applicables aux travailleurs des relations de travail multilatérales. Pour cela, rappelons que l'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail est le premier critère de qualification des relations de travail multilatérales. Ainsi, nous proposons que le degré de dépendance à cet accompagnant permette de caractériser l'articulation entre droits fondamentaux et droits spéciaux. Les travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant présentent une dépendance particulière qui mérite d'être analysée.

Ainsi, nous mettrons en lumière l'existence d'un lien de dépendance technique pour prendre en compte le particularisme de l'objet d'étude de cette thèse (Chapitre I) et ainsi l'insérer au sein d'un encadrement de tous les travailleurs (chapitre II).

³⁴⁸SUPIOT Alain (1999), *Au delà de l'emploi*, précit. note 5.

Chapitre I – Un droit commun du travail englobant tous les travailleurs

La catégorie juridique des relations de travail multilatérales³⁴⁹ dépasse le statut de travailleur salarié : des travailleurs indépendants relèvent également de cette catégorie. Ainsi, l'étude de l'objet de cette thèse permet de réfléchir à l'élaboration d'un droit commun du travail englobant tous les travailleurs quel que soit leur statut : travailleur indépendant ou travailleur salarié³⁵⁰.

Avant de commencer la réflexion sur l'élaboration d'un droit commun, il convient de définir ce concept (Section préliminaire).

Le droit du travail déborde du Code du travail³⁵¹. Cette détermination du champ d'application du droit du travail³⁵² est importante car l'affirmation est double. D'une part, le Code du travail ne s'applique qu'au travail salarié et exclut le travail des fonctionnaires et le travail indépendant³⁵³. D'autre part, certaines dispositions concernant le travail salarié sont contenues dans d'autres Codes tels que le Code de la sécurité sociale³⁵⁴ ou le Code de propriété intellectuelle³⁵⁵, le Code de l'action sociale et des familles³⁵⁶ ou encore dans le Code de

³⁴⁹ Sur l'élaboration de cette catégorie juridique voir section 2 de l'Introduction : page 18.

³⁵⁰ Cette thèse porte sur les travailleurs dans le sens où ils exercent une activité professionnelle contre rémunération : le bénévolat, les aidants familiaux ne seront donc pas concernés par les développements à suivre.

³⁵¹ ANTONMATTEI PH et MORAND M (2010), « La réécriture des champs d'application du Code du travail, » *SSL*, n°1472, p. 62 : « *Traité et manuels ne consacrent pas ou peu de lignes au sujet, laissant au lecteur l'impression que le territoire du droit du travail se confond avec celui du Code du travail. On sait pourtant qu'il n'en est rien. Il n'y a pas un champ d'application du Code du travail mais des champs d'application. Le domaine du Code du travail n'est pas totalement celui du droit du travail. D'autres codes, qui se sont trouvés enrichis par la migration de certains articles du Code du travail à l'occasion de cette recodification, irriguent le droit du travail, tout comme le Code du travail irrigue d'autres disciplines que le droit du travail* ».

³⁵² Le droit du travail déborde du Code du travail. Cette question du champ d'application est fondamentale. Alors que certain utilise le terme « *périmètre* », il est important de rappeler que l'expression « *champ d'application* » est celle consacrée par le droit. L'utilisation du terme périmètre renvoie alors au terme utilisé en science de gestion. Nicole Maggi-Germain [MAGGI-GERMAIN N (2010), « Mobilis in mobile le code du travail en mouvement », *SSL*, n°1472, p. 64] dénonce une managérialisation du droit. L'utilisation de l'expression périmètre doit donc être utilisée en connaissance et comprendre les enjeux politiques attachés : « *La détermination du « périmètre du droit » traduit ainsi la volonté de certaines professions de se positionner sur un « marché du droit »*. Dans un but de clarté et de précision, nous choisissons d'utiliser l'expression « *champ d'application* ».

³⁵³ KERBOURC'H JY (2010), « Nouveau Code du travail et frontière du salariat », *SSL*, n°1472, p. 54 : « *le Code du travail est loin de régir tous les cas dans lesquels un travailleur accomplit un travail pour autrui moyennant une rémunération. De très nombreux rapports de travail en sont exclus, par exemple le travail indépendant et la fonction publique qui rassemblent plusieurs millions de travailleurs* ».

³⁵⁴ Article L. 411-1 du CSS concernant les accidents du travail par exemple.

³⁵⁵ Article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle à propos de la protection de l'inventeur salarié par exemple.

³⁵⁶ Par exemple : les dispositions sur les assistants maternel : articles L. 423-1 suivants.

Commerce³⁵⁷, enfin, nous pouvons également citer le Code rural et pêches maritimes³⁵⁸. Également, le Code du travail contient des dispositions qui ne concernent pas que les travailleurs salariés³⁵⁹. Cette ambiguïté n'a pas été levée au moment de la recodification de 2008 : le Code du travail a essentiellement pour champ d'application le travail salarié. Il aurait pu être fait le choix de préciser ce champ d'application dans un article unique³⁶⁰. Or, le législateur a fait le choix de répéter le champ d'application à maintes reprises. Cette redondance ne semble pas être une simple maladresse. Le droit commun du travail pourrait alors être uniquement encadré par le Code du travail³⁶¹ ou bien alors articulé au sein de différents Codes³⁶². Cette évolution du droit du travail vers un droit commun pose la question du rattachement à la personne et non plus uniquement au travailleur³⁶³. Nicole Maggi-Germain a alors pu se poser la question de savoir si le droit du travail avait « *entamé une métamorphose dont on peut se demander si elle jette « les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique »* »³⁶⁴.

³⁵⁷ Par exemple, l'article L. 121-4 traite du conjoint salarié.

³⁵⁸ Concernant le statut salarié des travailleurs des vendanges : article L. 718-4 et suivants.

³⁵⁹ Septième partie du Code du travail par exemple.

³⁶⁰ DOCKES E (2007), « La décodification du droit travail », *Dr soc.*, p. 388 : « *De nombreux livres ou titres commencent par une partie relative à leur champ d'application. Ce qui fait un total de vingt-cinq titres ou chapitres consacrés au champ d'application. L'exercice est évidemment porteur de répétitions, le Code du travail ayant, pour l'essentiel, un champ d'application unique. La préférence a été accordée à la redondance, plutôt qu'à l'adoption d'un article de principe, sur le champ d'application du Code du travail. (...) Il ne semble pas non plus qu'il s'agisse d'une simple maladresse. (...) Déjà, certaines variations dans la définition des champs d'application inquiètent* ».

³⁶¹ KERBOURC'H JY (2010), « Nouveau Code du travail et frontière du salariat », *précit.* note 339 : « *Il aurait ainsi été envisageable de créer une partie dans laquelle auraient été consolidées toutes les dispositions relatives aux travailleurs indépendants, quitte à les répéter lorsqu'elles s'appliquent également aux travailleurs salariés. C'est déjà le cas du Livre VI du Code de la sécurité sociale, entièrement consacré aux « Régimes des travailleurs non-salariés* ».

³⁶² MAGGI-GERMAIN N (2010), « Mobilis in mobile le code du travail en mouvement », *précit.* note 338 : « *la réponse à la question de l'articulation des dispositions sociales des différents codes est liée aux logiques juridiques distinctes portées par ces mêmes codes. Ces logiques se construisent à partir des choix réalisés par le législateur lors des codifications (...) « la construction d'une articulation entre les dispositions du Code du travail et les dispositions applicables à certains salariés intégrées dans des codes spécialisés pose aujourd'hui la question de l'émergence d'un droit commun du travail, c'est-à-dire d'un corpus de principes et de règles transcendant les spécificités des secteurs d'activité* ».

³⁶³ MAGGI-GERMAIN N (2019), « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Sociologie du travail*, Vol. 61, n° 2 : « *L'un des principaux enjeux résultant des évolutions précédemment décrites est très certainement celui de l'évolution progressive du droit du travail vers un droit commun du travail (Maggi-Germain, 2010) établissant des principes applicables aux travailleurs indépendants, aux salariés et aux fonctionnaires. Ces grands principes peuvent alors être déclinés — comme cela a été ébauché pour les salariés avec le mouvement de recodification impulsé depuis 1989 — dans de nouveaux « codes-activités » (Code de l'énergie, Code des transports, par exemple) dont le « périmètre » — mais peut-être aussi, à terme, l'étendue des droits sociaux — serait défini par l'activité économique elle-même* ». Voir également développements au sein de ce chapitre.

³⁶⁴ MAGGI-GERMAIN N (2019), « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *précit.* note 349.

Cette constatation amène à réfléchir à la définition d'un droit commun du travail « *au-delà de l'emploi* »³⁶⁵ (section I). Et ensuite réfléchir à de nouveaux principes de protection sociale (section II)³⁶⁶.

SECTION PRELIMINAIRE - PROPOSITION DE DEFINITION DU CONCEPT DE DROIT COMMUN DU TRAVAIL A PARTIR DU DROIT CIVIL

Ce chapitre constitue une contribution à l'élaboration d'un droit commun du travail plutôt qu'une réflexion doctrinale pouvant être qualifié de théorie générale (§1). Par conséquent, nous nous intéresserons à la question de l'élaboration d'un cadre juridique englobant tous les travailleurs et à l'articulation de leurs droits au sein de ce droit commun. Cela suppose au préalable d'étudier l'articulation entre droit commun et droit spécial (§2).

§1 – La distinction droit commun/théorie générale

Le « *droit commun* », renvoie au droit positif, c'est-à-dire l'ensemble des normes applicables. Il est en général restreint à une branche du droit. La « *théorie générale* », en revanche, n'est pas censée porter sur l'étude du droit positif. Cependant, le professeur Savaux explique que les auteurs utilisent cette expression pour renvoyer à une étude qui n'est « *pas réductible à un ensemble de normes. Elle emprunte, au moins pour partie, à la science du droit, ce qui rend tolérable l'utilisation du mot « théorie »* »³⁶⁷. Ainsi, le « *droit commun* » est l'ensemble des règles juridiques alors que la « *théorie générale* » est enrichie d'une réflexion doctrinale et d'une analyse de ces règles.

³⁶⁵ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5.

³⁶⁶ Cette réflexion se concentre sur l'élaboration d'un droit commun du travail et n'abordera pas les réflexions voisines sur la création d'un contrat de travail unique (Voir en ce sens BOISSONNAT J (1995) *Le travail dans vingt ans*, précit. note 5) ou encore sur la création d'un statut à la frontière du travail salarié et indépendant (Voir notamment les réflexions autour de la para subordination de BARTHELEMY J (2003), « Essai sur la parasubordination », *SSL*, n°1134 ou encore PERULLI A (2003), *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, Etude pour la Commission Européenne, 22p.).

³⁶⁷ SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », *Petites affiches*, n°238, p. 4. L'auteur explique que : « *À cet égard, théorie générale du contrat et, dans une moindre mesure, théorie générale des contrats spéciaux apparaissent comme d'étranges théories. En effet, ces locutions ne désignent pas une activité de la doctrine, mais une fraction du droit positif. (...) La théorie générale du contrat s'oppose alors au droit des contrats spéciaux. L'assimilation de la théorie générale du contrat à une fraction du droit positif n'est cependant pas totale. Des variations de sens sont observables dans la doctrine qui utilise la formule sans grande rigueur* ».

La contribution à l'élaboration d'un cadre commun à tous les travailleurs est alors un exercice de théorie juridique « dont l'objectif est de contribuer à l'élaboration scientifique du droit, en dégagant les questions qui dominent une matière, les catégories qui l'ordonnent, les principes qui en gouvernent l'application... »³⁶⁸ car ce droit commun à tous les travailleurs n'existe pas encore.

Pour illustrer la différence entre ces deux concepts, nous nous intéressons au droit commun des contrats qui est l'ensemble des règles portant sur la formation et la vie des contrats.

Il est difficile de dater l'apparition du concept de théorie générale du contrat. Cependant, il semble que le concept de théorie générale des contrats spéciaux date de 1985³⁶⁹. L'étude du droit commun des contrats et des contrats spéciaux porte principalement sur les règles applicables à la formation et à la vie des contrats et donc, sur du droit positif : « il s'agit de principes régissant les contrats, donc de droit objectif pour lequel le mot « théorie » est mal adapté »³⁷⁰. Il semble donc plus précis d'utiliser l'expression droit commun que théorie générale.

La création d'un droit commun des contrats a pour objectif de renforcer la sécurité juridique grâce à une meilleure lisibilité du droit : « la réforme (du droit des obligations de 2016) fait de la sécurité juridique le premier objectif de celle-ci. Il n'est atteint que si l'on veut bien assimiler la sécurité juridique à l'une seulement de ses branches qu'est la lisibilité et l'accessibilité du droit. Reste que ce n'est pas uniquement parce qu'un droit est lisible et accessible qu'il est sûr.

³⁶⁸ CORNU G (2016), *Vocabulaire juridique*, précit. note 58, p. 1025 ; Voir également SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », précit. note 353. L'auteur précise que la notion de théorie générale comme « n'est approfondie que lorsqu'elle est appliquée au droit. La définition varie selon les auteurs, mais il s'agit toujours d'une activité doctrinale de pénétration de l'essence du juridique, indépendamment des particularités des branches du droit ou des systèmes juridiques. En revanche, quand il s'agit de la théorie générale de tel ou tel élément particulier, la notion n'est généralement pas définie, mais l'objet est de saisir le tout de l'institution considérée. Selon l'indication fournie par Didier Martin, « Le propos d'une théorie générale répond à l'idée d'une construction intellectuelle, méthodique et organisée, visant à ériger en synthèse cohérente la pensée relative à une matière déterminée » [MARTIN D (1984), *Préface à la thèse de J. Duclos, L'opposabilité (essai d'une théorie générale)*, ed. LGDJ] ».

³⁶⁹ SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », précit. note 353 : « la faculté de droit de Poitiers organisa les premières journées Savatier consacrées à l'évolution contemporaine du droit des contrats. Le doyen Jean Carbonnier y avança l'idée d'y « réserver une place pour la théorie générale des contrats spéciaux » [CARBONNIER J (1986), « Introduction », in *L'évolution contemporaine du droit des contrats*, PUF, Publications de la faculté de droit et des sciences sociales de Poitiers, T. 15, p. 31 in SAVAUX E (2012), *La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux*, Petites affiches, n°238, p. 4]. (...) Il s'agissait donc d'insérer entre la théorie générale du contrat et le droit des contrats spéciaux un corps intermédiaire de règles traitant de questions communes aux contrats spéciaux ».

³⁷⁰ SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », précit. note 353.

Bien que l'énoncé et l'ordonnancement des principales règles applicables au contrat dans un corpus légal fassent incontestablement partie des bonnes méthodes pour y parvenir, la sécurité juridique réside avant tout non pas dans la visibilité des sources mais dans la prévisibilité des normes »³⁷¹. Par ailleurs, une autre limite à la sécurité juridique peut être soulignée : un droit commun doit être pauvre en disposition sinon il entre en compétition avec les droits spéciaux et oblige le juge à hiérarchiser ses dispositions³⁷².

Ainsi, le droit commun est un ensemble de règles alors que la théorie générale est l'activité doctrinale expliquant et analysant cet ensemble de règle.

§2 - Les règles d'articulation entre le droit commun et le droit spécial

Choisir le concept de droit commun et non celui de théorie générale suppose de comprendre les règles d'articulation entre le droit commun et le droit spécial. Il n'existe pas de définition du droit spécial et leur rapport est tout aussi exclusif, complémentaire et pourtant continuellement présenté en opposition l'un à l'autre³⁷³.

En théorie, le droit commun s'efface devant le droit spécial (article 1105 du Code civil). Le fait que le législateur ait eu besoin de rappeler cette règle semble indiquer qu'il avait conscience des écueils de l'enrichissement du droit commun des contrats. Cependant, comment

³⁷¹BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *précit.* note 357, p. 247. L'auteur va plus loin et indique : « *il faut avant tout saluer l'introduction dans le code civil d'un véritable corps de règles écrites formant un droit commun des contrats. Les dispositions héritées de 1804 n'étaient pas les plus claires, les plus rationnelles et les mieux organisées, le droit des contrats n'étant pas la matière ayant retenu le plus l'attention des codificateurs, comme en témoignent les recueils des travaux préparatoires. Aujourd'hui, les dispositions formant le nouveau droit des contrats sont (en général) intelligibles, précises, et présentées suivant un plan cohérent. C'est essentiel* ». Il critique tout de même cette recherche de sécurité juridique : « *le fort enrichissement du contenu du droit commun des contrats par de nombreuses règles nouvelles aboutit à en modifier la fonction. Un droit commun économe en dispositions à une prédisposition naturelle à la subsidiarité et à l'impérativité car il se conçoit comme un socle minimal applicable à tout contrat. Cependant, l'irruption de nombreuses règles nouvelles bouleverse cette conception. D'une part, en raison de textes nécessairement voisins voire jumeaux de ceux que contiennent les droits spéciaux, la place initialement subsidiaire du droit commun dévie inévitablement vers une mise en concurrence du droit commun et du droit spécial. D'autre part, un droit commun riche en règles ne peut plus guère se penser comme un socle minimal impératif mais laisse place à une gradation plus variée qui obligera le juge à distinguer depuis la pure suppléativité jusqu'à l'ordre public international français* ».

³⁷²BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *précit.* note 357. Cependant, l'auteur précise que cette réforme de 2016 va parfois à l'encontre de jurisprudences constantes depuis plusieurs années (par exemple l'infirmité de la jurisprudence Cruz (Civ. 3 du 15 déc. 1993 n°91-10199) en matière de promesse unilatérale de vente). Il s'agit alors d'une limite à la sécurité juridique : « *toute réforme législative, orpheline de jurisprudence, ouvre par une période d'insécurité dans l'attente de l'application des nouveaux textes* ».

³⁷³ DELEGOVE N (2011), *Le droit commun et le droit spécial*, Thèse soutenue à Paris 2, sous la direction de MOLFESSIS N, p. NC

ces deux droits s'articulent-ils ? Si le même thème est abordé, le droit commun devra-t-il automatiquement s'effacer ? En matière de droit du travail ou de droit de la consommation, comment faire lorsque le droit commun est plus protecteur ?

L'application de cet article 1105 du Code civil peut amener à ce qu'une disposition spéciale plus ancienne et moins protectrice prime sur la réforme du droit commun. Or, en matière de droit de la consommation ou du droit du travail l'émancipation du droit spécial vis-à-vis du droit commun repose sur une volonté de protection du travailleur et du consommateur³⁷⁴. Or, l'effacement d'une disposition plus protectrice pose question.

Par ailleurs, les deux textes peuvent également aborder le même thème mais se compléter et s'enrichir. Depuis l'entrée en vigueur de la réforme du droit des obligations de 2016, le raisonnement juridique a évolué. En cas de dispositions complémentaires, il faudra évaluer les deux droits afin de déterminer lequel sert au mieux l'intérêt du plaideur. Alors qu'il était habituellement enseigné en premier lieu d'étudier le droit spécial et en cas de carence de se tourner vers le droit commun³⁷⁵.

La première piste pour créer un droit commun des contrats spéciaux est de trouver les règles qui s'appliquent de la même façon à différents contrats spéciaux notamment en ce qui concerne « *la généralisation des devoirs d'information et de conseil, celle de l'obligation de sécurité, l'encadrement des clauses limitatives de responsabilité, le débordement hors de la vente des règles de la garantie* »³⁷⁶. La deuxième piste consiste à ne pas cloisonner par contrat mais par obligation. Cette piste présente plusieurs limites, « *par exemple, le transfert de propriété d'un bien devrait avoir les mêmes effets sans se demander s'il se produit à la suite d'une vente, d'un contrat d'entreprise ou en échange d'un service. (...). [Cependant, cela]*

³⁷⁴ Voir page suivante.

³⁷⁵ BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *précit.* note 357 : « *dans le cas où la protection spéciale écartera la protection générale, les plaideurs devront veiller à ne pas se tromper de fondement et respecter scrupuleusement le champ d'application du droit spécial. Néanmoins c'est le cas inverse qui sera le plus intéressant, celui de l'application concurrente du dispositif de droit commun et de droit spécial. Le plaideur ne devra pas d'abord, comme on l'enseigne habituellement, consulter le droit spécial et à défaut de disposition se plonger dans le droit commun, mais comparer les deux systèmes de protection pour déterminer lequel sert au mieux ses intérêts. Par où l'on voit que le mode de raisonnement juridique en matière contractuelle évoluera avec la réforme* ».

³⁷⁶ SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », *précit.* note 353. L'auteur va plus loin et va plus loin et précise que « *Ces éléments suscitent des interrogations concernant leur champ d'application. Par leur extrême généralité, certaines solutions paraissent appartenir plus au droit commun des contrats qu'aux contrats spéciaux comme le prouve, par exemple, la consécration de l'obligation d'information dans les projets de réforme. Quant aux autres, il faudrait définir avec précision leur domaine. Dans la formation de ces règles générales, certaines disciplines transversales comme le droit de la concurrence et le droit de la consommation jouent un rôle essentiel, par exemple s'agissant de la garantie légale de la conformité des biens vendus aux consommateurs qui s'applique non seulement à la vente mais aussi aux contrats d'entreprise ayant pour objet la fabrication d'un bien meuble* ».

aboutit à la formation d'un droit commun des obligations — ou des effets des contrats —, pas à celle d'un droit commun des contrats spéciaux »³⁷⁷.

Le droit du travail est un droit spécial et s'est donc émancipé du droit civil car le risque a été socialisé : « *si la longue transformation du droit de la responsabilité civile sous l'effet du développement de la grande industrie a ouvert la voie à une « socialisation » du risque (causé par les accidents du travail) et du Droit, elle a aussi permis l'autonomisation du droit du travail, séparé d'une matrice civiliste forgée à partir du dogme de l'égalité des parties au contrat »³⁷⁸. Par ailleurs, le contrat de travail s'est détaché du droit commun des contrats notamment pour des raisons de spécificité concernant la rupture du contrat de travail. Le salaire étant la source principale de subsistance d'une personne voire d'une famille, un effort est fait pour éviter la rupture du contrat de travail. Le contrat de travail se distingue du droit commun des contrats concernant ses parties, la qualification de contrat de travail permet donc la reconnaissance et la défense des droits du salarié³⁷⁹.*

Nos propos portent donc sur l'élaboration d'un droit commun (et ne sont pas des réflexions relevant d'une théorie générale), nous réfléchissons à son articulation avec le droit spécial.

SECTION I – L'ÉLABORATION D'UN DROIT DU TRAVAIL « AU-DELA DE L'EMPLOI »³⁸⁰

Nous proposons ici de réfléchir à l'élaboration d'un droit commun du travail qui articulerait certains des droits de tous les travailleurs au sein d'un même droit commun. Ce droit commun du travail irait donc « *au-delà de l'emploi* »³⁸¹, n'encadrant pas uniquement les travailleurs salariés mais également les travailleurs indépendants.

³⁷⁷SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », *précit.* note 353: « *D'autre part, elle est insuffisante pour établir le régime d'un contrat donné. Comme l'auteur le reconnaît, il faut croiser cette approche avec plusieurs autres, notamment le caractère gratuit ou onéreux du contrat, la considération de son économie et de l'intérêt dans lequel il est conclu* ».

³⁷⁸MAGGI-GERMAIN N (2019), « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *précit.* note 349.

³⁷⁹MARTINON A (2012), « Le contrat de travail, laboratoire d'un droit commun des contrats spéciaux ? », *Les petites affiches*, n°238, p. 16.

³⁸⁰ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, *précit.* note 5, voir également distinction emploi et travail : Introduction, page...

³⁸¹ *Ibid*

Plusieurs auteurs s'accordent à dire qu'au moment de la recodification du Code du travail en 2008, le législateur a manqué l'occasion de créer un droit commun du travail³⁸². Il peut sembler que ce manquement soit dû à une volonté de recodifier à droit constant. Or, cet argument ne peut tenir car, comme le souligne le Professeur Dockes, plusieurs dispositions ont été modifiées³⁸³. Or, ce choix de recodification entraîne l'application d'un Code du travail à deux vitesses³⁸⁴ renforçant alors les inégalités entre des travailleurs pourtant régis par le même Code.

Cette inégalité se retrouve au sein des relations de travail multilatérales puisque les salariés portés bénéficient de la protection de l'ensemble du Code du travail, alors que les entrepreneurs-salariés des CAE n'ont droit qu'à une application distributive et que les travailleurs indépendants des plateformes de mise en relation par voie électronique et les VDI en sont exclus.

Le droit commun du travail faciliterait donc l'articulation entre des principes généraux s'appliquant à tous les travailleurs (indépendant ou subordonnés) – le droit commun du travail – et des dispositions propres à des catégories de travailleurs classées selon leur degré de dépendance (indépendant, subordonné, mais également dépendance économique ou technique³⁸⁵). Ensuite chaque catégorie peut regrouper des secteurs économiques différents. Ainsi, un Code regrouperait les principes généraux et les dispositions propres aux travailleurs selon leur degré de dépendance. Tous les secteurs professionnels seraient confondus au sein de ce même Code.

Une deuxième piste peut également être envisagée : chaque secteur professionnel disposerait d'un Code dont la première partie prévoirait les principes généraux applicables à tous les travailleurs du secteur puis une seconde partie préciserait les dispositions propres aux travailleurs selon leur degré de dépendance. Ces secteurs pourraient être définis en s'inspirant des branches professionnelles issues du droit du travail (par exemple plasturgie ou métallurgie),

³⁸² Voir en ce sens : KERBOURC'H JY (2010), « Nouveau Code du travail et frontière du salariat », *précit.* note 339 : « *il aurait fallu porter sur ce code un regard neuf en prenant conscience qu'il est non seulement un Code du travail salarié mais aussi un code de l'activité professionnelle* ».

³⁸³ DOCKES E (2007), « La décodification du droit travail », *précit.* note 346 : « *Et cette lourdeur ne s'explique pas par le souci de respecter l'exigence d'un droit constant : les textes sur le champ d'application ne sont pas de simples reprises de l'ancienne version, ils sont souvent modifiés et même parfois créés à partir de rien* ».

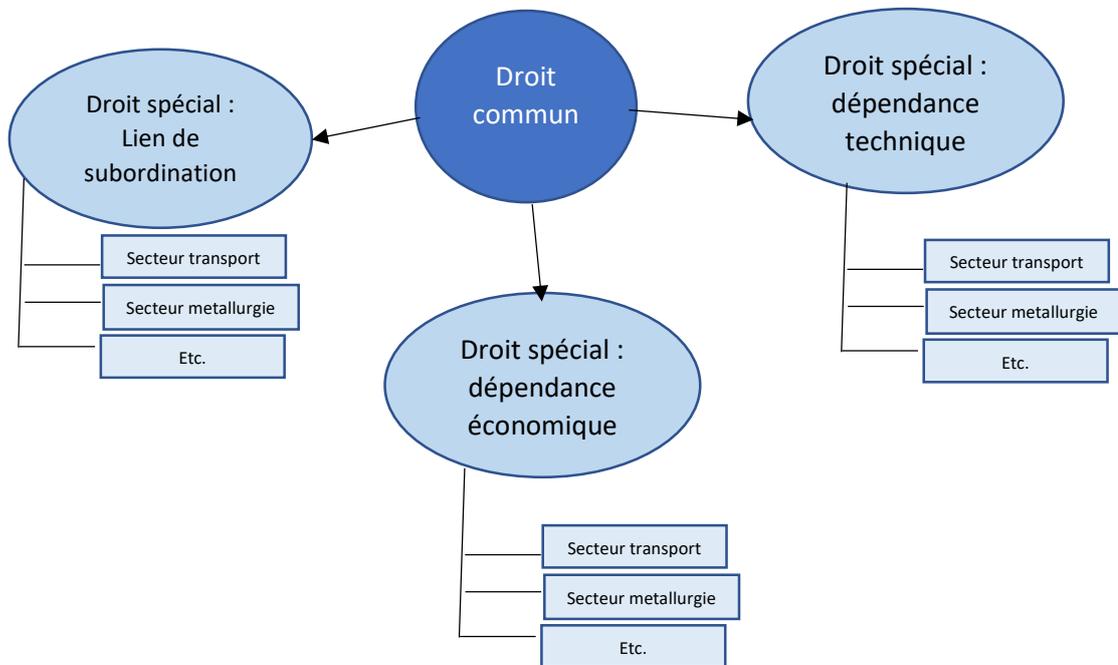
³⁸⁴ Voir notamment : KERBOURC'H JY (2010), « Nouveau Code du travail et frontière du salariat », *précit.* note 339 : « *enfin, tout le Code du travail ne s'applique pas à tous les salariés, certains étant exclus de certaines dispositions* ». ; mais également DOCKES E (2007), « La décodification du droit travail », *précit.* note 346 : « *Ce choix ouvre la porte à un code à application variable, selon les catégories de salariés* ».

³⁸⁵ Concernant la dépendance technique, voir chapitre suivant page 134.

ou alors selon la division des Code déjà existante (par exemple le transport, les activités agricoles, les travaux miniers, le commerce³⁸⁶).

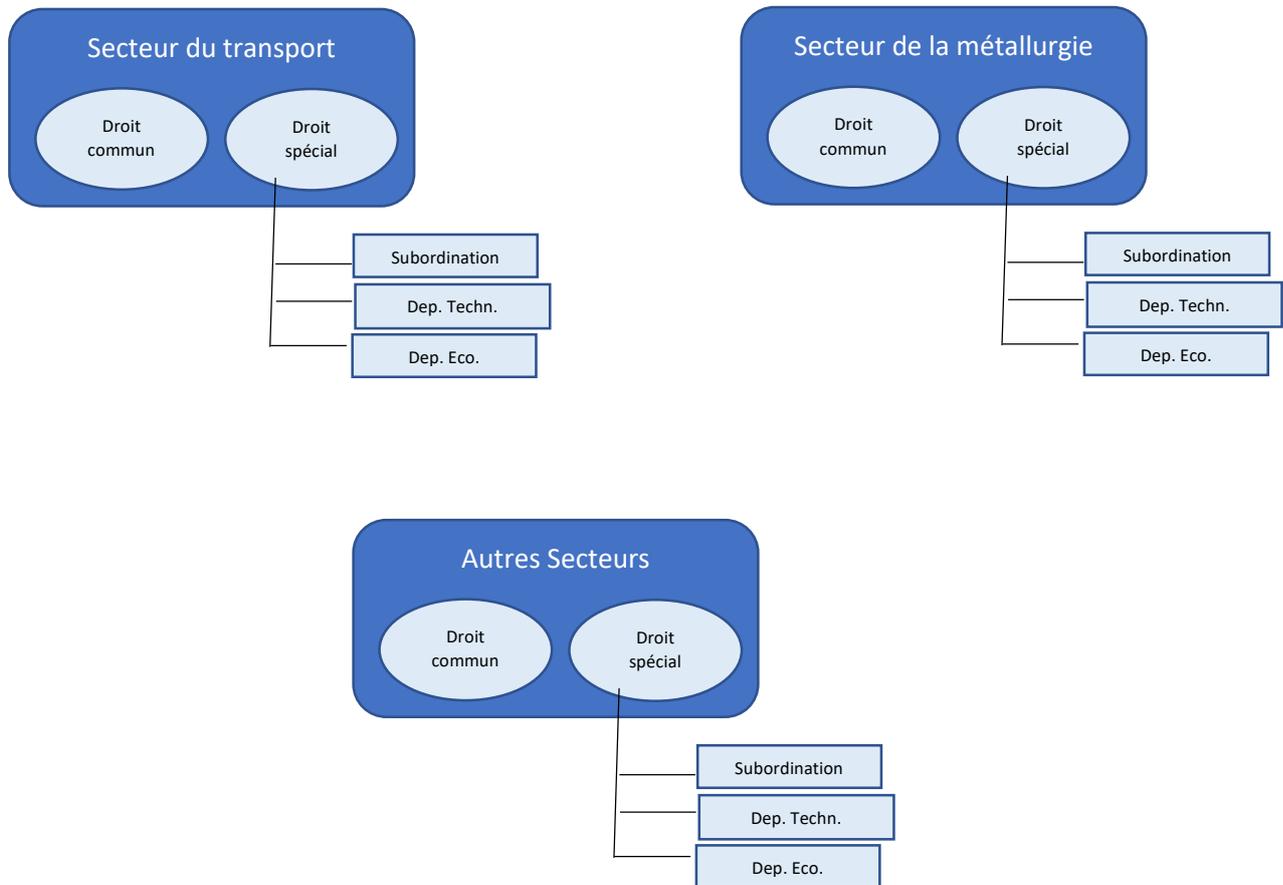
Schémas représentant l'articulation du droit commun du travail, du droit spécial et des différents secteurs professionnels.

Piste 1 : articulation droit commun/droit spécial



³⁸⁶ Cette liste non exhaustive s'inspire de la liste des codes en vigueur en France : https://www.legifrance.gouv.fr/liste/code?etatTexte=VIGUEUR&etatTexte=VIGUEUR_DIFF consulté le 25.01.2021.

Piste 2 : Un Code juridique pour chaque secteur



La création d'un droit commun à tous les travailleurs pose la question de la hiérarchisation des droits. Comment déterminer ceux applicables à tous les travailleurs, et ceux applicables uniquement à une catégorie de travailleurs ? En droit, deux concepts retiennent l'attention : la hiérarchie des normes (§1) et l'ordre public (§2).

§1 – La hiérarchie des normes et le droit commun

Pour élaborer un droit commun englobant tous les travailleurs, il faut pouvoir déterminer les principes qui relèvent du droit commun et ceux du droit spécial. Le principe de hiérarchie des normes peut-il permettre de définir si un texte doit être encadré par le droit commun du travail ou le droit spécial ?

La hiérarchie des normes est une théorie apprise aux étudiants en droit dès leur première année à l'Université afin de comprendre quelle est la classification des différentes sources

juridiques³⁸⁷. Ici le terme hiérarchisation s'entend du classement des textes selon leur importance³⁸⁸, un texte moins important qu'un autre ne peut y déroger.

Hans Kelsen affirme qu'un système juridique n'est pas « *un complexe de normes en vigueur les unes à côté des autres, mais une pyramide ou hiérarchie de normes qui sont subordonnées les unes aux autres, supérieures ou inférieures* »³⁸⁹. Cependant, cette vision traditionnelle de la hiérarchisation des normes est remise en question³⁹⁰. En effet, à la hiérarchisation des normes, les professeurs Ost et Van De Kerchove proposent de faire succéder l'image du réseau. Ils expliquent que « *la hiérarchie révèle ses limites – discontinuités, inachèvement, alternance – où la subordination cède partiellement la place à la coordination et à la collaboration (...) à un tel point que les « bougés » de la pyramide font progressivement place à l'émergence d'un nouveau modèle plus complexe, plus enchevêtré, celui de réseau* »³⁹¹. Selon eux, au sommet de la hiérarchie se situe la volonté générale, le peuple souverain. En tant que représentant du peuple pour lesquels il agit, le parlement est devenu l'incarnation de la volonté générale, dès lors, il est l'expression du droit fondamental. À ce propos, nous citerons Valérie Bernaud³⁹² qui estime que la volonté générale du peuple souverain a été dévoyée par ce mécanisme de représentation dont l'habilitation est donnée par l'élection. Les auteurs acquiescent au postulat selon lequel « *tout le droit n'est pas dans la loi* »³⁹³ et évoquent à ce

³⁸⁷ Voir à ce titre les travaux de KELSEN H (1996), *Théorie générale des normes*, Léviathan, PUF, 603 p.

³⁸⁸ [https://www.cnrtl.fr/definition/hi%C3%A9rarchiser/verbe/0#:~:text=%E2%88%92%20Organiser%20\(un%20groupe%20social%2C.%2C%20un%20groupe%2C%20un%20%C3%89tat.](https://www.cnrtl.fr/definition/hi%C3%A9rarchiser/verbe/0#:~:text=%E2%88%92%20Organiser%20(un%20groupe%20social%2C.%2C%20un%20groupe%2C%20un%20%C3%89tat.) (consulté le 29.01.2021) : « *Classer selon un ordre de valeur ou d'importance. Synon. Cataloguer, échelonner, ordonner. Hiérarchiser soigneusement des idées ; hiérarchiser les espèces biologiques ; hiérarchiser les emplois, les fonctions, les difficultés, les urgences ; hiérarchiser des devoirs, des valeurs, des besoins. Il y aurait à hiérarchiser ces faits, du plus simple au plus complexe (Breton, Nadja, 1928, p. 20) .L'homme peut et doit hiérarchiser et libérer, par quelque pénitence, ses puissances inférieures (Teilhard de Ch., Milieu divin, 1955, p. 110) ».*

³⁸⁹ KELSEN H (1996), *Théorie générale des normes*, Léviathan, PUF, 603 p.

³⁹⁰ Voir notamment : TIMSIT G (1997), *Archipel de la norme*, PUF, Paris, 252p ; OST F et VAN DE KERCHOVE M (1988), *Le système juridique entre ordre et désordre, Les voies du droit*, PUF, 252p ; TROPER M (2002) « La constitution comme système juridique autonome », *Droits*, vol. 35, no. 1, pp. 63-78 ; BELLEY J-G. (2014), Le « droit social » de Gurvitch : trop beau pour être vrai ?, *Droit et société*, vol. 88, no. 3, pp. 731-746. ; FOSTER Ethel, VAN DE KERCHOVE M. (2003), « De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit », *Revue internationale de droit comparé*. Vol. 55 N°3, Juillet-septembre, pp. 730-742 ; BERNHEIM, E. (2011), « Le « pluralisme normatif » : un nouveau paradigme pour appréhender les mutations sociales et juridiques ? », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 67, no. 2, pp. 1-41 ; OST F (2007), *Sources et systèmes de droit*, in Aguila Y (2007), *Quelles perspectives pour la recherche juridique ?*, PUF, Paris, 360 p. ; OST F et VAN DE KERCHOVE M (2000), « De la pyramide au réseau ? Vers un nouveau mode de production du droit ? », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. volume 44, no. 1, pp. 1-82.

³⁹¹ OST F et VAN DE KERCHOVE M (2000), « De la pyramide au réseau ? Vers un nouveau mode de production du droit ? », *précit.* note 376.

³⁹² BERNAUD V (2013), « Est-il pertinent de penser la représentation syndicale en fonction des critères relatifs à la représentation politique ? », *Dr Soc.*, p. 496.

³⁹³ OST F et VAN DE KERCHOVE M (2000), « De la pyramide au réseau ? Vers un nouveau mode de production du droit ? », *précit.* note 376.

titre, la prééminence que se voit reconnaître la loi dans la hiérarchie des normes au titre de l'expression de la volonté générale, ainsi que par les matières qui lui sont réservées.

Cependant, cette dimension fondamentale de la loi ne peut lui conférer une place au sommet de la pyramide des normes car la loi doit être coordonnée avec les normes internationales³⁹⁴. Dans le même sens, le développement de la loi négociée³⁹⁵ amène à penser l'organisation des normes en réseau.

Ainsi, la hiérarchie des normes classe les textes selon leur forme et non selon leur fond. L'ordre public semble être une piste plus pertinente pour la réflexion sur un droit commun du travail.

§2 – L'ordre public et le droit commun

Afin de déterminer cette hiérarchisation des droits entre eux et leur application générale ou particulière³⁹⁶, le concept d'ordre public semble intéressant pour régler un conflit entre les droits applicables³⁹⁷. Il faudra dans un premier temps définir la notion d'ordre public, puis dans un deuxième temps, son utilisation en droit du travail.

Selon Carbonnier, « *l'ordre public, c'est plutôt une présence. Il [appartient] aux tribunaux de faire surgir cet ordre public en suspension dans le droit positif, de lui faire prendre chair à partir des principes généraux, de valeurs non écrites* »³⁹⁸. Il s'agit donc d'une notion floue. Le manque de rigueur du législateur quant à l'utilisation de cette expression constitue une source de difficulté pour le juriste³⁹⁹. Il a même été dit que : « *l'ordre public emprunte une*

³⁹⁴ Article 55 de la Constitution française de 1958.

³⁹⁵ Article 1 CT.

³⁹⁶ Pour la réflexion sur la détermination de l'application particulière, voir infra page....

³⁹⁷ Ici le terme conflit est utilisé en référence au concept de conflit de normes en droit (pas spécifiquement en droit du travail) : CESARO JF (2017), « Les ordres publics en droit du travail : de l'international au supranational », *JCP S*, n°16, p. 1129 : « *l'ordre public désigne la qualité d'une norme. Elle est soit d'ordre public, soit, elle ne l'est pas. Une fois cette qualité reconnue, un effet particulier s'applique à cette norme. Généralement il s'agit de renforcer ses effets, le plus souvent par le jeu d'une préférence pour la norme dite « d'ordre public ». C'est donc une notion utile lorsque deux normes se confrontent* ».

Cette idée est également défendue en droit du travail par Dans le même sens voir FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *JCP S*, n°16, n°1126. L'auteur indique que : « *Elle gouverne l'articulation de la source légale et de la source contractuelle ou conventionnelle. Approche classique. L'ordre public a une fonction semblable aux règles de conflit de lois dans la mesure où les dispositions d'ordre public doivent nécessairement prévaloir sur les dispositions contraires* ».

³⁹⁸ CARBONNIER J (2004), *Droit civil. Les biens. Les obligations*, t. 2, PUF, p. 2037

³⁹⁹ SACHS T (2017), « L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée », *RDT*, p. 585 : « *« au lieu de favoriser une certaine clarification, la référence à l'ordre public se révèle perturbante. Alors même que la qualification d'ordre public devrait renseigner sur la qualité normative de la règle à laquelle elle se rapporte, un*

partie de sa majesté au mystère qui l'environne »⁴⁰⁰. Ce manque de rigueur est d'autant plus regrettable que l'utilisation, par le législateur, de la qualification « *ordre public* » n'est pas déterminante⁴⁰¹.

Les principes fondamentaux⁴⁰² et les principes énumérés dans le bloc de constitutionnalité⁴⁰³ semblent être, de prime abord, la source de l'ordre public. Mais ces sources doivent être complétées notamment par les « *règles impératives extérieures* » que le Professeur Favennec-Hery définit comme « *les dispositions légales couvrant un champ d'application plus large que le droit du travail* »⁴⁰⁴. Si l'ordre public est principalement fondé sur des textes législatifs qui présentent un caractère impératif par leurs termes ou par l'interprétation du juge⁴⁰⁵, certains auteurs prétendent que l'ordre public dépasse ces sources législatives et serait également mis en œuvre par la jurisprudence : il s'agit de l'ordre public virtuel⁴⁰⁶.

examen du droit positif (...) révèle que les dispositions répertoriées sous cette même catégorie ont une autorité variable ». Dans le même sens voir FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit. note 383*. L'auteur indique en effet que : « *les règles dénommées d'ordre public par la loi Travail ne constituent pas l'ordre public légal. L'énumération n'est pas qualitative. Elle est délimitative : ce qui n'est pas nommé expressément d'ordre public relève du champ conventionnel. La loi n'intervient qu'à défaut. L'usage de la notion d'ordre public dans cette loi est une approximation. Elle confère à la loi non une fonction substantielle mais un rôle structurel* ». En effet, la loi dite d'ordre public « *n'est pas toujours une règle de fond ; elle est parfois une règle de procédure, de compétence, indiquant que, faute d'accord, la question sera réglée par voie contractuelle ou unilatéralement par l'employeur* ». Voir également : BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *précit. note 357*. L'auteur souligne également la difficulté à définir cette notion en droit civil : « *Certes, le législateur a pris soin d'imprimer la marque de l'ordre public à certains textes particulièrement emblématiques de la réforme, comme l'exigence de bonne foi (art. 1104) ou le devoir d'information (art. 1112-1). Cependant on voit mal certaines dispositions, pourtant non expressément affirmées comme d'ordre public, être purement supplétives. Ainsi de la soumission de la prise d'effet des conditions générales à leur acceptation, du jeu des vices du consentement, etc.* ».

⁴⁰⁰ COUTURIER G (1979) *Études offertes à Jacques Flour, L'ordre public de protection heurs et malheurs d'une vieille notion neuve*, ed. Répertoire du notariat Defrénois, p. 113 cité par FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit. note 383*. L'auteur indique que la Formule de « *Japiot reprise par M. Malaurie et citée par G. Couturier* ».

⁴⁰¹ FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit. note 383*.

⁴⁰² Par ex : la non-discrimination et ceux cités par la DDHC.

⁴⁰³ Principes généraux du droit du travail, principes fondamentaux reconnus par les lois de la République : par exemple : droit à l'emploi, liberté syndicale, etc. Mais également les libertés et droits fondamentaux de la personne déclinée dans la Déclaration des de l'homme et du citoyen de 1789 (Dignité, égalité homme-femme) ; ou encore les principes issus du droit international et communautaire (Ex : droit au repos).

⁴⁰⁴ FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit. note 383* : « *On peut citer les ordonnances de 1958 et 1959 instaurant un ordre public monétaire interdisant l'indexation des salaires sur le niveau général des prix et plus tard sur l'augmentation du SMIC (C. trav., art. L. 3231-3), les incriminations pénales, les règles relatives à la compétence de la juridiction prud'homale* ».

⁴⁰⁵ FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit. note 383*.

⁴⁰⁶ BOSSU B (2017), « L'ordre public dans le droit du contrat de travail », *JCP S*, n°16, 1133 : « *À la différence de l'article 6 qui interdit de déroger par des conventions particulières « aux lois qui intéressent l'ordre public », l'article 1102, alinéa 2, condamne la violation des « règles qui intéressent l'ordre public ». Ce dernier texte, issu de l'ordonnance du 10 février 2016 [l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, publiée au JORF n° 0035 du 11 fév. 2016, ratifiée par la loi n° 2018-287 du 20 avril 2018 publiée au JORF n° 0093 du 21 avril 2018], « prend acte de l'existence d'un ordre public virtuel qui dépasse les frontières de la loi au sens formel et reconnaît par ce biais l'existence d'un ordre public virtuel ou judiciaire mis en œuvre par la jurisprudence » [MAZEAUD D (2005), « *Le juge et le contrat, Variations optimistes sur un couple « illégitime »* », in *Mél. J.-L. Aubert : Dalloz*, p. 237].*

Il existe un ensemble de principes⁴⁰⁷ propres au droit du travail dont le contenu peut être défini par l'expression de « *socle minimum* »⁴⁰⁸. L'existence d'un ordre public en droit du travail est justifiée par la nécessité de protéger le travailleur face au déséquilibre contractuel le liant à l'employeur⁴⁰⁹. Cependant, le professeur Favennec-Hery rappelle qu'en droit du travail toutes les lois ne sont pas d'ordre public « *Car l'ordre public est la marque de certaines règles légales ou réglementaires qui tirent leur suprématie de leur objet et auxquelles législateur et juge reconnaissent une supériorité : elles visent la défense d'un intérêt général devant lequel doivent s'incliner les intérêts particuliers et les conventions qui les expriment* »⁴¹⁰. En effet, l'ordre public sert à hiérarchiser les règles entre elles : les valeurs fondamentales (telles que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que les droits et libertés fondamentaux de la personne⁴¹¹), l'ordre public de protection (les règles permettant de « *rétablir l'équilibre des parties au contrat* »⁴¹²) et l'ordre public légal (« *est une loi d'ordre public celle qui ne peut être écartée par un ou des accords de volonté* »⁴¹³).

Ainsi, en droit du travail, l'ordre public permet l'articulation entre la loi et la convention collective. Ici, il ne s'agit pas seulement de hiérarchisation⁴¹⁴ mais bien d'articulation dans le

La remarque prend un relief particulier en droit du travail où le juge va s'arroger un droit de regard sur le contenu du contrat afin d'en neutraliser les abus, les excès et les incohérences. Le contrat doit être le lieu d'un certain équilibre, que le législateur et le juge doivent rétablir dans certains cas en gommant les éventuels abus liés à une inégalité des conditions économiques et techniques. On doit écarter les déséquilibres contractuels structurels et substantiels les plus inadmissibles, les plus insupportables. Ainsi, une clause du contrat de travail ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier la rémunération contractuelle du salarié ».

⁴⁰⁷ En référence au concept d'ordre public virtuel, le terme « *principe* » semble à privilégier au détriment de celui de « *texte* » car cela permet une appréhension plus large du concept d'ordre public.

⁴⁰⁸ BOSSU B (2017), « L'ordre public dans le droit du contrat de travail », *précit.* note 392 : « *C'est à la question de ce minimum intangible qu'il convient maintenant de s'attaquer. Quel est le contenu du socle commun intangible auquel le contrat de travail ne peut déroger ? Chacun en conviendra, parce que la loi ne renseigne pas forcément sur ce qu'est l'ordre public, la détermination précise de son contenu est souvent une opération délicate. L'ordre public est un cheval indiscipliné, rétif, indomptable qui n'apparaît que par les atteintes qui lui sont portées. L'idée générale qui domine est que le contrat de travail doit être coulé dans un certain moule afin de rééquilibrer les termes de l'échange au profit de la partie la plus faible. Le contrat de travail, qui est d'abord un contrat, se présente comme un acte-condition qui déclenche l'application d'une réglementation impérative* ». L'auteur explique ensuite que la qualification de contrat de travail est indisponible en citant le fameux arrêt en la matière du 4 mars 1983.

⁴⁰⁹ BOSSU B (2017), « L'ordre public dans le droit du contrat de travail », *précit.* note 392 : « *même si divers objectifs peuvent être assignés à l'ordre public, il a d'abord pour but de protéger le travailleur. L'ordre public assure l'exercice effectif de la liberté contractuelle pour une personne en situation de faiblesse* ».

⁴¹⁰ FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit.* note 383. L'auteur précise que : « *la loi d'ordre public est une référence courante en droit du travail ; pour certains elle constituerait même la règle au sens où toutes les normes seraient, en ce domaine, d'ordre public³. Banalisation excessive... (...). La finalité poursuivie justifie qu'un contrat ou qu'une convention conclue en violation de la loi d'ordre public soit nul. Elle explique que la loi nouvelle d'ordre public soit applicable au contrat de travail en cours* ».

⁴¹¹ *Ibid.*

⁴¹² *Ibid.*

⁴¹³ *Ibid.*

⁴¹⁴ Cf. page 102.

sens « *complémentarité* »⁴¹⁵. Quoique le terme puisse être utilisé dans le sens « *opposition* »⁴¹⁶, aujourd'hui le terme articulation semble être utilisé soit dans le sens « *substitution* » ou bien dans celui de « *légitimation* »⁴¹⁷.

Le terme articulation est principalement utilisé depuis les années 2000 pour désigner la distribution des compétences entre la loi et l'accord collectif⁴¹⁸. Cette articulation, qualifiée de supplétive depuis la loi dite Fillon⁴¹⁹, dont certaines dispositions ont été abrogées par la loi dite Travail⁴²⁰, prévoyait la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise qui prévoit la primauté de l'accord d'entreprise sur la loi lorsque ces dispositions sont plus favorables. Elles ne peuvent y déroger lorsque la loi est d'ordre public⁴²¹. Ainsi, l'ordre public s'impose aux accords collectifs, il s'impose également aux contrats (et donc au contrat de travail). Comme cela est imposé par l'article 6 du Code civil⁴²². La liberté contractuelle ne permet pas de contourner cet article⁴²³.

En ce sens, l'ordre public en droit du travail présente des particularités au regard de l'ordre public général. Par exemple, en matière de sanction de la violation de la règle de droit,

⁴¹⁵ MAZEAUD A (1989), « Droit d'expression des salariés – Expression dans l'entreprise », *RDT*, p. 65 : « Recherche d'une articulation, contrepartie à l'effacement (...). Aussi, l'effacement des institutions et organisations syndicales représentatives au cours de l'exercice du droit à une contrepartie : il doit leur être communiqué régulièrement les demandes, avis et propositions des groupes, ainsi que les suites qui leur sont réservées (V. art. L. 461-5-3o). Cette information est la pièce essentielle qui permet d'assurer une complémentarité entre l'expression directe et collective, et l'expression médiatisée ».

⁴¹⁶ EDELMAN B (1990), « Une première décision sur la nature des droits voisins », *D.*, 54 : « L'articulation à faire serait donc franche et nette : à un droit « moral » cantonné dans l'art. 17, et qui absorberait l'essentiel de la dimension personnaliste des droits voisins, s'opposerait un droit du travail qui régirait toutes les autres occurrences, y compris le droit d'autoriser la fixation des prestations, leur reproduction et leur communication ».

⁴¹⁷ Voir en ce sens FABRE A (2020), « Les dynamiques de l'accord collectif de travail », *Dr Soc.*, p. 630.

⁴¹⁸ Voir en ce sens notamment : GEA F (2021), « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail », *RDT*, p. 37 ; WOLMARK C (2020), « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail », *RDT*, p. 631 ; JOURDAN D (2008), « Typologie des négociations », *suppl. SSL*, n° 1361, pp. 7 ; BORENFREUND G, SOURIAU MA (2003), « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr Soc.*, p. 72 ; PRETOT X (2003), « Le Conseil constitutionnel et les sources du droit du travail : l'articulation de la loi et de la négociation collective », *Dr Soc.*, p. 260 ; MORIN M.-L. (1998), « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Dr soc.*, p. 419.

⁴¹⁹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, publiée au JORF n°105 du 5 mai 2004.

⁴²⁰ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁴²¹ Article L. 2251-1 du Code du travail : « une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ».

⁴²² Article 6 du Code civil : « On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs ».

⁴²³ Article 1102 alinéa 2 du Code civil : « la liberté contractuelle ne permet pas de déroger aux règles qui intéressent l'ordre public ». Cette disposition est renforcée par l'article 1162 du Code civil : « le contrat ne peut déroger à l'ordre public ni par ses stipulations, ni par son but, que ce dernier ait été connu ou non par toutes les parties ».

la nullité n'est pas systématiquement encourue⁴²⁴. Il est d'ailleurs nécessaire de distinguer l'ordre public et l'ordre public social. Les objectifs sont différents : « *la référence à l'ordre public assume une double fonction : elle marque l'adhésion à certaines valeurs, en même temps qu'elle constitue un outil pour régler des conflits normatifs. Semblable conception permet d'englober aussi bien l'ordre public absolu que l'ordre public social. Le premier amène à écarter toute norme qui lui déroge, tandis que le second, structuré autour du principe de faveur, laisse prospérer les normes qui dérogent dans un sens plus favorable aux salariés* »⁴²⁵.

⁴²⁴ LOISEAU G (2017), « La sanction de la violation des règles d'ordre public », *JCP S*, n° 16, 1135 : « *En droit commun, l'ordre public se reconnaît à sa sanction, la nullité, retenue dans un esprit d'anéantissement de l'acte ou du fait transgressif. Qu'il soit de direction ou de protection, l'ordre public postule de pouvoir faire disparaître l'acte ou le fait qui lui est contraire. Cette conception n'est toutefois que partiellement de mise en droit du travail où il s'agit avant tout de tenir compte de l'adaptation de la sanction aux besoins de la préservation des intérêts pris en charge par la règle d'ordre public. Si le droit social a ses propres notions d'ordre public, distinguant plus volontiers l'ordre public absolu et l'ordre public social, il a aussi une palette de sanctions plus étendue que dans beaucoup d'autres droits* ».

⁴²⁵ SACHS T (2017), « L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée », *précit.* note 385 ; voir également FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *précit.* note 383. Sur l'atténuation des limites au principe de faveur par la loi dite travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, voir BOSSU B (2017), « L'ordre public dans le droit du contrat de travail », *précit.* note 392. En effet l'auteur souligne « *cette prévalence de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail ne concerne pour l'instant que des cas limités. Le législateur n'a pas remis en cause le principe selon lequel les clauses du contrat de travail peuvent être plus favorables que les accords collectifs. L'article 57, alinéa 2, des principes essentiels dégagés par la commission Badinter résume parfaitement la situation : « les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement. (...) l'apparition des accords dérogatoires sur la capacité de résistance du contrat de travail. Le risque d'un affaiblissement du contrat de travail par une négociation plus « flexible » existe. On songe notamment aux lois récentes qui suspendent, pendant la durée d'application de la convention collective, les clauses contraires du contrat de travail. La loi du 8 août 2016 va même un peu plus loin en prévoyant que les clauses des accords collectifs de préservation ou de développement de l'emploi de l'article L. 2254-2 du Code du travail se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail « y compris en matière de salaire et de durée du travail ».*

Ce droit commun englobant tous les travailleurs serait d'ordre public et le droit spécial encadrerait chaque catégorie de travailleur selon sa dépendance.

Droit commun	Droit spécial
Travail dissimulé	Santé et sécurité (temps de travail, conditions de travail, EPI)
Libertés individuelles (liberté d'expression par exemple)	
Non-discrimination	Rémunération
Égalité professionnelle femme-homme.	Congés payés
Santé et sécurité (maternité-paternité-adoption)	Rupture relation de travail
Formation	
Négociation collective	
Emploi des travailleurs handicapés	

Lorsque le thème relève du droit commun, alors les intervenants ne peuvent déroger aux règles imposées. En revanche, lorsqu'il relève du droit spécial, un niveau de dépendance entraîne une moindre liberté des intervenants pour négocier⁴²⁶.

La protection sociale doit-elle relever de l'ordre public et donc du droit commun du travail ou être différente selon la catégorie du travailleur ?

SECTION II – L'ELABORATION D'UN DROIT COMMUN DU TRAVAIL : « DE NOUVEAUX PRINCIPES DE PROTECTION SOCIALE »

Après avoir déterminé l'articulation entre droit commun et droit spécial, il est intéressant d'observer le processus d'universalisation de la protection sociale. Un parallèle peut être fait avec l'élaboration du droit commun car l'universalisation de la protection permet de dépasser le statut de travailleur salarié (§1) : l'objet de rattachement est la personne (§2).

⁴²⁶ La réflexion sur les cercles concentriques de protection développée par le Professeur Supiot sera abordée dans la section suivante. La répartition entre le droit commun et le droit spécial est inspirée des travaux du Professeur Favennec-Héry et des entretiens menés auprès des intervenants des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant.

Les travailleurs étudiés dans cette thèse sont à la frontière du travail salarié et indépendant. La doctrine a beaucoup écrit sur le sujet. Les théories proposées sont très nombreuses et la liste qui suit ne prétend pas à l'exhaustivité. Nous pouvons penser au rapport sur le travailleur économiquement dépendant⁴²⁷, le rapport des professeurs Cahuc et Kramarz⁴²⁸, le rapport « *Au-delà de l'emploi* » du professeur Supiot⁴²⁹ ou encore le statut de l'actif proposé par le professeur Gaudu⁴³⁰.

Le rapport des professeurs Cahuc et Kramarz⁴³¹ et de J. Boissonnat⁴³² ne seront pas abordés, car même s'ils proposent une réforme de la protection sociale, celle-ci est fondée sur la création d'un contrat de travail unique et non sur une réflexion plus large emportant la création d'un droit commun du travail.

§1 – L'universalisation de la protection sociale – au-delà du statut de travailleur salarié

À l'instar de l'élaboration du droit commun du travail, l'universalisation de la protection sociale permet de dépasser le statut de travailleur salarié.

Pour commencer il est important de définir ce qu'est l'universalisation. Ensuite, nous aborderons ses effets juridiques puis nous donnerons des exemples d'universalisation de la sécurité sociale : la loi dite PUMA (protection universelle maladie)⁴³³ ; et l'ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires et travailleurs indépendants⁴³⁴. La création d'un socle de droits sociaux par l'Union européenne est également à étudier pour présenter l'approche de cette universalisation propre au droit communautaire.

La notion d'universalisation doit être définie et délimitée. Pour commencer, alors que l'universalité d'un régime renvoie à « *l'établissement d'un système couvrant toute la population*

⁴²⁷ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection*, Rapport au Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

⁴²⁸CAHUC Pierre et KRAMARZ Francis (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Ed. La documentation Française, 202p.

⁴²⁹SUPIOT Alain (1999), *Au delà de l'emploi*, précit. note 5.

⁴³⁰GAUDU François (1995), « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Dr Soc.*, p. 535.

⁴³¹CAHUC Pierre et KRAMARZ Francis (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Ed. La documentation Française, 202 p.

⁴³²BOISSONNAT Jean (1995), *Le travail dans vingt ans*, précit. note 5.

⁴³³Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, publiée au JORF n° 0269 le 22 déc. 2015, article 59.

⁴³⁴Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, publié au JORF n°0174 du 28 juil. 2019.

et pour l'ensemble des risques, y compris le chômage »⁴³⁵, l'universalisation renvoie à un processus, les différentes étapes pour atteindre l'universalité⁴³⁶. L'universalisation traduit un changement de paradigme du régime de la sécurité sociale et un passage de l'approche bismarckienne vers une approche beveridgienne⁴³⁷. Elle amène également à s'interroger sur le passage de l'approche assurantielle à l'approche assistancielle. La logique assurantielle fait exister « *un lien relativement étroit, même s'il n'est pas proportionnel au sens strict, entre les cotisations versées et les prestations en espèces accordées (indemnités journalières, prestations d'assurance vieillesse)* »⁴³⁸. En revanche, l'approche assistancielle fait prédominer la solidarité, c'est-à-dire l'offre de « *prestations en nature totalement indépendantes des cotisations versées* »⁴³⁹. La scission entre les deux régimes ne date que de 1984 : « *la séparation nette entre le régime d'assurance et le régime dit de solidarité résulte de l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 [Ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 relative au revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi et portant modification du Code du travail, publiée au JORF du 22 mars 1984], qui distinguait dans son article 1er les "allocations d'assurance", gérées par les partenaires sociaux dans le cadre des principes posés par la loi, et les "allocations de solidarité", relevant de la compétence de l'État* »⁴⁴⁰.

⁴³⁵ TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », *RDSS*, p. 1058. À ce propos, l'auteur indique que la France est en marche en ce sens : « *La construction de la sécurité sociale en France a placé sous le signe de l'universalité non seulement la couverture de l'ensemble de la population mais également l'unification des régimes et même, dans une certaine mesure, l'harmonisation des prestations en nature de l'assurance-maladie. On peut désormais parler d'une approche populationnelle, institutionnelle et matérielle du principe d'universalité. Il est vrai que les trois composantes sont très liées. Il est d'autant plus facile de rapprocher ou d'intégrer les régimes d'assurance-maladie que l'ensemble de la population y a accès de droit et que les prestations qu'ils assurent sont identiques. La situation des régimes d'assurance-maladie en 2015 témoigne d'une harmonisation quasi totale des prestations dont bénéficient les assurés sociaux et d'une intégration financière extrêmement poussée des différents régimes socio-professionnels. Actuellement, environ 99,8 % des prestations en nature des régimes d'assurance-maladie sont régies par les règles de remboursement applicables dans le régime général* ». Voir également BORGETTO M (2016), « La Sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », *RDSS*, p. 11 qui explique que les termes « *universel* » et « *universalités* » décrivent un dispositif qui doivent être des garanties à l'ensemble de la population : « *le vocable « universalité » désigne le « caractère de ce qui concerne la totalité des hommes » ; quant au qualificatif « universel », il désigne cela même « qui s'étend à tout ou à tous ; qui se rapporte, s'applique à l'ensemble des hommes, à la totalité des choses »* ». Voir également BOUILLOUX A (2018), « Assurance ou couverture universelle ? Retour sur les mots du chômage », *Dr Soc.*, p. 583 : « *un régime universel devrait profiter à tous les individus, résidents sur le territoire national. C'est d'ailleurs la voie que les alinéas 10 et 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 invitent à emprunter, lorsque le premier proclame que la Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement, et que le second ajoute que « tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence »* ».

⁴³⁶ BADEL M (2016), « La Sécurité sociale a 70 ans. Vive l'universalisation ! », *Dr Soc.*, p. 263.

⁴³⁷ TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », *précit.* note 421.

⁴³⁸ *Ibid.*

⁴³⁹ *Ibid.*

⁴⁴⁰ BOUILLOUX A (2018), « Assurance ou couverture universelle ? Retour sur les mots du chômage », *précit.*, note 389. Cependant, concernant la gestion de l'assurance chômage la scission n'est pas si claire : « *Cette*

Enfin, les valeurs de solidarité et de mutualisation sont proches de la réflexion sur l'universalisation de la protection sociale. En effet, la solidarité est « *au sein d'une collectivité, [un] lien d'entraide unissant tous ses membres (solidarité nationale)* »⁴⁴¹. La mutualisation est, quant à elle, « *la technique de prise en charge du risque, mise au service d'une valeur, la solidarité* »⁴⁴².

Ainsi, notre propos se portera sur l'étude de l'universalisation de la protection sociale comme processus pour tendre vers la protection sociale de tous les travailleurs⁴⁴³.

L'universalisation de la protection sociale n'est pas nouvelle. Selon certains auteurs elle était déjà envisagée en 1945 lors de la création de la sécurité sociale par le Conseil national de la Résistance. Et même si plusieurs étapes ont précédé la mise en place de la protection universelle de maladie (dite loi PUMA) instaurée par la LFSS pour 2016⁴⁴⁴ : une étape pouvant être citée à titre d'exemple est la création de la CMU⁴⁴⁵. Cette loi PUMA est une avancée majeure en matière d'universalisation de la protection sociale. Bien que la loi PUMA soit parfois critiquée comme un pas vers l'universalisation et non l'aboutissement à l'universalité de la protection sociale, elle permet tout de même de réfléchir à l'instauration d'un droit commun pour tous les travailleurs. Cette loi permet notamment de proposer des pistes pour envisager le financement et le mode de gestion d'une protection sociale couvrant toute la population et donc a fortiori tous les travailleurs.

partition entre les deux régimes n'est pourtant pas aussi tranchée qu'il y paraît. Les conditions posées par la convention d'assurance chômage, pour être en mesure de prétendre à une indemnisation, ainsi que la durée de celle-ci dépendent pour beaucoup de contraintes financières. L'état du marché du travail conduit à des ajustements au fil des conventions successives, entraînant parfois une réduction de la durée d'indemnisation qui conduit à faire basculer des demandeurs d'emploi du régime d'assurance vers le régime d'assistance, sans que leur situation n'ait changé entre-temps ».

⁴⁴¹ CORNU G ; Association Henri Capitant, (2016), *Vocabulaire juridique*, précit. note 58, p. 977 ; voir également SUPIOT A (2015), *La solidarité, enquête sur un principe juridique*, ed. O. Jacob, 355p ; BOUILLOUX A (2018), « Assurance ou couverture universelle ? Retour sur les mots du chômage », précit. note 389 : « *Avant d'être une journée, un pacte civil ou encore un délit, la solidarité est d'abord un principe de philosophie politique, qui irrigue l'ensemble des techniques de protection sociale [C. Daniel et C. Tuchsirer, « Assurance, assistance, solidarité : quels fondements pour la protection sociale ? », Revue de l'IREs n° 30, 1999/2]. Héritière de la « vieille notion de fraternité », reposant sur l'observation d'une « interdépendance générale » [Supiot, *La fraternité et la loi, Dr soc. p. 1990. 118*], elle trouve sa traduction notamment dans le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Elle ne saurait donc être réduite au rang de simple technique, ce que sont l'assurance, au service de la solidarité professionnelle ou interprofessionnelle, et l'assistance, au service de la solidarité nationale à travers les prestations d'assistance ».*

⁴⁴² GINON AS et GUIOMARD F (2009), « Les nouvelles formes de mutualisation », *Dr Soc.*, p. 1054

⁴⁴³ Même si les différentes étapes énoncées n'envisagent pas que le travailleur mais bien l'ensemble de la population, notre propos se concentrera sur les travailleurs.

⁴⁴⁴ Pour de plus amples développements sur la l'extension de la protection du risque maladie aux travailleurs indépendants, voir chapitre Partie II, titre I, chapitre II : page 172.

⁴⁴⁵ TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », précit. note 421.

Au même titre que la loi PUMA prolonge le processus d'universalisation de la protection sociale, l'universalisation du risque de perte d'emploi a également commencé. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au JORF n° 0250 du 6 sept. 2018, a créé l'article L. 5422-20-1 du Code du travail. Cet article prévoit la transmission d'un accord de cadrage de la négociation de la Convention d'assurance chômage par le Parlement aux partenaires sociaux. Ce document « *précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel cette négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage* »⁴⁴⁶. Il y est également indiqué les objectifs financiers pour les trois années à venir en prenant en compte les différentes sources de financement de l'assurance chômage, les cotisations sociales, et les « *impositions de toutes natures* »⁴⁴⁷. La mise en place de ce document de cadrage a été critiquée par les partenaires sociaux car ils remettaient en cause leur liberté de négocier mais également car ils avaient l'habitude de travailler avec le ministre du travail. L'intervention du premier ministre donne une place plus importante à l'État.

Lors de la dernière transmission de l'accord de cadrage, le premier ministre a demandé que les travailleurs indépendants puissent être couverts contre le risque de perte d'emploi. Bien que cette extension soit apparue « *audacieuse et innovante, (elle) a pourtant été déjà mise en place dans des législations européennes (on pense not. à l'Espagne et au Danemark)* »⁴⁴⁸.

⁴⁴⁶ Article L. 5422-20-1 CT.

⁴⁴⁷ Il est intéressant de souligner que le fondement de ces impositions de toute nature demande un véritable travail de recherche et de patience. Au sein de l'article L. 5422-20-1 qui met en place le document de cadrage, la nature de ces impositions est renvoyée à l'article L. 5422-9, qui lui-même renvoie à l'article L. 5427-1 qui de nouveau renvoie à l'article L. 5312-1 qui nous indique alors que Pôle Emploi est le service responsable d' « assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et de l'allocation des travailleurs indépendants et, pour le compte de l'État, le service des allocations de solidarité ».

⁴⁴⁸ WILLMANN C (2018), « Assurance chômage : un nouveau modèle ? », *Dr Soc.*, p. 580. Pour aller plus loin, voir notamment : BELEN GR (2018), « L'assurance chômage pour les indépendants en Espagne », *Dr Soc.*, p. 641 ; JACQUERON C (2018), « La flexicurité et l'assurance chômage à la danoise », *Dr Soc.*, p. 637 et NADALET SG (2020), « Le « revenu de citoyenneté » italien quelle place pour le travailleur », *Dr Soc.*, p. 821 : « *au Danemark, les indépendants ont depuis les années 1970 la possibilité de s'assurer contre le risque de chômage auprès des caisses de chômage et, depuis l'année dernière, leurs droits s'alignent sur ceux des salariés. En Espagne, Belén García Romero (article préc.) relève que la prise en charge du risque chômage des travailleurs indépendants remonte à la loi n° 32/2010 du 5 août. Le fait générateur est entendu en des termes beaucoup plus larges que ceux retenus par le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au JORF n° 0250 du 6 sept. 2018], mais sensiblement dans les mêmes termes que les suggestions formulées par l'IGAS (rapport préc note 219.). Enfin, la prestation est financée exclusivement par la contribution versée par les travailleurs indépendants (contrairement au projet de loi, en droit interne). Mais la portée du dispositif est extrêmement modeste : en 2017, seulement 15 % des 3,2 millions des travailleurs indépendants déclarés (soit 488 753 travailleurs) s'étaient assurés contre le risque de cessation d'activité (rappel : la cotisation pour la cessation d'activité n'est pas obligatoire) ; seulement 1 710 travailleurs ont été indemnisés ».*

L'universalisation de la protection sociale a donc commencé. Ce processus est également en cours en droit de l'Union européenne où la dimension sociale⁴⁴⁹ repose sur la protection sociale et le dialogue social⁴⁵⁰.

En 2007 et 2008 deux textes affichent clairement la vision économique de l'Europe au détriment de son aspect social. Cette volonté s'inscrit dans le contrôle budgétaire des États membres instauré par le Pacte de stabilité et de croissance (PSC), adopté à Amsterdam en juin 1997 pour les pays de la zone euro⁴⁵¹. En 2016, la jurisprudence de la CJUE est critiquée comme ne protégeant pas assez les droits sociaux voire les restreignant au profit des libertés économiques⁴⁵².

Face à cette critique, le socle européen des droits sociaux est instauré en 2016⁴⁵³, « le socle européen des droits sociaux a été approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social pour des emplois et une croissance équitables organisé à Göteborg en Suède. Il a pour objectif de garantir aux citoyens des droits nouveaux et plus efficaces afin de compléter le marché intérieur par des systèmes de protection sociale qui soient plus équitables et qui permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail en Europe. Il repose sur vingt principes clés qui se déclinent autour de trois thèmes : « égalité des chances et accès au marché du travail », « conditions de travail équitables », et « protection et insertion sociales »⁴⁵⁴. Se pose la question de la force obligatoire de ce socle. S'il semble n'être qu'un recueil de valeur sans force contraignante⁴⁵⁵,

⁴⁴⁹ SCHMITT M (2016) « La recomposition du droit du travail de l'Union Européenne », *Dr Soc.*, p. 703 : « Ces éléments constitutionnels, au nombre de deux, sont bien connus : il s'agit du dialogue social et des droits sociaux fondamentaux ; ils constituaient déjà les deux « stratégies alternatives » proposées par Sir Bob Hepple afin de sortir le droit du travail communautaire de sa crise dans les années 1980. Ils sont aujourd'hui présentés comme des voies susceptibles d'atténuer la logique du « marché total » et de sonner le réveil dogmatique européen [SUPLOT A (2012), « Le sommeil dogmatique européen », *RFAS*, n° 1, dossier spécial Droit européen et droits sociaux, p. 185]. Leur nature implique toutefois une application plus étendue ; leur potentiel peut être exploité bien plus largement que ce n'est le cas actuellement ».

⁴⁵⁰ Privilégier l'expression « dialogue social » au détriment de celle de « négociation collective » qui est celle consacrée par le droit du travail s'inscrit dans la managérialisation du droit dénoncée par Nicole Maggi-Germain. À ce titre, voir MAGGI-GERMAIN N (2010), « Mobilis in mobile le code du travail en mouvement », *précit. note 313*.

⁴⁵¹ Voir en ce sens : MAZUYER E (2017), « Le retour du mythe de l'Europe sociale », *RDT*, p. 83.

⁴⁵² Voir en ce sens : NIVARD C (2016), « Un destin divergent : les relations entre l'Union européenne et la Charte sociale européenne », *Dr Soc.*, p. 416. Carole Nivard fonde ses propos sur l'analyse des décisions CJUE, gr. ch., 15 janv. 2014, aff. C-176/12, Association de médiation sociale c/Union locale des syndicats CGT, AJDA 2014. 336 et CJUE, 22 mai 2014, aff. C-356/12, Glatzel, RTD eur. 2015. 166.

⁴⁵³ Commission Staff Working Document, « The EU social acquis », Strasbourg, 8 mars 2016, SWD [2016] 50 final.

⁴⁵⁴ BENOIT-ROHMER F (2018), « Chronique UE et droits fondamentaux - Socle européen des droits sociaux ? », *RTD Eur.*, p. 450.

⁴⁵⁵ CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *RDT*, p. 175 : « tout comme la Charte de 1989, le socle européen des droits sociaux ne semble pas être destiné à être doté d'une force juridique contraignante⁴⁵⁵ ni, a fortiori, de la même force juridique que les traités, à l'instar de la Charte

d'autres auteurs soutiennent que l'étude des textes juridiques pourrait justifier un renforcement des droits sociaux dans l'UE⁴⁵⁶.

L'instauration du socle européen de droit social pouvait se faire soit en s'inspirant de la vision sociale internationale, soit en conservant une indépendance vis-à-vis de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'OIT. C'est cette seconde option qui a été privilégiée⁴⁵⁷. C'est d'ailleurs en ce sens que la Communication de 2016 ne cite pas tous les textes encadrants et protégeant les droits sociaux mais fait des choix parmi les inspirations qu'elle cite⁴⁵⁸. Ainsi, « la « riche expérience » résultant des textes européens et internationaux déjà existants en matière sociale ne semble pas exercer une influence sur l'élaboration du socle européen des droits sociaux »⁴⁵⁹.

La mise en œuvre de ce socle européen de droits sociaux opère un glissement sémantique du terme « droit » vers celui de « principe » sans que la différence ne soit expressément précisée et défini⁴⁶⁰. Bien que les rédacteurs de la communication de 2016 autour

des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 [V. art. 6, § 1, du traité sur l'Union européenne] » l'auteur ajoute : « la nature juridique du futur socle demeure incertaine, les rédacteurs de la Communication (v. p. 11) se bornant à préciser que, « si plusieurs instruments (une recommandation, par exemple) peuvent être envisagés pour la mise en place du socle, la Commission estime néanmoins qu'il est essentiel d'associer le Parlement européen et le Conseil, ainsi que d'autres institutions de l'UE, et de recueillir un large soutien pour sa mise en œuvre ».

⁴⁵⁶ HE L (2018), « Les droits sociaux fondamentaux et le droit de l'Union européenne », *RTD Eur*, p. 25 : « plus généralement, il ne serait pas exagéré de dire que l'application des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique de l'UE, notamment après le traité de Lisbonne, porte en elle une puissance transformatrice qui ne s'est pas encore entièrement déployée. Au demeurant, la figure concrète de ces droits semble encore bien floue : ces droits sont-ils ceux qui figurent au titre IV de la Charte, intitulé « Solidarité » ? Qui plus est, sommes-nous certains d'être en présence de véritables « droits » et non pas des « principes » qui sont simplement « observés » d'après l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, d'une part, et dépourvus de toute justiciabilité au-delà d'un rôle interprétatif selon l'article 52, paragraphe 5, de la même Charte, d'autre part ? Une réponse intuitive serait plutôt négative, si l'on tient précisément compte de l'article 2 TUE : ces droits exprimant les valeurs de l'UE devraient être tout aussi importants que les autres droits et libertés réputés fondamentaux ; l'isolation de ces droits dans un titre particulier promis à une effectivité affaiblie semble aller directement à l'encontre de cette indivisibilité des droits ».

⁴⁵⁷ CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441* : « Néanmoins, toute prévisible qu'elle ait été, la confirmation implicite par la Commission européenne de l'autonomie du droit de l'Union à l'égard des droits du Conseil de l'Europe et de l'OIT n'est pas anodine. Ce faisant, la Commission fait montre d'une volonté de distanciation par rapport aux conceptions « traditionnelles » des droits sociaux, et jette les bases d'une nouvelle appréhension de ceux-ci au sein de l'Union européenne ».

⁴⁵⁸ Commission Staff Working Document, « The EU social acquis », Strasbourg, 8 mars 2016, SWD [2016] 50 final. Cité par CHATZILAOU K (2017), Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? *RDT*, p. 175 : « la Communication du 8 mars 2016 mentionne, en premier lieu, « le traité sur l'Union européenne (TUE), le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la Charte des droits fondamentaux et la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne » et, en second lieu, « des instruments internationaux tels que la Charte sociale adoptée par le Conseil de l'Europe et les recommandations de l'OIT » ».

⁴⁵⁹ CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441*.

⁴⁶⁰ CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441* : « Les conséquences de ce glissement d'un langage de droits à un discours de principes sont, en effet, d'ores et déjà perceptibles. D'une part, le rejet du terme « droits » permet d'éviter tous les effets souvent attachés à des

de l'instauration d'un socle européen des droits sociaux souhaitent s'en éloigner, la charte sociale européenne a déjà proposé une distinction entre droits et principes. En effet, « les rédacteurs de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne opèrent une distinction entre « droits » et « principes »⁴⁶¹, les premiers devant être « respectés », tandis que les seconds « observés » et « promus »⁴⁶². Si la Charte ne précise pas de manière systématique quels sont les articles qui garantissent des droits et ceux qui proclament de simples principes, d'aucuns considèrent que les dispositions contenues dans le chapitre de la Charte intitulé « Solidarité » et reconnaissant des droits qualifiés de sociaux se réfèrent, en réalité, à des principes⁴⁶³. Cependant, à la lecture des travaux de la Commission, force est de constater que le sens et la portée des principes qui seront introduits dans le futur socle des droits sociaux diffèrent sensiblement de ceux des principes déjà énoncés dans la Charte des droits fondamentaux »⁴⁶⁴.

textes adoptés dans le cadre de l'Union européenne et garantissant le respect des droits fondamentaux en général, et des droits sociaux fondamentaux en particulier. Ainsi, outre le fait que le futur socle européen des droits sociaux ne sera probablement pas doté, contrairement à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000, d'une force juridique contraignante, il ne semble pas non plus être destiné à donner un nouvel élan au processus de production normative en matière sociale, à l'instar de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ».

⁴⁶¹ BRAIBANT G, « Conclusions des actes du Colloque de Strasbourg relatif à la Charte », in BENOÎT-ROHMER F [dir.], *La Charte des droits fondamentaux de l'UE*, RUDH 2000, p. 67 cité par CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441*.

⁴⁶² V. art. 51, § 1, de cette Charte, ainsi que les « Explications relatives à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », 2007/C 303/02, JOUE 14 déc. 2007, C 303, p. 35 cité par CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441*.

⁴⁶³ CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441* : « En ce sens, v. les conclusions présentées sur l'affaire *Association de médiation sociale c. Union locale des syndicats CGT et autres* (v. CJUE 15 janv. 2014, aff. C-176/12, publié au Recueil numérique ; AJDA 2014. 336, chron. M. Aubert, E. Broussy et H. Cassagnabère ; D. 2014. 705, note S. de La Rosa ; ibid. 2374, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr soc. p. 2014. 408, étude J. Icard ; RDT 2014. 312, étude E. Carpano et E. Mazuyer ; RTD civ. 2014. 843, obs. L. Usunier ; RTD eur. 2014. 409, étude E. Dubout ; ibid. 523, obs. S. Robin-Olivier ; ibid. 904, obs. L. Coutron ; ibid. 2015. 160, obs. F. Benoît-Rohmer ; Rev. UE 2015. 33, étude S. Platon) par l'avocat général Pedro Cruz Villalon (v. concl. de l'avocat général M. Pedro Cruz Villalon, présentées le 18 juill. 2013, aff. C-176/12, publiées au Recueil numérique). Selon cet avocat général, il existerait en effet « une forte présomption d'appartenance des droits fondamentaux visés [dans le titre relatif à la solidarité] à la catégorie des "principes" » ».

⁴⁶⁴ CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *précit. note 441*. L'auteur précise que l'analyse de la communication de 2016 permet de comprendre que les principes auxquels il est fait référence ne sont pas envisagés comme au sein de la charte sociale : « ce glissement conceptuel est de taille : conçus jusqu'à maintenant comme des « boucliers de protection » contre d'éventuelles régressions dans le domaine social, les principes sociaux se transformeraient désormais en instruments d'évaluation des performances des États membres. Autrement dit, de lignes directrices destinées à encadrer l'action des autorités européennes et nationales en matière sociale, les principes sociaux se transformeraient en objectifs devant être accomplis pour se conformer aux exigences économiques de l'Union. Curieuse conception d'un socle censé garantir le respect de principes sociaux ».

Au contraire du législateur français réellement impliqué dans un processus d'universalisation de la protection sociale, l'instauration du socle européen relève plutôt de la *soft law*.

Ainsi, l'universalisation de la protection sociale n'est pas une exclusivité française. Elle est intéressante à étudier dans le cadre de l'élaboration d'un droit commun à tous les travailleurs car elle tend à dépasser le statut de travailleur salarié, l'objet de rattachement étant la personne.

§2 – Le rattachement au travailleur ou à la personne

Ainsi, si la démarche d'universalisation est en cours en France et en Europe (§1), nous allons voir que la démarche d'universalisation s'est opérée en rattachant les droits à la personne au détriment du travailleur. L'étude des effets de l'universalisation peut permettre des parallèles intéressants avec le concept de droit commun à tous les travailleurs.

Dans son rapport « *Au-delà de l'emploi* »⁴⁶⁵ le professeur Supiot propose de fonder la protection sociale sur le travailleur. Cette thèse s'inscrit dans celle du professeur Gaudu⁴⁶⁶, bien que celui-ci ait choisi le terme « *actif* » plutôt que « *travailleur* »⁴⁶⁷. Le cœur de la théorie proposée par le professeur Supiot est de créer quatre cercles de droit social. Le premier cercle est celui des droits sociaux universels, c'est-à-dire garantis à tous indépendamment de tout travail (ex : prestation familiale). Le deuxième cercle est celui des droits fondés sur le travail non professionnel. Le troisième cercle est celui, tantôt évoqué, du droit commun de l'activité professionnelle (liberté syndicale, non-discrimination). Le quatrième cercle est celui du droit propre au travail salarié (disposition directement liée à la subordination et selon le degré de subordination). Cette typologie pourrait permettre « *la création d'un état professionnel accompagnant les personnes du berceau à la tombe* »⁴⁶⁸.

La deuxième partie de la théorie proposée par l'auteur repose sur le principe de droits de tirage sociaux qui permettraient de faciliter le passage d'un type de travail à l'autre, éviter les risques d'enfermement dans une relation de travail. Pour cela les droits de tirage sociaux pourraient être mobilisés afin de bénéficier d'un congé spécial et de droits d'absence, de crédit formation

⁴⁶⁵SUPIOT A (1997), « Du bon usage des lois en matière d'emploi », *Dr Soc.*, p. 229.

⁴⁶⁶ GAUDU F (1996), « Les notions d'emploi en droit », *Dr Soc.*, p. 569 : « *le développement d'un statut de l'actif, qui définit l'identité professionnelle des individus comme facette de la citoyenneté, dans un cadre de droit public par conséquent, peut sembler la seule alternative. Toutefois, il serait surprenant que ce développement laisse intacte la notion d'emploi* ».

⁴⁶⁷ Pour une distinction des notions de travailleurs et d'actif voir l'introduction page 20.

⁴⁶⁸SUPIOT A (1997), « Du bon usage des lois en matière d'emploi », *précit. note 451*..

par exemple. L'exercice de ce droit est enfermé dans les limites d'une créance antérieurement épargnée mais leur utilisation, limitée à un usage social, relève uniquement de son titulaire. Ce droit de tirage social permet deux choses : une libération de temps et un financement du travail hors marché.

Le professeur Supiot constate qu'il manque encore à cet ensemble hétérogène un cadre cohérent⁴⁶⁹. L'universalisation de la protection sociale en cours en France permet de mettre en place ce cadre cohérent. Cependant, le choix a été fait de fonder le rattachement sur la personne et non pas sur le travailleur⁴⁷⁰ : « *plus que jamais, le lien entre statut professionnel et protection sociale semble perdre de sa pertinence et ainsi renaît le vieux débat entre assurance sociale ou solidarité nationale*⁴⁷¹. *D'aucuns assurent que le temps est désormais venu de construire une protection sociale attachée à la personne et non plus au statut. Comme le souligne M. Borgetto, le lien entre protection sociale et emploi serait en passe « de manière sans doute définitive, non plus seulement [d'être] tempéré et malmené, mais tout simplement rompu »*⁴⁷².

Cette réflexion amène une première critique : la personne en droit n'est pas définie⁴⁷³. Il s'agit soit d'une personne morale, soit d'une personne physique. Or, cette réflexion élargit la qualification de personne puisque les activités réalisées en tant que personne physique (salarié, entrepreneur individuel) permettent d'ouvrir des droits mais également les activités réalisées par le biais d'une personne morale (SARL, SAS, etc.). Cependant, cette universalisation renvoie à la personne du travailleur. Pour l'ouverture du chômage aux travailleurs indépendants, l'article L. 5424-25 du Code du travail vise⁴⁷⁴ les travailleurs non-salariés⁴⁷⁵, les non-salariés des professions agricoles⁴⁷⁶, les gérants non-salariés des coopératives, les vendeurs à domicile indépendants⁴⁷⁷ ou encore les artistes-auteurs⁴⁷⁸. De même, concernant l'intégration des

⁴⁶⁹ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5.

⁴⁷⁰ C'est notamment le cas pour le compte personnel d'activité (voir en ce sens : MAGGI-GERMAIN N (2016), « Le compte personnel d'activité à la croisée des chemins », *Dr Soc.*, p. 792) ou encore pour la protection du risque maladie (voir en ce sens TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », précit. note 421).

⁴⁷¹ DUPEYROUX J.-J. (dir.) (1995), « La protection sociale demain », *Dr Soc.*, n° 9-10, septembre-octobre, numéro spécial.

⁴⁷² BORGETTO M. (2007), « La protection sociale fondée sur l'emploi : un modèle inadapté ? », précit. note 421 in DIRRINGER J (2018), « L'avenir de la protection sociale dans un monde ubérisé », *Revue française des affaires sociales*, 2018/2, p. 33.

⁴⁷³ Voir notamment MAGGI-GERMAIN N et CAILLAUD P (2007), « Vers un droit personnel à la formation », *Dr Soc.*, p. 574.

⁴⁷⁴ Liste non exhaustive.

⁴⁷⁵ Article L. 611-1 CSS.

⁴⁷⁶ Article L. 722-1 du Code rural et de la pêche maritime.

⁴⁷⁷ Article L. 311-3 CSS.

⁴⁷⁸ Article L. 382-1 CSS.

travailleurs indépendants au sein du régime universel, ce sont bien les travailleurs non-salariés qui sont désignés.

Le travailleur non-salarié est un travailleur indépendant qui exerce son activité en son nom propre (micro entreprise, EIRL, EURL) ou en tant que dirigeant d'entreprise (SARL par exemple). La définition du travailleur non-salarié diffère selon la branche du droit (droit du travail⁴⁷⁹, droit de la sécurité sociale ou droit fiscal)⁴⁸⁰.

Le rattachement de droits à la personne et non pas à un statut est une idée également connue du droit européen car la citoyenneté européenne est un élément d'attribution de certains droits : « à cette qualité de citoyen européen sont accolés un certain nombre de droits, dont celui à la libre circulation et l'égalité de traitement »⁴⁸¹.

Le bénéfice de la protection sociale n'est donc plus rattaché au contrat de travail mais à la personne. Cette évolution oblige à repenser la question du rattachement, de la gestion et du financement.

Le rattachement à une protection universelle ne suit pas la même procédure qu'une protection de type assurantielle. En effet, dans le premier cas, le rattachement est automatique alors que dans le second cas le rattachement est volontaire⁴⁸². Ce mécanisme n'est pas transposable à notre étude car le droit sera commun à tous les travailleurs et non pas universel.

Ensuite, l'universalisation de la protection sociale pose la question de son financement. Le financement serait donc fondé sur les impôts de toutes natures⁴⁸³ pour les prestations

⁴⁷⁹ Article L. 5424-25 CT.

⁴⁸⁰ Voir notamment BARBOTIN L et SULISSON F (1994), « Le statut social et fiscal du dirigeant indemnisé d'association », *JA*, n°204, p. 23.

⁴⁸¹ PATAUT E (2019), « Sur quelques contradictions de l'Europe sociale », *Dr Soc.*, p. 495.

⁴⁸² TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », *précit. note 421* : « dès lors que la protection maladie, du moins dans sa composante prenant en charge les frais de santé, n'est plus une assurance sociale mais une garantie universelle, il n'y a plus d'affiliation d'une personne à un régime mais un simple « rattachement » pour la gestion d'une prestation universelle à une caisse relevant d'un régime. Cette affectation administrative n'est pas susceptible d'avoir un impact sur les droits à prestations qui seront, au titre de la PUMA, les mêmes pour tous. Il s'agit simplement de déterminer l'organisme gestionnaire, appelé à verser la prestation. La logique est celle qui prévaut en matière d'allocations familiales. L'article R. 514-1 se contente de préciser les règles de rattachement des bénéficiaires à une caisse : « le service des prestations familiales incombe à la caisse d'allocations familiales du lieu de résidence habituelle de la famille de l'allocataire », sous réserve de diverses dérogations énoncées ensuite ».

⁴⁸³ Il est intéressant de souligner que le fondement de ces impositions de toute nature demande un véritable travail de recherche et de patience. Au sein de l'article L. 5422-20-1 qui met en place le document de cadrage, la nature de ces impositions est renvoyée à l'article L. 5422-9, qui lui-même renvoie à l'article L. 5427-1 qui de nouveau renvoie à l'article L. 5312-1 qui nous indique alors que Pôle Emploi est le service responsable d' « assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et de l'allocation des travailleurs indépendants et, pour le compte de l'État, le service des allocations de solidarité ». Pour aller plus loin, Voir TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », *précit. note 421*.

universelles (famille, solidarité nationale, prestation en nature de maladie, maternité). En revanche, les cotisations sociales (patronales et salariales) permettraient de couvrir les protections spécifiques aux travailleurs (indemnités journalières, chômage, formation continue, congé). Cette réflexion est pertinente dans le cadre d'une élaboration d'un droit commun dépassant le statut de travailleur salarié et indépendant, par exemple concernant le financement des droits à la formation.

Enfin, dans le cadre d'une universalisation de la protection sociale ouverte à tous les travailleurs la gestion uniquement paritaire ne peut être satisfaisante. Puisque la protection sociale est financée à la fois par des cotisations salariales et patronales, il est nécessaire que les représentants patronaux et des travailleurs salariés soient accompagnés car le financement sera assuré à la fois par des cotisations sociales et par des impositions de toutes natures⁴⁸⁴. Dans le même sens, la gestion paritaire d'instances communes aux travailleurs salariés et indépendants nécessite la présence des partenaires sociaux, de l'État et d'organisations professionnelles représentatives des travailleurs indépendants et à la frontière du travail salarié et indépendant⁴⁸⁵.

L'évolution du rattachement à la personne et non plus uniquement au contrat de travail existe également en matière de protection contre le risque de perte d'emploi. Elle pose question : où trouver l'assiette de contribution à l'assurance chômage de la part des travailleurs indépendants ? Cette question est d'autant plus pertinente que le législateur a supprimé les cotisations salariales chômage et maladie depuis 2018.

L'article L. 5422-20-1 du Code du travail fait référence « *aux impositions de toutes natures* ». Cette référence est complexe. Elle est utilisée par l'article L. 5422-20-1 qui met en place le document de cadrage, la nature de ces impositions est renvoyée à l'article L. 5422-9, qui lui-même renvoie à l'article L. 5427-1 qui de nouveau renvoie à l'article L. 5312-1 qui nous indique

⁴⁸⁴ ROBERT E et CADORET C (2018), « Quelle assurance chômage pour les travailleurs indépendants ? », *Dr Soc.*, p. 614 : C'est ce qu'a proposé le CE dans son étude de la loi 2018 pour l'extension du bénéfice de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants : « *C'est donc à l'État qu'il reviendra pour l'essentiel d'assurer la régulation macro-économique et budgétaire du futur dispositif. Cette évolution est cohérente avec les autres dispositions du projet de loi qui entendent affirmer la place de l'État dans la gouvernance de l'Unedic aux côtés de sa traditionnelle gestion paritaire. Elle risque toutefois de s'avérer délicate à mettre en œuvre, puisqu'elle conduit à confier à l'État des décisions affectant le budget de l'Unedic (toute augmentation de la future allocation ou desserrement de ses conditions d'éligibilité se traduisant par une dépense supplémentaire pour le budget de l'assurance chômage dans son ensemble), décisions dont les partenaires sociaux, qui demeurent les principaux gestionnaires de l'Unedic, devront ensuite assumer les conséquences* ». Concernant la détermination du financement, le statut des cotisations sociales sont des contributions auxquelles l'État doit appliquer les mêmes principes fondamentaux qu'aux autres impositions de toutes natures ce qui est une deuxième justification de son intégration à la gestion du financement. En ce sens voir PELLET R (2020), « Étatisation, privatisation et fiscalisation de la protection sociale - Bilan pour contribuer à une « refondation radicale ». (Première partie) », *Dr Soc.*, p. 658.

⁴⁸⁵ Cf. Partie II, titre II, Chapitre I : page 192 ; et Partie II, titre II, chapitre II : page 215.

alors que Pôle Emploi est le service responsable d' « *assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et de l'allocation des travailleurs indépendants et, pour le compte de l'État, le service des allocations de solidarité* ».

Il semble que nous pouvons conclure que ces différentes « *impositions de toutes natures* » recouvrent à la fois les contributions employeurs et salariales. Or, il ne paraît pas évident que ces contributions relèvent de charges publiques alors que c'est ce que signifie le terme « *imposition* »⁴⁸⁶.

Cette expression « *imposition de toutes natures* » permet de comprendre l'intégration de l'État dans la gestion paritaire de l'assurance chômage désormais étendue aux travailleurs indépendants.

En conclusion, l'étude de l'universalisation de la protection sociale permet de montrer que l'élaboration d'un droit commun à tous les travailleurs est envisageable, la gestion et le financement des instances paritaires devront être repensés.

⁴⁸⁶ Pour comprendre cette qualification, voir PELLET R (2020), « *Étatisation, privatisation et fiscalisation de la protection sociale - Bilan pour contribuer à une « refondation radicale »*. (Première partie) », *Dr Soc.*, p. 658.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Nous proposons l'élaboration d'un droit commun du travail reprenant les droits fondamentaux du travailleur et un droit spécial propre à chaque profession. Il serait alors intéressant de se demander si les relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant peuvent faire l'objet d'une profession unique du fait d'une organisation commune de leur relation de travail.

Actuellement, plusieurs codes réglementent le travail. Afin de simplifier la lecture et éviter l'extension du droit du travail à des non travailleurs non subordonnés⁴⁸⁷, deux pistes peuvent être proposées. Tout d'abord, à l'instar du rapport « *Au-delà de l'emploi* »⁴⁸⁸, il est envisageable de classer les droits selon la théorie des cercles concentriques proposée le professeur Supiot. Ainsi, le Code du travail ne réglementera que la situation des travailleurs salariés ; un autre Code traitera sur les droits de l'activité professionnelle (l'hygiène, la sécurité, etc.) et un autre sur le droit du travail non professionnel (la formation par exemple).

Cependant, cette articulation présente une limite : comment encadrer les secteurs dont les travailleurs peuvent relever de différents codes ? Comment assurer une facilité de lecture s'il faut renvoyer à différentes sources ? Une deuxième piste peut alors être poursuivie : le Code serait organisé par secteur (transport, fonction publique, économie sociale et solidaire, etc.) et les différents cercles seraient organisés au sein de chaque code⁴⁸⁹. L'ordre public permet alors de différencier entre les cercles applicables à tous, et ceux restreints à une catégorie de travailleurs. Trancher entre les deux approches ne relève pas du travail du chercheur mais plutôt des partenaires sociaux et du législateur. Le chercheur devra quant à lui présenter les enjeux et conséquences de chacune des pistes.

Il semble cependant important de présenter les différents thèmes qui devront être communs à tous les travailleurs : le travail dissimulé, les libertés individuelles (liberté de parole, etc.) et à ce titre le principe de non-discrimination ainsi que l'égalité professionnelle femme-homme. La question de la protection santé et sécurité (temps de travail, maternité-paternité-

⁴⁸⁷ Travailleurs bénéficiant de l'extension du statut de travailleur salarié malgré l'absence de subordination juridique tels que les salariés portés ou bien des travailleurs relevant du statut de travailleur indépendant tels que les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique.

⁴⁸⁸ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5.

⁴⁸⁹ Voir notamment MAGGI-GERMAIN N (2010), « Mobilis in mobile le code du travail en mouvement », précit. note 338.

adoption), de la formation, de la négociation collective et de l'emploi des travailleurs handicapés devront également être encadrées.

Chapitre II – La prise en compte du particularisme des relations de travail multilatérales au sein du droit commun du travail : l’existence d’un lien de dépendance technique

La catégorie juridique des relations de travail multilatérales se définit par l’intervention d’un accompagnant et d’une dépendance du travailleur vis-à-vis de cet accompagnant. En droit du travail, cette dépendance est qualifiée de subordination juridique. Or, au sein des relations de travail multilatérales étudiées, l’existence d’un lien de subordination juridique du travailleur à l’accompagnant n’est pas caractérisée⁴⁹⁰. Comment qualifier cette dépendance ?

Le terme « *dépendance* » est défini comme étant une « *relation de subordination, de solidarité ou de causalité* »⁴⁹¹. Le dictionnaire juridique CORNU quant à lui précise que la dépendance est « *1- [la] subordination dans le travail qui caractérise la situation juridique du salarié et le contrat de travail ; s’oppose à l’indépendance dans l’exercice d’une profession. 2- Dans un sens plus économique, absence d’autonomie de comportement d’une personne par rapport à une autre, résultant de sujétion financière ou autre ; plus spécifiquement, entre partenaires économiques, état de subordination de celui (distributeur, sous-traitant, producteur) qui ne dispose d’aucune solution équivalente dans ses approvisionnements ou ses débouchés* »⁴⁹². L’idée de dépendance, pour un travailleur, est donc soit celle de la subordination juridique, soit celle de la dépendance économique connue en droit civil et en droit des affaires (section I). Cependant, la dépendance technique est un critère plus pertinent pour qualifier les liens des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant relevant d’une relation de travail multilatérale à leur accompagnant (section II).

⁴⁹⁰ Cf. partie I ; titre I, Chapitre I : page 36.

⁴⁹¹ Définition du CNRTL : <https://www.cnrtl.fr/definition/d%C3%A9pendance> (dernière consultation le 05.04.2021). Pour aller plus loin voir REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précit. note 28, p. 2894 : « *est emprunté au latin impérial dependere « être suspendu à », au figuré « être rattaché à », « être sous l’influence, l’autorité ». (...) L’ancien français a employé le mot là où l’usage moderne utilise pendre, notamment dans l’expression figurée (il) depend a l’œil « c’est imminent », ainsi qu’au sens concret « être pendu à ». À la fin du XIIIe s., dépendre commence à exprimer l’idée abstraite d’une solidarité de faits, signifiant dès lors « pouvoir se réaliser sous l’action ou l’intervention de (qqn).*

L’idée de causalité abstraite a dû se dégager de celle de pouvoir contraignant, comme pour le concept de loi ; cette valeur intellectuelle semble apparaître en moyen français. Le verbe exprime également l’idée d’une relation entre choses qui les rend nécessaires les unes aux autres spécialement celle d’une sujétion politique, d’une subordination à une personne, à un État ».

⁴⁹² CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 330.

SECTION I – AU-DELA DE LA DEPENDANCE ECONOMIQUE : LA DEPENDANCE TECHNIQUE

Les travailleurs relevant d'une relation de travail multilatérale sont caractérisés par une dépendance vis-à-vis de l'accompagnant. Or, il ne s'agit pas d'un lien de subordination. La dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant peut-elle être qualifiée de dépendance économique ?

La dépendance économique est un concept connu du droit civil (§1) qui peut être utilisé pour qualifier la dépendance au sein du travail indépendant et définir plus précisément le travailleur économiquement dépendant (§2).

§1 – La dépendance économique en droit civil

Pour déterminer si la dépendance du travailleur à l'accompagnant peut être qualifiée de dépendance économique, il est nécessaire de définir la notion de dépendance économique qui trouve son origine dans la violence⁴⁹³, un vice du consentement dont la sanction est la nullité du contrat signé. Cette violence peut provenir d'une des parties au contrat ou d'un tiers. Deux arrêts ont permis la reconnaissance de la violence économique : même si la première mention du vice de violence date de 1887⁴⁹⁴ en matière maritime, la reconnaissance de « *la contrainte économique se rattach[ant] à la violence* » a été effectuée par l'arrêt du 30 mai 2000⁴⁹⁵ et l'arrêt dit « *Bordas* » du 3 avril 2002⁴⁹⁶. En l'espèce, suite à l'incendie de son garage, M. X accepte un accord conclu avec son assurance concernant le montant des dommages. Il refuse l'annulation de l'acte sur le fondement de la contrainte économique. La cour d'appel avait refusé cette annulation⁴⁹⁷ mais a été cassée par la Cour de cassation.

Le deuxième arrêt permet de délimiter la qualification de dépendance économique : les juges doivent prouver « *l'exploitation abusive d'une situation de dépendance économique, faite pour tirer profit de la crainte d'un mal menaçant directement les intérêts légitimes de la personne, qui peut vicier de violence son consentement* »⁴⁹⁸. En l'espèce, la salariée d'une maison

⁴⁹³ Article 1130 Cciv (ancien article 1109).

⁴⁹⁴ Req., 27 avr. 1887.

⁴⁹⁵ Civ. 1^{ère}, 30 mai 2000, n° 98-15.242.

⁴⁹⁶ Civ. 1^{ère}, 3 avril 2002, n° 00-12.932 arrêt dit *Bordas*.

⁴⁹⁷ Décision de la Cour d'appel : « *pour rejeter la demande d'annulation de l'acte du 10 septembre 1991, l'arrêt attaqué retient que, la transaction ne pouvant être attaquée pour cause de lésion, la contrainte économique dont fait état M. X... ne saurait entraîner la nullité de l'accord* », in Civ. 1^{re}, 30 mai 2000, n° 98-15.242.

⁴⁹⁸ Civ. 1^{re}, 3 avril 2002, n° 00-12.932 arrêt dit *Bordas*.

d'édition avait cédé ses droits d'exploitation sur un dictionnaire à son employeur. La Cour d'appel reconnaît l'abus de dépendance économique du fait de son statut de travailleur salarié. Les juges d'appel ajoutent que « *même si son employeur ne lui avait jamais adressé de menaces précises à cet égard ; que de plus l'obligation de loyauté envers celui-ci ne lui permettait pas, sans risque pour son emploi, de proposer son manuscrit à un éditeur concurrent* »⁴⁹⁹. Ce raisonnement sera cependant cassé par la Cour de cassation.

Si initialement, le Code civil postulait de l'égalité des parties au contrat, le droit des contrats prend aujourd'hui en compte l'inégalité des parties et met en place un nouvel ordre contractuel⁵⁰⁰. La réforme du droit des obligations de 2016 consacre cette évolution jurisprudentielle à l'article 1143 du Code civil : « *il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif* ». D'autres lois avaient tenté d'encadrer l'abus de dépendance. La loi la plus connue est la loi dite Scrivener⁵⁰¹, elle « *retenait comme l'un des critères de la clause abusive en droit de la consommation l'abus de puissance économique* »⁵⁰². Une loi de 1905 limitait également cet abus : « *la loi Rabier, qui a interdit les clauses d'irresponsabilité dans*

⁴⁹⁹ Civ. 1re, 3 avril 2002, n° 00-12.932 arrêt dit *Bordas*.

⁵⁰⁰En ce sens, voir MAZEAUD D (2003), « Le nouvel ordre contractuel », *Revue des contrats*, n° 1, p. 295 : « *l'affaiblissement des mythes sur lesquels était fondé le droit des contrats pendant près de deux siècles. Produit de la philosophie individualiste et du libéralisme économique, qui imprégnaient le Code civil, le droit des contrats reposait jadis sur une utopie. Celle de contractants qui, en toute liberté et indépendance, et sur un pied d'égalité, nouaient un lien contractuel marqué du double sceau de l'irrévocabilité et de l'intangibilité. Utopie qui s'est traduite, par la grâce des interprètes du Code dans sa partie relative au contrat, par la théorie de l'autonomie de la volonté, aux termes de laquelle, puisque la liberté et l'égalité en sont, lors de sa création, le ferment, le contrat incarne nécessairement la justice et est, par conséquent, imperméable à l'intervention du juge et du législateur, lors de son exécution.*

Cette vision angélique du contrat n'a pas résisté à la marche du temps et s'est révélée, au cours de ces trente dernières années, décalée par rapport à la réalité contractuelle, dans laquelle, bien souvent, au stade de la conclusion du contrat, un des contractants se trouve en situation d'infériorité économique par rapport à son partenaire. Ce déséquilibre des forces se manifeste concrètement par l'élaboration unilatérale du contrat par la partie forte. Ainsi conçue, la loi contractuelle est parfois le reflet de cette inégalité et la source d'une injustice qui se traduit par des abus et des excès. De loi des parties, le contrat devient alors le diktat de l'une d'entre elles et l'instrument de l'épanouissement des volontés individuelles se mue en technique de domination et de dépendance » ; mais également MAGGI-GERMAIN N (2019), « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *précit.* note 349. : « *cent ans d'évolutions législatives, jurisprudentielles et doctrinales du droit du travail. C'est en effet « l'invention » du contrat de travail qui a permis, en le détachant de la matrice du Code civil, de rassembler des « travailleurs » aux conditions de travail hétérogènes sous un même statut juridique, celui de salarié. Ce faisant, le Droit rendait possible une uniformisation des figures de la dépendance par la référence au lien de subordination juridique dont l'interprétation jurisprudentielle souple a permis de reconnaître la qualité de salarié à des travailleurs disposant pourtant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail* ».

⁵⁰¹ Loi n° 78-22 du 10 janvier 1978 relative à l'information et à la protection des consommateurs dans le domaine de certaines opérations de crédit, publiée au JORF du 11 janv. 1978.

⁵⁰²LOISEAU G (2015), « La puissance du contractant en droit commun des contrats », *AJ contrats d'affaires, concurrence, distribution*, p. 496.

les contrats de transport terrestre, date du 17 mars 1905. (...) Mais la réglementation, et ses succédanés, ne protègent en principe que les consommateurs »⁵⁰³. Ainsi, la réforme de 2016 va sanctionner de nullité le vice de violence économique : « la nouvelle nullité du contrat pour abus de dépendance est en effet issue d'une sorte de combinaison des articles L. 420-2, alinéa 2 et L. 442-6, I, 1^o, du Code de commerce en droit de la concurrence et de la sanction de l'abus de faiblesse en droit de la consommation. Le réputé non écrit des clauses abusives est tiré en premier lieu du droit de la consommation »⁵⁰⁴.

Pour bien comprendre la différence entre abus de dépendance économique et violence économique, il est nécessaire de rappeler qu'un contrat peut être annulé lorsque le consentement d'une des parties a été vicié. La violence est un de ces vices⁵⁰⁵. L'article 1143 du Code civil est placé juste après l'article 1142 qui indique que : « la violence est une cause de nullité qu'elle ait été exercée par une partie ou par un tiers ». Ainsi, la violence économique est définie comme « le fait pour une personne d'abuser de sa puissance économique au détriment d'une autre ou d'exploiter abusivement la situation économique défavorable dans laquelle se trouve la victime pour l'amener à conclure un contrat dans son intérêt, principal sinon exclusif »⁵⁰⁶. Pour être établie, la violence économique devra reposer sur l'abus d'une situation de dépendance économique, d'une part ; d'autre part, il faudra établir le profit que son auteur en tire. Ainsi l'abus de la situation de dépendance est déterminant dans la caractérisation de la violence économique car c'est lui qui donne « à la contrainte qui s'exerce un caractère illégitime, la fait dégénérer en violence. Reste que l'abus de situation de dépendance peut être vu, à front renversé, comme un abus de puissance du contractant. De ce point de vue, il est alors concrètement indissociable de l'avantage que son auteur se donne en exploitant l'état de son cocontractant. De fait, ce qui fait ressortir l'abus en tant que comportement subjectivement répréhensible, c'est la captation par l'un de l'intérêt du contrat, sachant que l'autre n'est pas en situation de refuser de le conclure »⁵⁰⁷.

⁵⁰³LOISEAU G (2015), « La puissance du contractant en droit commun des contrats », *précit.* note 488.

⁵⁰⁴BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *précit.* note 357.

⁵⁰⁵ Article 1142 Cciv.

⁵⁰⁶LOISEAU G (2015), « La puissance du contractant en droit commun des contrats », *précit.* note 488.

⁵⁰⁷LOISEAU G (2015), « La puissance du contractant en droit commun des contrats », *précit.* note 488 ; voir également MAZEAUD D (2003), « Le nouvel ordre contractuel », *précit.* note 305. Pour établir s'il y a abus de la situation de dépendance, le juge devra vérifier la proportionnalité du contrat. Cette vérification avait déjà lieu en droit de la consommation : « le critère de mise en œuvre de la protection réside donc dans la disproportion entre les droits, les obligations et les pouvoirs respectifs du professionnel et du consommateur. En effet, il ne suffit pas, pour provoquer la réaction du juge, que la stipulation litigieuse emporte un déséquilibre contractuel, il est nécessaire qu'elle crée un avantage exorbitant, parce disproportionné, en faveur du contractant professionnel. Par ailleurs, le concept de « proportionnalité » est au cœur même de la notion de « clause abusive » puisque, aux

Afin d'éviter cet abus, un devoir de modération à la charge du contractant en situation de supériorité économique est instauré⁵⁰⁸. Le professeur Fabre-Magnan indique que la violence économique pourrait être un concept pertinent en droit du travail bien que la sanction de nullité soit peu adaptée au contrat de travail⁵⁰⁹.

La dépendance économique trouve ainsi son origine dans le Code civil et le droit des contrats. Elle est également utilisée dans d'autres branches du droit.

§2 - La dépendance économique du travailleur

Pour déterminer si la dépendance applicable au sein des relations de travail multilatérales doit être qualifiée de dépendance économique, nous étudierons le droit du travail et le droit des affaires. En effet, la dépendance économique est une théorie connue⁵¹⁰, et a été

*termes de la loi, l'abus procède d'un déséquilibre significatif. Autrement dit, la disproportion constitue l'élément caractéristique de l'abus » ; mais également STUYCK J (2019), « Le droit belge et l'influence du droit français », *Revue Lamy du droit de la concurrence*, n°80 : « position de sujétion d'une entreprise à l'égard d'une ou plusieurs autres entreprises caractérisées par l'absence d'alternative raisonnablement équivalente et disponible dans un délai, à des conditions et à des coûts raisonnables permettant à celle-ci ou à chacune de celles-ci d'imposer des prestations ou des conditions qui ne pourraient pas être obtenues dans des circonstances normales de marché »⁵⁰⁷. Cette définition est tirée d'un avant-projet en matière de droit de la concurrence pour protéger notamment les PME qui semblent être les plus à même d'être touchées par l'abus de dépendance économique.*

⁵⁰⁸MAZEAUD D (2003), « Le nouvel ordre contractuel », *précit.* note 305 : « *devoir de modération a essentiellement pour cible le contractant en situation de supériorité économique, lors de la conclusion du contrat, et l'oblige à ne pas profiter de sa position dominante pour faire souscrire à son partenaire dépendant un contrat excessivement déséquilibré. On le comprend, ce devoir n'est rien d'autre que la traduction de l'exigence contemporaine d'un équilibre contractuel minimum, exprimé par le principe de proportionnalité, qui constitue, d'une part, la réplique lancée par le législateur et le juge contemporains à l'inégalité contractuelle qui préside souvent à la formation du contrat et, d'autre part, le remède à l'exercice de la liberté unilatérale du contractant dominant dans la composition du rapport contractuel* ».

⁵⁰⁹FABRE-MAGNAN M (2016), « La réforme du droit des contrats : quelques contre-feux civilistes à la déréglementation du droit du travail », *SSL*, 1715 : « *La notion de violence économique pourrait être un fondement intéressant en droit du travail, même si sa sanction est, comme celle de tous les vices du consentement, principalement la nullité du contrat (outre, comme toujours, l'allocation de dommages-intérêts), sanction peu opportune en matière de contrat de travail. Elle pourrait cependant servir, comme dans l'affaire Larousse-Bordas, à obtenir l'annulation de conventions annexes, voire de certaines clauses du contrat de travail particulièrement déséquilibrées. La nullité peut en effet être une nullité simplement partielle, limitée à une ou plusieurs clauses, et les juges ne se privent pas d'utiliser cette technique pour pouvoir, pour le reste, maintenir le contrat que le demandeur ne souhaite pas voir remis en cause* ».

⁵¹⁰ Voir notamment : Thèses : de BOUARD F (2007), *La dépendance économique née d'un contrat*, Bibl. de l'Institut A. TUNC, tome 13, préf. G. Viney, LGDJ, 529 p. ; V. G. VIRASSAMY (1986), *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*, Bibl. dr. priv. Tome n. 190, préf. J. Ghestin, LGDJ ; C. DEL CONT (1993), *Propriété économique, dépendance et responsabilité*, préf. F. COLLART-DUTILLEUL, 358 p. ; Rapports : PERULLI A (2003), *le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, Etude pour la Commission Européenne, 22 p. ; HUREL F (2008), *en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant*, Rapport à M. H. Novelli Secrétaire d'État chargé des Entreprises et du Commerce Extérieur Commerce Extérieur, 57 p.. ; SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, *précit.* note 5 ; INTEFP (2006), *Le travail économiquement dépendant en Europe*, Rapports des voyages d'étude effectués du 15 au 19 mai 2006 en Irlande, Italie, Pologne et Portugal ; GASSMAN P (2002), *Professionnels indépendants, donneurs d'ordre et dépendance économique : sécuriser les relations contractuelles et favoriser la*

proposée par plusieurs auteurs comme critère de qualification du contrat de travail⁵¹¹. Le critère de subordination juridique lui a été préféré pour qualifier le contrat de travail. Aujourd'hui, le critère de dépendance économique est mobilisé pour définir les travailleurs économiquement dépendants⁵¹² à la frontière du travail salarié et indépendant⁵¹³. Ce statut n'est pas encadré par la loi. Bien qu'il s'agisse d'une réflexion doctrinale, celle-ci est régulièrement mobilisée, notamment dans des rapports⁵¹⁴.

La dépendance économique est caractérisée lorsque « *le travailleur économiquement dépendant est pourvu de caractéristiques qui relèvent des deux types d'activité professionnelle, indépendante et salariée : il travaille à ses propres risques et n'est pas subordonné à un employeur ; dans le même temps, il est "économiquement dépendant" en ce sens qu'il dépend plus ou moins exclusivement d'une seule entreprise cliente* »⁵¹⁵. Plus précisément, le critère de substituabilité est utilisé pour déterminer si le travailleur est en état de dépendance économique ou non : « *l'état de dépendance économique (...) ne saurait s'induire de la seule exclusivité à laquelle [la société] s'était engagée (...) ou de la notoriété de la marque ; (...) l'état de dépendance économique caractérise une situation dans laquelle une entreprise est obligée poursuivre des relations commerciales avec une autre compte tenu de l'impossibilité de s'approvisionner en produits substituables dans des conditions équivalentes* »⁵¹⁶. La Cour de

création d'entreprises individuelles, CCI Paris ; Articles : E. PESKINE (2008), « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, p. 371.

⁵¹¹ Cf. introduction page 11.

⁵¹² Il est important de préciser que la thèse porte sur la dépendance économique d'un travailleur et non sur celle d'une entreprise. Le rapport des professeurs Antonmattei et Sciberras distingue les deux : ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité. Concernant la dépendance économique du travailleur, ils précisent : « *il ne s'agit pas simplement de s'intéresser au contrat d'activité mais aussi à ses modalités d'exécution : la protection de la personne physique devient naturellement essentielle. La démarche est alors comparable à celle qui a présidé à la naissance du droit du travail sans pour autant que le résultat soit identique* ».

⁵¹³ Sur un sujet qui intéresse notre sujet de recherche (les plateformes de mise en relation par voie électronique), voir notamment le livre vert de la Commission des Communautés Européennes « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle » du 22 novembre 2006 : « *La notion de « travail économiquement dépendant » couvre des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une « zone grise » entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement « indépendants », ils restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus* ».

⁵¹⁴ Voir notamment FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13.

⁵¹⁵ PERULLI A (2003), *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, précit. note 5.

⁵¹⁶ CA Paris, ch. 5, sect. A, 8 mars 2006, SA Galerie Sainte-Anne c/SA C. Mendes :Juris-Data n° 2006-299515 in MALAURIE-VIGNAL M (2006, « Précision sur la notion de dépendance économique au sens de l'article L. 442-6 du Code de commerce », *Contrats concurrence consommation*, n°7, 133. L'auteur va plus loin et précise : « *Or, en l'espèce, la société a pu commercialiser des articles de prêt-à-porter d'autres marques. L'état de dépendance n'est donc pas caractérisé. (...) La définition retenue par la Cour d'appel rapproche l'abus de l'article L. 442-6 de*

l'organisation productive du travailleur par rapport à l'activité de son client qu'il ne faut pas confondre avec la dépendance technique⁵²². En effet, la dépendance à l'organisation productive oblige le travailleur à opérer une forte spécialisation de ses outils⁵²³.

Après avoir défini la notion de dépendance économique, comment définir le travailleur économiquement dépendant ?

Celui-ci se définit comme un travailleur non subordonné, et exerçant son activité à titre personnel. Le professeur Perulli qualifie « *le travailleur économiquement dépendant comme actuellement inclus dans la catégorie du travail indépendant, il s'agit donc d'un travail indépendant bien que présentant des traits particuliers* »⁵²⁴. Cela signifie que, selon cet auteur, le travailleur économiquement dépendant ne doit pas être subordonné, il ne s'agit pas d'un faux indépendant. Le critère de dépendance économique n'est pas une menace pour la subordination⁵²⁵. En revanche selon J. Barthélémy, la catégorie de travailleur économiquement dépendant est à la frontière du statut de travailleur salarié et de travailleur indépendant. La notion peut donc correspondre aux professionnels libéraux, journalistes, par exemple. En effet, certains salariés, qu'il qualifie parfois de « *mineurs sociaux* », sont soumis à une situation de déséquilibre contractuel nécessitant l'intervention du droit du travail pour rétablir l'équilibre contractuel⁵²⁶. Certains travailleurs, également salariés, bénéficient d'une autonomie, à la limite de l'indépendance⁵²⁷, du fait de leur savoir. Il n'y a pas de degré dans l'indépendance, le

⁵²² Cf. Section suivante page 134.

⁵²³ ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, précit. note 498 : « *Il ne s'agit pas d'une dépendance technique dans l'exercice de la prestation. Le travailleur reste également libre de l'organisation de son travail. Mais il est conduit à opérer une forte spécialisation de son outil de production pour répondre aux attentes de son client : la sous-traitance industrielle en offre des exemples probants. Cet élément est intimement lié à celui de la durée de la prestation. Le travailleur ne peut procéder à un tel investissement pour une prestation de courte durée* ».

⁵²⁴ PERULLI A (2003), *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, précit. note 5.

⁵²⁵ En ce sens, voir HUREL F (2008), *En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant*, précit. note 496 : « *La dépendance économique menace l'équilibre contractuel et nécessite de ce fait un arsenal protecteur, mais pas celui du droit du travail fondé sur la subordination juridique, surtout sur une conception du salarié identifiée par la notion de « l'ouvrier ». Or, les progrès des Technologies de l'Informations et de la Communication (TIC) permettent l'accès au savoir, favorisent des degrés élevés d'autonomie en même temps que des professions s'identifient par l'indépendance technique engendrant la responsabilité personnelle dans les actes professionnels. Le droit du travail ne peut être que mal à l'aise face à de telles situations* » ; voir également BARTHELEMY J (1994), « *Contrats de travail et d'entreprise : nouvelles frontières, Réflexions sur la loi Madelin* », *JCP E*, n°361, 21 : « *l'excès du recours au critère de service organisé permet, par une interprétation extensive de l'article L. 311-2 du Code de la sécurité sociale, de concrétiser la vieille ambition du ministère de tutelle d'affilier tous les travailleurs au régime général ! Une telle prétention pouvait à la rigueur se justifier lorsque les non-salariés ne disposaient pas d'un régime de protection sociale. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Pire ! Affilier un travailleur non salarié au régime général au titre d'une activité accessoire, c'est transformer la cotisation sociale en impôt dans la mesure où une même personne ne peut percevoir des prestations que du régime correspondant à l'activité principale. L'hypothèse n'est pas d'école. Elle concerne des dizaines de milliers de personnes chaque année dont les honoraires sont ainsi abusivement transformés en salaires* ».

⁵²⁶ Barthélémy J (2003) « *Essai sur la parasubordination* ». précit. note 5.

⁵²⁷ Cf développement sur l'autonomie et l'indépendance : partie I, titre I, Chapitre I : page 45.

travailleur est indépendant ou non, toutefois, il se peut qu'il soit indépendant pour une partie de la réalisation de son travail mais dépendant quant à d'autres aspects de son activité. Par exemple, le chercheur salarié est indépendant par nature, un employeur ne peut lui imposer les résultats de sa recherche, le chercheur est tout de même sous sa subordination car obligé de respecter certains horaires par exemple. C'est également le cas du juriste d'entreprise, des experts financiers et comptables par exemple.

La situation du journaliste salarié et de l'artiste-auteur pose également question⁵²⁸. Concernant l'artiste-auteur, il est difficile de déterminer dans la rémunération perçue ce qui relève de l'art et de la prestation de travail. Pour le journaliste, la clause de conscience lui permet de quitter le journal qui l'emploie (donc son employeur) unilatéralement et ne pas voir cette rupture qualifiée de démission mais bien de licenciement. Par ailleurs, la seule sanction pour la faute d'un journaliste est le licenciement. Leur responsabilité personnelle pourrait être engagée sur le fondement de leur responsabilité civile (la prime pouvant être financée par l'employeur).

Les salariés ayant un savoir s'opposent aux autres salariés. Il est donc nécessaire de réfléchir à un régime juridique plus adapté. Le droit du travail offre une surprotection à ces personnes n'étant pas (ou moins) soumis à un déséquilibre contractuel, les transformant alors en « *bourgeois de Calais* »⁵²⁹.

La relation de travail entre le client et le travailleur économiquement dépendant est caractérisée par l'absence d'un lien de subordination ; de plus, il exerce son activité à titre personnel⁵³⁰. Cependant, le fait pour un travailleur de pouvoir recruter des salariés n'empêche pas la qualification de travailleur économiquement dépendant⁵³¹ et pose alors la question de la détermination de l'effectif. Cependant, nous avons exclu la possibilité d'embaucher⁵³² un ou plusieurs travailleurs salariés pour les travailleurs relevant des relations de travail multilatérales, ce critère ne s'applique pas à notre objet d'étude.

⁵²⁸ LE CAM S (2014), *L'auteur professionnel, entre droit d'auteur et droit social*, éd. LexisNexis, 105, p 452p.

⁵²⁹ Barthélémy J (2003) « Essai sur la parasubordination », *précit.* note 5.

⁵³⁰ HUREL F (2008), *En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant*, *précit.* note 496. En droit espagnol, les travailleurs utilisant la forme sociétale sont exclus de la catégorie de travailleurs économiquement dépendant. Ce n'est pas le cas en France car « *le choix de la forme sociétale est le plus souvent dicté par la fiscalité, le droit social, les questions de responsabilité et relativement peu par la dimension économique de l'entreprise ou de l'activité créée* ».

⁵³¹ ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* *précit.* note 498 : « *la liberté de recruter fait même partie de la définition de cette profession [article L. 7322-2 du Code du travail] qui bénéficie pourtant d'un statut protecteur fondé sur la dépendance économique* »

⁵³² Voir développement page 52.

Pour terminer, nous avons expliqué que les travailleurs économiquement dépendants ne relèvent pas du Code du travail. À ce titre, ils ont besoin d'une protection spécifique⁵³³ qui n'est pas celle du travailleur indépendant : « [ils ont] *besoin de protection sociale (travail individuel, ressources humaines réduites) [...] [Il est donc nécessaire de prendre l'] absence de lien direct avec le marché ; [le] nombre de relations contractuelles dont le travailleur tire son revenu mensuel ; [le] rapport avec l'organisation de l'entreprise cliente ; [l'] absence d'un lien de subordination compensée par l'existence de pouvoirs de coordination de l'entreprise cliente ; [la] durée de la relation contractuelle* »⁵³⁴.

Plusieurs propositions ont été faites pour encadrer et protéger le travailleur économiquement dépendant.

Tout d'abord, étendre le salariat via leur intégration dans livre VII du Code du travail. Mais, au même titre que les relations de travail étudiées dans cette thèse, le travailleur économiquement dépendant ne relève pas du travail salarié mais du travail indépendant, ainsi cette voie semble devoir être abandonnée⁵³⁵.

Ensuite, il a été proposé de créer un droit de l'activité professionnelle⁵³⁶. Mais cette idée présente également des limites : « *le contenu d'un droit de l'activité professionnelle est, par nature, limité par les différences majeures existant entre les diverses formes juridiques d'exercice d'une activité professionnelle. Un droit de l'activité professionnelle ne gommara pas les particularités au travailleur salarié, du travailleur indépendant et du travailleur indépendant économiquement dépendant* »⁵³⁷.

Enfin, une troisième piste est régulièrement proposée : il s'agit de la création d'une troisième catégorie de travailleur. Cette catégorie hybride se situe à la frontière du travail salarié et

⁵³³ ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C. (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* précit. note 498. La demande de protection de la dépendance économique n'est pas universelle. Les syndicats patronaux défendent que « *dès lors que le professionnel a fait le choix d'une activité juridiquement indépendante et qu'il assume les risques de son entreprise, aucune protection particulière ne doit lui être accordée. Cette thèse, répandue dans les milieux patronaux, se nourrit naturellement de l'imprécision du concept de travail économiquement dépendant* ».

Les syndicats de salarié, quant à eux, craignent l'encadrement de ces travailleurs car ils craignent « *d'assister à un effet report important de l'emploi salarié vers cette nouvelle catégorie* ».

⁵³⁴ PERULLI A (2003), *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, précit. note 5.

⁵³⁵ ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C. (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* précit. note 498. Nous pouvons faire un parallèle avec les propositions du rapport Frouin concernant les travailleurs des plateformes : l'hypothèse d'un troisième statut n'a pas été retenue : FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13.

⁵³⁶ Voir notamment : SUPIOT A (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », précit. note 5 ; BARTHELEMY J (2008), « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Les Cahiers du DRH*, juin 2008, p. 35 ; PERULLI A (2003), *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, précit. note 5 ; HUREL F (2008), *En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant*, précit. note 496.

⁵³⁷ ANTONMATTEI P.-H. et SCIBERRAS J.-C. (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* précit. note 498.

indépendant. Les professeurs Sciberas et Antonmattei la voient comme une déclinaison d'un droit de l'activité professionnelle et lui opposent donc des objections : « *la création d'une catégorie intermédiaire entre travail salarié et travail indépendant est une troisième voie qui n'est pas contrariée par l'émergence d'un droit de l'activité professionnelle. Ce dernier peut être utilement décliné et complété par un droit du travail, un droit du travail indépendant ou non salarié*⁵³⁸ et éventuellement un droit du travail indépendant économiquement dépendant. On rentre alors dans une logique de droit commun et de droit spécial⁵³⁹ ». Dans le même sens, cette proposition a été critiquée car elle remplace « *une frontière floue par deux qui le seront tout autant* »⁵⁴⁰. Cependant, l'hypothèse de cette troisième catégorie de travailleur semble tout de même être la plus opportune si « *la distinction entre le travail salarié et le travail indépendant ne tient pas à la difficulté de fixer la frontière mais à l'incapacité de cette opposition binaire à répondre de manière satisfaisante aux diverses situations d'activité professionnelle* »⁵⁴¹.

C'est à cette limite que cherche à répondre notre travail de recherche : s'éloigner de la dichotomie travailleur salarié et travailleur indépendant et définir les droits applicables au sein d'un droit commun du travail, la dépendance permettant de déterminer le régime juridique applicable au travailleur.

Le concept de travailleur économiquement dépendant n'est pas suffisamment précis pour définir les travailleurs relevant des relations de travail multilatérales. Le critère de dépendance économique ne peut être retenu pour qualifier la dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant.

⁵³⁸ LYON-CAEN G (1990), *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey.

⁵³⁹ SUPIOT A (2000), « les nouveaux visages de la subordination, » *précit.* note 5 cité par ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* *précit.* note 498. Les auteurs citent : « le droit commun du travail, qui répond au rapprochement de toutes les formes du travail, doit donc être complété par des droits spéciaux qui tiennent compte de la diversité des travaux humains ».

⁵⁴⁰ BARTHELEMY J (2008), « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *précit.* note 522

⁵⁴¹ ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* *précit.* note 498 Les auteurs citent : « *Comprendre la position du Parlement européen qui est « d'avis de que les travailleurs véritablement indépendants quand ils sont en situation de dépendance économique vis-à-vis d'un client ne doivent être classés ni dans une troisième catégorie située entre les indépendants et les salariés ni dans le groupe des salariés » (Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du XXIème siècle)* ».

SECTION II : LA DEPENDANCE TECHNIQUE VIS-A-VIS DE L'ACCOMPAGNANT

Si la dépendance économique et la subordination juridique sont connues en Droit, la dépendance technique semble être un critère plus adapté pour qualifier la dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant (§1). Le critère de dépendance technique n'est pas nouveau et avait été soutenu par le professeur Cuche comme critère du travail salarié mais les juges ne l'avaient pas retenu.

Si le travailleur conserve la possibilité de déterminer quelle est la raison d'être de son entreprise alors il pourrait être qualifié de travailleur indépendant, dans le cas contraire, sa dépendance, se limitant à n'être qu'une dépendance technique, ne pourra pas être qualifiée de dépendance technique, il demeurerait un travailleur salarié (§2).

§1 – La dépendance technique du travailleur indépendant

Pourquoi proposer un nouveau type de dépendance pour qualifier la relation entre le travailleur et l'accompagnant alors qu'il existe déjà le lien de subordination et la dépendance économique ?

Ajouter un nouveau type de dépendance s'explique car la dépendance économique et le lien de subordination ne sont pas pertinents dans le cadre d'une relation de travail multilatérale à la frontière du travailleur salarié et indépendant. En effet, même si pour certains travailleurs l'existence d'un lien de subordination est caractérisée dans le cadre du travail temporaire ou du groupement d'employeur, par exemple⁵⁴², ce n'est pas le cas des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant (salariés portés, entrepreneurs-salariés, vendeurs à domicile indépendants par exemple⁵⁴³).

Concernant ces travailleurs, ils peuvent présenter une dépendance économique auprès d'un client (chiffre d'affaires principalement, voire exclusivement, réalisé auprès d'un seul client par exemple), mais cette dépendance économique ne se vérifie pas pour chaque relation de travail ; le critère ne serait alors pas pertinent pour qualifier les relations de travail multilatérales. Par ailleurs, la dépendance économique n'est pas pertinente car le travailleur ne réalise pas sa prestation de travail auprès de l'accompagnant mais auprès de clients. Or, c'est la dépendance

⁵⁴² Même si cette subordination est scindée entre deux employeurs.

⁵⁴³ Cf. partie I, titre I, Chapitre I : page 49.

du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant que nous proposons comme critère de qualification des relations de travail multilatérales. Si la dépendance économique a pu être présentée comme un critère pertinent pour qualifier une relation de travail multilatérale⁵⁴⁴, nous pensons, cependant, que le critère de dépendance technique serait plus pertinent car il permet de décrire plus précisément la relation entre le travailleur et l'accompagnant.

Utiliser le critère de dépendance technique se justifie, il s'agit d'un critère déjà utilisé en droit du travail⁵⁴⁵ pour qualifier une relation marquée par une forme de dépendance. La proposition d'élaborer une catégorie juridique propre aux relations de travail multilatérales sera renforcée par sa capacité à s'intégrer dans le droit existant et mobiliser des notions déjà connues. Enfin, le professeur Cuhe avait proposé cette notion de dépendance technique pour qualifier les travailleurs salariés. Mais, les juges ayant refusé ce raisonnement, il est pertinent d'utiliser ce critère pour des travailleurs indépendants.

Le terme technique renvoie « *aux procédés utilisés pour la réalisation d'une activité particulière* »⁵⁴⁶. En droit le terme technique fait référence à la technique juridique⁵⁴⁷, ou législative⁵⁴⁸. Mais le terme technique est le plus souvent utilisé pour décrire les moyens de

⁵⁴⁴ ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?* précit. note 498. Les rapporteurs citent plusieurs exemples de travailleurs économiquement dépendant dont notamment le vendeur à domicile indépendant qui s'inscrit dans une relation de travail multilatérale.

⁵⁴⁵ CUCHE Paul (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », précit. note 44

⁵⁴⁶ Définition du CNRTL : <https://www.cnrtl.fr/lexicographie/technique> (dernière consultation le 05.04.2021). Pour aller plus loin voir REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, précit. note 28, p. 2894 : « est emprunté au latin *technicus*, nom, « maître d'un art, spécialiste », lui-même emprunté au grec *tekhnikos* « propre à une activité réglée », « industriels, habile » (quelquefois « artificiel »), de *tekhne* « savoir-faire dans un métier », « habileté à faire » (en bonne et en mauvaise part), « métier, technique » et, dans un sens plus général, « manière de faire, moyen ». Ce mot, auquel correspond *ars* (art) en latin, est opposé chez Platon à la fois à *physis* « nature » (physique) et à *epistēmē* « savoir » (épistémologie). Il exprime originellement la notion de « construire, fabriquer » et se rattache à une racine indoeuropéenne qui a fourni le sanskrit *takṣati* « construire », *takṣan-* « charpentier », le latin *texere* (tisser), avec une évolution sémantique différente, et le grec *tektōn* « charpentier » (tectonique). En raison de la divergence des formes, *tekhne* s'est affranchi de tout lien avec *tektōn* et s'est prêté à des emplois plus généraux. (...)

Il est aussi substantivé au féminin, la technique n. f. correspondant à l'ensemble des procédés empiriques employés dans la production d'une œuvre, l'obtention d'un résultat, en général ou en particulier (une, des techniques). Par extension, ce nom désigne couramment une manière précise de procéder, en quelque domaine que ce soit. Le substantif, dans certains emplois, est concurrencé depuis les années 1960-1970 par l'anglicisme *technologie* ».

⁵⁴⁷ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 591 : « a/ensemble de moyens spécifiques (procédés, opérations : présomption, fiction, assimilation, qualification, etc.) qui président à la réalisation du Droit ; compartiment des instruments de précision de la pensée juridique dans la science fondamentale du droit. b/Maitrise de ces moyens dans l'application du Droit ; savoir, pratique du Droit, saisi en général dans tel ou tel domaine (ex. technique législative) ».

⁵⁴⁸ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 603 : « l'art de faire les lois ; partie de la science législative qui a pour objet la mise en œuvre des options de la politique législative qui consiste non seulement dans la rédaction du texte de loi ou plus généralement dans sa mise en forme (présentation formelle, plan, titres, divisions, articulation, etc.), mais dans le choix et l'agencement des modes d'énoncé de la règle de Droit et des procédés techniques de sa réalisation (énoncé d'une *clausula generalis* ou d'une énumération, assimilation, fiction présomption, canon, etc.) ».

production utilisés par l'employeur⁵⁴⁹. Ces « *moyens de production* », qualifiés « *d'ensemble de moyens* » par le professeur Paillusseau⁵⁵⁰, permettent, parmi d'autres éléments, de caractériser l'activité économique d'une entreprise. Quelle est la forme de cet « *ensemble de moyens* » dont est dépendant le travailleur ?

Une analyse plus approfondie du terme « *technique* » permet de répondre à cette interrogation car le terme « *technique* » revêt également une deuxième dimension : il peut faire référence à la technologie d'information et de communication (TIC)⁵⁵¹ ou encore aux moyens juridiques⁵⁵².

Ainsi, la dépendance technique est la dépendance du travailleur vis-à-vis des moyens mis à disposition par l'accompagnant. Ces moyens peuvent être juridiques⁵⁵³ ; numériques ; mais également l'accès à des formations, un réseau de travailleurs et de clients ; et l'accès à une protection sociale⁵⁵⁴ et la mise en œuvre de relations collectives⁵⁵⁵.

Faire référence aux technologies d'information et de communication pour qualifier la dépendance technique doit être réfléchi. Si l'utilisation des TIC, parfois adoptées pour aider la communication et l'échange de documents entre le travailleur et l'accompagnant⁵⁵⁶, ne pose pas de problème pour la qualification de dépendance technique, ce n'est pas le cas de l'algorithme utilisé par les plateformes de mise en relation par voie électronique. Cet algorithme dicte des directives aux travailleurs, contrôle la réalisation de leur prestation et peut les sanctionner. Ce constat, fait par les juges de la Cour de cassation, a entraîné la requalification du contrat signé entre le travailleur et la plateforme⁵⁵⁷. Ainsi, il n'est pas exclu que la dépendance des travailleurs vis-à-vis des plateformes de mise en relation par voie électronique soit qualifiée de dépendance technique, cependant, l'algorithme utilisé devra uniquement

⁵⁴⁹ CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *précit.* note 44

⁵⁵⁰ PAILLUSSEAU J et BARTHELEMY J (2018), « Mais qu'est-ce que l'entreprise », *JCP E*, n°48, p. 1232. l'exercice d'une activité économique qui « *se caractérise par de multiples éléments, dont principalement : (1) une volonté d'exercer une activité économique – une volonté d'entreprendre ; (2) un pouvoir – un centre de décision ; (3) un personnel, sauf si elle est exercée par une seule personne ; (4) un ensemble de moyens [mis en gras par nous] ; (5) une organisation particulière de l'exercice de l'activité qui constitue son business model. L'exercice de l'activité économique crée une concentration d'intérêts dont il est la cause et/ou la conséquence (associés, dirigeants, salariés, créanciers, clients...)* ».

⁵⁵¹ Voir notamment SUPIOT A (2002), « Travail, droit et technique », *Dr Soc.*, p. 13

⁵⁵² *Ibid.*

⁵⁵³ Pour le portage salarial et les CAE (coopératives d'activité et d'emploi) car le statut de salarié porté et d'entrepreneur-salarié permettent aux travailleurs de pouvoir bénéficier de la protection sociale afférente au travailleur salarié.

⁵⁵⁴ Protection sociale afférente au travailleur salarié pour les salariés portés et entrepreneurs-salariés, voir note précédente.

⁵⁵⁵ Voir partie 2, titre II pages 266 et suivantes.

⁵⁵⁶ Cette utilisation est courante au sein des entreprises de portage salarial et des CAE afin de faciliter la saisie des heures réalisées par le travailleur ou bien des éléments contractuels négociés.

⁵⁵⁷ Soc. 28 nov. 2018 n°17-20.079 et Soc. 4 mars 2020 n°19-13.3016 analysés p. 57.

permettre et faciliter la mise en relation. Il ne pourra édicter des directives, en contrôler la réalisation et sanctionner les manquements.

Le lien entre la « *technique* » et les TIC pose également la question de la frontière entre la dépendance technique (dépendance d'un travailleur indépendant vis-à-vis d'un accompagnant) et la subordination juridique (dépendance formalisée par le contrat de travail) à l'ère du travail numérique. L'utilisation croissante des TIC au travail marque l'avènement de travailleurs de plus en plus autonomes⁵⁵⁸. Le critère de dépendance technique pourrait-il être pertinent pour qualifier leur dépendance vis-à-vis de l'employeur ?

Pour répondre à cette interrogation, un parallèle peut être fait avec le développement du télétravail depuis la crise sanitaire liée à la pandémie du COVID 19. Le télétravail existe depuis de nombreuses années. Il a été reconnu par un accord-cadre européen du 16 juil. 2002 et un accord national interprofessionnel⁵⁵⁹. Le législateur l'a encadré la première fois en 2012⁵⁶⁰. Ses conditions de mise en œuvre ont été assouplies par l'ordonnance du 22 sept. 2017⁵⁶¹. Alors qu'il devait être prévu au sein du contrat de travail, il est désormais possible de le mettre en place via un accord d'entreprise, à défaut une charte d'entreprise ou encore, en cas de carence, il peut être prévu par accord entre l'employeur et le salarié. Les ordonnances ont également supprimé l'adverbe régulier de la définition du télétravail. Celui-ci peut donc toujours être « *régulier* », mais également « *occasionnel* » ou « *exceptionnel* » (en cas de force majeure par exemple). En 2020, un nouvel ANI⁵⁶² est venu se saisir du thème du télétravail sans rien ajouter aux dispositions du Code du travail.

Le télétravail remet en question les fondements du droit du travail⁵⁶³. Le lien de subordination ne s'établit pas de la même façon lorsque le travail est réalisé au sein de l'entreprise ou en télétravail car l'employeur ne peut contrôler (un des éléments permettant de caractériser le lien de subordination⁵⁶⁴) son salarié de la même façon. Le salarié effectuant son travail à domicile

⁵⁵⁸ Cf. partie I, titre I, Chapitre I : page 45.

⁵⁵⁹ ANI 19 juil. 2005 sur le télétravail.

⁵⁶⁰ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, publiée au JORF n°0071 du 23 mars 2012.

⁵⁶¹ Ordonnances n°2017-1387 du 22 septembre 2017, publiée au JORF n°0223 du 23 sept. 2017, ratifiée par l'article 10 de la LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, publiée au JORF n° 0076 du 31 mars 2018.

⁵⁶² ANI du 26 nov. 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

⁵⁶³ Voir notamment : RAY J.-E. (1996), « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail, *Dr Soc.*, p. 351 ; RAY J.-E. (2021), « De l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail à l'avenir du travail à distance », *Dr Soc.*, p. 236.

⁵⁶⁴ Soc. 13 nov. 1996, n°94-13187 dit arrêt Société Générale.

ou dans un tiers-lieu (espace de coworking par exemple), les moyens de contrôle que l'employeur pouvait utiliser étaient limités⁵⁶⁵.

Le développement du télétravail remet également en question les temps et lieu de travail. Le lieu de travail est transféré au domicile du travailleur ou dans des tiers-lieux. Le temps de travail peut ne pas être le même en télétravail. Si l'employeur peut imposer des heures de connexion, le télétravail est parfois l'occasion de faire évoluer son temps de travail, les limites étant alors le droit au repos et les règles de durée du travail⁵⁶⁶.

Ces évolutions du droit du travail peuvent être l'occasion d'une autonomie accrue du travailleur. Cependant, l'employeur dispose toujours du pouvoir d'édicter des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements, avancer que le critère de dépendance technique serait plus pertinent que celui de subordination juridique est à travailler à l'occasion d'une recherche ultérieure.

D'autres termes auraient pu être retenus en lieu et place de « *technique* » tels que la « *dépendance organisationnelle* », « *dépendance fonctionnelle* » ou encore « *dépendance de gestion* ».

Cependant, l'expression « *dépendance organisationnelle* » renvoie à plusieurs idées qui ne sont pas compatibles avec l'idée défendue dans cette thèse. En effet, l'organisation est définie en droit comme « 1- l'action d'organiser, d'établir des structures en vue d'une activité, d'instituer des organes en se dotant d'une fonction ; par extension, de prévoir et de régler le déroulement d'une opération (ex. organisation d'une réunion, d'un colloque, etc.). 2- L'ensemble des normes gouvernant l'activité des organes établis, les règles de leur fonctionnement. 3- L'ensemble des organes investis d'une fonction ; plus spécialement l'ensemble des services d'une administration (organisation d'un ministère, d'une préfecture). 4- Parfois synonyme de groupement. Ex. organisation syndicale »⁵⁶⁷. Si l'accompagnant⁵⁶⁸ peut parfois imposer son statut au travailleur, cette dépendance organisationnelle n'est pas la dimension la plus importante de la relation entre le travailleur et l'accompagnant, la dépendance

⁵⁶⁵ Voir article 9 Cciv.

⁵⁶⁶ Voir la troisième partie du Code du travail.

⁵⁶⁷ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 722.

⁵⁶⁸ Le salarié porté et l'entrepreneur-salarié n'ont pas le choix de relever du statut de travailleur salarié lorsqu'ils contractent avec une entreprise de portage salarial ou une CAE ; Les plateformes imposent également leur statut au travailleur. Uber par exemple impose aux chauffeurs (voir annexe n° 4 Statut du travailleur imposé par la société Uber page 271)

technique est beaucoup plus pertinente pour qualifier les relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant.

La « *dépendance de gestion* » n'est pas l'expression retenue non plus, nous défendons que le travailleur est responsable de son activité, l'accompagnant n'a qu'un rôle secondaire, même si l'entreprise de portage salarial est responsable auprès du client. Le terme gestion en droit, (i. e. gestion d'affaire) renvoie à l'idée de mandat ou de quasi-contrat.

Enfin, la « *dépendance fonctionnelle* » ne semble pas opportune car le terme « *fonction* » renvoie à l' « *ensemble des actes d'une même sorte concourant à l'accomplissement du service* »⁵⁶⁹ ou encore une « *activité déterminée dévolue à un élément d'un ensemble ou à l'ensemble lui-même* »⁵⁷⁰. Nous verrons dans le second paragraphe que l'objectif de la dépendance technique est que le travailleur soit responsable de la raison d'être de son entreprise, c'est donc à lui de déterminer son activité.

§2 - La raison d'être du travailleur pour déterminer le statut du travailleur présentant une dépendance technique vis-à-vis de son accompagnant.

Afin de contrôler l'existence de la dépendance technique et l'absence du lien de subordination, le juge vérifierait si le travailleur a le pouvoir de définir la raison d'être de son activité. La loi PACTE⁵⁷¹ a modifié le Code civil, notamment en précisant ses articles 1833 et 1835. L'entreprise doit être sensible aux enjeux sociétaux et environnementaux et peut préciser une raison d'être⁵⁷². Si habituellement la raison d'être est une notion mobilisée par des grandes entreprises, nous proposons de l'utiliser également pour des entreprises individuelles. La notion de « *raison d'être* » doit être différenciée de celle d' « *intérêt social* ». L'intérêt social peut être défini comme « *l'intérêt que doit poursuivre la société [qui] est donc le sien, à savoir*

⁵⁶⁹ CORNU G (2011), *Vocabulaire juridique*, précit. note 73, p. 465.

⁵⁷⁰ Définition du CNRTL : <https://www.cnrtl.fr/definition/fonction> (dernière consultation le 05.04.2021).

⁵⁷¹ LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

⁵⁷² PORACCHIA D (2019), « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *Bulletin Joly Société*, n° 6, p. 40 : « *la loi PACTE réforme les articles 1883 et 1835 du Code civil pour permettre aux sociétés de se doter d'une raison d'être mais aussi, et surtout, pour affirmer qu'elles doivent être gérées dans leur intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité* ». Pour aller plus loin, voir SCHMIDT D (2019), « Loi PACTE : l'intérêt social », *JCP E*, n°26, 1318 : « *(le) premier alinéa de l'article 1833, il impose que la société soit constituée « dans l'intérêt commun des associés ». Cette disposition exprime, d'un côté, que la société n'est pas constituée dans l'intérêt de tiers et, d'un autre côté, que le partage du profit doit bénéficier à chaque associé selon sa part. Ainsi apparaît le lien entre l'intérêt social et l'intérêt commun. Personne ne prétend que l'intérêt de la société serait de ne pas satisfaire le traitement équitable des associés* ».

le but que la loi lui attribue et qui n'a pas été modifié : la réalisation de bénéfices et d'économies pendant le temps pour laquelle elle a été instituée par les associés. Finalement donc, la société doit être gérée pour créer de la richesse et l'acte contraire à l'intérêt social reste celui qui ne s'inscrit pas dans cette perspective. Si la consécration de l'intérêt social comme l'intérêt autonome de la personne morale est censée avoir une haute portée symbolique, ses conséquences juridiques resteraient donc minimales »⁵⁷³.

Au-delà de l'intérêt social⁵⁷⁴, la loi PACTE laisse la possibilité aux entreprises de compléter leurs statuts par leur raison d'être : *« cette raison d'être ne correspond pas vraiment à la raison pour laquelle la société est constituée en plus de la réalisation de bénéfices et d'économie, mais vient plutôt préciser la manière dont la société va se comporter pour réaliser cet objectif puisque sa raison d'être est constituée de principes qu'elle déciderait de suivre »⁵⁷⁵*. La raison d'être semble être une résurgence de la notion cause subjective⁵⁷⁶. La raison d'être n'étant pas obligatoire, le professeur Poracchia souhaite que son non-respect n'entraîne pas la nullité de

⁵⁷³ PORACCHIA D (2019), « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *précit.* note 557. Pour aller plus loin, voir VIENOT M (1999), *Rapport du comité sur le gouvernement d'entreprise*, AFEP et MEDEF ; CADET I (2012), « L'intérêt social, concept à risques pour une nouvelle forme de gouvernance », *Management social*, n°13, p. 14 ; LAPIN R (2019), « La reconnaissance de la notion de raison d'être des entreprises en droit. Une nouvelle occasion manquée pour le droit de l'entreprise », *Les Petites Affiches*, n°117, p. 6 ; PORTIER P (2018), « Loi Pacte et intérêt social : contrainte ou opportunité », *Option finance*, n° 1484, p. 40.

⁵⁷⁴ PORACCHIA D (2019), « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *précit.* note 557: *« à côté de l'objet social que constituent les activités que la société se propose de réaliser, la raison d'être serait constituée des principes, optionnels, qui la guident pour réaliser cette activité, le tout ayant pour but la réalisation de l'intérêt de la société.*

Ces principes devraient donc être respectés par la société qui les a adoptés sauf si leur respect aboutit à la réalisation d'actes contraires à l'intérêt de la société ».

⁵⁷⁵ PORACCHIA D (2019), « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *précit.* note 557

⁵⁷⁶ LAPIN R (2019), « La reconnaissance de la notion de raison d'être des entreprises en droit. Une nouvelle occasion manquée pour le droit de l'entreprise », *précit.* note 558 : *« Si l'on se réfère aux précédents juridiques existant en matière de cause subjective, le droit des contrats comportait une notion prétorienne comparable, tirée de l'ancienne condition de validité des contrats qui reposait sur la cause. En droit des contrats, la cause subjective faisait ainsi reposer l'appréciation de la licéité du contrat sur les mobiles individuels qui animent chacune des parties au contrat et qui diffère d'une partie à l'autre ». Pour aller plus loin, l'auteur précise que La raison d'être permet aux entreprises de poursuivre un but non lucratif : « En deuxième lieu, la raison d'être ne fait pas de la société qui l'insère dans ses statuts une « entreprise à mission ». Pour l'instant, le droit français ne connaît pas cette forme d'entreprise hybride qui, à côté de son objet social classique, se livre à des opérations désintéressées, ou « pro bono publico ». Avec le projet de loi PACTE et la raison d'être, le droit français se propose d'adopter une notion référente qui permet, à titre facultatif aux entreprises qui le souhaitent, de répondre au marché de manière plus « sociétale ». C'est pourquoi il offre cette possibilité à toutes les entreprises, quelle que soit leur importance. A nouveau, il faut bien distinguer cette réponse facultative souhaitée par le projet de loi PACTE des obligations qui pèsent chaque jour davantage sur les entreprises qui créent par leur seule puissance un risque. Le droit européen accompagne le mouvement encore timide, avec la directive n° 2006/43 du 17 mai 2006 (modifiée par la directive n° 2014/56, et renforcée par le règlement n° 537/2014) sur l'audit, où l'on a vu apparaître la notion « d'entité d'intérêt public ». Mais ces « entités » sont plutôt celles qui présentent, en raison de leur importance, un risque de dimension européenne ».*

l'acte⁵⁷⁷. En effet, la nullité en droit est une sanction forte, qui peut entraîner une instabilité car l'acte et tous ceux qui en découlent sont annulés pour retourner à la situation antérieure⁵⁷⁸.

La raison d'être peut donc être le lien entre tous les éléments de l'entreprise (activité économique, sociale, enjeux juridiques, comptables, administratifs). Le travailleur scinde ces différents éléments et n'est responsable que d'une partie (la réalisation de l'art) et remet entre les mains de l'accompagnant les obligations comptables et juridiques. S'il reste maître de la raison d'être de son entreprise (les objectifs et valeurs qu'il souhaite défendre) alors il pourrait être qualifié de travailleur indépendant ; à défaut, la dépendance serait économique voire à rattacher à la subordination juridique.

⁵⁷⁷ PORACCHIA D (2019), « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *précit.* note 557.

⁵⁷⁸ LAPIN R (2019), « La reconnaissance de la notion de raison d'être des entreprises en droit. Une nouvelle occasion manquée pour le droit de l'entreprise », *précit.* note 558 : « *Il est cependant certain que la société n'encourt pas la nullité pour la violation des stipulations statutaires relatives à sa raison d'être. En effet, l'article 1844-10 dispose que la nullité de la société ne peut résulter que de la violation des dispositions des articles 1832, 1832-1, alinéa 1er, et 1833, ou de l'une des causes de nullité des contrats en général. De sorte que la nullité de la société ne saurait résulter précisément de l'article 1835* ».

CONCLUSION DU CHAPITRE

À l'inverse des relations de travail synallagmatiques, liant uniquement le travailleur et son client (ou le salarié et l'employeur), les relations de travail multilatérales sont caractérisées par l'intervention d'un accompagnant. L'existence de cet accompagnement et la dépendance qu'elle crée pour le travailleur constituent les deux critères de qualification des relations de travail multilatérales.

En effet, si la dépendance est formalisée, pour le salarié, par l'existence d'un lien de subordination et, pour le travailleur indépendant, par l'existence d'une dépendance économique, la dépendance du travailleur relevant d'une relation de travail à la frontière du travail salarié prend la forme d'une dépendance qui peut être qualifiée de dépendance technique. Cette dépendance à l'accompagnant se matérialise par différents moyens fournis au travailleur (accompagnement juridique par exemple). Le travailleur délègue alors à l'accompagnant la gestion de son activité et se concentre sur la réalisation de sa prestation de travail, il est donc en capacité de décider de la « *raison d'être* » de son activité. L'existence d'une dépendance technique vis-à-vis de l'accompagnant est alors caractérisée.

CONCLUSION DU TITRE

Cette étude a permis de proposer un angle d'approche nouveau permettant de justifier la nécessité de réfléchir à l'élaboration d'un droit commun du travail. Ce droit devrait, selon nous, encadrer tous les travailleurs (salariés, indépendants et à la frontière du travail salarié et indépendant) afin de répondre aux qualifications différentes de travailleurs présentant pourtant des similitudes au niveau des conditions dans lesquelles ils exercent leurs activités. Au sein de ce droit commun du travail, s'estomperaient les frontières entre le droit du travail, le droit de la sécurité sociale et le droit des affaires pour permettre d'encadrer tous les travailleurs quel que soit leur statut. Certaines dispositions d'ordre public s'appliqueraient à tous, puis des dispositions spécifiques seraient attachées au statut ou au secteur.

Pour permettre l'insertion des travailleurs objet d'étude de cette thèse au sein de ce droit commun du travail, il est nécessaire de prendre en compte plusieurs formes de dépendance. Le travail salarié est caractérisé par l'existence d'un lien de subordination ; le travailleur indépendant peut être soumis à une dépendance économique ou encore une dépendance technique s'il s'agit d'une relation de travail multilatérale.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Cette partie a permis de décrire l'encadrement juridique des relations de travail étudiées, situées à la frontière du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et du droit des affaires. Ce faisant, elle a mis en lumière des inégalités existant entre des travailleurs présentant des similitudes dans les conditions dans lesquelles s'exercent leurs activités. Tous les travailleurs étudiés dans cette thèse supportent le risque économique et sont libres (d'organiser leur travail, de choisir leur clientèle par exemple, en opposition au développement de l'autonomie du travailleur salarié vis-à-vis de l'employeur qui vient questionner l'existence d'un lien de subordination⁵⁷⁹). Ils répondent ainsi aux critères permettant de qualifier un travailleur indépendant. Nous défendons l'idée qu'il ne devrait exister qu'une seule et unique qualification juridique des travailleurs relevant d'une relation de travail multilatérale à la frontière du travail salarié et indépendant, contrairement aux choix faits par le législateur pour le portage salarial et les CAE.

La qualification de travailleur indépendant n'est pas remise en question par l'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail ; ce concept d'accompagnement n'est pas propre au droit du travail et existe en droit des affaires. Il n'emporte pas automatiquement reconnaissance d'un lien de subordination.

L'analyse de l'encadrement juridique différencié des relations de travail multilatérales situées à la frontière du travail salarié et indépendant justifie l'élaboration d'un droit commun à tous les travailleurs qui articulera des droits fondamentaux et des droits spéciaux. Ces droits s'articuleront selon le degré de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant : le lien de subordination juridique formalisant les relations de travail salariées (ne relevant pas toujours d'une relation de travail multilatérale) permettra l'application de tous les droits (fondamentaux) ; la dépendance économique qualifiant les relations de travail indépendant (certaines relations de travail multilatérales sont marquées par cette dépendance mais ce n'est pas un critère de qualification) permettra l'application des droits fondamentaux uniquement, une négociation devra avoir lieu entre les intervenants des relations de travail multilatérales ; l'articulation sera la même en cas de dépendance technique qualifiant des travailleurs indépendants relevant d'une relation de travail multilatérale.

⁵⁷⁹ Voir développements page 60 et suivantes

Deux critères doivent donc être réunis afin de qualifier une relation de travail multilatérale : l'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail liant le travailleur et le client ; et une dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant. Cette dépendance peut être caractérisée par un lien de subordination ou une dépendance technique. La dépendance économique ne peut caractériser la dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant car le travailleur effectue sa prestation de travail pour le client et non pour l'accompagnant.

PARTIE II – LE RÉGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES

L'analyse de l'encadrement juridique réalisée dans la première partie a permis de soutenir l'idée d'une qualification unique de travailleur indépendant pour tous les travailleurs étudiés, sans que l'intervention de l'accompagnant ne remette en question cette qualification. Malgré la possibilité de voir appliqué le Code de commerce, l'étude des relations de travail multilatérales situées à la frontière du travail salarié et indépendant amène à réfléchir à l'élaboration d'un encadrement juridique englobant tous les travailleurs tout en tenant compte de spécificités propres aux conditions d'exercice de certaines activités. Cela suppose d'articuler droits fondamentaux et spéciaux au sein d'un droit commun du travail. Cette articulation pourrait dépendre du degré de dépendance des travailleurs en particulier, pour ce qui concerne notre étude, de la dépendance technique.

Quel peut alors être le régime juridique applicable aux relations de travail multilatérales, et plus spécifiquement lorsque le statut des travailleurs se situe à la frontière du travail salarié et du travail indépendant. Le régime juridique est ici entendu comme la présentation des droits et obligations du travailleur. L'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail entraîne des spécificités qu'il convient de présenter par une analyse juridique classique qui nous amènera à envisager de manière plus prospective l'organisation de relations collectives prenant en compte ce particularisme.

Cette analyse portera, dans un premier temps, sur l'objet des relations de travail multilatérales au regard de la protection du travailleur. En effet, déterminer l'objet de la relation de travail, dont une des spécificités est d'être multilatérale, nous permettra de vérifier si cet objet accroît la protection du travailleur ou au contraire y porte atteinte. À ce titre, nous analyserons les droits et obligations applicables, en matière de relations individuelles, aux travailleurs des relations de travail multilatérales situées à la frontière du travail salarié et du travail indépendant.

Dans un second temps, ce sont les droits en matière de relations collectives qui seront étudiés afin d'élaborer des propositions concernant l'organisation de la représentativité et de la

représentation de ces travailleurs atypiques dont la relation de travail est marquée par l'intervention d'un accompagnant.

Il faudra s'attacher, dans un premier temps, à définir les relations individuelles au sein de ces relations en étudiant l'objet des relations de travail multilatérales et la protection des travailleurs (titre I) ; puis dans un deuxième temps les relations collectives au sein de ces relations de travail (titre II).

TITRE I – L’OBJET DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Définir le régime juridique des relations de travail multilatérales permet de présenter les droits et obligations auxquels est soumis le travailleur. La spécificité de l’objet de cette thèse, restreint aux statuts à la frontière du travail salarié et indépendant, se caractérise par l’imbrication du droit du travail, du droit des affaires et du droit civil et conduit naturellement à poser la question de l’objet de ces relations de travail multilatérales. Que visent-elles ? Favorisent-elles une forme d’autonomie du travailleur grâce à un partage de responsabilités avec l’accompagnant, par exemple, ou s’agit-il de contourner le statut de salarié en créant des formes de fausses indépendances ?

Il est incontestable que l’existence d’un accompagnement produit des effets de droit spécifiques. Si, en matière de protection sociale, l’analyse du droit permet de constater qu’il existe un régime juridique différent selon le statut du travailleur, une approche prospective viserait à inscrire dans le droit un certain nombre d’obligations liées au degré de dépendance du travailleur à l’égard de l’accompagnant, permettant ainsi de rétablir ou au moins d’atténuer le déséquilibre constaté. La même démarche peut être suivie dans le champ de la formation professionnelle.

L’intervention de l’accompagnant au sein de la relation de travail multilatérale est le deuxième critère de qualification et suppose de s’interroger sur l’objet de la relation de travail : ce travail permettra de définir les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales qui peuvent relever du droit du travail mais également du droit civil (chapitre I). Cette intervention a également des effets sur les droits sociaux et individuels du travailleur dont l’analyse juridique et prospective permet de proposer des solutions gommant certains effets de l’encadrement juridique différencié réalisé par le législateur et dénoncé en première partie (chapitre II).

Chapitre I – Les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales

Les relations de travail multilatérales peuvent relever du travail salarié ou du travail indépendant. Lorsqu'il s'agit de relation de travail multilatérale salariée, la dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant est plus forte et les obligations de ce dernier doivent être renforcées ; contrairement aux relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant, ou relevant du travail indépendant.

Ainsi, lorsque la relation de travail est salariée, un contrat de travail est conclu entre le travailleur et l'accompagnant. En revanche, lorsque la relation de travail relève du travail indépendant, alors un contrat de prestation de service est conclu entre le travailleur et l'accompagnant. Nous avons constaté que les travailleurs étudiés répondent aux critères de qualification du travail indépendant, mais le législateur a fait le choix de qualifier les salariés portés et les entrepreneurs-salariés de travailleur salarié, les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales sont donc différents selon le statut du travailleur.

Selon l'objet du contrat signé par le client, l'articulation du droit du travail et du droit des affaires sera différente. Dans un premier temps, il sera donc nécessaire de définir l'objet du contrat signé par le client pour déterminer la capacité de négociation contractuelle (section I), puis, dans un second temps, d'analyser l'articulation du droit du travail et du droit civil pour étudier les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales en matière de partage des responsabilités (section II).

SECTION I – LA DETERMINATION DE L'OBJET DU CONTRAT SIGNE PAR LE CLIENT

Si la relation de travail multilatérale est qualifiée de salariée, alors l'objet du contrat signé par le client est la mise à disposition du travailleur par l'accompagnant. L'accompagnant a la capacité à négocier les clauses contractuelles. En revanche, lorsque la relation de travail multilatérale est qualifiée d'indépendante, alors le contrat est signé par le client et le travailleur ; son objet est la prestation promise par le travailleur. C'est ce dernier qui a la capacité de négocier les clauses contractuelles⁵⁸⁰. Si l'expression à utiliser au sein d'une relation de travail salariée est la mise à disposition, nous privilégierons, dans le sujet qui nous occupe, c'est-à-dire

⁵⁸⁰ Bien que qualifiés de travailleurs salariés, les salariés portés et les entrepreneurs-salariés négocient également le contrat avec le client. Voir introduction page.

l'analyse des relations de travail multilatérale situées à la frontière du travail salarié et du travail indépendant, l'expression « mise en relation » (à l'instar des « *plateformes de mise en relation par voie électronique* »⁵⁸¹). À ce titre, l'objet de cette thèse étant de défendre l'idée qu'il devrait exister un statut unique de travailleur indépendant pour les relations de travail relevant de notre objet d'étude, nous privilégierons donc, dans tous les cas de figure, l'expression « *mise en relation* ».

Il nous faudra donc, dans un premier temps, définir l'objet du contrat signé par le client (§1) pour déterminer la négociation au sein des relations de travail multilatérales (§2).

§1 – L'objet du contrat signé par le client

Lorsque le travailleur peut être qualifié de travailleur salarié (car l'existence d'un lien de subordination juridique est caractérisée : le travail temporaire par exemple) alors le contrat signé entre l'accompagnant et le client porte sur la mise à disposition⁵⁸² du travailleur au sein de l'entreprise du client. En revanche, lorsque la relation de travail multilatérale relève du travail indépendant, ou d'un statut à la frontière du travail salarié et indépendant, le client signe un contrat d'entreprise avec le travailleur⁵⁸³ dont l'objet est la prestation de travail du travailleur. Le rôle de l'accompagnant relève alors de la « *mise en relation* » au titre duquel nous soutenons qu'il doit apporter un accompagnement.

L'hypothèse de recherche est la suivante : au sein d'une relation de travail salariée, le contrat de mise à disposition a pour objet la personne du travailleur, ce qui signifie l'existence d'un lien de subordination juridique avec l'accompagnant qui le met à disposition. Il n'a alors pas la capacité de négocier les clauses du contrat de mise à disposition, le droit du travail doit s'appliquer. En revanche, lorsque le contrat est signé (ou au moins négocié, comme pour le portage salarial) par le client et le travailleur, il s'agit d'un contrat d'entreprise que ce dernier peut librement négocier, alors le droit commun des contrats et le droit des affaires peuvent s'appliquer.

Pour déterminer le droit applicable nous allons donc nous intéresser à l'objet du contrat. Selon le professeur Supiot, l'objet du contrat de travail est la force de travail du travailleur. Il rappelle

⁵⁸¹ Article L. 7341-1 et s. CT. Souligné par nous.

⁵⁸² Ici l'expression « mise à disposition » est utilisée car elle relève du travail salarié

⁵⁸³ En matière de portage salarial, le contrat est signé par le client et l'accompagnant mais le contenu est négocié par le salarié porté, en revanche, pour les autres relations de travail étudiées, également à la frontière du travail salarié et indépendant, le contrat est signé par le client et le travailleur.

que l'origine du contrat de travail est le louage de service car : « *le décret d'Allarde, du 16 février 1791, met le travail sur le même plan que le négoce, et soumet l'un comme l'autre au même principe de la liberté du commerce et de l'industrie. Cette manière de voir va trouver sa traduction technique dans le Code civil, qui assimile la relation de travail à l'une des formes du louage : le louage de services* »⁵⁸⁴. Cela signifie qu'initialement le travail est un bien, relevant du droit du patrimoine.

Se pose alors un problème en droit : la force de travail du travailleur peut-elle être l'objet du contrat de travail ? L'article 1128 du Code civil impose que « *sont nécessaires à la validité d'un contrat : (...) un contenu licite et certain* ». Or, l'article 16 du Code civil explique que le corps humain est hors du commerce, son indisponibilité devrait empêcher qu'il soit l'objet d'un contrat. Cependant, l'objet de la prestation de travail dans un contrat de travail est le corps du travailleur quel que soit le type de prestation réalisée (travail intellectuel ou manuel). Comment contourner cet obstacle juridique ? La solution la plus simple est de voir dans le contrat de travail un contrat sui generis : « *le contrat de travail [est] une exception à ce principe de la nullité des conventions portant sur le corps humain. Ainsi, J. Carbonnier, qui range bien le contrat de travail dans ce type de conventions, note que c'est l'un des cas où la validité doit en être admise* »⁵⁸⁵. Le professeur Savatier oppose à cette vision que le travailleur « *se borne à contracter des obligations de faire ou de ne pas faire. Ses droits sur son corps sont inaliénables* »⁵⁸⁶. Le professeur Supiot réfute ce courant doctrinal et propose que le contrat de travail soit qualifié de contrat sui generis justement car l'objet du contrat de travail est la personne du salarié. La personne est alors envisagée selon deux aspects : la personne partie au contrat de travail est la personne juridique et la personne objet du contrat de travail est le corps humain⁵⁸⁷.

⁵⁸⁴ SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46 : « *Se dessine ainsi les corollaires de cette qualification contractuelle : elle conduit d'abord à considérer le travail comme un bien, relevant du droit du patrimoine. A partir de là, le travailleur n'est rien d'autre que la personne titulaire de ce patrimoine, qui décide de négocier ce bien. Autrement dit cette construction repose sur une définition patrimoniale du travail, de laquelle se déduit une définition du travailleur. Le travail est bien envisagé sous ses deux faces — comme chose et comme personne — mais c'est la première qui dicte les contours de la seconde : la personne n'est que l'ombre de la chose, son ombre portée dans le domaine supra patrimonial. Le travailleur ou le salarié sont du travail ou du salaire* ».

⁵⁸⁵ CARBONNIER J (1977), *Droit civil*, t. 1, 11^e éd., n° 48, p. 22 in SUPIOT A (2011), SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46.

⁵⁸⁶ SAVATIER J (1990), « *La liberté dans le travail* », *Dr Soc.*, p. 49-58, cité p. 56 in SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46.

⁵⁸⁷ SUPIOT A (2011), *Critique du droit du travail*, précit. note 46, p. 45 : « *c'est la personne du salarié qui est à la fois le sujet et l'objet du contrat de travail est donc approximative, car ce n'est pas exactement de la même personne qu'il s'agit dans l'un et l'autre cas : en tant que sujet, elle est envisagée comme volonté, en tant qu'objet elle est envisagée comme corps physique. Certes pas comme un corps inerte, mais comme l'incorporation de*

S'il est important de réfléchir à l'objet d'un contrat de travail synallagmatique, car cet objet est le corps humain, l'importance de l'analyse croît pour le contrat de mise à disposition car le travailleur devient l'objet d'une prestation commerciale. Dans le travail temporaire, le professeur Kerbourc'h souligne que l'entreprise utilisatrice rémunère « *l'accès au droit de ne pas employer elle-même la main-d'œuvre. (...) la richesse de l'entreprise de travail temporaire résiderait dans la variété de personnel qu'elle est en mesure de proposer à ses clients utilisateurs. Ce ne sont pas ces derniers qui constitueraient le « fonds de commerce » des entreprises de travail temporaire mais la personne même des salariés qui sont prêtés aux clients* »⁵⁸⁸.

Dans le même sens, le Code du travail prévoit que lorsque le travailleur est mis à disposition plus d'un an au sein de la même entreprise, il devient électeur. C'est donc bien la personne du salarié qui fait l'objet de la mise à disposition⁵⁸⁹ car cette capacité à voter est réservée aux personnes physiques⁵⁹⁰. Par ailleurs, si les personnes morales sont capables d'ester

ressources physiques ou intellectuelles aussi diverses et changeantes que le sont les salariés eux-mêmes. Car derrière cette diversité des capacités professionnelles, le seul point commun, le passage obligé de la mise en œuvre de ces capacités professionnelles, c'est la personne physique, c'est-à-dire le corps envisagé comme dimension biologique de la personne humaine. L'analyse juridique participe évidemment ici de la manière....Le concept juridique de corps humain est le seul concept suffisamment général et abstrait pour caractériser l'objet du contrat de travail, et répondre à cette idée abstraite de travail sur laquelle a été conçu le contrat de travail ».

⁵⁸⁸ KERBOURC'H JY (1994), *Essai sur la place du travail temporaire dans le droit du travail français*, Thèse de doctorat en droit privé sous la direction d'A. Supiot, soutenue à Nantes, p. 123. Pour aller plus loin, J.-Y. Kerbourc'h cite en exemple l'arrêt de la chambre commerciale du 06.12.1977 (Bull. IV, n°290, p. 247) : « *Deux directeurs d'une société de travail temporaire en litige avec celle-ci avait créé une société concurrente. La concurrence déloyale reprochée consistait au débauchage de dix-huit salariés en cours de mission que la nouvelle société avait fait « changer » d'employeur en annonçant aux utilisateurs que ceux-ci faisaient désormais partie de cette dernière alors qu'il n'en était rien. L'un des moyens utilisés pour opérer le détournement avait été l'utilisation du fichier de la société de travail temporaire plaignante dont les auteurs s'étaient semble-t-il procurés une copie. Or, en matière de concurrence déloyale ou illicite c'est généralement le fichier des clients de l'ancien employeur qui est détourné, rarement celui des salariés. Et lorsqu'il y a débauchage de salariés dans une entreprise autre qu'un prestataire de main-d'œuvre, la fraude porte sur un faible nombre d'entre eux qui ne sont recherché que pour leur compétence dans un domaine précis. Mais en l'espèce, il s'agissait d'un détournement qui avait pour effet non seulement de priver l'entreprise de sa main-d'œuvre, mais aussi de son activité commerciale. « L'appropriation » des dix-huit salariés vidait de sa substance le fonds de commerce de l'entreprise de travail temporaire* ».

⁵⁸⁹ BOUBLI B (2009), « Le recours à la main-d'œuvre extérieure », *Dr Soc*, p. 806.

⁵⁹⁰ C'est en effet un argument utilisé à l'occasion des débats sur la détermination des caractères de la représentativité patronale. Ce critère pouvait être le nombre d'entreprise affiliée au groupement d'employeur ou bien l'élection. Un des arguments pour rejeter l'élection était qu'une personne morale ne peut avoir la qualité d'électeur. Voir en ce sens : COMBREXELLE JD (2013) *Rapport au Premier Ministre – Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, p. 43 : « *Dès que l'entreprise est une personne morale et ne se confond pas avec la personne du chef d'entreprise, la notion de vote et de volonté individuelle perd une partie de sa signification première. Même si, comme on l'a vu, l'adhésion de l'entreprise à une organisation professionnelle est le plus souvent justifiée par des considérations diverses tenant à la fourniture de services ou à la recherche d'informations, elle traduit mieux que le vote la volonté collective de l'entreprise et ce que les organes dirigeants considèrent comme étant "l'intérêt de l'entreprise", notion qui pourrait d'ailleurs être opportunément approfondie par la doctrine travailliste.*

Sans vouloir cultiver le paradoxe, on pourrait soutenir que la meilleure expression du vote de l'entreprise est encore la cotisation qu'elle verse à l'organisation par laquelle elle veut être représentée ». Voir également

en justice ou de contracter par exemple, le droit de vote est principalement réservé aux assemblées d'associés et/ou d'actionnaires⁵⁹¹.

Le Code du travail a également prévu des mécanismes de protections telle que l'obligation d'exclusivité de la mise à disposition à but lucratif : « *l'exigence d'exclusivité dans l'activité des entreprises intermédiaires est justifiée par l'objet des opérations et par la volonté d'éviter tout trafic de main-d'œuvre en déterminant les opérateurs pouvant mettre à disposition les salariés à titre exclusif. En contrepartie, le monopole de l'exclusivité leur est également réservé. Pour les autres entreprises, les mises à disposition de salariés auprès d'une entreprise tierce sont prohibées si l'opération est à but lucratif* ». ⁵⁹². Cependant, de plus en plus d'entreprises de mise à disposition à but lucratif proposent d'autres services à leurs clients (édition de bulletin de salaire par exemple). Est-ce une atteinte à cette obligation d'exclusivité ? Non, il semble que cette atténuation participe d'un meilleur exercice de l'activité de mise à disposition, en ajoutant à l'opération prise en elle-même un support à la gestion de l'opération pour les utilisateurs. L'exclusivité doit donc être entendue plus soupagement en intégrant l'opération de mise à disposition et ses corollaires directs⁵⁹³.

Il est important de souligner la différence entre le prêt de main-d'œuvre et la mise à disposition. L'idée de retour dans l'entreprise est la notion centrale permettant d'établir cette distinction. Le prêt sous-entend que le travailleur effectuait sa prestation de travail dans l'entreprise prêteuse avant d'être prêté et à vocation à y retourner, ce qui n'est pas le cas de la mise à disposition⁵⁹⁴.

Le délit de marchandage a également été créé pour protéger le travailleur, il est encadré à l'article L. 8231-1 du Code du travail : « *le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit* ». Le marchandage exclut le travailleur du

MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, ed. HAL, p. 24 et suiv.

⁵⁹¹ Voir en ce sens : COUTET C (2012), *L'attribution du droit de vote dans les sociétés*, Thèses soutenue à Paris Assas sous la direction de SYNVEH H.

⁵⁹² ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98.

⁵⁹³ ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98.

⁵⁹⁴ ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98, p. 207 : « *La mise à disposition se distingue du prêt de main-d'œuvre et ne saurait être confondue avec ce dernier, puisque la notion de retour est consubstantielle à celle de prêt. Cette précision conduit donc à donner à la notion de mise à disposition une définition plus précise qui s'écarte de la vision majoritaire de la doctrine selon laquelle le prêt de main-d'œuvre et la mise à disposition de personnel « peuvent être regardées comme équivalentes ». L'expression de mise à disposition se justifie uniquement dans le cadre des relations triangulaires de travail. La mise à disposition, temporaire par nature, reste marquée par un terme qui coïncide ou non avec celui du contrat de travail. Elle ne suppose donc pas de réel retour du salarié au sein de l'entreprise employeur à son issue* ».

bénéfice social auquel ils auraient droit si l'entreprise utilisatrice avait embauché le travailleur directement et est donc prohibé⁵⁹⁵. Le recours à une relation de travail multilatérale et donc à un accompagnement permet de ne pas constituer le délit de marchandage et assure une rémunération minimum (définie selon la branche professionnelle) et un accès aux relations collectives.

Cette analyse du contrat de travail nous permet de déterminer que son objet est la personne du travailleur. En revanche, lorsqu'il remplit les conditions de travailleur indépendant, l'objet du contrat est la prestation de travail. La définition de l'objet du contrat signé permet donc de déterminer la capacité de négociation contractuelle et l'articulation entre droit du travail et droit commun des contrats.

§2 – La détermination de la capacité de négociation contractuelle au sein des relations de travail multilatérales

Tous les travailleurs étudiés supportent le risque de l'emploi et démarchent seuls leur clientèle. Ainsi, ils négocient le contrat encadrant leur prestation de travail (même s'ils ne sont pas toujours partie à ce contrat comme le portage salarial et le VDI mandataire⁵⁹⁶ : les salariés portés démarchent leur clientèle et négocient les obligations contractuelles qui sont ensuite reprises dans le contrat commercial par la société portage⁵⁹⁷, les VDI mandataires réalisent la démonstration de vente, signe le contrat de vente en tant que mandataire). Cette négociation a des effets juridiques particuliers en matière de protection de la santé et sécurité des travailleurs (A), la négociation au sein des contrats d'adhésion est intéressante à étudier afin d'appliquer ses dispositions contractuelles aux relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant (B).

A – La négociation en matière de santé et sécurité au travail

Dans le cadre des relations de travail multilatérales salariées où l'existence du lien de subordination n'est pas remise en question, nous verrons que l'obligation de sécurité⁵⁹⁸ est partagée entre l'accompagnant et le client.

⁵⁹⁵ Voir à titre d'exemple : Cass. crim. 15 févr. 2005, n° 04-80.806 .

⁵⁹⁶ Le contrat commercial est signé par l'entreprise de portage salarial et le client. Le VDI est mandataire de l'entreprise de vente directe dans le cadre du contrat de vente. La situation du travailleur des plateformes de mise en relation par voie électronique est particulière car celui-ci ne prospecte pas sa clientèle.

⁵⁹⁷ Voir page 1 Introduction.

⁵⁹⁸ Sur l'obligation de sécurité voir développements Partie II, Titre1, chapitre II, Section1, page

L'absence de lien de subordination entre les salariés portés et l'entreprise de portage salarial n'empêche pas l'application du droit du travail puisque ces travailleurs ont été qualifiés de travailleur salarié par le législateur. De même, l'article L. 7332-2 du Code du travail prévoit l'application de la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail lorsque la CAE a fixé les conditions de travail, de santé et de sécurité. Nous traiterons cette obligation de négociation préalable de la CAE ultérieurement. Dans un premier temps, il est nécessaire de comprendre les effets juridiques découlant du contrat de travail en matière de santé et sécurité au sein des relations de travail multilatérales.

En droit du travail, l'obligation de sécurité relève de la responsabilité de l'employeur⁵⁹⁹. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. Même si aujourd'hui cette obligation de sécurité est moins contraignante qu'en 2002, l'employeur est toujours garant de la santé mentale et physique de ses salariés⁶⁰⁰. Les mesures qui doivent être prises s'organisent autour de trois axes. Les actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité qui peuvent être, par exemple, l'adaptation des postes de travail ou encore l'évaluation des risques. Les actions d'information et de formation sont remplies, par exemple, par la présence de panneaux sur les lieux dangereux ou bien l'inscription des salariés à des formations sur la sécurité au travail. Enfin, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés peut se faire par le biais de l'installation de machines adaptées ou le retrait des produits dangereux. La position de la jurisprudence a évolué face à cette obligation. Initialement, elle encadrait la relation entre l'employeur et les travailleurs liés « *en vertu du contrat de travail* »⁶⁰¹. Le cadre était inadapté à des relations de travail multilatérales. Ainsi, le droit s'est aligné sur le droit de l'Union Européenne en 2006⁶⁰² et engage la responsabilité de l'employeur pour la protection de la santé et sécurité des travailleurs. Désormais, « *l'obligation de sécurité en droit social peut*

⁵⁹⁹ Article L. 4121-1 et s. CT.

⁶⁰⁰ L'obligation de sécurité est nuancée aujourd'hui et qualifiée d'obligation de moyen renforcée depuis l'arrêt Air France de 2015 (Soc. 25 nov. 2015, n°14-24.444), puis obligation légale de sécurité en 2020 (Soc. 08 oct. 2020 n°18-25.021). Pour de plus amples développements voir page 175.

⁶⁰¹ Cass. Chambre des requêtes, 7 janv. 1878.

⁶⁰² Dir. n°89-391 du 12 juin 1989 sur les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité, de la santé des travailleurs.

être invoquée par toute personne victime de sa violation qu'elle soit ou non liée par un contrat de travail à l'employeur »⁶⁰³.

L'accord collectif étendu du 26 septembre 2002 en matière de santé et sécurité précise qu'« *en matière de sécurité et de santé au travail, [les travailleurs non liés par un contrat de travail bénéficient] d'un même niveau de protection que les salariés de l'entreprise utilisatrice* » (article 1.2). Par ailleurs, au même titre qu'un salarié permanent, le salarié temporaire peut utiliser son droit de retrait (article L. 4131-1 du Code du travail)

L'article L. 4141-1 du Code du travail prévoit que « *l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier* ». Le législateur impose cette obligation à tous les travailleurs et non pas uniquement ceux liés par un contrat de travail (article L. 4141-2 du Code du travail). Cependant, au vu du particularisme des relations de travail multilatérales, le partage de responsabilité peut s'inspirer de l'encadrement au sein du travail temporaire en matière de suivi de la santé⁶⁰⁴ et de la responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle⁶⁰⁵. La responsabilité de l'accompagnant n'est engagée que lorsqu'il a commis une faute inexcusable. Le salarié a alors droit à une majoration de son capital ou de sa rente et à l'indemnisation de certains préjudices spécifiques dont la CPAM fait l'avance. Rappelons qu'il y a faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver⁶⁰⁶.

Ainsi, le droit du travail a prévu les effets juridiques en matière de santé et sécurité. Ces effets sont applicables aux salariés portés mais soumis à négociation pour les entrepreneur-salariés puisque la CAE n'est responsable que lorsqu'elle a fixé les conditions de travail, de

⁶⁰³ MORVAN P (2007), « *Securitas omni corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Dr soc.*, p. 674.

⁶⁰⁴ L'article L. 1251-22 du Code du travail prévoit que la visite d'information et de prévention est à la charge de l'entreprise de travail temporaire sauf lorsqu'un suivi renforcé est nécessaire, la visite médicale est alors à la charge de l'entreprise utilisatrice.

⁶⁰⁵ En cas d'accident de travail, l'entreprise utilisatrice doit déclarer l'accident à l'entreprise de travail temporaire, l'inspection du travail et la CARSAT (articles L. 412-4 al. 2 et R. 412-2 CSS) dans un délai de 24h.

L'entreprise de travail temporaire étant l'employeur de droit, elle sera la seule à devoir remplir la déclaration officielle d'accident du travail auprès de la CPAM.

Les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont partagées entre l'employeur de jure et de facto (Article L. 241-5-1 du Code de la sécurité social : « *pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident (...) est mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice (...)* »).

⁶⁰⁶ Soc. 28 févr. 2002, n° 00-11.793.

santé et de sécurité ou qu'elles ont été soumises à son accord⁶⁰⁷. Ainsi, il est intéressant d'envisager les effets juridiques de la négociation en droit des contrats.

B – La négociation au sein des contrats d'adhésion

Les travailleurs, supportant le risque de l'emploi, négocient le contrat encadrant leur prestation de travail car le salarié porté négocie les obligations contractuelles reprises dans le contrat commercial conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente ; l'entrepreneur-salarié démarché sa clientèle et signe le contrat, la CAE est garante de ce contrat ; le VDI prospecte sa clientèle (soit il signe à son nom le contrat de vente lorsqu'il est VDI acheteur-revendeur, ou en tant que mandataire lorsqu'il est VDI mandataire). En revanche, la plateforme est responsable de la recherche des clients.

Les dispositions concernant le contrat d'adhésion peuvent-elles permettre de déterminer les effets juridiques de la négociation contractuelle au sein des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant ?

La principale caractéristique du contrat d'adhésion est l'absence de négociation par les parties des clauses du contrat, la question de l'équilibre contractuel permet ainsi de déterminer la responsabilité de chacune des parties. Le contrat d'adhésion est défini pour la première fois lors de la réforme du droit des obligations de 2016 : « *l'ordonnance* [l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, publiée au JORF n° 0035 du 11 fév. 2016, ratifiée par la loi n° 2018-287 du 20 avril 2018 publiée au JORF n° 0093 du 21 avril 2018] *introduit plus généralement dans le Code civil la notion de contrat d'adhésion. La doctrine civiliste avait depuis longtemps tenté d'inciter la jurisprudence à forger un régime propre à ces contrats, mais les juges, ne pouvant distinguer là où la loi ne distingue pas, et n'avaient guère repris cette perche tendue. Le nouvel article 1110 introduit expressément une opposition entre le contrat de gré à gré, qui « est celui dont les stipulations sont librement négociées entre les parties », et le contrat d'adhésion, qui « est celui dont les conditions générales, soustraites à la négociation, sont déterminées à l'avance par l'une des parties »*⁶⁰⁸. La définition est large puisqu'un contrat peut être qualifié d'adhésion même si certaines clauses sont négociées, dès lors que les conditions générales du contrat ne le sont pas.

⁶⁰⁷ Article L. 7332-2 CT.

⁶⁰⁸FABRE-MAGNAN M (2016), « La réforme du droit des contrats : quelques contre-feux civilistes à la déréglementation du droit du travail », *SSL*, p. 1715.

Ainsi, le contrat d'adhésion porte sur des contrats non négociés. Plusieurs indications peuvent en être déduites. Tout d'abord, il est possible de réputer non écrite une clause abusive (article 1171 du Code civil). Ensuite, le nouvel article 1190 du Code civil dispose que « *dans le doute, le contrat de gré à gré s'interprète contre le créancier et en faveur du débiteur, et le contrat d'adhésion contre celui qui l'a proposé* ». Le contrat d'adhésion est analysé au début du XXe siècle par Raymond Saleilles⁶⁰⁹ et fondé sur l'idée que, dans certains contrats, la volonté d'une partie peut imposer à l'autre l'essentiel du contenu du contrat. La réforme de 2016 consacre la définition du contrat d'adhésion et permet d'asseoir le mécanisme de lutte contre les clauses abusives, prévu à l'article 1171, lequel ne concerne que cette forme de contrat.

Dans le contrat d'adhésion, l'une des parties impose sa volonté à son cocontractant, sans que celui-ci soit en mesure de négocier les stipulations contractuelles qui lui sont présentées. En cas de doute sur l'analyse du contrat d'adhésion par le juge, le risque d'interprétation pèse sur le rédacteur du contrat alors que pour le contrat de gré à gré, la règle classique où le doute profite au débiteur est conservée. Le juge effectue une analyse à « *deux vitesses* » : « *celui qui propose le contrat pourra parfois se voir imposer par le juge des obligations contractuelles qu'il n'a pas voulues, ce à quoi précisément tente d'habitude d'échapper le système d'interprétation en droit commun du contrat, fondé sur la volonté commune et à défaut sur la règle contra proferentem au profit du débiteur. D'autre part et surtout, le juge pourra réputer non écrites des clauses qui lui paraîtront déséquilibrer les droits et obligations des parties à un contrat d'adhésion. C'est bien là le véritable acte de naissance d'un contenu contractuel à deux vitesses : celui des contrats négociés, dispensés d'équilibre, celui des contrats d'adhésion, régis par l'équilibre. La négociation chasse les clauses abusives* »⁶¹⁰.

Cette analyse du contrat d'adhésion et les risques de contournement du droit font écho aux pratiques constatées au sein des relations de travail multilatérales. Par exemple, les

⁶⁰⁹ SALEILLES R (1901), *De la déclaration de la volonté : contribution à l'étude de l'acte juridique dans le Code civil allemand : article 116 à 144*, Paris, Ed. F. Pichon, p. 229-230 : « *les contrats d'adhésion dans lesquels il y a la prédominance exclusive d'une seule volonté agissant comme volonté unilatérale* ».

⁶¹⁰ BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *RTD Civ*, p. 247. Afin d'éviter cet écueil, l'auteur craint que le rédacteur contourne le droit existant en indiquant que les clauses ont été négociées alors que ce n'est pas le cas : « *la partie proposant des contrats d'adhésion à des professionnels ne sera-t-elle pas tentée de déguiser cette adhésion sous la forme d'un contrat négocié, en ouvrant une négociation de façade ? N'aura-t-elle pas le réflexe de se préconstituer la preuve de telles négociations, en énonçant dans le préambule du contrat qu'il a été négocié, conditions générales comprises ? La fraude à la loi par négociation simulée apparaît ici comme un risque juridique nouveau, dont le traitement est d'ailleurs intimement lié à la réponse qu'auront apportée les juges à la question précédente de savoir ce qu'est exactement un contrat d'adhésion* ».

plateformes de mise en relation par voie électronique ont soutenu devant la Cour de cassation que les travailleurs étaient libres de choisir leurs horaires de travail⁶¹¹. Cet argument n'a pas empêché la requalification en contrat de travail. Une réflexion similaire pourrait être proposée en droit des contrats. Ce soi-disant choix des horaires ne peut être un argument pour prouver que le contrat est négocié. En effet, le système de rémunération des courses est tel que les livreurs à vélo et les chauffeurs VTC sont obligés de se connecter à certaines heures pour obtenir une rémunération suffisante⁶¹². Ainsi, les plateformes semblent bien imposer l'essentiel du contenu du contrat. Cela signifie que l'absence de réel choix des horaires peut mettre en lumière l'inexistence de la négociation et permettre d'appliquer les effets juridiques du contrat d'adhésion.

SECTION II – LE PARTAGE DES RESPONSABILITES AU SEIN DE RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES

Pour les travailleurs qualifiés de travailleur salarié, la détermination des effets juridiques en matière de partage des responsabilités ne peut s'affranchir du droit du travail (§1), mais nous verrons que le droit commun des contrats peut être une source intéressante pour déterminer ces effets juridiques quel que soit le statut du travailleur (§2).

§1 – Le partage des responsabilités au sein des relations de travail multilatérales en droit du travail

Lorsque le salarié porté ou l'entrepreneur-salarié est mis à disposition au sein d'une entreprise, est-il soumis au pouvoir de direction de l'entreprise cliente ou bien du fait de l'existence d'un contrat de travail avec l'accompagnant (entreprise de portage ou CAE), le pouvoir de direction est-il détenu par l'accompagnant ?

⁶¹¹ Voir à ce titre moyens annexes arrêt dit Take eat easy Soc. 26 nov. 2018, n°17-20.079 : « le prestataire choisit librement les plages horaires disponibles à l'intérieur desquelles il s'engage à effectuer une ou plusieurs livraisons et peut modifier une plage horaire au maximum 72 heures avant son commencement ».

⁶¹² Entretien réalisé avec un livreur deliveroo le 15.10.2018 ; voir également BERNARD S (2019), Les travailleurs des plateformes, quelle réalité sociale, in Séminaire TransSEN 1, Université de Rennes 1 20 et 21.05.2019.

Cette question est importante en droit du travail lorsque le travailleur a le statut de travailleur salarié, car cela permet de définir le partage des pouvoirs entre l'employeur *de jure* (entreprise de travail temporaire par exemple) et l'employeur *de facto* (entreprise utilisatrice en matière de travail temporaire par exemple)⁶¹³. L'absence de lien de subordination entre les travailleurs et leur accompagnant rend cette définition moins pertinente. En revanche, la question est intéressante pour les relations de travail multilatérales qualifiées de travail salarié car elle permet de déterminer les textes applicables à la relation de travail.

Lorsque le travailleur intervient au sein d'une entreprise, est-il soumis à son règlement intérieur (A) et à sa convention collective (B) ?

A – Le règlement intérieur applicable

Dans le cadre d'une relation de travail multilatérale, le travailleur peut être soumis à deux règlements intérieurs (celui de l'entreprise de l'accompagnant et celui de l'entreprise du client). Ainsi, se pose la question de savoir comment déterminer le règlement intérieur applicable ?

Le Conseil d'État a considéré que les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline sont applicables « à toutes les personnes qui exécutent un travail dans cette entreprise, que ces personnes soient liées ou non par un contrat de travail avec l'employeur qui a établi ledit règlement »⁶¹⁴. L'application du règlement intérieur est distributive pour tenir compte du statut particulier des salariés mis à disposition. En ce sens, la jurisprudence décide que « les dispositions du règlement intérieur relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne peuvent s'appliquer qu'à ces salariés [liés par un contrat de travail avec l'employeur qui a établi ledit règlement] »⁶¹⁵. Ainsi, la décision du Conseil d'État implique que « le salarié se voit appliquer les deux règlements intérieurs : la partie hygiène et sécurité du règlement intérieur de l'utilisateur mais aussi la partie disciplinaire du règlement intérieur de l'entreprise prêteuse. Cette solution est logique puisque le salarié prêté doit se soumettre en fait et non en droit à la « hiérarchie de l'entreprise

⁶¹³ Pour la distinction voir Introduction page...

⁶¹⁴ CE, 4 mai 1988, n° 74589 ; CE, 12 nov. 1990, n° 95823 et n° 95856.

⁶¹⁵ *Ibid.*

utilisatrice ». Certains textes conventionnels⁶¹⁶ ont reconnu ce pouvoir à l'entreprise utilisatrice »⁶¹⁷.

Cette application distributive pose problème en pratique. Deux solutions pourraient alors être envisagées pour répondre à cette difficulté : décider de l'application du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice sur le fondement de l'égalité de traitement⁶¹⁸ ou encore sur la délégation de pouvoir. Cette question de délégation de pouvoir est pertinente en matière de relation de travail multilatérale salariée⁶¹⁹, elle ne l'est pas pour les relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant du fait de l'absence de lien subordination.

Les travailleurs démarchant eux-mêmes leurs clients, pourraient-ils négocier le règlement intérieur applicable ? Cela ne paraît pas envisageable au regard du caractère d'ordre public du règlement intérieur.

B – La convention collective applicable.

Alors que les entreprises de portage salarial ont négocié une convention collective de branche⁶²⁰, ce n'est pas le cas des entrepreneurs-salariés. Les travailleurs relevant d'une relation de travail multilatérale à la frontière du travail salarié et indépendant sont-ils soumis à une convention collective, et si oui laquelle ?

La question de l'articulation des conventions collectives ne se pose que pour les salariés portés. En effet, les entrepreneurs-salariés concluent un contrat commercial (contrat d'entreprise, de vente, de prestation de service, etc.) avec leur client et un contrat de travail avec la CAE. Ainsi, seule la convention collective de la CAE est applicable⁶²¹.

⁶¹⁶ Accord 10 juill. 2013, portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, art. 3.1, étendu le 22. févr. 2014) ; Accord national 7 mai 2009, relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, art. 8, al. 1er, étendu le 13. Juill. 2009 : JO 22 juill. 2009, p. 12267.

⁶¹⁷ GALLON C (2019), *Le statut ambigu de la main-d'œuvre extérieure dans l'entreprise utilisatrice*, Mémoire de Master soutenu à Nantes, sous la direction de JY Kerbourc'h, p. 119 p.

⁶¹⁸ Voir notamment : PIEKUT E (2016), *Les relations non-contractuelles de travail : essai sur le tiers au contrat*, thèse, Université Paris Panthéon Assas, 555p., ; SIAU B (1996), *Le travail temporaire en droit comparé, européen et international*, LGDJ., coll. Bibliothèque de droit social, T.29, p. 326, n° 711.

⁶¹⁹ Le contrat de travail est conclu entre l'accompagnant et le travailleur. Ainsi, l'employeur *de jure* est l'accompagnant. La jurisprudence a établi que l'employeur est lié au salarié par un lien de subordination et dispose donc des pouvoirs de direction, contrôle et sanction vis-à-vis du salarié [Soc. 13 nov. 1996, n°94-13187 *précit.* note 4]. Or, dans le cadre d'une relation de travail multilatérale salariée, l'exercice de ces pouvoirs pose question. Comment l'employeur (entreprise de travail temporaire, groupements d'employeur) pourrait assurer l'exercice de ces pouvoirs alors que le travail est réalisé au sein de l'entreprise cliente ?

⁶²⁰ Cf. Partie 2, Titre 2, Chapitre 1 : page 198.

⁶²¹ Cf. Partie 2, Titre 2, Chapitre 1 : page 198

Le fonctionnement du portage salarial est différent. Le salarié porté démarché l'entreprise cliente avec laquelle il négocie la prestation de travail et le tarif. Le contrat commercial est ensuite conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente. Le salarié porté, quant à lui, signe un contrat de travail avec l'entreprise de portage salarial et est ensuite mis à disposition au sein de l'entreprise cliente selon les mêmes conditions que le travail temporaire. Il est alors nécessaire de déterminer quelle est la convention collective applicable : celle de l'entreprise de portage salarial ou celle de l'entreprise cliente ?

Le Code du travail dispose que la convention collective normalement applicable est celle de l'employeur⁶²². Cependant, les articles L. 1254-15 2 °F) (à propos du CDD de portage) et l'article L. 1254-23 6° (à propos du contrat commercial de portage) rappellent que le contrat doit mentionner que l'entreprise cliente est responsable des conditions d'exécution du travail du salarié porté.

Afin de déterminer la convention collective applicable, est-il possible de raisonner par analogie et d'étendre le mécanisme juridique du travail temporaire ?

L'article L. 2261-2 du Code du travail dispose que « *la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur* ». Ainsi, en matière de travail temporaire il s'agit de la convention collective « *du travail temporaire, personnels intérimaires et permanents* » (Code NAF 7820Z). En matière de portage salarial il s'agit de la convention collective « *autres activités de soutien aux entreprises* » (Code NAF 8299Z).

Aux termes de l'article L. 1251-21 alinéa 1 du Code du travail pour le travail temporaire, « *l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail* ». L'entreprise utilisatrice applique donc certains de ses accords au salarié extérieur. Cependant, certaines entreprises de mise à disposition n'ont pas de conventions collectives : « *par exemple, l'association intermédiaire a pour finalité de mettre des personnes sans emploi à la disposition de particuliers mais aussi d'entreprises. Elle n'a pas pour activité l'aide à domicile, mais l'insertion par l'activité économique de personnes sans emploi. À ce titre, aucune convention relative à l'activité d'aide à domicile ne lui est applicable* »⁶²³. Ainsi, par

⁶²² DESPAX M (1989), *Négociations, conventions et accords collectifs, Traité de droit du travail, T. VII*, ed. Dalloz, p. 421.

⁶²³ GALLON C (2019), *Le statut ambigu de la main-d'œuvre extérieure dans l'entreprise utilisatrice*, précit. note 599.

analogie, il est possible d'appliquer au travailleur certaines dispositions conventionnelles de l'entreprise utilisatrice.

Une application distributive, soit de l'accord collectif de l'entreprise prêteuse, soit de l'entreprise utilisatrice, pose problème car cela signifie scinder les conventions. Or, cette démarche est contraire à leur esprit, en effet les accords doivent être analysés dans leur ensemble.

La doctrine a pu proposer d'appliquer la norme la plus favorable au salarié⁶²⁴. Les conditions d'exécution du travail sont celles du lieu de travail, ce qui dissocie contrat de travail et exécution du travail dans le cadre d'une relation de travail multilatérale telle que l'intérim ou le portage salarial.

Dans l'objectif d'adapter les normes applicables au lieu d'exercice de l'activité du salarié, le législateur a prévu une spécificité pour les salariés extérieurs. Dans les domaines visés par l'article L. 1251-21 du Code du travail⁶²⁵, les normes conventionnelles de l'entreprise utilisatrice sont applicables. C'est même le cas pour les formes d'emploi qui originellement sont pourvues d'une couverture conventionnelle comme le portage salarial, ou encore l'entreprise de travail temporaire⁶²⁶.

Déterminer la convention collective applicable en matière de portage salarial par analogie avec le travail temporaire signifie d'appliquer la norme la plus favorable au salarié ou de réaliser une application distributive des conventions collectives des entreprises de portages et des entreprises clientes. Cependant, le raisonnement par analogie ne nous semble pas légitime. Certes, le travail temporaire et le portage salarial présentent des dispositions communes (contrat de travail entre l'entreprise de portage salarial (ou entreprise de travail temporaire) et le travailleur ; mise à disposition par exemple) mais il existe une différence majeure entre ces statuts : alors que l'entreprise de travail temporaire fournit le travail au salarié

⁶²⁴ PELLETIER F, BEZILLE K (2014), *Mise à disposition, prestation de service et sous-traitance*, éd. Liaisons, Wolters Kluwer France, p. 60.

⁶²⁵ Article L. 1251-21 du Code du travail : « *Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.*

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

1° *À la durée du travail ;*

2° *Au travail de nuit ;*

3° *Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;*

4° *À la santé et la sécurité au travail ;*

5° *Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ».*

⁶²⁶ Article L. 1251-21 du Code du travail.

intérimaire, le salarié porté prospecte, négocie et facture lui-même sa mission, l'entreprise de portage salarial n'ayant alors qu'à « enregistrer » le contrat commercial.

L'article L. 1251-12 du Code du travail prévoit qu'en matière de travail temporaire, un accord de branche étendu peut stipuler la durée totale du contrat de mission. Or, cette disposition n'est pas prévue en matière de portage salarial. De même, l'article L. 1251-18 du Code du travail impose l'égalité de traitement entre le salarié intérimaire et les salariés de l'entreprise utilisatrice et l'article L. 1251-24 impose cette égalité de traitement en matière de conditions de travail. Or, il n'existe aucune disposition de ce type pour le portage salarial. Ainsi, juridiquement la question autour de l'articulation des conventions collectives se posent et pour y répondre un parallèle avec le travail temporaire peut être fait. Il pourrait paraître logique de penser que l'entreprise cliente applique sa convention collective en matière de santé et sécurité au travail et aux conditions de travail du salarié⁶²⁷.

Cette analyse permettant de montrer que les deux statuts étant totalement différents, comme pour les CAE, la question de la convention collective ne devrait pas se poser et seule la convention collective du portage salarial s'applique au contrat de travail conclu entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial.

Nous terminerons en remarquant qu'à notre connaissance, aucun recours n'a été fait sur le sujet de l'application de la convention collective d'une entreprise cliente.

Si le droit du travail est pertinent pour déterminer les effets juridiques concernant le partage de responsabilité pour les relations de travail multilatérales salariés, le droit des contrats est pertinent pour celles à la frontière du travail salarié et indépendant.

§2 – Le partage des responsabilités au sein des relations de travail multilatérales en droit des contrats

L'absence de lien de subordination entre le travailleur et son accompagnant amène à remettre en question le choix de l'application du droit du travail réalisé par le législateur en matière de portage salarial et de CAE. Le droit des contrats peut alors être pertinent pour déterminer les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant. Nous verrons si les théories civilistes concernant l'intervention

⁶²⁷ PIEKUT (E), Les relations non-contractuelles de travail : essai sur le tiers au contrat, Thèse soutenue à Paris Panthéon Assas, 2016, sous la direction du professeur Favennec-Hery, p. NC.

du tiers au contrat (A) et celles concernant les groupes de contrat et des chaînes de contrats (B) peuvent permettre de définir le partage des responsabilités au sein de ces relations de travail.

A – Le tiers au contrat

Les acteurs d'une relation de travail multilatérale peuvent ne pas être directement liés par un contrat, ils auront alors le statut de tiers au contrat.

Les tiers au contrat sont toute personne qui n'est pas partie au contrat. Les droits du tiers au contrat sont connus. Il s'agit du principe de l'effet relatif selon lequel le contrat ne crée d'obligation(s) qu'à la charge des parties. Cependant, la question de l'opposabilité du contrat remet en question le principe de l'effet relatif.

L'opposabilité du contrat peut-elle être une règle pertinente pour déterminer les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales ?

L'article 1199 du Code civil précise qu'il est interdit de rendre les tiers créanciers ou débiteurs d'une obligation stipulée par les contractants. Cela n'empêche pas l'exécution du contrat d'avoir des répercussions sur leur situation personnelle. Initialement, le Code civil était silencieux sur cette question. L'article 1165 (devenu l'article 1199) se limitait à énoncer que *« les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121⁶²⁸ »*. Ce silence a été critiqué⁶²⁹, et l'intervention de la Cour de cassation était nécessaire. Elle a affirmé le principe de l'opposabilité du contrat au tiers notamment dans un arrêt du 19 octobre 1954 : *« si, en principe, les conventions ne sont pas opposables à ceux qui n'y ont pas été parties, il ne s'ensuit pas que le juge ne puisse pas rechercher dans les actes étrangers à l'une des parties en cause des renseignements de nature à éclairer sa décision, ni ne puisse considérer comme une situation de fait vis-à-vis des tiers les stipulations d'un contrat »*⁶³⁰. Cette solution a été réaffirmée, par exemple, dans un arrêt du 22 octobre 1991 où elle estime que *« s'ils ne peuvent*

⁶²⁸ Art. 1121 Cciv. : « Le contrat est conclu dès que l'acceptation parvient à l'offrant. Il est réputé l'être au lieu où l'acceptation est parvenue ».

⁶²⁹ SAVATIER R (1934), « Le prétendu principe de l'effet relatif des contrats », *R.T.D. Civ.*, p. 544 : « cette conception simpliste d'une liberté absolue de l'individu ne tient pas suffisamment compte des liens qui rattachent inévitablement les uns aux autres tous les membres d'une société [où] les affaires de chacun, auprès d'un côté individuel, ont aussi un côté social. Il faut donc reconnaître qu'elles ne concernent pas seulement celui qui y préside, mais à certains points de vue la société et, par conséquent, les tiers ».

⁶³⁰ Cass. 1ère civ. 6 fév. 1952.

être constitués ni débiteurs ni créanciers, les tiers à un contrat peuvent invoquer à leur profit, comme un fait juridique, la situation créée par ce contrat »⁶³¹.

Ainsi, pour la Cour de cassation, le contrat est opposable aux tiers car il constitue une situation de fait. Cela emporte deux conséquences : les tiers ne doivent pas faire obstacle à l'exécution du contrat et les tiers peuvent se prévaloir du contrat à l'encontre des parties. Cette jurisprudence constante a entraîné l'intervention du législateur. Le nouvel article 1200 du Code civil précise désormais que « *les tiers doivent respecter la situation juridique créée par le contrat (...) ils peuvent s'en prévaloir notamment pour apporter la preuve d'un fait* ».

Pour que le tiers puisse engager la responsabilité d'une ou des parties, s'est posé la question de l'assimilation des fautes contractuelle et délictuelle (il s'agit du principe d'identité des fautes contractuelles et délictuelles). Cela signifie qu'il a fallu déterminer si seule l'inexécution contractuelle était suffisante pour engager la responsabilité des parties (position de la première chambre civile⁶³²) ou s'il fallait prouver une faute délictuelle distincte (position de la chambre commerciale⁶³³).

Dans l'arrêt dit Myr'Hô du 06 oct. 2006⁶³⁴, l'Assemblée plénière a tranché en faveur de la première chambre civile. En l'espèce, deux sociétés avaient conclu un bail commercial. Le locataire donne en gérance son fonds de commerce. Le gérant, tiers au contrat, engage la responsabilité du locataire pour défaut d'entretien des locaux. L'Assemblée plénière a dû déterminer si seule l'inexécution contractuelle est suffisante pour engager la responsabilité du locataire vis-à-vis du tiers au contrat, ou bien si le tiers au contrat doit également prouver une faute délictuelle du bailleur ? L'Assemblée plénière décide de suivre la position de la première chambre civile : l'inexécution contractuelle est suffisante pour engager la responsabilité délictuelle du bailleur vis-à-vis du tiers au contrat. Les fautes contractuelle et délictuelle sont donc assimilées. La position de la Cour de cassation a été critiquée comme étant trop favorable aux tiers car la responsabilité délictuelle est plus facile à mettre en œuvre que la responsabilité contractuelle. La Cour de cassation a néanmoins confirmé sa position, notamment dans un arrêt du 6 mars 2007 : « *le tiers à un contrat peut invoquer sur le fondement de la responsabilité*

⁶³¹ Cass. com. 22 oct. 1991.

⁶³² Civ. 1 du 15 déc. 998 : « *les tiers à un contrat sont fondés à invoquer l'exécution défectueuse de celui-ci lorsqu'elle leur a causé un dommage* ».

⁶³³ Com. Du 05 avril 2005 : « *qu'un tiers ne peut, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, se prévaloir de l'inexécution du contrat qu'à la condition que cette inexécution constitue un manquement à son égard au devoir général de ne pas nuire à autrui* ».

⁶³⁴ Ablée. Plen. 06 oct. 006, n°05-13.255.

délictuelle un manquement contractuel dès lors que ce manquement lui a causé un dommage »⁶³⁵.

Les parties peuvent opposer le contrat aux tiers qui ne l'ont pas conclu (acte de propriété ou contrat de mariage par exemple). Cette opposabilité signifie que la responsabilité délictuelle d'un tiers au contrat peut être engagée si la victime apporte la preuve d'un préjudice, de l'inexécution contractuelle et d'un lien de causalité entre les deux. Cette responsabilité est délictuelle et non contractuelle car, par définition, le tiers n'est pas partie au contrat. Les parties peuvent se prévaloir du contrat vis-à-vis des tiers.

L'article 1200 du Code civil précité admet réciproquement que les tiers *« peuvent s'en prévaloir notamment pour apporter la preuve d'un fait »*. Ainsi, les tiers pourront se prévaloir d'un contrat vis-à-vis des parties. Tout d'abord, les tiers pourront utiliser le contrat pour apporter la preuve d'un fait⁶³⁶. Par ailleurs, le tiers peut invoquer le contrat pour engager la responsabilité d'une ou des parties lorsque l'exécution du contrat a occasionné un préjudice (le vice de construction d'une voiture ayant causé un préjudice à un tiers, le tiers peut engager la responsabilité du constructeur automobile⁶³⁷ par exemple).

L'avant-projet de réforme de la responsabilité civile du 29 avril 2016 remet en question la jurisprudence Myr'hô. Le nouvel article 1234 disposerait que : *« lorsque l'inexécution du contrat cause un dommage à un tiers, celui-ci ne peut demander réparation de ses conséquences au débiteur que sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle, à charge pour lui de rapporter la preuve de l'un des faits générateurs visés à la section II du chapitre II.*

Toutefois, le tiers ayant un intérêt légitime à la bonne exécution d'un contrat peut également invoquer, sur le fondement de la responsabilité contractuelle, un manquement contractuel dès lors que celui-ci lui a causé un dommage. Les conditions et limites de la responsabilité qui s'appliquent dans les relations entre les contractants lui sont opposables. Toute clause qui limite la responsabilité contractuelle d'un contractant à l'égard des tiers est réputée non écrite ». Le débat n'est donc pas clos. Un rapport de la Cour d'Appel de Paris du 25 juin 2019

⁶³⁵ Com 6 mars 2007, n°04-13.689.

⁶³⁶ Com. 22 oct. 1991 : *« s'ils ne peuvent être constitués ni débiteurs ni créanciers, les tiers à un contrat peuvent invoquer à leur profit, comme un fait juridique, la situation créée par ce contrat »*.

⁶³⁷ Cass. Civ. 22 juil. 1931 : *« si dans les rapports des parties entre elles, les dispositions des articles 1382 et 1383 du code civil ne peuvent en principe être invoquées pour le règlement de la faute commise dans l'exécution d'une obligation résultant d'un engagement contractuel, elles reprennent leur empire au regard des tiers étrangers au contrat »*.

conseille de revenir à la position de la chambre commerciale car celle-ci serait plus attractive pour le droit français. Ainsi, le manquement d'une ou des parties au contrat n'engagerait leur responsabilité qu'en cas de faute délictuelle. Une autre piste est envisagée : « à défaut on pourrait introduire un mécanisme analogue à celui du *Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte* (contrat avec effet protecteur pour les tiers) du droit allemand. Ce mécanisme permet aussi de faire bénéficier certains tiers des règles de la responsabilité contractuelle à l'encontre du débiteur, mais il repose sur la réunion de plusieurs conditions : proximité du tiers/intérêt du créancier/prévisibilité pour le débiteur/subsidiarité »⁶³⁸.

Cette définition du tiers au contrat et la détermination des effets juridiques qui lui sont applicables permettent de présenter les effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales.

Le salarié porté et l'entrepreneur-salarié utilisent le numéro d'immatriculation de l'entreprise de portage et de la CAE pour réaliser certains actes propres à des travailleurs indépendants tels que répondre à un appel d'offres, établir des devis, s'inscrire sur diverses plateformes réservées aux travailleurs indépendants, obtenir une entrée professionnelle sur un salon ou encore se faire rembourser et récupérer la TVA en cas de frais professionnels.

La relation de travail multilatérale permet au travailleur de bénéficier de la protection de l'accompagnant, responsable financièrement des engagements pris par le travailleur (article L. 1254-22 et suivants du Code du travail concernant le portage salarial ; article L. 7332-5 du Code du travail concernant les CAE), et également, d'utiliser le numéro d'immatriculation de l'accompagnant. Lors d'un entretien avec la codirectrice générale de la CAE parisienne Coopaname le 15 mai 2018, celle-ci avait expliqué que cette identification de l'entrepreneur-salarié à la CAE pouvait rassurer l'entreprise cliente qui signait alors avec une entreprise ayant de nombreux salariés et un chiffre d'affaires plus important. L'argument a également été défendu lors d'une réunion de présentation menée par la déléguée régionale Pays de la Loire de l'entreprise de portage ITG le 09.10.2018⁶³⁹.

Même si les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique disposent d'une immatriculation au titre de leur statut de micro-entrepreneur, le client n'a pas connaissance de son identité car le contrat est conclu directement avec la plateforme⁶⁴⁰.

⁶³⁸ CHAGNY M (2019), *La réforme du droit français de la responsabilité civile et les relations économiques*, Rapport de la CA de Paris, 131 p.

⁶³⁹ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32.

⁶⁴⁰ Voir Introduction page 3.

Les VDI disposent d'une immatriculation qu'ils réalisent auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) de l'Urssaf. Lorsqu'ils quittent le statut de VDI, ils peuvent devenir micro-entrepreneur ou bien s'inscrire auprès du RCS (registre du commerce et des sociétés) ou du RSAC (registre spécial des agents commerciaux). Lorsque le VDI est mandataire, les références utilisées sur la facture sont celles de l'entreprise de vente directe alors qu'en cas de statut d'acheteur-revendeur, l'identité du vendeur est indiquée sur le document.

B – Le groupe de contrats, la chaîne de contrat et le contrat d'adhésion

Les acteurs d'une relation de travail multilatérale peuvent avoir plusieurs statuts : le tiers au contrat (qui peut se voir opposer le contrat, cf. page 159) mais également le statut de partie au contrat.

Les différentes relations contractuelles peuvent-elles alors relever d'un groupe de contrat ou d'une chaîne de contrat ?

Il existe une différence entre la chaîne de contrats et le groupe de contrats : « *en distinguant les chaînes contractuelles, regroupant des contrats unis par le même objet, des ensembles contractuels dans lesquels les contrats s'organisent autour d'une même cause, un but commun. La doctrine et la jurisprudence ultérieures ont essentiellement retenu l'idée de chaînes homogènes et de chaînes hétérogènes de contrat selon que des contrats de même nature ou non se succèdent* »⁶⁴¹.

Ainsi, le groupe de contrat est composé de différents contrats autour d'une même cause, d'un but commun. La cause⁶⁴² est une notion qui a été supprimée du Code civil à l'occasion de la réforme du droit des obligations de 2016⁶⁴³. Il s'agit du but visé par celui qui contracte. Cependant, même si la cause a formellement disparu du Code civil il existe toujours quelques

⁶⁴¹GRYNBAUM L (2003), « Les chaînes de contrats suite et... bientôt fin ? », *Revue des contrats*, n° 1, p. 287.

⁶⁴²LEQUETTE Y (2015), « Y aura-t-il encore en France, l'an prochain, un droit commun des contrats ? », *Revue des contrats*, n° 3, p. 616 : « pour mieux critiquer la cause, ces auteurs n'ont pas hésité à la caricaturer avec tant de verve et d'inventivité qu'on peut aujourd'hui, parodiant Cyrano de Bergerac et sa célèbre tirade du nez, improviser une tirade de la cause : « En variant le ton – par exemple, tenez : Animalier : la cause est un “hypogriffe” ; Médical : le droit français est malade de la “causalite” ; Pédagogique : “si vous avez compris la cause, c'est qu'on vous l'a mal expliquée” ; Humoristique : “cause toujours” ; Patriotique, c'est-à-dire bien sûr par les temps qui courent dérisoire : la cause, c'est la “cocoricause” ; Politique : si vous êtes un partisan de la cause dans ses fonctions traditionnelles, c'est que, Monsieur, vous êtes un “tenant de l'immobilisme” », grief mortel dans un pays où, comme le relevait le doyen Carbonnier, la grande peur qui habite les élites et qui, ajoutait-il, leur a fait faire « toutes les sottises », est « la peur de ne pas être assez avancé, la peur de ne pas avoir l'air assez jeune » ».

⁶⁴³ Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, publiée au JORF n° 0035 le 11 fév. 2016 et consacrée par la loi n° 2018-287 du 20 avril 2018, publiée au JORF n° 0093 le 21 avril 2018 ratifiant l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 précit.

réminiscences telles que l'article 1162 du Code civil⁶⁴⁴ qui impose comme condition de validité du contrat le respect de l'ordre public, ou encore l'article 1169 du Code civil⁶⁴⁵ qui rappelle l'obligation de contrepartie dans le contrat. Le terme cause étant supprimé du Code civil, il est possible de définir le groupe de contrat comme étant ensemble contractuel qui porte sur la même opération.

La jurisprudence nous apporte quelques exemples permettant d'illustrer la notion de groupe de contrats. Par exemple, un premier contrat est signé entre un gérant et une société à laquelle il cède ses parts tout en continuant la gérance. La société cède une partie de ces parts à une autre société. Le contrat stipule une clause d'arbitrage, puis un dernier contrat est signé pour la vente des dernières parts. Le gérant souhaite obtenir le paiement de ses parts. Le contrat faisant partie d'un groupe de contrat, il doit saisir un arbitre même si aucune clause d'arbitrage n'était prévue dans le contrat duquel il est parti⁶⁴⁶.

Un autre exemple peut être cité : deux sociétés signent un contrat de location. La société locataire sous-loue. Le sous-locataire résilie le bail et refuse de payer les loyers jusqu'à l'échéance du bail arguant que la première société locataire n'a pas autorisé la sous-location. Du fait de l'existence d'un groupe de contrat, l'accord n'était pas nécessaire⁶⁴⁷.

En revanche, la chaîne de contrats regroupe plusieurs contrats unis par le même objet (ex : un fournisseur vend son produit à un intermédiaire qui le revend ensuite à un acheteur). Les chaînes de contrats et les groupes de contrat sont a minima des relations triangulaires mais elles peuvent également lier un plus grand nombre de personnes.

La jurisprudence nous offre également quelques exemples permettant d'illustrer la notion de chaîne de contrat. Par exemple, un fournisseur vend son produit à un intermédiaire qui le revend à un acheteur final. En cas de produit défectueux, l'acheteur final peut se retourner contre le fournisseur. Cependant, il n'obtiendra pas la restitution entière du prix versé au vendeur intermédiaire car ce dernier avait revendu le produit au-dessus du prix d'achat et le fournisseur n'est tenu de restituer que le prix reçu. Cependant, en cas de liquidation du vendeur intermédiaire, cela permet à l'acheteur final d'obtenir tout de même un remboursement⁶⁴⁸.

⁶⁴⁴ Article 1162 Cciv : « le contrat ne peut déroger à l'ordre public ni par ses stipulations, ni par son but, que ce dernier ait été connu ou non par toutes les parties ».

⁶⁴⁵ Article 1169 Cciv : « un contrat à titre onéreux est nul lorsque, au moment de sa formation, la contrepartie convenue au profit de celui qui s'engage est illusoire ou dérisoire ».

⁶⁴⁶ Civ. 1 du 10 déc. 2012, n°10-20797. Voir aussi : Civ 1 du 27 mars 2007 n°04-20842 ; CA Paris du 22 nov. 2012, n°12-11878.

⁶⁴⁷ Civ. 3 du 07 déc. 2011, n°10-30695.

⁶⁴⁸ Civ. 1 du 20 mai 2010, n°09-10086.

Un autre exemple peut être cité : l'acquéreur d'un immeuble peut se retourner contre le constructeur sans passer par le vendeur intermédiaire⁶⁴⁹.

Dans le même sens, si le vendeur intermédiaire est un professionnel et l'acheteur un particulier, l'acheteur particulier aura le droit d'agir mais la Cour de cassation lui donnera la qualité de professionnel afin de garantir l'équilibre du contrat vis-à-vis du fournisseur⁶⁵⁰.

Enfin, même si des obligations étaient prévues dans le contrat entre le vendeur intermédiaire et l'acheteur, le fournisseur ne sera tenu que des obligations qu'il a contractées avec le vendeur intermédiaire⁶⁵¹.

Il faut distinguer chaîne de contrat homogène (celle qui est formée d'actes de même nature : plusieurs ventes successives) et hétérogène (celle qui est formée de plusieurs contrats de nature différente : contrat d'entreprise et contrat de vente). Dans le cas d'une chaîne de contrat homogène, initialement, la Cour de cassation accueillait les demandes fondées sur la responsabilité délictuelle et contractuelle⁶⁵². Puis, à partir de l'arrêt du 9 novembre 1979 dit arrêt Lamborghini, l'acquéreur doit agir dans le cadre d'une responsabilité contractuelle. L'idée étant que l'acheteur peut agir contre le fournisseur car le vendeur intermédiaire lui a transmis la possibilité d'agir au moment du transfert de propriété.

Dans le cas d'une chaîne de contrat hétérogène, la première chambre civile et la troisième chambre civile se sont opposées. La première chambre civile retient le même raisonnement que l'arrêt Lamborghini et fonde l'action sur la responsabilité contractuelle⁶⁵³ alors que la troisième chambre requiert la mise en jeu de la responsabilité délictuelle⁶⁵⁴. L'assemblée plénière donne droit à la première chambre civile⁶⁵⁵. La Cour de cassation ne distingue plus les deux types de chaîne de contrats. La troisième chambre civile s'est donc alignée sur la première chambre⁶⁵⁶.

⁶⁴⁹ Civ. 3 du 05 nov. 2013 n°12-13923.

⁶⁵⁰ Civ. 1 du 03 nov. 2016, n°15-18340.

⁶⁵¹ Civ. 1 du 06 juin 2018, n°17-10553.

⁶⁵² Civ. 25 janv. 1820.

⁶⁵³ Civ. 1 du 29 mai 1984 : « dispose contre le fabricant de matériaux posés par son entrepreneur d'une action directe pour la garantie du vice cache affectant la chose vendue dès sa fabrication, laquelle action est nécessairement de nature contractuelle ».

⁶⁵⁴ Civ. 3 du 19 juin 1984 : Elle a, en effet, validé la décision d'une Cour d'appel qui après avoir relevé que « par suite d'une conception défectueuse, les tuiles fabriquées par la société Lambert Céramique n'étaient pas horizontales dans le sens transversal, vice qui ne pouvait être décelé et qui était l'unique cause des désordres affectant la toiture [...] par ces seuls motifs caractérisant, en dehors de tout contrat, la faute commise et sa relation de causalité avec le dommage, [elle] a pu retenir la responsabilité du fabricant même en l'absence de lien de droit direct avec le maître de l'ouvrage ». Pour la troisième chambre civile, l'action dont dispose le maître de l'ouvrage contre le fabricant est de nature délictuelle, car « en dehors de tout contrat ».

⁶⁵⁵ Ablée. Plen. du 07 fev. 1986 : « dispose [...] contre le fabricant d'une action contractuelle directe fondée sur la non-conformité de la chose livrée ».

⁶⁵⁶ Voir notamment : Civ. 3 du 10 mai 1990 : les acquéreurs disposent « contre le fabricant ou le fournisseur d'une action contractuelle directe ».

Cependant, après cet arrêt de l'assemblée plénière de 1986, la Cour a rendu l'arrêt dit Bessé du 12 juillet 1984 où elle distingue les chaînes de contrats translatives de propriété et celles non translatives de propriété. De nouveau, l'intervention de l'Assemblée plénière est due à une discordance entre la première et troisième chambre civile. La première fonde l'action sur la responsabilité contractuelle⁶⁵⁷ alors que la troisième fonde l'action sur la responsabilité délictuelle⁶⁵⁸. Cette fois-ci, l'Assemblée plénière donne droit à la troisième chambre. Un arrêt du 22 mai 2002⁶⁵⁹ semble semer le trouble dans cette distinction. Cependant, la lecture de l'arrêt permet de comprendre que la distinction n'est pas remise en question mais parfois difficile à établir.

Les contrats au sein des relations de travail multilatérales relèvent du groupe de contrat, car l'objet du contrat n'est pas le même, mais sont conclus autour d'une cause commune : l'activité du travailleur.

Concernant le portage salarial, le contrat de travail entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial a pour objet d'encadrer l'activité du travail et lui permettre d'accéder au statut de travailleur salarié : le contrat commercial de mise à disposition signé entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise client a pour objet la réalisation de la prestation de travail du salarié porté qui est génératrice des revenus créant l'activité du travailleur.

Concernant les CAE, le contrat d'entrepreneur-salarié entre le travailleur et la CAE a le même objet que le portage salarial (mais présente une dimension supplémentaire : l'intégration au sein du conseil d'administration de la CAE) ; le contrat d'entreprise signé par l'entrepreneur-salarié et le client a pour objet la prestation de travail, qui à l'instar du portage salarial est génératrice des revenus créant l'activité du travailleur.

Concernant les plateformes de mise en relation par voie électronique le contrat signé par le travailleur et la plateforme a pour objet la mise en relation du travailleur et du client dans l'objectif de réaliser la prestation demandée par le client ; le contrat signé par la plateforme et le client a pour objet cette prestation.

⁶⁵⁷ Civ. 1 du 08 mars 1988 : « dans le cas où le débiteur d'une obligation contractuelle a chargé une autre personne de l'exécution de cette obligation, le créancier ne dispose contre cette personne que d'une action de nature nécessairement contractuelle, qu'il peut exercer directement dans la double limite de ses droits et de l'étendue de l'engagement du débiteur substitué ».

⁶⁵⁸ Civ. 3 du 22 juin 1988 : « l'obligation de résultat d'exécuter des travaux exempts de vices, à laquelle le sous-traitant est tenu vis-à-vis de l'entrepreneur principal, a pour seul fondement les rapports contractuels et personnels existant entre eux et ne peut être invoquée par le maître de l'ouvrage, qui est étranger à la convention de sous-traitance ».

⁶⁵⁹ Com du 22 mai 2002, n°99-11113.

Enfin, le contrat signé par l'entreprise de vente directe et le VDI a pour objet la commercialisation d'un produit (soit uniquement par l'activité de vente du VDI, soit par l'intermédiaire du réseau de vendeurs du VDI). Le contrat entre le client et le VDI (soit directement, soit en tant que mandataire) a pour objet la vente du produit.

Deux concepts permettent de déterminer le partage de responsabilité entre les intervenants des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant : l'indivisibilité (1) et l'effet relatif (2).

1 – L'indivisibilité dans les groupes de contrats

Les contrats encadrant les relations de travail multilatérales peuvent-ils être assimilés à des groupes de contrat auquel le principe d'indivisibilité est appliqué ?

L'indivisibilité permet de déterminer les clauses qui sont opposables à des tiers n'ayant pas signé le contrat en cause mais sont parties au groupe de contrat. Il s'agit d'une notion de droit. Cependant, elle est souvent critiquée comme étant une notion floue⁶⁶⁰.

Cette indivisibilité décrit le cas d'un contrat comportant deux obligations qui ne peuvent être distinguées telles que le crédit-bail ou la donation-partage par exemple. La notion d'indivisibilité ne doit pas être confondue avec le rapport principal-accessoire puisque ce rapport entraîne en effet la disparition du contrat accessoire en cas de disparition du contrat principal mais ce n'est pas vrai à l'inverse (la disparition du contrat accessoire n'entraîne pas la disparition du contrat principal). L'indivisibilité ne hiérarchise pas les deux obligations⁶⁶¹.

L'indivisibilité ne doit pas non plus être confondue avec la connexité que nous pouvons illustrer par le concept de litispendance utilisé en droit international privé : « *des liens étroits*

⁶⁶⁰MOURY J (1994), « De l'indivisibilité entre les obligations et entre les contrats », RTD Civ, p. 255. L'auteur définit l'indivisibilité : « *ce n'est pas l'obligation elle-même, le rapport de droit, qui est divisible ou indivisible, mais l'objet de l'obligation, la prestation due* », d'où il résulte que « *c'est seulement au point de vue de son exécution qu'une obligation est divisible ou indivisible* ». Telle qu'elle est prévue et réglémentée par ces textes, l'indivisibilité ne peut donc concerner qu'un lien de droit - le *juris vinculum* - unique. En outre, elle n'a d'incidence que sur l'exécution de l'obligation ». Il souligne son caractère flou : « *La seule unanimité qui se puisse faire autour du concept d'indivisibilité a trait à son caractère obscur et fuyant. Sans aller jusqu'à parler d'un labyrinthe, image évoquée par Dumoulin pour illustrer le titre de la monographie qu'il y avait consacrée, l'on s'accorde à le tenir pour « l'un des plus confus », à tout le moins à dénoncer sa malléabilité. La dispersion des applications de l'indivisibilité est telle que l'on a pu y voir « tantôt une notion de droit, tantôt une notion de fait »* ». Pour aller plus loin, l'auteur précise que : « *loin de toujours faire expressément référence à l'indivisibilité lorsqu'elle fait application du concept, la jurisprudence use souvent de termes ou de locutions de substitution, ou de périphrases : les juridictions retiennent par exemple que les divers éléments de l'ensemble « constituant » ou « forment un tout », qu'ils sont « indissociables », ou « indissolublement liés », ou encore que chacun d'eux « ne peut être détaché des autres, n'en étant pas séparable* ».

⁶⁶¹MOURY J (1994), « De l'indivisibilité entre les obligations et entre les contrats », précit. note 642.

*existent entre deux procédures engagées dans des États différents, il est nécessaire de ne pas les laisser se dérouler concomitamment, au risque de voir deux décisions inconciliables être rendues »*⁶⁶².

En dehors de la volonté des parties, quel autre critère peut être retenu pour déterminer l'indivisibilité dans un groupe de contrat ? Cette question est importante car elle pourra alors faire peser des obligations sur l'accompagnant ou le client et permettre une protection plus importante du travailleur.

Le critère d'*instrumentum* (l'identité des parties) ne peut constituer qu'un indice, de même que le critère économique est réfuté par J. Moury⁶⁶³ qui retient qu'une identité de cause semble être un critère suffisant même si les « *causa proxima* » sont différentes, il suffit que les « *causa remota* » soient identiques. La « *causa proxima* » renvoie à la cause immédiate et la « *causa remota* » est la cause « profonde », le mobile personnel. Par exemple, lors de la vente d'un immeuble, la « *causa proxima* » de l'acheteur est l'acquisition d'un bien et la « *causa remota* » peut être de loger son enfant.

Utiliser la cause pour fonder la reconnaissance de l'indivisibilité dans un groupe de contrat prête le flanc à la critique puisque cette notion a disparu du Code civil en 2016. Ainsi, il nous semble plus rigoureux juridiquement de faire référence à la notion de but (présente à l'article 1162 du Code civil⁶⁶⁴).

Les relations de travail multilatérales peuvent être assimilées à un groupe de contrats. Par exemple, les différents contrats auxquels le VDI est partie présentent une identité de but qui est de vendre le produit (soit directement, soit par le développement d'un réseau de distribution). Ainsi, si un vendeur du réseau du VDI (VDI n° 1) vend un produit à un client (VDI n° 2). Le VDI n° 1 peut être tenu des obligations contractées par le VDI n° 2. De même, les contrats liant les plateformes de mise en relations par voie électronique à ses travailleurs, clients et éventuellement restaurateurs relèvent également du groupe de contrats car le but est toujours le même : la livraison du repas, ou le transport du client.

⁶⁶²BERLIOZ P (2015), « Chronique de droit international privé », *RJC*, n° 4, p. 447

⁶⁶³MOURY J (1994), « De l'indivisibilité entre les obligations et entre les contrats », précit. note 642.

⁶⁶⁴ Article 11623 Cciv : « *Le contrat ne peut déroger à l'ordre public ni par ses stipulations, ni par son but, que ce dernier ait été connu ou non par toutes les parties* ».

Les contrats au sein du portage salarial et ceux utilisés par les CAE relèvent également du groupe de contrat car ils présentent également une identité de but : permettre la prestation de travail du salarié porté ou de l'entrepreneur-salarié.

2 – L'effet relatif des groupes de contrat

L'indivisibilité dans un groupe de contrats remet en question le principe de l'effet relatif des contrats. Nous avons défini plus haut ce principe. Or, lorsqu'il y a indivisibilité, même si un tiers ne peut être entendu comme créancier ou débiteur d'une obligation à laquelle il n'est pas partie, il pourra être confronté aux conséquences de la disparition d'un des contrats du groupe auquel il est partie⁶⁶⁵.

Le groupe de contrats peut avoir un effet extinctif : *« il est donc, semble-t-il, permis de parler d'effet extinctif du groupe de contrats, dans la mesure où la vitalité des clauses d'un des contrats du groupe s'apprécie à l'échelle et en contemplation des autres contrats du groupe, et où, plus précisément, la survie d'une clause de non-concurrence stipulée dans l'un suppose l'existence de cette même clause dans tous les autres »*⁶⁶⁶.

Il peut également avoir un effet attractif. Par exemple, si un groupe de contrats stipule une clause de non-concurrence, alors les autres contrats doivent également intégrer ce type de clause⁶⁶⁷.

Ainsi, cet effet relatif est intéressant et peut permettre de négocier une clause protectrice entre le travailleur et l'accompagnant (en matière de formation, de négociation collective par exemple) qui sera alors transposée dans tous les contrats signés par l'accompagnant⁶⁶⁸. Peut-on imaginer par exemple la signature d'une obligation de contribution au CPF par l'accompagnant qui serait alors applicable à tous les travailleurs liés à cet accompagnant ? Cette application peut s'imaginer pour les relations de travail multilatérales car la relation de travail entre le travailleur

⁶⁶⁵MOURY J (1994), « De l'indivisibilité entre les obligations et entre les contrats », *précit. note 642*: « s'il est vrai que chaque contractant ne sera pas, du seul fait de cette indivisibilité, engagé à l'égard de personnes autres que ses cocontractants, ni au-delà de ce qui est stipulé dans le contrat auquel il est partie, chacun sera exposé à subir, à travers la disparition subséquente de celui-ci, l'anéantissement d'une convention dont il n'est pas lui-même signataire. L'on ne peut donc considérer, pour reprendre la lettre de l'article 1165, que chacun des contrats composant un ensemble indivisible n'a d'effet qu'entre les parties à ce contrat et ne peut nuire aux tiers, et la mise en œuvre de l'indivisibilité, parce qu'elle est ici lourde de conséquences, appelle à la plus grande vigilance quant à l'appréciation de l'intention des parties ».

⁶⁶⁶MAZEAUD D (2008), « Tiers et contrat », *Revue des contrats*, n° 2, p. 272.

⁶⁶⁷Voir en ce sens Civ. 3 du 03 mai 2007, n°06-11591, analyse MAZEAUD D (2008), « Tiers et contrat », *Revue des contrats*, *précit. note 648*.

⁶⁶⁸Approfondissement Partie II page ...

et l'accompagnant est caractérisée par l'existence d'une dépendance (un lien de subordination, une dépendance technique ou économique).

CONCLUSION DU CHAPITRE

L'étude juridique des relations de travail multilatérales amène à repenser la relation de travail, et notamment son objet. La définition de cet objet particulier appelle alors à analyser les effets juridiques applicables au sein des relations de travail afin de déterminer si l'intervention de l'accompagnant rend possible l'application d'un régime juridique protecteur du travailleur d'autant plus lorsque l'objet de la relation de travail est, comme nous le soutenons, la mise à disposition de ce travailleur auprès du client. Ainsi, l'objet portant sur la personne du travailleur, il nous semble important de protéger cette mise en relation lorsqu'elle est l'objet d'un contrat commercial.

À ce titre, l'étude des effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales ne permet pas d'obtenir une réponse satisfaisante. En effet, l'encadrement juridique différent des relations des travail entraîne des effets juridiques distincts selon le statut des travailleurs et ce, en dépit des similitudes existant au niveau de la relation de travail. L'application du droit du travail ou du droit civil ne protège pas de manière équivalente le travailleur : le partage de responsabilité et les effets juridiques de la négociation au sein des relations de travail multilatérales ne sont pas les mêmes.

Ce déséquilibre se retrouve en matière de droits sociaux et individuels du travailleur mais l'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail peut être une solution pour atténuer ces inégalités.

Chapitre II – Les effets de l’accompagnement sur les droits sociaux et individuels des travailleurs

Les salariés portés, les entrepreneurs-salariés et les VDI déterminent leurs conditions de travail (le temps de travail par exemple). En revanche, les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique peuvent difficilement négocier leurs conditions de travail auprès des plateformes. Le contrat s’apparente à un contrat d’adhésion⁶⁶⁹ et justifie même parfois la requalification en contrat de travail⁶⁷⁰.

Par ailleurs, concernant la rémunération, les salariés portés et les entrepreneurs-salariés ayant la charge de la prospection de leur clientèle produisent leur rémunération. En revanche, les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les VDI pouvant difficilement négocier leur rémunération auprès de la plateforme et de l’entreprise de vente directe, ce thème sera abordé dans le cadre des relations collectives⁶⁷¹.

Dans un premier temps nous remarquerons que la protection sociale des travailleurs relevant d’une relation de travail multilatérale n’est pas la même selon le statut du travailleur ainsi que la protection de sa santé et de sa sécurité (section I), nous aborderons ensuite la question de sa formation (section II).

SECTION I – UNE PROTECTION SOCIALE DIFFERENCIEE DES TRAVAILLEURS

Bien que l’universalisation de la protection sociale soit en cours et bénéficie à tous les travailleurs quel que soit leur statut (travailleur indépendant ou salarié), la protection de la santé et de la sécurité (§2) et l’accès à la protection sociale (§1) n’est pas le même selon le statut du travailleur

§1 – La protection sociale

Les travailleurs des relations de travail multilatérales, n’ayant pas le même statut, quelle est leur protection sociale ?

⁶⁶⁹ Cf. Partie 2, Titre 1, Chapitre 1 : page 163.

⁶⁷⁰ Cf. Partie 1, Titre 1, Chapitre 1 : page 55.

⁶⁷¹ Cf. Partie 2, Titre 2, Chapitre 1 : page 202.

La protection sociale étudiée dans ce paragraphe se concentrera sur la sécurité sociale (protection de la maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle) et le chômage. La retraite bien que sujet fondamental de la protection sociale sera mise de côté car les problématiques dégagées semblent aller au-delà du sujet traité⁶⁷². De même, la question de la protection familiale ne sera pas abordée car son universalité étant acquise⁶⁷³ elle ne pose pas de question en termes de statut du travailleur.

Les travailleurs relevant d'une relation de travail multilatérale peuvent relever de plusieurs statuts : salariés (salariés portés et entrepreneurs-salariés), travailleurs indépendants (micro-entrepreneurs des plateformes de mise en relation par voie électronique) ou travailleurs indépendants assimilés salariés (vendeurs à domicile indépendants). Nous étudierons, dans un premier temps, la protection maladie (A) puis dans un second temps la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (B)

A - Une protection maladie complète.

La protection maladie est-elle la même quel que soit le statut du travailleur ?

La loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, publiée au JORF n° 0269 le 22 déc. 2015, étend le bénéfice de la protection maladie à tous. Depuis 2016, la protection universelle maladie (PUMA) permet une prise en charge des frais de santé sans rupture de droits. Cette prise en charge est assurée même en cas de changement de situation professionnelle (perte d'emploi par exemple), familiale (séparation par exemple) ou de résidence. En 2019, l'indemnisation du congé maternité et du congé paternité est également unifiée⁶⁷⁴.

Désormais, les conditions d'accès aux droits sont le même pour les travailleurs indépendants et salariés. En revanche, alors que les prestations en nature sont identiques pour les travailleurs salariés et indépendant, la différence réside dans le calcul du salaire de référence et donc dans le montant des indemnités journalières. Par ailleurs, les travailleurs salariés peuvent recevoir un complément de la part de leur employeur ce qui est impossible pour le travailleur indépendant.

⁶⁷² Notamment la question de la prise en compte et de l'articulation des différents statuts d'un travailleur au cours de sa vie professionnelle. Voir en ce sens : ELBAUM M (2020), « L'universalité dans les réformes de la protection sociale : un terme « à tout faire » qui nuit à la clarté des enjeux et des choix sociaux », *RDSS*, p. 548 ; voir également DIRRINGER J (2018), « L'avenir de la protection sociale dans un monde ubérisé », *précit.* note 458.

⁶⁷³ Article L. 512-1 CSS : « Toute personne française ou étrangère résidant en France, au sens de l'article L. 111-2-3, ayant à sa charge un ou plusieurs enfants résidant en France, bénéficie pour ces enfants des prestations familiales dans les conditions prévues par le présent livre ».

⁶⁷⁴ Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, publiée au JORF n°0297, le 23 déc. 2018.

Les articles L. 1254-7 et suivants du Code du travail disposent que le salarié porté est lié par un contrat de travail avec l'entreprise de portage salarial. En ce sens, il a le statut de travailleur salarié et peut donc bénéficier de la protection sociale complète (maladie, maternité, vieillesse, famille, retraite et chômage).

Le contrat liant l'entrepreneur-salarié et la CAE est un contrat d'entrepreneur-salarié associé (CESA), il peut bénéficier de la protection maladie, maternité car il est assimilé salarié⁶⁷⁵. Par ailleurs la loi PUMA⁶⁷⁶ et LFSS de 2019 permettent à toutes les personnes résidant en France d'obtenir le paiement d'indemnités journalières et la prise en charge des frais de santé.

Les micro-entrepreneurs des plateformes de mise en relation par voie électronique sont exclus du salariat. La mission J.-Y. Frouin⁶⁷⁷ a rejeté la mise en place d'un statut spécifique. Ainsi, ces travailleurs indépendants bénéficient de l'accès au versement d'indemnités journalières et la prise en charge de leurs frais de santé grâce à la loi PUMA de 2016 et LFSS de 2019 précitées.

Depuis 2020, les travailleurs indépendants sont rattachés au régime général. Leur protection n'est plus assurée par le régime social des indépendants (RSI), qui a été supprimé, mais par la sécurité sociale des indépendants (SSI) intégrée au sein du régime général.

Enfin, les vendeurs à domicile indépendants sont assimilés salariés⁶⁷⁸ et donc au même titre que l'entrepreneur-salarié bénéficie de la sécurité sociale par l'application de la loi PUMA et de la LFSS 2019.

*B – La protection inégale des accidents du travail et de la maladie professionnelle
(AT-MP).*

Les travailleurs ne sont pas tous qualifiés de travailleurs salariés. Même les entrepreneurs-salariés, qualifiés de travailleurs salariés, ne bénéficient que d'une application distributive du Code du travail.

⁶⁷⁵ Article L. 311-3 32° CSS.

⁶⁷⁶ Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, publiée au JORF n° 0269 le 22 déc. 2015, article 59.

⁶⁷⁷ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13.

⁶⁷⁸ Article L.311-3 20° CSS.

Les travailleurs étudiés sont-ils protégés au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ?

La branche accident du travail et maladie professionnelle de la sécurité sociale (articles L. 411-1 et suivants du Code de la sécurité sociale) garantit l'indemnisation des salariés en cas d'accident ou de maladie survenue à l'occasion du travail.

Les salariés portés sont liés par un contrat de travail à l'entreprise de portage salarial et peuvent donc prétendre à la protection en cas d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle. Les entrepreneurs-salariés peuvent y prétendre grâce à l'application de l'article L. 412-8 17° CSS. Cependant, comme énoncé au chapitre précédent, cette extension de la protection à ces travailleurs semble critiquable car elle fait peser la protection sur l'employeur qui ne dispose pas des pouvoirs de direction, contrôle et sanction⁶⁷⁹.

La situation des micro-entrepreneurs des travailleurs des plateformes est différente. L'article L. 7342-2 du Code du travail dispose que « *lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du Code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.*

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme ». Le travailleur n'est donc pas protégé par la protection des AT-MP au même titre que les travailleurs salariés mais via une assurance privée (cf. page 179).

Enfin, le vendeur à domicile n'est pas lié par un contrat de travail et ne bénéficie pas de l'assimilation au travailleur salarié de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale. Il n'est donc pas couvert en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

⁶⁷⁹ Soc. 13 nov. 1996, n°94-13187 dit arrêt Société Générale.

§2 – Protection de la santé et de la sécurité

La santé au travail est envisagée de façon extensive, elle englobe le poste de travail, son environnement ou les produits utilisés⁶⁸⁰.

En droit français, la santé au travail est protégée aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail⁶⁸¹, mais également par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948⁶⁸², le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux et culturels de 1966⁶⁸³, la charte des droits fondamentaux de l'UE⁶⁸⁴, et le préambule de la Constitution de 1946 (bloc de constitutionnalité)⁶⁸⁵.

Initialement, la protection de la santé au travail est une obligation à la charge de l'employeur (A). Elle est désormais également un devoir pour le salarié (elle peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire voire d'un licenciement pour faute⁶⁸⁶), son application est particulière pour les relations de travail multilatérales (B)

⁶⁸⁰ CJCE, 12 nov. 1996, aff. C-84/94, Royaume-Uni c/Conseil : Rec. I-5755 : « les notions de santé et de sécurité ne doivent pas être prises au sens strict de ce qui se rapporte aux conditions et risques physiques sur le lieu de travail (risques de maladie ou d'infirmité). Elles s'étendent à tout ce qui touche le bien-être physique, mental et social, y incluant dès lors l'aménagement des conditions de travail ».

⁶⁸¹ Article L. 4121-1 et s. CT : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Article L. 4121-2 : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

⁶⁸² Article 23 : « toute personne a droit (...) a des conditions équitables et satisfaisantes de travail »

⁶⁸³ Article 12 : « Les États parties au présent acte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre. Les mesures prises par les États en vue d'assurer le plein exercice de droit comprendront (...) les mesures nécessaires à l'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle ».

⁶⁸⁴ Article 31§1 : « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

⁶⁸⁵ « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ».

⁶⁸⁶ L'obligation de sécurité de salarié peut trouver sa source dans le règlement intérieur : article L. 1321-1 CT.

A – L'obligation légale de sécurité de l'employeur

La jurisprudence a fait évoluer la qualification de l'obligation de sécurité.

L'obligation de sécurité de l'employeur a été qualifiée « d' « *enfant mort-né* »⁶⁸⁷ de la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail. (...) [Elle est] redécouverte par la chambre sociale dans les arrêts *Amiante* du 28 février 2002 sous l'impulsion de son président Pierre Sargos, elle est alors instrumentalisée par les juges à deux fins, la première réparatoire, la seconde incantatoire »⁶⁸⁸. L'approche « *incantatoire* » de l'obligation de sécurité est fondée sur son approche « *réparatoire* » : elle permet une réparation plus facile du salarié et un engagement plus facile de la responsabilité de l'employeur. Elle repose sur une fiction juridique : inscrire l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur dans le contrat de travail. L'objectif est d'établir une passerelle entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

Un premier arrêt de 2002 impose une obligation de sécurité de résultat à l'employeur. En l'espèce, un salarié décède d'une maladie suite à l'inhalation de poussière d'amiante. La victime avait été prise en charge par la CPAM au titre d'une maladie professionnelle. À son décès, ses ayants-droits recherchent la faute inexcusable de l'employeur qui sera reconnue par le juge sur le fondement du contrat de travail et de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale⁶⁸⁹. Seul un cas de force majeure peut exonérer l'employeur de sa responsabilité⁶⁹⁰.

En 2015, cette obligation est assouplie par la Cour de cassation : « *mais attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes mesures prévues par l'article L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* »⁶⁹¹. En l'espèce, un salarié personnel navigant au sein de la société Air Inter est promu au poste de chef de cabine en 2000 par Air France. Au moment où les tours jumelles se sont effondrées le 11 sept. 2001, il a vu l'effondrement depuis sa chambre où il était en transit à New York. Cinq ans plus tard, il est pris d'une crise de panique sur son lieu de travail. Le salarié demande des dommages-intérêts à Air France pour manquement à son obligation de sécurité de résultat.

⁶⁸⁷ GARDIN A (2016), « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur », *RJS*, p. 123.

⁶⁸⁸ GOLDSCHMIDT S (1947), *L'obligation de sécurité. Étude jurisprudentielle*, thèse soutenue à Lyon, p. 77 cité par GARDIN A (2016), « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur », *précit.* note 669.

⁶⁸⁹ Cette jurisprudence sera consacrée par un arrêt l'assemblée plénière du 24 juin 2005, n°03-30.038.

⁶⁹⁰ Soc. 4 avril 2002 n° 11-10.570.

⁶⁹¹ Arrêt dit Air France : Soc. 25 nov. 2015, n°14.24.444.

La Cour d'Appel constate que l'employeur avait pris en charge le personnel à son retour en France suite aux drames et a répondu à ses obligations en matière de santé et de sécurité. Deux éléments ont permis au juge de retenir la responsabilité de l'employeur. Il a d'abord recherché la connaissance des faits par l'employeur, puis a vérifié l'existence de la prévention. L'arrêt Air France va plus loin que l'arrêt Areva⁶⁹², et transforme l'obligation de sécurité en obligation de résultat atténuée.

S'est posée la question de savoir si cette obligation devait être qualifiée de résultat atténuée ou de moyen renforcée. Concernant l'obligation de résultat, la charge de la preuve pèse sur le débiteur (donc l'employeur en matière d'obligation de sécurité en droit du travail) alors que pour l'obligation de moyen, la charge de la preuve pèse sur le créancier (donc sur le salarié). L'obligation de résultat atténuée est en réalité une obligation de moyens où la charge de la preuve a été renversée : *« ce n'est pas au créancier de faire la preuve que les moyens employés étaient insuffisants, c'est au débiteur de prouver que ces moyens étaient suffisants et qu'il n'a donc pas commis de faute. En statuant de la sorte, la Cour régulatrice opère un rapprochement avec les solutions classiquement retenues en droit de la sécurité sociale »*⁶⁹³.

Au-delà de l'obligation de résultat atténuée, il a été soutenu que l'arrêt Air France instaurait une obligation de prévention de résultat corroborée par l'introduction de l'obligation de prévention dans le Code du travail⁶⁹⁴.

⁶⁹² Soc. 22.10.2015, n°14-20.173 : *« Mais attendu que c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis, sans les dénaturer ni être tenue de se justifier sur ceux qu'elle écartait, qu'après avoir constaté que si la question des risques psycho-sociaux avait été particulièrement aiguë au sein du DI/PE à la fin de l'année 2010 et au cours de l'année 2011, il résultait des pièces produites que l'employeur avait initié, outre un processus de reclassement des salariés, un plan global de prévention des risques psycho-sociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel, la cour d'appel a, motivant sa décision, pu décider qu'il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité du service DI/PE »*.

⁶⁹³ PIGNARRE G et PIGNARRE LF (), « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », *RDT*, p. 151 : *« Ainsi, l'obligation de moyens renforcée est celle qui impose au débiteur de mettre en œuvre non seulement toutes les mesures qu'un être raisonnable aurait prise mais encore l'ensemble des mesures imposées par une réglementation particulière (règles professionnelles, déontologiques, etc.) »*. Il appartient au créancier qui se prévaut de l'inexécution d'une obligation de moyens renforcée de la prouver.

En revanche, l'obligation de résultat atténuée est celle dans laquelle le débiteur promet un résultat mais peut s'exonérer, en l'absence du résultat promis, en prouvant qu'il n'a pas commis de faute.

En admettant désormais que l'employeur peut s'exonérer en prouvant qu'il n'a pas commis de faute, la Haute juridiction fait de l'obligation de sécurité une obligation de résultat atténuée.

Dès lors que l'employeur peut établir qu'il a mis en œuvre un plan de prévention, sa responsabilité ne pourra plus être recherchée. Il s'ensuit que la « présomption de faute », disparaît ».

⁶⁹⁴ KEIM-BAGOT M et JEANSEN E (2016), « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité », *RDT*, p. 222 : *« Deuxièmement et bien plus proche de nous, Pierre-Yves Verkindt avait parfaitement démontré que, sous couvert d'obligation de sécurité de résultat, la chambre sociale de la Cour de cassation avait en réalité érigé une*

En 2020, dans deux arrêts rendus le même jour, le juge fonde l'obligation légale de sécurité de l'employeur sur les articles L. 452-1 du Code de la sécurité sociale et L. 4121-1 et 2 du Code du travail : « *le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »⁶⁹⁵.

L'expression « *obligation légale de sécurité* » n'est pas inconnue du droit civil, un lien peut être fait avec la responsabilité du fait des produits défectueux encadrée aux articles 1245-1 et suivants du Code civil et précisée à l'article L. 421-3 du Code de la consommation. Bien que cette responsabilité existât avant 1985, c'est la directive européenne 85/374 du 25 juillet 1985, qui n'a été transposée que 13 ans plus tard, qui a intégré cette responsabilité dans le Code civil⁶⁹⁶. Cette responsabilité fait peser sur le fabricant une obligation légale de sécurité, il est responsable des dommages causés par le produit qu'il a mis en circulation si les conditions sont remplies (nature du bien, du dommage, etc.). Alors qu'en droit civil le fondement de l'obligation de sécurité est la loi (articles 1245-1 et suivants du Code civil et article L. 421-3 du Code de la consommation), en droit du travail son fondement est le contrat de travail.

B – La sécurité du travailleur au sein des relations de travail multilatérales.

Lors des entretiens réalisés auprès des entreprises de portage salarial et des coopératives d'activité et d'emploi⁶⁹⁷, il est ressorti que la protection de la santé et de la sécurité du travailleur était compliquée à mettre en œuvre du fait de l'« *indépendance* »⁶⁹⁸ du travailleur. Il s'agit de nouveau d'une limite à l'application du Code du travail. La mise en place d'un devoir d'information et de formation à la charge de l'accompagnant est alors pertinente⁶⁹⁹.

obligation de prévention de résultat (P.-Y. Verkindt, « Santé au travail, l'ère de la maturité », JS Lamy 2008, n° 239-1). Dans cette logique, ce n'est pas la survenance du risque qui constitue le manquement à l'obligation de sécurité, c'est la survenance du risque alors que l'employeur ne l'a pas détecté en amont, ne l'a pas anticipé ou n'a pas mis en œuvre les moyens permettant de l'éviter. Troisièmement, enfin, l'on ne peut que constater l'analogie avec le raisonnement adopté par la deuxième chambre civile en matière de faute inexcusable lorsqu'elle recherche la conscience du danger de l'employeur et sa réaction par l'adoption de mesures nécessaires. L'évaluation des risques et la conscience du danger se rejoignent ».

⁶⁹⁵ Soc. 08 oct. 2020 n°18-25.021 (en l'espèce, un conducteur de bus a été victime d'une agression physique et demande la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur) et Civ. 2 08 oct. 2020, n°18-26.677 (en l'espèce, un salarié travaillant des mines est victime d'une maladie professionnelle et demande la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur).

⁶⁹⁶ Suite à la sanction de l'État français pas la CJCE : CJCE, 13 févr. 1993, aff. C-293/91.

⁶⁹⁷ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32.

⁶⁹⁸ Terme utilisé par les personnes interrogées, en droit ces travailleurs relèvent du statut de travailleur salarié.

⁶⁹⁹ Cf. partie I, titre I, chapitre II : page 87.

La protection de la sécurité des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique est limitée. Ainsi, l'étude de plusieurs contrats d'assurance (Annexe n° 7 : contrats d'assurance de plateformes de mise en relation par voie électronique page 290) permet de remarquer que la protection de l'accident survenu à l'occasion du travail⁷⁰⁰ est limitée dans le temps⁷⁰¹ ce qui est contraire aux principes de protection de l'accident du travail ou maladie professionnelle puisque le travailleur est protégé pendant tout le temps de l'accident jusqu'à consolidation.

De même, au sein des contrats étudiés⁷⁰², la santé mentale n'est pas protégée alors qu'elle l'est pour les travailleurs salariés depuis 2002⁷⁰³ au sein des articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail.

La responsabilité sociale à la charge des plateformes peut être critiquée en matière de protection sociale. Le renvoi au concept de RSE n'est que partiel car aucun devoir de vigilance n'est imposé aux plateformes : *« le droit à la protection sociale ne découle pas ici seulement de la subordination à un employeur, mais simplement de l'exercice d'une activité professionnelle dans l'aire d'influence d'un acteur dominant économiquement. Ce dernier n'est plus totalement indifférent face aux risques sociaux auxquels sont confrontées les personnes travaillant pour lui, d'autant que cette activité lui est profitable. Il doit par conséquent être impliqué financièrement. C'est en cela qu'il s'agit d'une responsabilité dite « sociale ». Elle reste en revanche relativement étrangère à ce que recouvre généralement la notion de responsabilité sociale des entreprises (RSE). En particulier, aucun devoir de vigilance ne pèse sur les plateformes comme l'exige pourtant la RSE s'agissant d'une entreprise donneuse d'ordre⁷⁰⁴ »*. Ainsi, au-delà cette responsabilité sociale qui nous semble être insuffisante, nous

⁷⁰⁰ L'accident survenu à l'occasion du travail est défini comme : *« accident survenu pendant une course ou maladie professionnelle »* (Notice 2021 Uber Drive en partenariat avec AXA. Il est précisé que le chauffeur actif est : *« un chauffeur ayant effectué au minimum 150 courses avec Uber au cours des 8 semaines précédant immédiatement la date du sinistre »*) / l'assurance AXA pour Uber eats définit l'accident survenu à l'occasion du travail comme : *« accident survenu pendant une livraison ou maladie professionnelle »* (Notice 2021 Uber Eats en partenariat avec AXA. Il est précisé que le coursier actif est : *« un coursier ayant effectué au minimum 30 livraisons avec Uber EATS au cours des 8 semaines précédant immédiatement la date du sinistre »*) ; (Notice 2020 Deliveroo en partenariat avec Qover. Il est précisé que le coursier actif est celui ayant *« effectué au moins une livraison pour le compte du Souscripteur durant les 30 derniers jours »*).

⁷⁰¹ 30 jours pour les chauffeurs Uber (Notice 2021 Uber Drive en partenariat avec AXA) ainsi que pour les livreurs à vélo Uber EATS et DELIVEROO.

⁷⁰² Notice 2021 Uber Drive en partenariat avec AXA ; Notice 2021 Uber Eats en partenariat avec AXA ; Notice 2020 Deliveroo en partenariat avec Qover.

⁷⁰³ Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, publiée au JORF du 5 mars 2002.

⁷⁰⁴ DIRINGER J (2018), « L'avenir de la protection sociale dans un monde ubérisé », précit. note 458. L'auteur indique : *« À rapprocher du devoir de vigilance créé à l'égard des entreprises utilisatrices dans le cadre d'un détachement (Code du travail, article L. 1262-4-1 ; et de celui créé en 2017 à l'égard des sociétés-mères : Code du commerce, article L. 225-102-4) »*.

élaborerons des principes communs à l'encadrement des relations collectives des travailleurs objet de cette thèse⁷⁰⁵.

Enfin, concernant les vendeurs à domicile indépendants ceux-ci étant des travailleurs indépendants, l'entreprise de vente directe n'a pas d'obligation de sécurité vis-à-vis de ces travailleurs.

La protection du travailleur relevant de la sécurité sociale est inégale selon son statut. Ce constat vient renforcer la nécessité d'élaborer un droit commun à tous les travailleurs afin de pallier cette inégalité entre des travailleurs présentant des caractéristiques communes.

SECTION II – LA FORMATION AU SEIN DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES

Les travailleurs relevant des relations de travail multilatérales, qu'ils soient qualifiés de travailleurs salariés ou de travailleurs indépendants, ont accès à la formation professionnelle mais dans un cadre adapté, particulier (§1). Cependant, la relation avec l'accompagnant permet au travailleur de pouvoir bénéficier d'une formation relevant plus du parcours de formation que de la qualification professionnelle (§2).

§1 – L'accès à la formation de droit commun

Malgré la mise en place du compte personnel d'activité (CPA), le droit ne permet pas le même accès à la formation professionnelle aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants.

La création du CPA (article L. 5151-1 et suivants) a été annoncée par le premier ministre dans un discours du 6 juil. 2015, traduit dans la loi dite Rebsamen du 17 août 2015⁷⁰⁶ puis consacré par la loi du 8 août 2016⁷⁰⁷. Son objet est de « *sécuriser les parcours et en donner la maîtrise aux personnes, c'est permettre une portabilité plus grande des droits générés par l'emploi, c'est aussi proposer une interface numérique autorisant chacun à mieux connaître l'ensemble de ses droits et à les mobiliser, avec une offre de services et de conseils*

⁷⁰⁵ Voir développements page 215.

⁷⁰⁶ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, publiée au JORF n°0189 le 18 août 2015.

⁷⁰⁷ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

personnalisés, en exploitant les possibilités qu'offre le numérique »⁷⁰⁸. Il regroupe le compte engagement citoyen (CEC) (articles L. 5151-7 et suivants), le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte personnel de formation (CPF) (articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail).

Le CEC rassemble les activités bénévoles ou volontaires (ex : service civique) qui permettent d'acquérir des droits à formation avec le CPF ou des jours de congé pour une de ces activités.

Le C2P est composé de points obtenus par tous les travailleurs exposés à des facteurs de risque de pénibilité au cours de leur activité. Ces points peuvent être ensuite transformés en temps de travail à temps partiel ou en retraite anticipée.

Le CPF permet à toute personne de cumuler des heures de formation (directement créditées en euros depuis les ordonnances du 21 sept. 2017⁷⁰⁹) afin de suivre de sa propre initiative une action de formation.

Les travailleurs assimilés salariés par le Code du travail, tels que les salariés portés et les entrepreneurs-salariés, ont accès à la formation professionnelle prévue par les articles L. 6111-1 et suivants du Code du travail.

Les travailleurs, qu'ils aient le statut de travailleur salarié ou travailleur indépendant, peuvent bénéficier d'un accès à la formation professionnelle via leur compte personnel de formation⁷¹⁰.

Les formations éligibles sont les mêmes quel que soit le statut du travailleur⁷¹¹. La prise en charge des frais de formation est également la même quel que soit le statut du travailleur : frais

⁷⁰⁸ MAHFOUZ S (2016), « Le compte personnel d'activité : de l'utopie au concret », *Dr Soc.*, p. 789.

⁷⁰⁹ Ordonnances n°2017-1387 du 22 septembre 2017, publiée au JORF n°0223 du 23 sept. 2017, ratifiée par l'article 10 de la LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, publiée au JORF n° 0076 du 31 mars 2008.

⁷¹⁰ Article L. 6323-2 CT : « *Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation* ».

⁷¹¹ Article L. 6323-6 CT : « *I.- Sont éligibles au compte personnel de formation les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.*

II.- Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article [L. 6313-1](#) ;

2° Les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;

3° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

pédagogiques et frais de validation d'acquis et d'expérience⁷¹². Cependant, la contribution est différente selon le statut du travailleur. Dans le cadre d'un contrat de travail, la cotisation est normalement versée par l'employeur : 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1 % pour les entreprises de plus de 11 salariés (1,3 % pour les entreprises de travail temporaire). Le taux de contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants est plus faible : selon le statut, la cotisation peut être de 0,15 % à 0,34 %. L'assiette de calcul est le chiffre d'affaires.

Dans le cadre du portage salarial et des CAE, le taux applicable est celui des travailleurs salariés. Cependant, il faut comprendre qu'il est prélevé sur le montant versé par l'entreprise cliente au travailleur via l'entreprise de portage salarial ou la coopérative d'activité d'emploi, c'est-à-dire le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur. En effet, le travailleur a lui-même négocié le coût de sa prestation (au même titre qu'un travailleur indépendant), le taux versé est donc prélevé sur le prix de la prestation reçue à l'occasion de son travail.

Les travailleurs des plateformes et les VDI étant qualifiés de travailleurs indépendants s'acquittent de la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants (0,15 % à 0,34 % selon le statut).

§2 – Les formations au sein des relations de travail multilatérales⁷¹³

Nous avons vu que l'accompagnement proposé au sein des relations de travail multilatérales peut prendre la forme de formation. Si le travailleur peut utiliser ses droits individuels pour bénéficier d'une formation (paragraphe précédent), il peut également suivre une formation proposée par l'accompagnant afin d'obtenir une nouvelle qualification (A) ou bien se faire accompagner dans l'élaboration de son parcours professionnel (B).

^{4°} Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

^{5°} Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions ».

⁷¹² Article L. 6323-20 et 32 CT.

⁷¹³ FAUVARQUE-GOBIN L (2019), « « Qualification » et « parcours » en droit, l'exemple des nouvelles formes d'emploi », *CERQ Echanges*, n°10, p. 169.

A – Formation professionnelle et « qualification »

Tout d’abord, en droit du travail, le terme qualification renvoie à la capacité d’un travailleur salarié à occuper un poste de travail selon ses diplômes et certifications ainsi que ses expériences : « *les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l’emploi d’une branche professionnelle. Ils s’appuient, d’une part, sur un référentiel d’activités qui permet d’analyser les situations de travail et d’en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d’autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d’évaluation des acquis* »⁷¹⁴. La lecture de l’article L. 6323-6 du Code du travail permet de constater que le droit de la formation professionnelle renvoie à la qualification : les actions de certifications, la VAE et la préparation du permis de conduire. Ce même article prévoit également trois autres formations qui s’inscrivent dans l’accompagnement du parcours professionnel⁷¹⁵.

Les VDI peuvent accéder à une formation qualifiante en e-learning depuis 2013⁷¹⁶ (formation « *vente directe académie* »). Désormais, les VDI, ont accès à ces formations en bac pro ou BTS NRC (négociation et relation client) pour obtenir la qualification de « *conseiller/ère en Vente Directe* », « *animateur/trice d’équipe en vente directe* », « *animateur/trice des ventes en vente directe* ».

L’utilisation d’une qualification présente plusieurs intérêts en l’espèce : elle est reconnue par l’État et permet de professionnaliser le statut. En effet, lors d’entretiens réalisés avec des VDI⁷¹⁷, ceux-ci m’expliquaient qu’avant cette possibilité de qualification, ils souffraient de ce manque de reconnaissance (au sein de leur famille et cercles d’amis essentiellement). Désormais, même sans suivre cette formation, ils peuvent argumenter face à leur proche et se sentent valorisés.

Par ailleurs, un entretien avec la Fédération de la vente directe (regroupant certaines entreprises de la vente directe) permet de comprendre d’autres enjeux de cette qualification. En professionnalisant les vendeurs à domicile indépendants, les ventes augmentent auprès des

⁷¹⁴Art. L. 6314-2 issu de l’art. 22 de la loi n° 2009-1437 du 24 nov. 2009 relative à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, publiée au JORF n°0273 le 25 nov. 2009 in CAILLAUD P (2012), « La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? », *Dr Soc.*, p. 281.

⁷¹⁵ Cf. développements suivants page 185.

⁷¹⁶ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32.

⁷¹⁷ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisé avec un VDI de l’entreprise Akéo le 11.09.2014 ; une VDI de Just France le 23.04.2015 et plusieurs VDI de NL international le 07.02.2014, 03.11.2015 et le 07.09.2018.

particuliers. Par ailleurs, cela peut faciliter des partenariats avec d'autres entreprises auprès de qui l'entreprise de vente directe semble plus professionnelle, « plus fiable »⁷¹⁸.

L'étude de l'article L. 6323-6 du Code du travail et l'exemple du statut de vendeur à domicile indépendant permettent de rappeler que la notion de qualification est une notion encore importante en droit. Cependant, un glissement vers la notion de parcours est en cours.

B – Formation professionnelle et accompagnement du parcours professionnel du travailleur

Proposer une définition de la notion de parcours en droit du travail est plus difficile, elle semble renvoyer à une idée de continuité : « le parcours désigne « un chemin pour aller d'un point à un autre »⁷¹⁹. (...) L'enquête étymologique permet d'affiner ces premiers éléments⁷²⁰. Dérivé de la famille latine *currere*, *cursum* (courir), la base francisée « cours » désigne au XII siècle une « suite continue » à laquelle le parcours doit l'idée de continuité. Mais continuité ne signifie ni linéarité, ni direction prédéterminée. (...) Enfin, parcours a la même racine que *currus*, *cursus* et *curriculum*. À *currus* (char) il emprunte l'idée de « véhicule nécessaire au déplacement », de moyen pour la fin. À *cursus*, il doit l'idée de cheminement au sens de chemin suivi et voulu, c'est-à-dire impliquant volonté et intention. Avec le *curriculum*, synthèse du parcours de vie, il partage la restitution et la justification du choix des chemins empruntés, des espaces traversés et des moyens utilisés »⁷²¹.

Les notions de « parcours » et d' « accompagnement » reprennent cette idée de cheminement. En droit du travail, l'accompagnement est d'ailleurs prévu dans le cadre du parcours professionnel⁷²². Par ailleurs, si les travailleurs salariés sont les bénéficiaires habituels du droit de la formation professionnelle, l'instauration du CPA en 2016 attache désormais les droits à la personne et non plus seulement au statut de travailleur salarié.

⁷¹⁸ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisé auprès de la Juriste au sein de la FVD (Fédération de la Vente Directe), le 11.05.2018.

⁷¹⁹ Le petit robert, dictionnaire alphabétique et analogie, Paris, Dictionnaire Le Robert, 1988, p. 1357 in, ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85.

⁷²⁰ Le Robert. Dictionnaire étymologique du français, Paris, Dictionnaire Le Robert, 2002, p. 125 cité par ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85.

⁷²¹ ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85.

⁷²² Voir développements page 68.

Par ailleurs, envisager la formation comme pouvant être l'accompagnement du parcours professionnel peut amener à envisager une évolution du droit de la formation professionnelle. Si initialement, c'est à l'employeur d'assurer l'adaptation de son salarié au poste de travail, l'accompagner dans son parcours professionnel peut entraîner une exigence accrue à la charge du salarié. En revanche, cette évolution peut être positive si elle permet de tendre vers la mise en place des droits de tirage sociaux⁷²³.

La formation professionnelle s'inscrit donc pleinement dans l'idée de parcours du travailleur afin d'accompagner sa mobilité professionnelle : « *La lutte contre le chômage et pour la sécurisation des parcours professionnels est tout autant mise en avant. Les politiques de l'emploi insistent sur l'instauration d'une protection sociale commune à toutes les personnes économiquement actives. La variété et la disparité des régimes de protection sociale sont vues comme un frein à la mobilité professionnelle, comme un facteur dissuasif à la création de son propre emploi et, partant, comme un obstacle à la lutte contre le chômage*⁷²⁴. En d'autres termes, les politiques de flexicurité impulsées par l'Union européenne s'attaquent à l'impact des régimes de protection sociale sur le chômage tout en cherchant à faire de l'employabilité une partie intégrante de la protection sociale des individus⁷²⁵ »⁷²⁶.

Déjà en 2011, B. Zimmermann expliquait que toutes les réformes font de « *la sécurisation des parcours professionnels* » [leur] pierre angulaire. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie introduit la « *sécurisation des parcours professionnels* » dans le Code du travail et instaure un fond de sécurisation des parcours ».⁷²⁷

L'étude de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au JORF n° 0250 du 6 sept. 2018, porte, notamment, sur la question du parcours professionnel et vient appuyer cette idée d'évolution du droit de la formation

⁷²³ SUPIOT Alain (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5.

⁷²⁴ ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85. L'auteur indique : « *Plusieurs dispositifs incitent les demandeurs d'emploi à créer ou reprendre une entreprise, tels que l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (versement des droits au chômage sous la forme de capital) ou encore l'Aide aux chômeurs à la création et à la reprise d'entreprise (exonération de cotisations sociales). Citons encore la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 (exonérations de cotisations sociales, relèvement du seuil pour les microentreprises, suppression de certains prélèvements)* ».

⁷²⁵ KERSCHEN N. (2003), « Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèles nationaux », *Dr Soc.*, p. 216.

⁷²⁶ DIRINGER J (2018), « L'avenir de la protection sociale dans un monde ubérisé », précit. note 450

⁷²⁷ ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85.

professionnelle vers l'accompagnement du parcours professionnel du travailleur. Lors de l'exposé de ses motifs, le gouvernement explique qu'il est important de renforcer les « *compétences attendues de la part des actifs* » et de « *choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière* »⁷²⁸. La lecture de ce projet de loi permet de remarquer que le terme parcours est utilisé au sein de plusieurs expressions : « *parcours professionnel* », « *parcours pédagogique* », « *parcours de formation* » et « *parcours d'insertion* » alors que le terme « *qualification* » n'est pas utilisé pour présenter les évolutions du droit de la formation professionnelle prévue par la loi mais uniquement lorsque des articles du Code du travail sont cités.

L'article L. 6323-6 du Code du travail précité détermine également trois types d'actions dont l'objet n'est pas toujours d'obtenir une qualification : « *2° Les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ; 4° Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ; 5° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions* ».

Ainsi, les formations proposées permettent de construire et valoriser son parcours professionnel : le bilan de compétence, l'appui au repreneur et créateur d'entreprise, les expériences reconnues par le compte engagement citoyen (CEC) donnent droit à des heures de formations qui peuvent être utilisées pour valoriser son parcours professionnel.

Les formations présentées s'inscrivent dans un parcours professionnel qui permet de faire face aux discontinuités liées au passage d'un statut à un autre⁷²⁹ : le bilan de compétence permet de choisir quelle orientation donner à son parcours, l'appui au créateur et repreneur d'entreprise permet d'accompagner le changement de statut et le CEC est au cœur de cette idée de glissement d'une notion à l'autre. Ce compte permet de créer des droits à formation dans le cadre d'une

⁷²⁸ PENICAUD M (2018), Projet de loi n°904 déposé à l'assemblée nationale le 27.04.2018. [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au JORF n° 0250 du 6 sept. 2018]

⁷²⁹ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85 : : « *dans un contexte d'accroissement de la mobilité sur le marché du travail, la notion de parcours permet de renouer avec l'idée de continuité, là où les trajectoires sont marquées par un risque croissant de discontinuité – entre différents emplois, période d'activité et d'inactivité, de formation ou de chômage. Alors que les droits assurant la sécurité des travailleurs, tout du moins des salariés, sont en France historiquement attachés au contrat de travail – de sorte que la rupture de ce dernier constitue un risque majeur de déstabilisation –, la notion de parcours professionnel pointe, dans son sens le moins restrictif, vers une continuité de l'expérience et des droits par-delà la diversité des statuts endossés* ».

activité volontaire ou bénévole qui peuvent ensuite être utilisés pour se former sous un autre statut.

Lors d'un entretien avec une organisation syndicale (CFDT)⁷³⁰ à propos des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique, il était expliqué que les principales demandes des travailleurs portaient sur la reconnaissance de leurs compétences afin de favoriser leur promotion ou reconversion professionnelle. Il s'agit bien de s'inscrire dans un parcours professionnel. Une plateforme de mise en relation par voie électronique (Uber)⁷³¹ a indiqué prendre cette demande en compte : elle a mis en place un partenariat avec une application pour apprendre des langues étrangères (application Babel) et a créé une formation pour passer l'examen de chauffeur VTC (campus-vtc.com). La consultation de ce site est intéressante : campus VTC se présente comme un accompagnant pour « *préparer chaque étape de votre parcours professionnel* »⁷³².

L'étude du parcours à travers le CPA et l'exemple des plateformes de mise en relation montrent une évolution de la relation de travail. Des droits acquis lors d'expérience(s) sous un autre statut que le salariat peuvent avoir des conséquences lors d'une nouvelle activité salariée puisque le travailleur pourra alors mobiliser ses droits à formations de sa propre initiative et donc sans l'autorisation de l'employeur : « *l'existence de droits « extracontractuels », attachés à la personne et non à l'emploi, pouvant être utilisés à des fins impactant potentiellement l'exécution – voire le devenir – du contrat de travail, déborde la conception classique de la relation de travail entre l'employeur et le salarié* »⁷³³.

Deux enjeux apparaissent : la notion de parcours permet d'englober les travailleurs salariés et indépendants ; mais tend à faire peser la charge de la formation sur le salarié⁷³⁴.

Le compte personnel d'activité est un outil pour gérer son parcours professionnel et les mobilités professionnelles au sens de la définition proposée par P. Le Cohe : « *un parcours professionnel implique un mouvement qui n'est pas nécessairement inscrit dans une continuité. Il peut comporter des ruptures, des passages d'un métier à un autre, des changements de statut*

⁷³⁰ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien avec un secrétaire confédéral CFDT en charge du numérique, réalisé le 14.12.2018.

⁷³¹ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisé avec la responsable communication Uber, le 26.10.2018.

⁷³² www.campus-vtc.com.

⁷³³ DORIN B (2016), « Rôle de l'employeur dans l'utilisation du CPA : un pas vers l'ubérisation de l'employeur », *Les cahiers sociaux*, n°294, p. 157.

⁷³⁴ Voir développements suivants : page 190.

*professionnel (passage de statut salarié à celui de travailleur indépendant par exemple). Il n'est pas non plus nécessairement progressif. Il peut comporter certes des périodes d'ascension professionnelle, mais aussi de stabilisation voire de diminution d'activité et/ou de responsabilité »*⁷³⁵.

Cette idée de mouvement dans le parcours est reprise dans le CPA. Le Code du travail indique que « *le titulaire du CPA décide* » (article L. 5151-1), « *le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire* » (article L. 6323-2) et le refus du salarié ne peut être constitutif d'une faute (même article). L'idée d'autonomie et de rôle actif est très claire : « *lui est ainsi reconnu un pouvoir de décision dans l'utilisation de ses droits, concourant à son « empouvoirement individuel », c'est-à-dire à sa capacité à agir, choisir et créer* »⁷³⁶.

Lors d'entretiens avec des acteurs des CAE (directeurs et entrepreneurs-salariés)⁷³⁷ et des entreprises de portage salarial (directeur, représentant ou salarié portés)⁷³⁸, une idée revient régulièrement : la CAE ou l'entreprise de portage salarial « *sécurise* »⁷³⁹ le parcours en proposant des formations pour « *devenir entrepreneur* ». L'idée est que lorsqu'on devient salarié porté ou entrepreneur-salarié, on devient travailleur indépendant sous un statut de salarié. Ainsi, si le travailleur a été salarié pendant toute sa carrière, l'entreprise de portage salarial ou la CAE proposent de l'accompagner dans sa « *mue* » pour qu'il devienne un entrepreneur.

La formation permet alors d'accompagner le changement de statut (exemple de formation délivrée au sein d'une CAE : stratégie commerciale, négociation commerciale, gestion du temps, simulation d'entretiens, etc.).

En ce sens, le compte personnel de formation n'est pas ouvert uniquement aux travailleurs salariés. En effet, l'article L. 6323-2 du Code du travail dispose que : « *le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale*

⁷³⁵ LE COHU P (2008), « La sécurisation des parcours professionnels », *SSL*, 07.04.2008, n°1340, p. 27.

⁷³⁶ COQUEBERT A et JUBERT L (2016), « Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale », *Dr Soc.*, p. 551.

⁷³⁷ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretiens réalisés auprès de différentes CAE : la co-directrice générale de la CAE parisienne Copaname le 15.05.2018 ; la directrice de la CAE crescendo de Flers en Normandie le 05.11.2018 ; et le directeur de la CAE creacoop14 à Caen, le 26.11.2018.

⁷³⁸ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretiens réalisés auprès des entreprises de portage salarial : la déléguée régionale ITG le 09.10.2018, le directeur de RH Solution à Nantes le 26.09.2018, téléconseillère de la plateforme administrative de Ventoris le 26.09.2018, le directeur de Staff Atlantic à Nantes le 08.10.2018.

⁷³⁹ Terme utilisé par les personnes interviewées.

ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute ». Par ailleurs, l'article L. 6323-3 précise que : « *les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire* ».

Cette ouverture aux salariés, personnes en recherche d'emploi, travailleurs indépendants peut être le signe de l'évolution du droit de la formation professionnelle vers une prise en compte accrue de l'accompagnement du parcours professionnel : c'est la personne qui est prise en compte et non pas le travailleur : « *la référence à la personne, plutôt qu'au salarié, au travailleur, au retraité, etc. permet de donner corps à l'idée de portabilité des droits. Des droits acquis sous un statut juridique sont maintenus et peuvent s'exercer sous un autre statut parce qu'attachés à la personne* »⁷⁴⁰. Il est intéressant d'illustrer cette idée en utilisant l'exemple des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant. En effet, le salarié porté de l'entreprise de portage salarial ainsi que l'entrepreneur-salarié des CAE ont accès à ce compte personnel de formation en tant que travailleurs salariés (articles L. 1254-1 et suivants du Code du travail pour le salarié porté et articles L. 7332-1 et suivants du Code du travail pour l'entrepreneur-salarié) alors qu'en tant que travailleur indépendant les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les vendeurs à domicile indépendants cotisent moins. Ainsi, alors que nous soutenons l'idée selon laquelle les travailleurs présentent des similitudes et devraient donc relever du même statut de travailleur indépendant, cette disparité est regrettable.

Le concept de parcours rend le travailleur actif⁷⁴¹. Cette dimension peut être négative si elle tend vers une exigence accrue à la charge du salarié. L'employabilité est un « *terme utilisé en gestion et en économie qui conduit à reporter sur la personne la charge de se rendre employable en épousant les aléas du marché du travail* »⁷⁴². Il est important de rappeler qu'aujourd'hui l'obligation de formation pèse sur l'employeur (article L. 6321-1 du Code du travail). Par ailleurs, le « *droit à l'emploi* »⁷⁴³ fait peser la charge de l'employabilité sur

⁷⁴⁰ MAGGI-GERMAIN N (2016), « Le compte personnel d'activité à la croisée des chemins », *Dr Soc.*, p. 792.

⁷⁴¹ ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85.

⁷⁴² MAGGI-GERMAIN N (2016), « Le compte personnel d'activité, requiem for a dream ? », *Dr Soc.*, p. 541.

⁷⁴³ Préambule de la constitution de la 4^{ème}Rép.

l'État⁷⁴⁴. Cette obligation est rappelée à l'article L. 6111-1 du Code du travail. C'est en ce sens que le refus du salarié de mobiliser son CPF n'est pas fautif.

Ainsi, la notion de parcours permet « *de renouer avec l'idée de continuité* »⁷⁴⁵, elle ne doit pas faire peser de nouvelles obligations sur les épaules du travailleur. C'est en ce sens qu'il faut que le caractère actif du parcours puisse revêtir une dimension positive et permettre une application des droits de tirage sociaux⁷⁴⁶. Ainsi, le passage d'un statut à un autre ou à des périodes sans emploi (congé parental, sabbatique, bénévolat, création d'entreprise, etc.) peut s'organiser grâce à ces droits.

Les CAE cherchent une issue positive aux évolutions économiques en mettant l'humain au cœur de leur préoccupation. Ainsi, pour faire face aux discontinuités des parcours professionnels elles misent sur l'interdépendance. En effet, la forme de coopérative a pour objectif d'intégrer l'entrepreneur-salarié dans le conseil d'administration afin qu'il prenne ensuite part aux décisions concernant la CAE. Par exemple, la CAE Coopaname indique que : « *Coopaname se revendique de la mutuelle de travail. La notion de mutualité repose sur un principe de protection réciproque contre les risques. Souscrire une mutuelle d'assurance revient à être assuré par les autres tout en étant leur assureur. Cette notion s'est cantonnée jusqu'ici au monde de la prévention mais on pourrait imaginer une "mutuelle de travail", c'est-à-dire un dispositif dans lequel les personnes protégeraient mutuellement leur parcours professionnel* »⁷⁴⁷.

Cette analyse de la prise en compte de l'accompagnement du parcours professionnel au sein du droit de la formation professionnel vient étayer la nécessité d'élaborer un cadre juridique commun aux travailleurs salariés et indépendants.

⁷⁴⁴ La force obligatoire des droits sociaux issus des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République est discutée. Pour la charge de l'employabilité, voir MAGGI-GERMAIN N (2013), « Le compte personnel de formation », *Dr Soc*, 687 : « *Si le terme n'a pas de valeur juridique, il fait partie de ces normes managériales qui fleurissent au sein de l'entreprise. En se centrant sur l'individu, elle rend possible un tri entre les salariés « employables » et ceux qui ne le sont pas. Les salariés y sont appréhendés comme des actifs de l'entreprise tournés vers sa stratégie. Du point de vue de l'analyse juridique, la logique de l'employabilité conduit à une responsabilisation du salarié, c'est-à-dire à une multiplication des situations dans lesquelles sa responsabilité est susceptible d'être engagée* ».

⁷⁴⁵ ZIMMERMAN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, précit. note 85.

⁷⁴⁶ SUIPIOT Alain (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5.

⁷⁴⁷ VEYER S (2011) « Coopaname : les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail », *Séminaire économie et sens*, 28 avril 2011, citation en première page du site www.coopaname.coop.

CONCLUSION DU CHAPITRE

L'analyse juridique des droits en matière de protection sociale des travailleurs est ambivalente, si l'universalisation des droits applicables aux travailleurs tend vers une égalité de protection, ce processus n'est pas encore abouti et des inégalités existent. Or, les travailleurs présentent des similitudes. Ces relations de travail sont multilatérales et caractérisées par l'intervention d'un accompagnant. Par ailleurs, l'objet d'étude de cette thèse, plus restreint, se concentre sur les travailleurs dont le statut est à la frontière du travail salarié et indépendant : ils supportent le risque économique et sont libres. À ce titre, l'application d'un régime juridique différent nous semble critiquable. Cependant, une démarche prospective nous amène à proposer de faire peser des devoirs sur l'accompagnant afin de rééquilibrer les droits au sein des relations de travail étudiées.

L'accès à la formation professionnelle est également différent selon le statut actuel du travailleur. De même qu'en matière de protection sociale, l'intervention de l'accompagnant peut permettre d'atténuer ce déséquilibre via les formations qu'il propose.

CONCLUSION DU TITRE

Déterminer le régime juridique applicable aux travailleurs situés à la frontière du travail salarié et indépendant relevant d'une relation de travail multilatérale oblige à s'intéresser, dans un premier temps, à l'objet de la relation de travail : la mise à disposition de la personne du travailleur. Et c'est parce que la personne du travailleur est objet d'un contrat commercial que nous sommes tenus à la plus grande prudence. L'analyse du cadre juridique d'exercice des relations de travail multilatérales laisse, de ce point de vue, sceptique : l'application alternative du droit du travail ou du droit civil selon le statut retenu par le législateur semble d'autant moins justifiée qu'elle crée de grandes inégalités entre des travailleurs dont les statuts étudiés présentent pourtant certaines similitudes (intervention d'un accompagnant et statut à la frontière du travail salarié et indépendant).

Le régime juridique en vigueur en matière de protection sociale et de formation professionnelle permet-elle de rééquilibrer les droits applicables à ces travailleurs ? Il n'existe pas, en dépit d'un processus d'universalisation de ces droits embryonnaires, d'égalité entre ces travailleurs. Cependant, il serait tout à fait possible, dans le cadre d'une démarche prospective, d'imposer certaines obligations à l'accompagnant afin d'atténuer ces déséquilibres. En matière de protection sociale, par exemple, la reconnaissance d'un devoir d'information (qui porterait sur la protection de la santé et de la sécurité du travailleur) pourrait renforcer la protection de la santé et de la sécurité du travailleur. En matière de formation professionnelle, l'intervention de l'accompagnement permettrait de guider le travailleur dans le cadre de parcours professionnel. Ces devoirs d'information et de conseil seraient intéressants à développer pour des travailleurs indépendants relevant d'une relation de travail multilatérale et responsables de la raison d'être de leur activité.

L'intervention de l'accompagnant peut donc être une piste de réflexion intéressante pour répondre aux inégalités de droits existant entre les travailleurs. L'organisation des relations collectives de travail peut également ouvrir des pistes de réflexion œuvrant à une plus grande protection des travailleurs étudiés.

TITRE II – LES RELATIONS COLLECTIVES AU SEIN DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES

Étudier l'encadrement juridique des relations de travail multilatérales permet de saisir les inégalités auxquelles sont confrontés des travailleurs relevant de relations de travail présentant pourtant des similitudes (l'intervention d'un accompagnant et un statut à la frontière du travail salarié indépendant). Si, à moyen terme, l'application d'un droit commun à tous les travailleurs dont la mise en œuvre tiendrait compte de leur degré de dépendance pourrait constituer une voie permettant d'atténuer ces inégalités, d'autres solutions pourraient être élaborées à court terme, prenant notamment appui sur un droit des relations collectives de travail qui reste en grande partie à construire.

D'une part, la représentativité des organisations professionnelles souhaitant représenter les travailleurs étudiés devra être interrogée. Le droit n'est pas totalement vierge : les salariés portés et les entrepreneurs-salariés se voient appliquer le droit du travail. Si les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les vendeurs à domicile indépendants en sont exclus, des prémisses d'organisation de la représentation existent. L'application du droit du travail et les démarches encore inabouties au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique et de la vente directe amènent, dans un second temps, à s'interroger sur le droit applicable et les principes pouvant régir ces relations collectives naissantes.

Il conviendra, d'autre part, de réfléchir, dans une démarche plus prospective, à une possible application des critères de représentativité patronale aux travailleurs relevant des statuts juridiques objet de cette étude. Si ce choix n'a pas été celui retenu par le législateur dans les secteurs du portage salarial, des coopératives d'activité et d'emploi, et plus récemment, des plateformes de mise en relation par voie électronique, la question mérite cependant d'être posée dès lors, ainsi que nous l'avons montré, que les critères de qualification du travail indépendant sont applicables aux relations de travail étudiées. Dans un second temps, devra être posée la question des fonctions et de la forme de la représentation au sein de relations de travail marquées par leur fort particularisme.

Pour définir les relations collectives au sein des relations de travail multilatérales, il faut dans un premier temps, analyser la construction des relations collectives au sein de chacune des relations de travail étudiées (Chapitre I). Puis, nous proposerons une réflexion prospective sur

la représentation des relations de travail à la frontière du travail salarié et indépendant :
comment mettre en place leur représentation (chapitre II).

Chapitre I – L'inégale organisation de la représentation professionnelle des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant

L'expression « *relations collectives* » est utilisée dans la deuxième partie du Code du travail. Il s'agit des relations entre l'employeur et un groupe de salariés. Ce thème englobe la représentation syndicale, la négociation collective et les différentes institutions représentatives du personnel. Ainsi, l'utilisation de l'expression « *relations collectives* » ne pose pas de problème concernant les salariés portés et les entrepreneurs-salariés car le législateur les qualifie de travailleurs salariés. En revanche, pour les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les VDI, cette utilisation n'est pas rigoureuse car il s'agit de travailleurs indépendants. Cependant, nous verrons dans cette section que ces travailleurs ont construit des relations collectives inspirées du droit des travailleurs salariés. Ces constructions sont plus ou moins abouties selon les statuts.

L'expression « *relations collectives* » est employée pour parler de la représentation des travailleurs auprès de l'accompagnant. L'objet de cette représentation est alors de présenter des revendications mais également d'échanger sur l'organisation du travail (mettre en place des formations et assurer le respect des règles de santé et de sécurité au travail), respecter le paiement d'un prix correct.

Les salariés portés bénéficient de l'application des règles de la deuxième partie du Code du travail, selon des règles semblables à celles appliquées dans le secteur du travail temporaire. Concernant les entrepreneurs-salariés (travailleurs au sein des CAE), l'article L. 7331-1 du Code du travail indique que le Code du travail leur est applicable sous réserve de dispositions spécifiques. Les articles suivants n'abordent pas le thème de la représentation collective. C'est donc la deuxième partie du Code du travail dans son ensemble qui a vocation à s'appliquer aux travailleurs salariés.

Les droits des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique concernant les relations collectives sont précisément décrits aux articles L. 7342-5 et 6 du Code du travail. Le Code leur reconnaît le droit de refuser de fournir leurs services s'il s'agit d'un mouvement organisé en vue de défendre leurs revendications professionnelles (L. 7342-5). Ils peuvent également « *constituer une organisation syndicale, y adhérer et [...] faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs* » (L. 7342-6).

Enfin, le Code du travail ne prévoit pas l'application des dispositions concernant les relations collectives aux VDI car il ne s'agit pas de travailleurs salariés et leur statut est uniquement encadré par le Code de commerce et le Code de la sécurité sociale, nous étudierons, dans un second chapitre, l'hypothèse de l'encadrement de leurs relations collectives sur le modèle de la représentativité patronale.

Les droits des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant relevant d'une relation de travail multilatérale ne sont pas unifiés. Seuls les salariés portés et les entrepreneurs-salariés bénéficient des protections prévues par le Code du travail.

Il est important de différencier les termes « *représentation* » et « *représentativité* »⁷⁴⁸. La représentativité patronale est : « *la capacité et la légitimité reconnues à une organisation de représenter le monde des entreprises* »⁷⁴⁹. Ainsi, elle « *confère certaines prérogatives que l'on pourrait qualifier, pour reprendre une terminologie familière au droit public, d'exorbitantes du droit commun* »⁷⁵⁰, cela signifie qu'elle permet de signer des conventions et des accords susceptibles d'extension mais également de siéger dans des commissions paritaires. Pour finir, la représentativité (patronale comme syndicale) est reconnue principe général du droit applicable à l'ensemble des relations collectives du travail par le Conseil d'État⁷⁵¹. En revanche, la représentation « *réfère d'abord à une technique juridique qui permet à une personne de charger une autre personne d'accomplir des actes pour son compte. (...) L'idée de représentation, telle qu'elle a pu être développée par Sieyès, suppose la prise en compte des qualités communes qui rassemblent et non des particularités qui divisent. Elle subsume les intérêts individuels tout en les dépassant* »⁷⁵². Le concept de représentation renvoie à la théorie de l'institution présentée dans le premier titre de cette thèse : « *La collectivité constitue un*

⁷⁴⁸ Pour aller plus loin : MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, ed. HAL, p. 24 et suiv.

⁷⁴⁹ AUBRY E (2014), « La représentativité patronale face au juge et à l'administration », *Dr Soc.*, p. 228. Il s'agit donc du « *corollaire de la liberté d'adhésion des entreprises et s'entend comme la capacité d'une organisation patronale à s'exprimer au nom et à engager des entreprises qui ne sont pas adhérentes à ladite organisation mais qui présentent les mêmes caractéristiques que les adhérents* » [Position commune MEDEF, CGPME, UPA du 19 juin 2013].

⁷⁵⁰ MAGGI-GERMAIN N (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », *Dr Soc.*, p. 1072.

⁷⁵¹ Voir CE, 22 mars 1995, n° 155821, Union des syndicats des cadres de La Poste et de France Télécom, au Lebon ; AJDA 1995. 658, obs. S. Salon et CE, 11 oct. 2010, n° 327660, Fédération des syndicats de travailleurs du rail Sud, au Lebon ; AJDA 2010. 1969 ; Dr soc. p. 2011. 186, concl. M. Vialettes.

⁷⁵² MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572.

mécanisme construit avec des individualités mais distinct de la somme de ces individualités exactement comme une machine se distingue des rouages dont elle est formée »⁷⁵³.

Ainsi, les concepts de « représentation » et de « représentativité » s'articulent : « si la notion de représentativité est construite sur l'idée de représentation, elle ne peut s'y résumer. (...) Représenter n'est pas être représentatif. (...) Le lien entre représentation et représentativité peut se traduire dans la relation entre fonction et qualité pour l'exercer : « pluraliste et relative, la représentativité à la fois conditionne l'aptitude à représenter et garantit la possibilité d'une représentation plurale concurrentielle »⁷⁵⁴ ».

Enfin, « le lien entre représentation et représentativité pose la question des « modes de légitimation » conférés par la norme juridique⁷⁵⁵ ». Cette distinction entre les deux termes n'est pas tout le temps recherchée⁷⁵⁶.

Dans un premier temps, nous constaterons que même pour les travailleurs salariés objet de cette étude, l'application du Code du travail demeure problématique (section I), avant d'analyser la construction des relations collectives au sein des plateformes et des entreprises de vente directe (section II).

⁷⁵³ R. SALEILLES (1910), *De la personnalité juridique*, éd. La mémoire du droit, 678 p., p. 508 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572 : « Cette conception de la représentation comme « idée » ou « concept » structurant, tout en les transcendant, les rapports humains et permettant d'expliquer les logiques de fonctionnement de la société est présente chez un juriste comme Saleilles. (...) En ce sens, elle est une « institution juridique » qui permet de reconnaître à certains groupes ou catégories de personnes un droit propre à être représentés ». L'auteur cite BORENFREUND G. (1991), « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr Soc.*, p. 686.

⁷⁵⁴ VERDIER J.-M. (1991), « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales (quelques réflexions, rappels, suggestions) », *Dr Soc.*, 6 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572.

⁷⁵⁵ BORENFREUND G. (1991), « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr Soc.*, 695 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572.

⁷⁵⁶ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572. L'auteur cite deux exemples : « Il existe un certain nombre de cas dans lesquels la seule représentation des organisations professionnelles est mobilisée par les textes en vigueur, indépendamment de tout critère de représentativité. Il existe également des cas dans lesquels une forme de représentativité est sollicitée, distincte de celle nécessaire pour négocier des accords susceptibles d'extension générant, de ce fait, des contentieux. (...) Les organisations professionnelles elles-mêmes entretiennent cette confusion dans les usages qu'elles font de la représentativité, comme en témoigne ce contentieux porté devant le Conseil d'État dans lequel la Coordination rurale se prévalait, pour établir sa représentativité dans le champ de l'accord en litige, de ce qu'elle figurait sur la liste des organisations syndicales à vocation générale d'exploitations agricoles habilitées à siéger au sein des commissions, comités ou organismes à caractère national mentionnés au I de l'article 2 de la loi du 9 juillet 1999 ».

SECTION I – L’APPLICATION DIFFICILE DU CODE DU TRAVAIL A DES TRAVAILLEURS SALARIES ATYPIQUES – L’EXEMPLE DES SALARIES PORTES ET DES ENTREPRENEURS-SALARIES.

Cette section a pour objet de décrire l’état des relations collectives au sein du portage salarial et des CAE. Nous commencerons par présenter les acteurs des relations collectives (§1), puis constater l’application du droit des relations collectives à des travailleurs salariés atypiques (§2).

§1 – Les acteurs des relations collectives au sein du portage salarial et des CAE.

Les acteurs des relations collectives ne sont pas les mêmes au sein du portage salarial (A) et au sein des CAE (B) : l’entrepreneur-salarié est voué à devenir membre du conseil d’administration de la CAE.

A – Les acteurs du portage salarial

Le premier acteur du portage salarial est le SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial) créé en janvier 1998. Il s’appelait initialement SEPS (Syndicat des entreprises de portage salarial). Il fusionne en 2012 avec la FNEPS (Fédération nationale des entreprises de portage salarial) pour devenir le PEPS (syndicat des Professionnels de l’Emploi en Portage Salarial). La Fédération du portage salarial est créée en 2015. Le Prisme (le syndicat des professionnels du recrutement en intérim, aujourd’hui appelé Prism’emploi) signe la toute première convention collective en 2010. Il souhaitait que la relation de travail entre une entreprise de portage salarial et un salarié porté soit un contrat commercial. Les syndicats de salariés ont refusé cette qualification : « *la volonté du Prisme d’imposer un contrat commercial entre le porté et l’entreprise de portage salarial, vidant le régime du salariat de son contenu bute sur l’opposition unanime de l’ensemble des confédérations. Les organisations syndicales établissent une plateforme commune. Amené à négocier sur un texte intersyndical, Prisme devra accepter le caractère d’exclusivité attribué aux entreprises de portage sur lequel la CGT et la CFTC avaient conditionné leur signature* »⁷⁵⁷.

⁷⁵⁷ Observatoire du portage salarial : <http://observatoireportagesalarial.fr/presentation/realisations/>, consultation le 21.11.2019.

En 2005, est créé l'UNEPS (Union National des Entreprises de Portage Spécialisée) qui défend la création d'un statut de travailleur indépendant porté et la création du portage entrepreneurial⁷⁵⁸.

Les salariés portés étant qualifiés de travailleurs salariés, ils sont représentés par les syndicats de salariés. Nous verrons que la convention collective du portage salarial a été signée à l'unanimité par la CGT, FO, CFTC, CFDT et CFC-CGC.

Par ailleurs, au sein de l'entreprise de portage salarial, le salarié porté est amené à échanger et travailler avec d'autres salariés portés ce qui permet de créer des groupements de fait⁷⁵⁹. Ces échanges informels lors d'ateliers organisés par l'entreprise de portage salarial amènent parfois les salariés portés ensuite à répondre à des appels à projet en commun ou bien à mettre en place des partenariats, il s'agit alors d'accords entre les travailleurs s'engageant à se recommander mutuellement auprès de leur clientèle. Lors des entretiens menés, ces partenariats n'étaient pas formalisés par un écrit.

B – Les acteurs des CAE

Il existe trois organisations représentant les CAE : « CG Scop », « Coopérer pour entreprendre » et « Copéa ».

CG Scop se présente comme la confédération des organisations représentatives des SCOP et SCIC⁷⁶⁰. Dans son rapport d'activité de 2019, la CG Scop indique que : « *fin 2019, le Mouvement des Sociétés coopératives dénombre 3439 coopératives actives sur tout le territoire et 63 000 emplois coopératifs, en hausse de 4,1 % sur un an. Depuis le début de la mandature fin 2016, les effectifs ont crû de 18 %. Le chiffre d'affaires agrégé des Sociétés coopératives*

⁷⁵⁸ À la différence du portage salarial, le portage entrepreneurial n'est pas réglementé et le travailleur aurait le statut de travailleur indépendant. L'objet du portage entrepreneurial est plus large puisque tous les travailleurs pourraient prétendre à ce statut, la clientèle pourrait être composée de particulier et de professionnel.

⁷⁵⁹ Cf. introduction page 6.

⁷⁶⁰ Statuts de CG Scop : « *une compétence syndicale « tête de réseau » pour toutes les actions communes et pour la défense des intérêts matériels et moraux des membres, et, pour ce faire, en particulier agir en justice ; pour veiller au respect, par ses membres et par les tiers, des principes et règles relatifs à l'organisation et au fonctionnement des Scop et des Scic, et à ce titre pour agir, le cas échéant, y compris en justice, contre tous les actes susceptibles de les modifier ou d'y porter atteinte et notamment les décisions administratives autorisant la perte de la qualité de coopérative de ses membres ou les opérations réalisées en méconnaissance ou en l'absence de telles décisions ; pour les représenter auprès des pouvoirs publics, des organismes socio-économiques, des tribunaux, pour des objets de caractère national et notamment pour l'application, l'interprétation et l'extension des mesures susceptibles de favoriser leur essor ; pour conclure des accords collectifs dans le respect des dispositions obligatoires des conventions de branche ; pour établir et maintenir entre les coopératives des relations cordiales propres à donner au Mouvement la cohésion nécessaire à la mise en œuvre de ses principes ; pour impulser ou effectuer tout ce qui, directement ou indirectement, peut se révéler utile ou nécessaire à la réalisation de son objet ».* (<https://www.les-scop.coop/sites/fr/>, consulté le 03.05.2020).

s'élève à 5,6 milliards d'euros, en progression de 3 % sur un an »⁷⁶¹. En 1882, est créée la première Chambre consultative des associations ouvrières de production qui deviendra la CG Scop en 1937.

L'union d'économie sociale anonyme (UESA) « *Coopérer pour entreprendre* » est créé en 1999⁷⁶² : « *coopérer pour entreprendre poursuit quatre grandes missions : mettre en place une recherche-développement mutualisée ; finaliser les conditions de vie et de pérennisation d'une coopérative d'activités ; devenir le centre ressources du réseau ; devenir un outil de développement collectif. Coopérer pour entreprendre réalise deux grands chantiers pour mettre en œuvre ces missions* »⁷⁶³. Ce réseau indique rassembler 75 CAE⁷⁶⁴.

Enfin, « *Copéa* » est une association loi 1901 créée en 2002 par 7 CAE. L'objectif était alors de mutualiser leur pratique afin de « *sécuriser* »⁷⁶⁵ leur mode de fonctionnement. Aujourd'hui, elle indique être composée de 33 CAE adhérentes et a rédigé une Charte présentant une définition commune de la CAE ainsi que son mode de fonctionnement⁷⁶⁶.

Les travailleurs, quant à eux, ne sont pas organisés en fédérations propres aux entrepreneurs-salariés ; il n'existe pas de syndicats d'entrepreneur-salariés. Cet état de fait est logique au regard de la situation des entrepreneurs-salariés qui font partie du conseil d'administration de la CAE. Les organisations les représentant sont donc les mêmes que les CAE.

Par ailleurs, en tant qu'entrepreneurs-salariés, au même titre que les salariés portés, des formations et des groupes de travail sont animés par leur accompagnant où ils peuvent se retrouver et échanger. Ces groupes de travailleurs n'ont pas la personnalité juridique ni de forme juridique particulière à notre connaissance.

⁷⁶¹ COLLECTIF (2019), *Rapport d'activité du CG Scop* in <https://www.les-scop.coop/sites/fr/>, consulté le 03.05.2020.

⁷⁶² Ses statuts la présentent comme une association représentant les Scop : « *Avec la volonté de promouvoir des démarches collectives et solidaires, des Scop et leurs partenaires s'engagent dans l'accompagnement à la création de coopératives d'activités et de coopératives d'emploi. Plus largement, les membres de l'union s'engagent dans l'action et la réflexion sur les nouvelles formes d'emploi. L'union, par la coopération entre et pour ses membres, a pour objet : l'accompagnement à la création de coopératives d'activités et de coopératives d'emploi. À ce titre, les membres de l'union s'engagent dans l'action et la réflexion sur les nouvelles formes d'emplois ; la promotion de la recherche et le développement d'activités ou des services annexes concourant à la réalisation de nouvelles activités ou nouvelles formes d'emploi, notamment par des aides et/ou la mise en place de financement approprié, la négociation avec les organismes institutionnels et plus généralement toutes opérations concourant au bon développement de ses objectifs* ».

⁷⁶³ <https://cooperer.coop/>, consulté le 03.05.2020.

⁷⁶⁴ <https://cooperer.coop/>, consulté le 03.05.2020.

⁷⁶⁵ Charte Copéa adoptée par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 18 juin 2015 : « *Contribuer à la sécurisation des CAE, des dirigeants, des équipes support, et des entrepreneurs* ».

⁷⁶⁶ Charte Copéa adoptée par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 18 juin 2015.

§2 - Négociation collective et représentation au sein du portage salarial et des CAE

Il existe une convention collective spécifique au portage salarial, ce qui n'est pas le cas des CAE. Par ailleurs, l'existence de cette convention collective n'a pas permis de résoudre toutes les difficultés autour de la structuration des relations collectives des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant⁷⁶⁷.

Le portage salarial apparaît en 1988 dans l'environnement de deux associations : l'association des anciens élèves d'HEC (école des Hautes Études Commerciales) et d'AVARAP (Association pour la valorisation des relations avec les professionnels, association reconnue d'utilité publique). Il accompagne principalement les cadres demandeurs d'emploi et plus particulièrement les seniors⁷⁶⁸. Le premier accord de branche date du 15 nov. 2007, il est signé par le SNEPS et CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, ainsi que la CICF (fédération de la CGMPE) et se réfère à la convention collective SYNTEC. L'extension est refusée par le ministère du travail.

Le premier accord national interprofessionnel est celui du 11 janv. 2008 sur le portage salarial⁷⁶⁹. Suite à cet accord, est votée la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail⁷⁷⁰. Elle introduit l'article L. 1251-64 dans le Code du travail qui définit le portage salarial : « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage* ».

⁷⁶⁷ Entretien réalisé avec le directeur RH Solution, le 04/10/2018 : « *Gestion très difficile. Portefeuille hétérogène. Quelques salariés durablement dans la structure et pourraient avoir rôle de DP mais ne le cherchent pas. EN même temps salarié présents sur des durées très courtes (quelques jours/mois ou quelques jours par semaines pendant plusieurs par mois). Cela va évoluer. Même ceux à qui on a imposé le portage salarial ne cherchent pas à travailler en collectif. S'ils se regroupent c'est pour créer un réseau d'indépendant* ». Mais également lors d'un entretien réalisé avec le directeur de Staff Atlantique le 08/10/2018 : « *Comme n'importe quel autre salarié donc application de la loi. Exemple : obligation de fournir une mutuelle. Négociation au sein du syndicat pour avoir une meilleure négociation et propose aux EPS : Mêmes obligations pour le CES et le DP : travail au niveau du PEPS pour aider à la mise en place. Mise en commun des expériences des uns et des autres. Souvent les salariés sont assez peu mobilisés. Moins besoin de protection* ».

⁷⁶⁸ COLLECTIF (2007), « Le portage salarial : professionnalisation et légitimation », *SSL*, n°1332, 10 décembre 2007.

⁷⁶⁹ Nous nous interrogerons dans la deuxième partie sur la qualification d'accord interprofessionnel.

⁷⁷⁰ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, publiée au JORF n° 0148 du 26 juin 2008.

La première convention collective sur le portage salarial est signée le 24 juin 2010 par le Prisme et les confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national à l'exception de Force Ouvrière. L'accord est étendu en 2013 malgré l'avis de l'IGAS qui indique que l'accord est discriminatoire car seuls les cadres peuvent prétendre bénéficier de ce dispositif⁷⁷¹.

Via une question prioritaire de constitutionnalité, Force Ouvrière met en cause la conformité du statut de portage salarial à la Constitution. Le Conseil constitutionnel est conduit à abroger l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, publiée au JORF n° 0148 du 26 juin 2008, première loi encadrant le portage salarial, car le législateur n'a pas rempli les obligations imposées par l'article 34 de la Constitution : il laissait aux partenaires sociaux le soin de définir le portage salarial. Ainsi, même si le législateur peut laisser aux partenaires sociaux le soin d'établir les modalités de mise en œuvre d'un statut, il lui incombe de définir le cadre du statut⁷⁷². Suite à cette décision, l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, publiée au JORF n° 0079 le 3 avril 2015, ratifiée par la loi du 8 août 2016⁷⁷³, vient définir le portage salarial.

Une convention collective du portage salarial est à nouveau signée le 22 mars 2017 et applicable au 01 juil. 2019. Elle est signée par le PEPS et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Le FEPS conteste la représentativité du PEPS mais son action est rejetée par le CE le 06 nov. 2019

La signature de cette convention collective n'empêche pas une application difficile de la deuxième partie du Code du travail. Lors des entretiens réalisés auprès d'acteurs du portage salarial, les intervenants rencontrés mettent en avant la difficulté d'organiser des élections CSE⁷⁷⁴ (comité social et économique) car « *les salariés portés ne se considèrent pas comme des travailleurs salariés mais comme des entrepreneurs* »⁷⁷⁵. Cette difficulté est également

⁷⁷¹ WILLMANN C (2015), « Le portage salarial, ce mal-aimé », *Dr Soc.*, p. 416.

⁷⁷² Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014.

⁷⁷³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁷⁷⁴ Le comité social et économique est prévu aux articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail issus de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1 (Ordonnances n°2017-1387 du 22 septembre 2017, publiée au JORF n°0223 du 23 sept. 2017, ratifiée par l'article 10 de la LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, publiée au JORF n° 0076 du 31 mars 2008).

⁷⁷⁵ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretiens réalisés auprès des entreprises de portage salarial : la déléguée régionale ITG le 09.10.2018, le directeur de RH Solution à Nantes le 26.09.2018, téléconseillère de la plateforme administrative de Ventoris le 26.09.2018, le directeur de Staff Atlantic à Nantes le 08.10.2018.

présente au sein des CAE⁷⁷⁶ mais le principal frein relève de l'appartenance de l'entrepreneur-salarié au conseil d'administration⁷⁷⁷.

La mise en place du CSE est également rendue plus ardue au sein des entreprises de portage salarial et des CAE que dans les entreprises n'ayant pas pour objet la mise à disposition de travailleurs. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés (article L. 2311-2). Concernant les entreprises de portage salarial, les salariés portés sont compris dans l'effectif de l'entreprise lorsqu'ils ont effectué une mission d'au moins trois mois pendant l'année civile (article L. 1254-29 du Code du travail). Le calcul des effectifs des CAE n'est pas encadré par le Code du travail. Deux pistes peuvent être proposées pour déterminer les effectifs. Tout d'abord, appliquer les articles L. 1111-1 à 3 du Code du travail qui déterminent l'effectif au prorata du temps de présence des salariés. Ensuite, il est possible de suivre un raisonnement par analogie et penser que les entrepreneurs-salariés seront comptabilisés dans l'effectif de la CAE lorsqu'ils ont effectué une mission d'au moins trois mois⁷⁷⁸.

⁷⁷⁶ VEYER S et DEVOLVE N (2011), « L'instauration d'une représentation du personnel dans les CAE », *La Recma*, n°219 : « Ainsi le rôle des institutions représentatives du personnel rencontrerait dans les traits autogestionnaires des SCOP, une limite conceptuelle qui le cantonnerait matériellement à la gestion des activités sociales et culturelles ? (...) ne pouvant être conçu comme un classique rapport de déséquilibre social entre l'employeur et le salarié il entrainerait nécessairement la vacuité des IRP ». Voir également COLLECTIF (2005), communiqué de Presse suite à l'accord signé entre la CGT et le réseau Coopérer pour entreprendre. En ce sens, il existe un risque que certaines CAE mettent en place des institutions représentatives du personnel « fictives », qui ne servent à rien et existant uniquement pour permettre la mise en conformité avec la loi. Pour résoudre ce problème, le réseau Coopérer a signé un accord avec la CGT qui vise à « harmoniser la formalisation de droits collectifs et individuels ». Cette difficulté a été soulignée lors des entretiens : voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisé auprès de la co-directrice générale de la CAE Coopaname le 15/05/2018 : Lors d'un entretien réalisé avec la co-directrice de la plus grande CAE de France, elle a indiqué que les réunions de représentants de personnel se « télescopiaient » avec les réunions de fonctionnement de la CAE et apparaissaient plutôt comme une perte de temps aux yeux des entrepreneurs-salariés. En effet, lors des réunions de fonctionnement de la CAE, les mêmes thèmes sont abordés.

Par exemple, lorsque le CHSCT a voulu réaliser le document unique de prévention des risques professionnels cela lui a pris trois ans car les entrepreneurs-salariés ont des métiers très différents (de plombier à free-lance dans le numérique).

Le seul apport notable a été apporté par le CHSCT qui a permis une commande groupée d'équipements de protections individuels (EPI).

Dans le même sens, dans un entretien réalisé avec le Directeur de la CAE de Caen le 26.11.2018, il indique : « Ils ont mis en place l'élection des DP. On a zéro candidature. Pas d'intérêt de la part des entrepreneurs-salariés. Dans les CAE on est dans une démarche collective. Ils sont plus entrepreneurs que salariés. Ils sont dans une démarche d'entrepreneur et en plus s'ils ont des besoins ils ont plusieurs sources : réunion collective tous les deux mois ou entretiens individuel. Donc beaucoup de moyens de communication. Donc cela ferait double emploi et plus de contraintes ». De même, lors d'un entretien réalisé avec la Juriste Coopaname, le 10.05.2018 celle-ci explique : « La représentation du personnel a été instituée pour contrer la toute-puissance de l'employeur mais peu applicable en CAE puisqu'ils sont à la fois patrons et salariés ».

⁷⁷⁷ Article L. 7331-3 CT. Le Code du travail prévoit l'obligation pour l'entrepreneur-salarié de s'associer à la CAE dans un délai de trois ans après la conclusion de son contrat.

⁷⁷⁸ Ce raisonnement est également applicable pour les travailleurs temporaires (article L. 1251-54 CT) en revanche, pour les salariés mis à disposition le travailleur doit être présent dans les locaux de l'entreprise depuis un an (article L. 1111-2 CT).

Les attributions du CSE sont prévues aux articles L. 2312-1 et suivants du Code travail. Ce sont les mêmes pour les entreprises de portage salarial et les CAE (présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés à l'employeur, promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, etc.). De nouveau, la spécificité des relations entre le travailleur et son accompagnant n'est pas prise en compte. Si cela s'entend du fait de la qualification de travailleur salarié, notre analyse nous mène à critiquer cet encadrement du fait de la dépendance technique du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant et réfléchir à une autre organisation des relations collectives au sein des relations de travail multilatérales étudiées⁷⁷⁹.

Concernant la composition du CSE, des spécificités sont à prendre en compte pour les entreprises de portage salarial. En effet, l'article L. 2314-11 du Code du travail prévoit la composition des collèges électoraux : « *d'une part, par le collège des ouvriers et employés ; d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés* »⁷⁸⁰. L'article 13 de la convention collective du portage salarial prévoit la création d'un collège électoral spécifique pour les salariés portés⁷⁸¹. En revanche, les CAE n'ont pas signé de convention collective. Ainsi, ce type de collège n'est pas obligatoire.

Concernant le droit applicable en matière de relations collectives aux entrepreneurs-salariés, le Code du travail manque de clarté. Alors que l'article L. 7331-1 indique que le présent code est applicable aux entrepreneurs-salariés « *sous réserve des dispositions suivantes* ». Afin

⁷⁷⁹ Cf chapitre suivant page

⁷⁸⁰ L'article dispose que : « *les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :*

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;

- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salarié, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles ».

⁷⁸¹ L'article 13 prévoit que : « *pour la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux au sein de l'entreprise de portage salarial, les salariés portés constitueront un collège spécifique composé d'un nombre égal de titulaire(s) et de suppléant(s) fonction de l'effectif de ce collège, distinct du ou des collèges destinés(s) aux autres catégories du personnel. Le nombre de sièges de ce collège est au moins égal au nombre correspondant à la proportion des salariés portés par rapport à l'ensemble de l'effectif inscrit sur la liste électorale de l'entreprise ou de l'établissement, arrondi selon la méthode de la plus forte moyenne. Dans le cas où l'entreprise ou l'établissement comporterait une organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention, la mise en place de ce collège spécifique se fera avec son accord. Ce collège électoral spécifique est composé de personnels assimilés à des salariés relevant de droit des collèges légaux ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur et les stipulations de la présente convention ».*

de déterminer le champ d'application du Code, la lecture des articles L. 7332-2 à 4 permet de comprendre les parties du Code dont la coopérative doit garantir l'application (rémunération santé et sécurité, congés payés, etc.). Or, la mise en place du CSE n'est pas mentionnée. La portée générale de l'article L. 7331-1 permet de comprendre que la coopérative est soumise aux dispositions prévoyant la mise en place d'un CSE⁷⁸². Mais le législateur a insisté sur certaines dispositions du Code du travail et nous pensons que le caractère hybride de l'entrepreneur-salarié aurait mérité des dispositions adaptées concernant la mise en place des relations collectives entre ces travailleurs et la coopérative.

En ce sens, nous pensons que le CSE, en tant qu'instance de représentation du personnel (articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail) soit adapté au particularisme de l'entrepreneur-salarié qui est à la fois salarié de la CAE et membre de son conseil d'administration. Ainsi, prévoir un collège au sein du CA de la CAE représentant les entrepreneurs-salariés non associé et des réunions spécifiques à la relation de travail entre la CAE et les entrepreneurs-salariés nous semblerait mieux prendre en compte la spécificité de cette relation de travail.

L'étude des relations collectives au sein du portage salarial et des CAE permet de constater l'inégalité d'encadrement entre les travailleurs étudiés et l'application difficile du Code du travail à ces travailleurs non-subordonnés.

SECTION II – DES RELATIONS COLLECTIVES EN CONSTRUCTION POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES ET LES VDI

Pour commencer, il est important de souligner que les travailleurs des plateformes et les VDI sont des travailleurs indépendants. Ainsi, le droit des relations collectives du Code du travail n'a pas vocation à s'appliquer. Par conséquent, cela signifie qu'un travailleur indépendant ne peut pas se voir imposer les dispositions prévues par une convention collective. Cela a été rappelé par la jurisprudence, notamment dans le secteur du nettoyage concernant l'article 7 de la convention collective des entreprises de propreté⁷⁸³. En effet, à plusieurs reprises, la chambre sociale de la Cour de cassation a pu rappeler que le micro-entrepreneur ne

⁷⁸² Notamment au regard du caractère d'ordre public du CSE.

⁷⁸³ Cet article impose à la société repreneuse d'embaucher les salariés travaillant sur le site.

peut se voir imposer l'application de l'article 7 de cette convention car il n'est pas un travailleur salarié⁷⁸⁴.

Nous commencerons par présenter un état des lieux des relations collectives au sein relations de travail multilatérales objet de cette thèse relevant du travail indépendant (§1). La loi du 8 août 2016⁷⁸⁵ a consacré une responsabilité sociale à la charge des plateformes, celle-ci peut-elle être transposée à la relation de travail entre l'entreprise de vente directe et le VDI (§2) ?

§1 – Les relations collectives des travailleurs des plateformes et des VDI

L'organisation des relations collectives au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique (A) et des entreprises de vente directe (B) ne s'est pas mise en place de la même façon que pour les travailleurs salariés, ni avec les mêmes acteurs.

A – Les relations collectives au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique.

Concernant les plateformes de mise en relation par voie électronique, les travailleurs échangent, essentiellement via les réseaux sociaux⁷⁸⁶ afin de remettre en cause l'organisation du travail ou lorsqu'un conflit apparaît.

Concernant l'organisation du travail, il existe des comptes Facebook où les travailleurs de certaines plateformes échangent (par exemple, au sein de la page Facebook Foodora à Nantes, les travailleurs s'informent lorsqu'il y a des retards de paiement, distribution de flyers).

⁷⁸⁴ Par exemple : Soc. 21.03.2007 n°05-13.341 ; CA Aix-en-Provence du 09.04.2015, n°13-22.042 : « Monsieur V., qui exerce une activité déclarée depuis le 01/06/2011 d'autoentrepreneur dans la catégorie « dépannage, réparation », code APE 9529Z, n'emploie aucun salarié ; il s'ensuit que la société NMS n'est pas fondée à l'entendre déclaré tenu à la reprise du contrat de travail de Mme L., peu important que son activité principale soit de fait une activité de nettoyage... » ; CA Douai du 31.03.2016, n°15-01.071 : « Toute convention collective a ainsi pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les salariés, de telle manière que n'est pas applicable une convention collective nationale à un travailleur indépendant qui n'emploie aucun salarié et n'a donc pas la qualité d'employeur au sens des dispositions légales précitées. En l'espèce, il est constant que Monsieur D. a le statut d'autoentrepreneur est inscrit au répertoire des métiers avec une activité déclarée de « Nettoyage home toutes mains petit bricolage ». Dès lors qu'il n'emploie aucun salarié, il n'a pas la qualité d'employeur et ne peut se voir appliquer les dispositions invoquées par Madame C. de la convention collective nationale des entreprises de propreté... »

⁷⁸⁵ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁷⁸⁶ Annexe n°8 : Utilisation des réseaux sociaux, page 369.

Lors d'un entretien, le responsable communication au sein de la plateforme Uber⁷⁸⁷ indique qu'« en France les changements de commission impacte le business plan. Donc comme dans toutes relations B to B il faut bien communiquer. [Cela signifie que les changements] sont faits après consultations et sondages et les réponses sont prises en compte pour ne pas perdre les chauffeurs ». Pour cela, la société organise des tables rondes toutes les deux semaines, un employé de la société Uber est en charge de la relation avec les chauffeurs.

Selon un livreur Déliiveroo, militant en lien avec la CGT⁷⁸⁸, la plateforme lutte contre la création de collectif de travail : « les choses sont imposées par les plateformes, la relation collective est déshumanisée. La relation est individuelle pour faire pression. [...] La plateformesisation est inventée pour déshumaniser et donc qu'il n'y ait personne derrière le modèle numérique et gommer la relation collective ». Quel que soit le moment de la relation de travail, tout est fait, selon lui, pour éviter la création d'un collectif : « quand on embauche avec la plateforme on va à une réunion pour apprendre à se servir de la plateforme mais finalement c'est un entretien d'embauche déguisé. Parfois individuel, parfois collectif. Voire même avec une organisation militaire. Chez Foodora on appelait les « formateurs » des capitaines. Après, la relation collective disparaît pour isoler les travailleurs. Comme ils veulent se développer, ils sont obligés de faire du collectif pour aller plus vite ».

Lorsqu'un conflit apparaît, les travailleurs utilisent les technologies d'information et de communication (il existe une page Facebook qui a permis aux chauffeurs Uber de se retrouver et de se rassembler ; ils échangent des informations sur l'actualité du mouvement des chauffeurs contre la société Uber pour éviter la baisse du prix de la course par exemple) ; ou font appel à des syndicats de salariés pour créer une voix commune afin de défendre les intérêts de ces travailleurs. Par exemple, le livreur précité a rencontré la CGT lors des manifestations contre la loi du 8 août 2016⁷⁸⁹. Il luttait contre la création d'un tiers statut : « vous pourrez manger à la table des salariés mais vous aurez les restes ». Le responsable communication de la plateforme Uber nous a indiqué que la société Uber n'est pas contre l'idée de parler avec un représentant à la condition qu'il soit représentatif. « Or, cette représentativité est difficile à mettre en place car les chauffeurs Uber n'ont pas les mêmes profils, les mêmes rémunérations, les mêmes temps de travail. À Londres, la création de « Uber ENGAGE » avec des drivers

⁷⁸⁷ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisé avec la responsable communication Uber, le 26.10.2018.

⁷⁸⁸ Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisé le 15.10.2018

⁷⁸⁹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

*concils dans plusieurs endroits où un chauffeur est en charge de remonter les difficultés, les points positifs. Ça marche bien »*⁷⁹⁰.

Ainsi, l'utilisation du numérique semble organiser des relations collectives complètes (organisation du travail et présentation des réclamations). Cependant, il faut nuancer ce propos. Plusieurs rapports, présentés sur le thème des plateformes de mise en relation par voie électronique, rappellent qu'il n'existe pas de statut spécifique aux travailleurs des plateformes et que ceux-ci ne sont qu'une minorité à n'avoir que cette source de rémunération, il est donc compliqué de créer des relations collectives communes, car il n'existe pas de collectif commun. Par ailleurs, ces travailleurs restent fortement isolés et peu organisés⁷⁹¹.

Le numérique, bien que média essentiel pour l'organisation des relations collectives, n'est pas le seul moyen utilisé. Il existe également des collectifs créés par les travailleurs. Le « CLAP » (Collectif de Livreurs Autonomes à Paris) est un exemple intéressant. La mise en place du « CLAP » est liée à la création d'une page et d'un groupe Facebook. Ensuite, le « CLAP » a organisé des actions de rassemblement. Il a obtenu un rendez-vous avec la direction de Deliveroo mais le collectif n'a pas réussi à négocier concernant l'organisation du travail car les demandes n'étaient pas assez construites. Aujourd'hui, « le groupe du « CLAP » est devenu une référence pour le terrain, pour les universitaires »⁷⁹². Lors d'un changement de tarification en juillet 2018, le « CLAP » a souhaité organiser « une forme de grève ludique : obtenir que les restaurateurs éteignent le maximum de tablette dans les restaurants pour que Deliveroo voient les tablettes et donc les points de vente. Une journaliste qui suit depuis le début les deux parties (CLAP et Deliveroo) m'a dit que Deliveroo pensait qu'il ferait des casses et finalement ce système d'éteindre les tablettes les a ridiculisés car ils avaient déjà prévu la communication en cas de casse »⁷⁹³. Le « CLAP » a été fondé par des livreurs issus du milieu militant. Ils se sont rencontrés sur la page Facebook « Blocus paris banlieue ». Ce sont essentiellement des étudiants militants qui contestent l'application de la loi du 8 août 2016⁷⁹⁴ et ensuite l'adoption

⁷⁹⁰ Entretien réalisé avec la responsable communication Uber, le 26.10.2018.

⁷⁹¹ COLLECTIF (2016), *Avis du Conseil national de la consommation sur les plateformes numériques collaboratives*, précit. note 226 ; COLLECTIF (2016), *Rapport d'information n°481 fait au Sénat*, 212 p. ; COLLECTIF (2016), *Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires*, 206 p. ; IGAS (inspection générale des affaires sociales) (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, précit. note 226 ; JOLLY C et PROUET E (2016), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*, 64 p. ; METTLING B (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, 69 p. ; TERRASSE P (2016), *Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative*, précit. note 226

⁷⁹² Entretien réalisé le 15.10.2018 avec un livreur deliveroo, militant important en lien avec la CGT.

⁷⁹³ *Ibid.*

⁷⁹⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

de parcours sup. Les gens du noyau du « CLAP » sont issus de Sud Solidaires et adhérents du NPA.

B – Les relations collectives des travailleurs indépendants - VDI

Le statut des vendeurs à domicile indépendants est encadré par les articles L. 135-1 à 3 du Code de commerce.

Dans le chapitre précédent, nous avons présenté les dispositifs de formation. Or, ces formations permettent des regroupements où les VDI peuvent se retrouver et échanger sur les conditions de travail de façon informelle. Il serait possible d’imaginer qu’ils puissent être utilisés pour que les travailleurs collaborent, dans le sens « *participer à une œuvre commune* »⁷⁹⁵, afin de remettre en cause l’organisation du travail ou lorsqu’un conflit apparaît. Même si nous traitons toutes les relations de travail objet de cette étude au sein d’un même chapitre intitulé « *relations collectives* », concernant les vendeurs à domicile indépendants, la représentation des travailleurs n’est pas encore organisée, une proposition sera élaborée au sein du chapitre suivant⁷⁹⁶.

La vente directe n’a pas d’organisation représentative. La FVD (Fédération de la Vente Directe) assure le rôle de représentation auprès de l’administration et un rôle de médiateur. En effet, même si la FVD ne représente pas les VDI, elle peut intervenir en cas de désaccord si le travailleur lui en donne l’autorisation. Par ailleurs, la FVD se porte garante des intérêts de la profession⁷⁹⁷ et s’est déjà portée partie civile afin de voir une société ne respectant pas le droit français interdite de commercer sur le sol français

⁷⁹⁵ Définition proposée par le CNRTL : <https://www.cnrtl.fr/definition/collaboration> (consulté le 15.09.2021).

⁷⁹⁶ Page

⁷⁹⁷ <https://www.fvd.fr/la-fvd/organisation/> : « La FVD est enregistrée en tant que syndicat professionnel et s’est imposée comme l’instance de référence pour toutes les entreprises de Vente Directe, qu’elles soient ou non Adhérentes.

Elle est en charge de développer la notoriété du secteur auprès des consommateurs et des pouvoirs publics, et remplit à ce titre de nombreuses missions...protéger la profession (...); informer et accompagner (...); Représenter les intérêts de ses membres (...); Favoriser la création d’emplois (...); Valoriser les compétences des vendeurs (...); Rassurer les consommateurs (...). [site internet consulté le 29.04.2021].

§2 – La responsabilité sociale des plateformes : à appliquer aux entreprises de vente directe ?

Les articles L. 7342-1 et suivants instaurent une responsabilité sociale de la plateforme vis-à-vis du travailleur (A) mais également une protection de certains droits (B).

La structuration des relations collectives entre les entreprises de vente directe et les VDI peut-elle s'inspirer du droit mis en place au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique ?

Concernant la mise en place de relations collectives au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique, le Code du travail crée une responsabilité sociale de la plateforme vis-à-vis des travailleurs. Mais cette responsabilité n'est pas définie, elle peut être d'ordre économique⁷⁹⁸, humain⁷⁹⁹ ou d'ordre public⁸⁰⁰.

Pour comprendre ce qu'est la responsabilité sociale en droit, nous allons commencer par définir le concept de RSE (responsabilité sociale et environnementale). Deux définitions officielles existent concernant la RSE. La première est donnée par la Commission européenne en 2011 dans son livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises : *« l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes »*.

Par ailleurs, l'organisation internationale de certification ISO a créé la norme ISO 26 000 pour encadrer la démarche RSE des entreprises. Cette définition est un peu plus précise : *« la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui – contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; - prend*

⁷⁹⁸ OUDOT JM (1994), « L'entreprise libérale face à ses responsabilités sociales avec pour enjeu un concept actualisé de la profession libérale », *JCP N*, n°27, p. 241 : « *L'entreprise libérale a une responsabilité sociale d'ordre économique, car elle a la charge de faire fructifier les ressources qui lui sont confiées par leurs propriétaires, actionnaires petits ou grands, créanciers, auxquels l'entreprise doit des comptes* ».

⁷⁹⁹ OUDOT JM (1994), « L'entreprise libérale face à ses responsabilités sociales avec pour enjeu un concept actualisé de la profession libérale », *précit.* note 780.

⁸⁰⁰ OUDOT JM (1994), « L'entreprise libérale face à ses responsabilités sociales avec pour enjeu un concept actualisé de la profession libérale », *précit.* note 780.

en compte les attentes des parties prenantes ; - respecte les lois en vigueur et qui est en accord avec les normes internationales de comportement ; et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ».

Deux expressions sont utilisées concernant la RSE : responsabilité sociale des entreprises ou responsabilité sociétale des entreprises. Linguistiquement, le terme « *sociétal* » est un anglicisme dont la traduction est « *social* ». Cependant, l'expression « *responsabilité sociétale des entreprises* » est souvent retenue car le terme serait plus large et permettrait d'englober les questions environnementales, centrales dans ce mouvement. Dans le cadre de ce développement, nous travaillons le thème des relations collectives et n'aborderons que l'aspect « *social* » de la RSE.

Il semble que les premiers travaux sur la RSE remontent à 1950⁸⁰¹, et c'est plus tard que la RSE va prendre de l'importance notamment avec le rôle accru des consommateurs qui deviennent critiques vis-à-vis des entreprises et attendent d'elles un respect optimal des lois et de l'environnement⁸⁰².

La première loi française sur la RSE est la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques dite loi NRE (nouvelles régulations économiques), publiée au JORF n° 113 du 16 mai 2001. Elle impose à certaines entreprises de rendre publiques leurs performances sociales et en matière de développement durable. Il a été reproché à cette loi de ne pas prévoir de sanction, les dispositifs de contrôle étaient insuffisants, les définitions étaient trop floues (holding ou groupe, mondial ou national). Cette loi sera suivie par celle du 12 juil. 2010⁸⁰³. Enfin, en 2017⁸⁰⁴, la déclaration de performance extra-financière se substitue au rapport RSE. Elle est jointe au rapport de gestion et doit être accessible sur le site internet de l'entreprise dans un délai de 8 mois à compter de la clôture de l'exercice et pendant une durée de 5 ans. En France, les obligations en matière de RSE sont essentiellement du « *reporting* ».

⁸⁰¹ BOWEN H (1953), *La responsabilité sociale du businessman*, ed. Université of Iowa Press, 298 p. : il y explique pourquoi les entreprises ont intérêt à être plus responsable et donne la première définition « reconnue » de la RSE.

⁸⁰² www.e-rse.net.

⁸⁰³ Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement dite « Grenelle 2 », publiée au JORF n°0160 le 13 juil. 2010.

⁸⁰⁴ Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, publié au JORF n°0187 le 11 août 2017, pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, publiée au JORF n°0169 du 21 juil. 2017.

La norme ISO 26 000 permet d'encadrer la démarche RSE des entreprises. Cependant celle-ci n'est pas contraignante et n'a que pour objectif de proposer un cadre de mise en place de la RSE. La norme a été publiée en 2010 au terme de cinq années de négociations entre un très grand nombre de parties prenantes dans le monde entier. Des représentants des gouvernements, des ONG, de l'industrie, des groupes de consommateurs et du monde du travail ont été impliqués dans son élaboration. Nous pouvons parler de consensus international.

L'expression « *responsabilité sociale* » n'apparaît ni dans le Code civil ni dans le Code de commerce. Elle est utilisée dans le Code du travail soit pour la responsabilité sociale et environnementale⁸⁰⁵ soit pour la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique⁸⁰⁶. Dans la jurisprudence, l'expression « *responsabilité sociale* » a longtemps fait référence à la responsabilité de la société (à ne pas confondre avec la responsabilité personnelle de son gérant)⁸⁰⁷, et également pour renvoyer à la RSE⁸⁰⁸. Enfin, les « *responsabilités sociales* », décrivent les responsabilités qui incombent à un haut dirigeant d'une entreprise⁸⁰⁹. Dans les arrêts portant sur la requalification des travailleurs utilisant des plateformes de mise en relation par voie électronique en travailleur salarié, il est intéressant de souligner que le juge n'utilise pas le concept de responsabilité sociale⁸¹⁰.

Le rapport Pascal Terrasse, qui a inspiré la loi du 8 août 2016⁸¹¹ inscrivant la responsabilité sociale dans le Code du travail, ne définit pas cette expression mais indique seulement : « *aussi la mission a-t-elle préféré aborder la question de l'emploi sous deux angles : → veiller à ce que les travailleurs de l'économie collaborative puissent pleinement bénéficier des mesures prises par les pouvoirs publics pour faciliter et sécuriser les parcours professionnels en les adaptant, si nécessaire, à la spécificité de leurs conditions d'activité ; → prendre en compte l'esprit dans lequel s'inscrit l'économie collaborative pour inciter au développement de politiques relevant de la responsabilité sociale des entreprises. [...] Aussi, inciter les plateformes à développer des politiques socialement responsables à l'égard des*

⁸⁰⁵ Article L. 2312-25 CT.

⁸⁰⁶ Article L. 7342-1 et s. CT.

⁸⁰⁷ Voir notamment : Civ. 2, 24 avril 1964, publié au bulletin ; Com. 23 mars 1971, n°70-10308.

⁸⁰⁸ Voir notamment : Crim. 04 juin 2013, n°12-85174 ; Soc. 09 juil. 2014, n°12-20864 ; Soc. 21 janv. 2016, n°14-21916.

⁸⁰⁹ Voir par exemple : Crim. 05 avril 2018, n°18-81528.

⁸¹⁰ Soc. 28 nov. 2018 n°17-20.079 et Soc. 4 mars 2020 n°19-13.3016.

⁸¹¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

*travailleurs qui font appel à leurs services s'inscrirait bien dans l'esprit qui a présidé au développement de ce secteur [...] modalités d'accompagnement de leurs utilisateurs »*⁸¹².

Le Code du travail protège le droit de grève et le droit de se syndiquer des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique.

L'article L. 7342-5 du Code du travail dispose que « *les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité* ». Cet article semble porter sur l'exercice du droit de grève des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique. En effet, « *les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés (...) en vue de défendre leurs revendications professionnelles* »⁸¹³ présentent plusieurs similitudes avec la définition du droit de grève en droit du travail : « *cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* »⁸¹⁴. Le droit de grève est encadré aux articles L. 2511-1 et suivants du Code du travail sans jamais être défini. Ces articles se réfèrent à l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* » qui a été repris par la Constitution du 4 octobre 1958 de la Ve République et confirmé par le Conseil constitutionnel en 2007⁸¹⁵. Ainsi, il faut chercher dans la jurisprudence de la Cour de cassation pour obtenir une définition de ce droit. Pour être licite la grève doit remplir plusieurs conditions : il doit s'agir d'une concertation collective, concertée, totale et les revendications doivent être de nature professionnelle.

Il est intéressant de souligner que le préambule de la Constitution de la IV^e République utilise le terme « *travailleurs* » sans préciser s'il s'agit uniquement des travailleurs salariés ou bien également des travailleurs indépendants, cette approche volontairement extensive permet de qualifier le droit reconnu aux travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique de droit de grève. Cependant, pour que l'utilisation du droit de grève ne soit pas abusive, il faudra que les travailleurs respectent les conditions imposées par la jurisprudence.

⁸¹² TERRASSE P (2016), *Rapport remis au Premier ministre sur l'économie collaborative*, précit. note 226.

⁸¹³ Soc. 10 fév. 2021, n°19-14.021.

⁸¹⁴ Voir notamment Soc. 2 juin 1992, n° 89-40.565.

⁸¹⁵ Cons. const., 16 août 2007, n° 2007-556 DC, Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.

Ainsi, pour permettre que la cessation du travail soit concertée il sera important de réfléchir aux modalités de regroupement et de communication de ces travailleurs.

L'article L. 7342-6 du Code du travail ajoute que « *les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs* ».

Cet article fait écho à la liberté de se syndiquer reconnue au sixième alinéa de la Constitution du 27 octobre 1946 : « *tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Comme pour le droit de grève, la liberté syndicale a été reprise par la Constitution de la V^e République et confirmée par le Conseil constitutionnel⁸¹⁶. La liberté de se syndiquer est également reconnue aux travailleurs indépendants⁸¹⁷. L'étude des travaux parlementaires ayant intégré ces articles dans le Code du travail montre la volonté du législateur d'instituer un droit de grève et de constituer des syndicats pour ces travailleurs : « *l'amendement AS904 propose d'intégrer dans le droit du travail les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation électronique, de façon à ce qu'on puisse identifier la responsabilité sociale des plateformes qui leur fournissent du travail et que ces travailleurs puissent, par voie de conséquence, bénéficier d'une assurance, du droit à la formation professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, du droit de grève, mais aussi de la capacité à constituer un syndicat* »⁸¹⁸.

Le droit du travail instaure donc une responsabilité sociale à la charge des plateformes de mise en relation par voie électronique vis-à-vis des travailleurs et rappelle le droit de grève et le droit de se syndiquer. Le législateur a également cherché à mettre en place une charte de responsabilité sociale. La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (dite loi LOM), publiée au JORF n° 0299 le 26 déc. 2019, instaure la possibilité de créer une charte de responsabilité sociale. La création de cette charte avait déjà été proposée lors des discussions précédant le vote de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au JORF n° 0250 du 6 sept. 2018, par un amendement parlementaire qui avait été censuré par le Conseil constitutionnel car il constituait un cavalier législatif⁸¹⁹. Or cette proposition est réapparue dans le projet de loi pour l'orientation des

⁸¹⁶ Décision n° 80-127 DC du 20 janv. 1981, Loi renforçant la sécurité et protégeant la liberté des personnes et Décision n° 84-181 DC du 11 octobre 1984, Loi visant à limiter la concentration et à assurer la transparence financière et le pluralisme des entreprises de presse.

⁸¹⁷ Cf. Partie II, titre II, chapitre II : page 215

⁸¹⁸ BLEIN Y (2015), rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques., *Rapport n°3675 déposé le 07/04/2015*.

⁸¹⁹ Décision n° 2018-769 DC du 4 sept. 2018, paragraphes 59 à 62.

mobilités toujours portée par le même parlementaire. Le Conseil d'État avait accepté que l'article soit réintroduit dans le projet de loi : « *le Conseil d'État relève que cette décision du Conseil constitutionnel ne fait pas obstacle à ce que le législateur adopte de nouveau, au terme cette fois d'une procédure régulière, les mêmes dispositions. Il estime que celles-ci revêtent une portée normative* »⁸²⁰.

Cette charte a plusieurs fois été critiquée comme étant insuffisante au regard des requalifications des travailleurs en travailleurs salariés⁸²¹. Il a également été opposé que l'introduction des chartes de responsabilité sociale dans le Code du travail diminuait encore plus les protections des travailleurs et les éloignant des possibilités de faire requalifier leur contrat en contrat de travail⁸²². Enfin, il a été avancé qu'il aurait été préférable que la loi LOM traite du sujet des plateformes dans tous les secteurs et non pas uniquement celle relevant de secteur du transport. Il aurait fallu traiter le sujet de manière générale dans un texte de droit du travail⁸²³.

Bien qu'après sa première lecture le Sénat ait supprimé l'article portant sur les chartes de responsabilité sociale, l'Assemblée nationale a réintégré l'article 20 portant sur ces chartes. L'article insère le droit à la déconnexion, le droit de connaître par avance le prix de sa course, le droit de refuser une course et l'obligation pour les plateformes de communiquer sur les conditions de travail des travailleurs : nombre d'heures et le salaire versé.

⁸²⁰ CE du 15 nov.2018, Avis sur le projet de loi d'orientation des mobilités.

⁸²¹ Voir notamment MANDELLI D (Les Républicains) (2019), *Commission de l'aménagement du territoire et du développement durable examen du texte et du rapport n°368* : « *Je partage néanmoins le constat que font les auteurs de ces amendements sur un point : l'établissement d'une charte facultative par les plateformes n'est ni suffisant ni de nature à régler la véritable difficulté que pose, par exemple, la jurisprudence récente de la Cour de cassation ou de la cour d'appel de Paris, qui requalifie en contrat de travail la relation qui lie les travailleurs aux plateformes* ».

⁸²² Voir notamment DAGBERT M (Parti socialiste) (2019), *Débat parlementaire du 03.04.2019, à propos de la loi d'orientation et des mobilités du 26 mars 2019* : « *Elle aboutit surtout à un dévoiement du code du travail par l'instauration d'un dispositif ad hoc pour les plateformes, en quelque sorte facultatif. Il s'agit là d'un dispositif de protection que je qualifierais de Canada Dry : certains ont droit au code du travail, alors qu'eux auront droit à cette charte facultative* »

⁸²³ GABOUTY JM (Mouvement radical) (2019), *Débat parlementaire du 03.04.2019, à propos de la loi d'orientation et des mobilités du 26 mars 2019* : « *Je pense que cet article, malgré les bonnes intentions qu'il traduit, n'est pas adapté dans ce projet de loi, contrairement à ce qu'a dit mon collègue. Alors que le texte que nous examinons porte sur les mobilités, cet article aurait davantage sa place dans un texte sur le droit du travail. Nous pourrions le reprendre dans un tel contexte, en étudiant bien tout ce qu'il peut recouvrir, pas uniquement les livreurs ou le secteur des transports. Sa portée est bien plus large. Il serait relativement dangereux et insatisfaisant de traiter ce sujet de manière sectorielle, sachant que l'on doit se poser des questions de base : qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? Un travailleur indépendant ne travaillant qu'avec un seul client n'est pas, par définition, indépendant ; il est dépendant. Il nous faut donc définir la nature de la relation* ».

Le Conseil constitutionnel a été saisi⁸²⁴ et a annulé l'intégration des articles L. 7342-7 et suivants. En effet, cette charte permet « *aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail. Le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence. Dès lors, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs des requérants à l'encontre de ces dispositions, les mots « et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article » figurant au trente-neuvième alinéa de l'article 44 sont contraires à la Constitution* »⁸²⁵ en introduisant la possibilité de cette charte dans le Code du travail, le législateur a accepté que les plateformes encadrent leurs relations avec les travailleurs alors qu'il s'agit de la compétence exclusive du législateur. Ainsi, l'intégration de la charte de responsabilité sociale au sein du Code du travail n'a pas été validée par le Conseil constitutionnel.

La mise en place de la responsabilité sociale et le rappel du droit de grève et de la liberté de se syndiquer peuvent-ils être une source d'inspiration pertinente pour l'encadrement des relations collectives des entreprises de vente directe ?

La mise en place de la responsabilité sociale est une première étape intéressante pour la construction des relations collectives au sein des relations de travail étudiées relevant du statut de travailleur indépendant, car elle prend en compte le particularisme de la relation entre l'accompagnant et le travailleur dépendant technique. Cependant, cette responsabilité est insuffisante et il est important de proposer une réflexion prospective à l'élaboration des relations collectives au sein des relations de travail multilatérales.

⁸²⁴ Décision n° 2019-794 DC du 20 déc. 2019 Loi d'orientation des mobilités.

⁸²⁵ Décision n° 2019-794 DC du 20 déc. 2019 Loi d'orientation des mobilités.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Michel Dreyfus⁸²⁶ indique qu'il existe quatre types de groupements présentant des similitudes : les syndicats, les associations, les coopératives et les mutuelles. Il s'agit d'espaces collaboratifs où des personnes physiques s'assemblent autour d'un même but au sein d'une personne morale. Ils n'ont pas pour but de créer du profit et répondent à quatre caractéristiques : il s'agit de groupements collectifs (de patrons ou d'ouvrier) qui ont pour objet de répondre à des besoins sociaux (la charité ou l'organisation de la profession) et dont l'organisation est libre, en dehors de la contrainte de l'État car l'État est venu encadrer des groupements préexistants, il n'a pas obligé leur création.

Ces quatre caractéristiques se vérifient-elles pour les relations de travail étudiées ?

Les acteurs des relations collectives présentés dans ce chapitre répondent à ces caractéristiques. Cette analyse vient étayer la construction d'une catégorie juridique spécifique aux relations de travail multilatérales, car elle identifie des caractéristiques communes à l'encadrement des relations de travail. Il ne s'agit donc pas d'un objet juridique sans aucun lien avec l'encadrement juridique du travail actuel.

L'étude de la mise en place des relations collectives au sein de notre objet d'étude permet d'identifier certaines caractéristiques qui se retrouvent au sein des relations travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant quel que soit leur statut (travailleur salarié ou travailleur indépendant).

Cependant, le particularisme de ces relations de travail justifie une réflexion prospective quant à la mise en place de relations collectives spécifiques.

⁸²⁶ DREYFUS M (2017), *Histoire de l'économie sociale*, ed. Presses universitaires de Rennes, 263 p.

Chapitre II – La représentation des travailleurs insérés dans des relations de travail multilatérales

L'état des lieux des relations collectives au sein des relations de travail objet de cette thèse a souligné la pertinence d'élaborer un cadre juridique commun. Ainsi, cette partie, plus prospective, réfléchira à la mise en place des relations collectives au sein de la catégorie des relations de travail multilatérales en s'interrogeant d'abord sur la représentativité de leurs organisations professionnelles (section I), puis sur les fonctions et la forme de leur représentation (section II).

SECTION I – DEFINIR LA REPRESENTATIVITE AU SEIN DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES

Les travailleurs étudiés répondent aux critères de qualification du statut de travailleur indépendant, les critères de détermination de la représentativité des organisations représentatives des relations de travail multilatérales pourraient être empruntés à la représentativité patronale (§1). Par ailleurs, afin d'étudier et de suivre la représentation de ces travailleurs, la mise en place d'un observatoire des relations de travail multilatérales est à conseiller (§2).

§1 – La représentativité patronale pour représenter les travailleurs relevant des relations de travail multilatérales

Comme expliqué dans la première partie, les organisations représentatives de salariés se sont emparées de la représentation des travailleurs des relations de travail multilatérales. Or, pour être représentatifs, ces syndicats professionnels doivent respecter les conditions de l'article L. 2121-1 du Code du travail (le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; la transparence financière ; une ancienneté minimale de deux ans ; l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; les effectifs d'adhérents et les cotisations ; et le critère d'audience). Le dernier critère d'audience est établi d'après des élections. Or, les électeurs sont les salariés de l'entreprise (articles L. 2122-1, L. 2314-18 et suivants⁸²⁷, du Code du travail). Ainsi, étant qualifiés de travailleurs salariés, il semble logique que les salariés portés et les

⁸²⁷ Articles du Code du travail portant sur la détermination de l'électorat.

entrepreneurs-salariés soient représentés par des organisations de salariés. Cependant, les travailleurs des plateformes de mise en relation et les VDI relevant de la catégorie des travailleurs indépendants ne devraient pas être représentés par les organisations professionnelles de salariés.

Par ailleurs, même si les salariés portés et les entrepreneurs-salariés relèvent du statut de travailleur salarié et les travailleurs des plateformes et les VDI du statut de travailleur indépendant, nous avons défendu l'uniformité de l'objet d'étude pouvant permettre de prétendre à une qualification unique de travailleur indépendante. La réflexion proposée dans ce développement portant sur l'élaboration d'un cadre conceptuel commun des relations collectives se fondera sur ce postulat. Ainsi, leur représentation devrait être assurée par les critères de représentativité applicables aux organisations patronales.

Les travailleurs relevant des relations de travail multilatérales peuvent-ils être représentés par des organisations professionnelles d'employeurs ?

Nous commencerons par définir les critères de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs (A), puis nous analyserons la construction de la représentativité fondée sur la fonction économique⁸²⁸ de la représentativité patronale (B) pour déterminer si les organisations professionnelles des relations de travail multilatérales sont légitimes pour représenter les travailleurs étudiés.

A – Les critères généraux⁸²⁹ de la représentativité patronale

Les organisations professionnelles des relations de travail multilatérales répondent-elles aux critères de la représentativité patronale ?

⁸²⁸ AUBRY E (2014), « La représentativité patronale face au juge et à l'administration », *précit.* note 731 ; « la réforme s'inspire de celle de 2008 sur la représentativité syndicale. Symétrie, mais symétrie nécessairement imparfaite, le contexte et les finalités de la représentativité patronale n'étant pas tout à fait identiques. Là où le spécialiste de la négociation collective voit instinctivement la finalité sociale de la représentativité patronale, l'organisation professionnelle d'employeurs, singulièrement au niveau de la branche, recherche aussi une représentativité plus économique ».

⁸²⁹ Terme utilisé par VERDIER J.-M. (2008), *L'aptitude des syndicats à représenter : quelques repères*, in BORENFREUND G. et SOURIAU M.-A. (2008), *Syndicats et droit du travail*, ed. Dalloz, in MEYRAT, I. (2020), « Liberté syndicale, liberté fondamentale », *Dr Soc.*, Février 2020, n° 2.

La détermination de la représentativité s'est beaucoup transformée en 2008⁸³⁰ pour les organisations syndicales de salariés et en 2014 et 2016⁸³¹ pour les organisations d'employeurs. La représentativité était irréfutable. Or, la représentativité doit épouser les évolutions des relations socioprofessionnelles et du monde du travail, notamment par une remise en question régulière que les lois précitées ont apportée⁸³². L'évolution de la représentativité se traduit également par son influence dans des branches du droit autres que le droit du travail⁸³³.

La loi de 2014 s'est inspirée de la loi de 2008⁸³⁴, qui avait fixé les conditions de reconnaissance de représentativité, et a créé l'article L. 2151-1 du Code du travail qui reprend les mêmes conditions de représentativité que pour les salariés (le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; la transparence financière ; une ancienneté minimale de deux ans ; l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; les effectifs d'adhérents et les cotisations et le critère d'audience). Cependant, à la différence des organisations syndicales de salariés, le critère d'audience se vérifie non pas par des élections mais par le nombre d'adhérents de l'organisation d'employeur. Le texte de loi est inspiré de la « *position commune* » rendue publique le 19 juin 2013, à la veille de la deuxième grande conférence sociale, par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), et l'Union professionnelle artisanale (UPA) mais également du rapport de J.-D. Combrexelle rendu suite à cette position commune⁸³⁵. Il est nécessaire de nuancer les parallèles avec la loi de 2008 car cette dernière

⁸³⁰ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, publiée au JORF n°0194 le 21 août 2008.

⁸³¹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014, et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁸³² MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572.

⁸³³ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572 : « *La représentativité a historiquement été circonscrite aux relations de travail et aux syndicats dans le cadre de la procédure d'extension (elle est aussi une condition à la mise en œuvre de l'action en substitution - art. L. 1235-8 du cod. trav. - ou encore au dépôt du préavis de grève dans les services publics - loi du 31 juillet 1963 ; art. L. 2512-2 du cod. trav.). Le critère de représentativité tend aujourd'hui à s'élargir à d'autres champs (le droit de la consommation, par exemple) tandis que d'autres organisations, des associations notamment, sont sollicitées pour représenter des intérêts dans diverses commissions et autres instances (le Conseil supérieur de la forêt, des produits forestiers et de la transformation du bois, par exemple) ».*

⁸³⁴ AUBRY E (2014), « *La représentativité patronale face au juge et à l'administration* », précit. note 731 : « *toute ressemblance avec l'article L. 2121-1 n'est pas fortuite. Depuis des décennies, le texte fondateur sert aussi pour la représentativité patronale. Sans surprise, les changements opérés en 2008 pour les organisations syndicales de salariés sont repris par la réforme de 2014. Mais désormais, chacun a son article même si le « tronc commun » est important* ».

⁸³⁵ COMBREXELLE JD (2013), *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, précit. note 572 : « *le mode d'établissement privilégié et accepté de la représentativité des organisations d'employeurs repose sur le principe de la reconnaissance mutuelle* ».

avait été adoptée suite à une consultation des organisations patronales et salariées alors que la loi de 2014 instituant de nouveaux critères de représentativité patronale n'a interrogé que les organisations patronales⁸³⁶.

1 – Le critère d'audience

Deux solutions ont été envisagées pour déterminer le critère d'audience⁸³⁷ : choisir entre l'élection (comme pour les organisations syndicales) ou bien calculer l'audience selon le nombre d'adhésion à l'organisation professionnelle.

Certains auteurs ont pu déplorer une mise de côté un peu rapide de l'élection même si plusieurs arguments ont été avancés pour choisir le critère de l'adhésion : retenir le critère des adhésions plutôt que celui de l'élection permet de reprendre la position commune des organisations d'employeurs⁸³⁸, cependant, cette position commune n'est pas un accord collectif, de nombreux acteurs n'y ont pas participé tels que les syndicats de salariés⁸³⁹ ainsi que les organisations d'employeur du niveau multi-professionnel que nous aborderons dans la deuxième section ; il a été opposé au critère de l'élection, que l'entreprise est une personne morale, au contraire du salarié qui est une personne physique, elle ne peut pas exprimer un

⁸³⁶ Voir notamment : PECORINI JM (CFE-CGC) et MEDEUF-ANDRIEU A (CGT-FO) in GILLE JP (2014) *Rapport n°1754 fait au nom de la commission des affaires sociales déposé le 30.01.2014*.

⁸³⁷ BERNAUD V (2013), « Est-il pertinent de penser la représentation syndicale en fonction des critères relatifs à la représentation politique ? », *précit.* note 378 : « Or, dans la loi de 2008, le législateur (appliquant aux autres ce qui a largement contribué à l'affaiblir) a littéralement consacré la façon la plus dévoyée qu'il soit de l'élection, à savoir celle de l'audience et de la légitimation électorales (car, désormais - est-ce aussi l'influence de la télévision ? - il faut faire de l'audience !) ».

⁸³⁸ Le deuxième titre portant sur les critères de la représentativité indique : « la mesure de l'audience de l'organisation à partir des adhésions ». Cela va ainsi dans le sens du principe de la loi négociée des article L. 1 à L. 3 du Code du travail.

⁸³⁹ La CFDT indique son accord avec le calcul de l'audience selon le critère des adhésions : « La représentativité syndicale appréciée au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel résulte du nombre de voix apportées par les salariés, elles-mêmes liées à l'implantation des syndicats dans les entreprises. Il y a donc un parallélisme entre le niveau de représentativité et l'implantation syndicale (au sens organisationnel). Ce qui légitime (au sens de sa connaissance des réalités) l'organisation syndicale à agir aux différents niveaux. Un vote des entreprises, indépendant de leur affiliation à l'organisation patronale, briserait ce parallélisme. Au final c'est donc bien une mesure de l'audience par le moyen de l'adhésion des entreprises aux organisations professionnelles qui peut permettre la qualité de la démocratie sociale, comme la consolidation des voix recueillies par les collectifs d'entreprise permet de déterminer l'audience des organisations syndicales au niveau des branches et de l'interprofessionnel. Ce choix est aussi la garantie que le dialogue social ne sera pas gravement déstabilisé à la suite de la réforme tout en ouvrant les voies d'évolutions, en particulier dans la structuration des branches ». Ce n'est pas la position des autres organisations syndicales de salariés. Voir notamment PECORINI JM (CFE-CGC) et MEDEUF-ANDRIEU A (CGT-FO) in GILLE JP (2014) *Rapport n°1754 fait au nom de la commission des affaires sociales déposé le 30.01.2014*.

choix lors d'un vote⁸⁴⁰ ; il a été opposé que des élections seraient trop complexes à mettre en place⁸⁴¹.

Cependant, calculer l'audience par l'adhésion pose plusieurs problèmes : comment prendre en compte la question de la multi-adhésion (une entreprise adhère à plusieurs organisations)⁸⁴². Par ailleurs, choisir l'adhésion plutôt que l'élection ne prend pas en compte l'ancienneté de l'adhésion, la passivité ou l'activisme, et le sentiment d'appartenance⁸⁴³.

De plus, éliminer le principe de l'élection au profit de l'adhésion a pu être qualifié de remise au goût du jour du principe du suffrage censitaire : *« enfin, d'un point de vue démocratique, d'une certaine façon, le choix de l'adhésion revient à instaurer un suffrage censitaire : il faut payer pour compter ! Cette contrainte, c'est-à-dire celle de devoir adhérer pour pouvoir être représenté lors d'une négociation qui inspirera la loi, ou de peser sur la décision publique, pousse à l'adhésion. Aussi le choix de l'adhésion comme mesure d'audience pourrait-il constituer une atteinte à la liberté syndicale ou plutôt à son corollaire, la liberté de ne pas adhérer »*⁸⁴⁴.

⁸⁴⁰ COMBREXELLE JD (2013), *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, précit. note 572, p. 43 : *« Dès que l'entreprise est une personne morale et ne se confond pas avec la personne du chef d'entreprise, la notion de vote et de volonté individuelle perd une partie de sa signification première. Même si, comme on l'a vu, l'adhésion de l'entreprise à une organisation professionnelle est le plus souvent justifiée par des considérations diverses tenant à la fourniture de services ou à la recherche d'informations, elle traduit mieux que le vote la volonté collective de l'entreprise et ce que les organes dirigeants considèrent comme étant "l'intérêt de l'entreprise", notion qui pourrait d'ailleurs être opportunément approfondie par la doctrine travailliste. Sans vouloir cultiver le paradoxe, on pourrait soutenir que la meilleure expression du vote de l'entreprise est encore la cotisation qu'elle verse à l'organisation par laquelle elle veut être représentée »*.

⁸⁴¹ Contra MAGGI-GERMAIN N (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », précit. note 732. L'auteur critique cet argument en indiquant qu'en 2015 devait avoir lieu les élections prud'homales qui pouvaient être l'occasion du calcul de l'audience par l'élection. Voir également TEYSSIE B, CESARO JC et MARTINON A (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », *JCP S*, 1102 (cet article propose la mise en place d'élection professionnelle pour les employeurs, Nicole Maggi-Germain dans l'article précité explique point par point l'ineffectivité de cette proposition) ; et GRIGNARD M (2014), « Représentativité patronale et représentativité syndicale », *Dr Soc.*, p. 264.

⁸⁴² La question de la multi-adhésion est traitée à l'article 16 de la loi de 2014. Voir notamment : SAPIN M (2014), *projet de loi n°1721 déposé à l'assemblée nationale* [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014], le 22.01.2014 : *« L'article 16 pose également des règles en matière de traitement des multi-adhésions, c'est-à-dire des cas dans lesquels une organisation d'employeurs présente au niveau d'une branche professionnelle adhère à plusieurs organisations d'employeurs présentes au niveau national et interprofessionnel. Dans cette hypothèse, il est prévu que l'organisation de branche répartisse ses entreprises adhérentes et leurs salariés entre les différentes organisations, sans pourvoir affecter à chacune une part inférieure à un niveau minimal déterminé par décret et encadré par la loi »*.

⁸⁴³ MAGGI-GERMAIN N et OFFERLE M (2014), « Réformer la représentativité pour refonder la représentation », *Dr Soc.*, p. 244.

⁸⁴⁴ BRAUN A (2014), « Réforme de la représentativité patronale : le point de vue de la CGT », *Dr Soc.*, p. 262.

Enfin, en matière d'adhésion il est intéressant de différencier représentativité quantitative (par le nombre d'entreprise adhérente ou par leur chiffre d'affaires) et qualitative (représenter la diversité des entreprises et des métiers au sein du secteur représenté)⁸⁴⁵.

Ces interrogations sont pertinentes à poser car nous avons défendu la position selon laquelle les travailleurs étudiés devraient tous être qualifiés de travailleurs indépendants, ainsi l'audience des organisations professionnelles pouvant les représenter devra être calculées sur l'adhésion et non l'élection. Or, concernant les travailleurs des plateformes une ordonnance est parue au journal officiel afin de mettre en place des élections pour déterminer les organisations représentatives des travailleurs des plateformes⁸⁴⁶.

2 – Les autres critères

Dans le rapport sur les usages et les fonctions de la représentativité, le professeur Le Crom souligne l'importance des critères souples pour reconnaître la représentativité d'une organisation patronale car cela permet de s'adapter à la négociation et la favoriser : « *en déclarant une organisation patronale représentative ou non, l'Administration cherche aussi à développer le dialogue social ou à freiner le morcellement de la négociation collective* »⁸⁴⁷.

Jusqu'en 2008, l'un des critères de représentativité des syndicats était « *le respect des valeurs patriotiques* ». La suppression de ce critère a été réfléchi au moment des lois Auroux mais a été conservée et transformée au moment de la loi de 2008 pour devenir « *le respect des valeurs républicaines* »⁸⁴⁸. Du fait de la symétrie avec la représentativité des syndicats de salariés, ce principe s'impose également aux organisations d'employeurs, les organisations professionnelles prétendant représenter les travailleurs étudiés devront répondre à ce critère.

⁸⁴⁵ HEAS F (2014), « Etat des lieux de la représentativité patronale », *Dr Soc.*, p. 198.

⁸⁴⁶ Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, publiée au JORF n°0095 le 22 avril 2021.

⁸⁴⁷ LE CROM JP (2014), « La représentativité des organisations patronales au prisme du nombre d'entreprises adhérentes : quelques enseignements de l'Histoire », *Dr Soc.*, p. 239.

⁸⁴⁸ LE CROM JP (2014), « La représentativité des organisations patronales au prisme du nombre d'entreprises adhérentes : quelques enseignements de l'Histoire », *précit.* note 829 : « *L'attitude patriotique durant la guerre a parfois suscité des interrogations quant à sa pertinence, bien des années après la seconde guerre mondiale, comme en atteste cette intervention du ministre J. Auroux devant l'AN, lors des débats parlementaires préalables au vote de la loi 13 novembre 1982848 : « Moi aussi, je me suis interrogé, en préparant ce projet de loi, sur l'opportunité de maintenir les cinq critères, et notamment le dernier. Le temps passe et la référence à l'attitude patriotique peut sembler moins fondée à des hommes de notre génération. Mais j'ai eu le souci de respecter la tradition du monde ouvrier et de ne pas oublier les militants syndicaux qui, en d'autres temps, ont montré leur volonté de défendre les intérêts nationaux* »⁸⁴⁸. A. Madelin fait référence à « *une sorte d'ornement historique* » et en demande sa suppression⁸⁴⁸. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail⁸⁴⁸ a remplacé l'attitude patriotique pendant l'Occupation par « *le respect des valeurs républicaines* » (art. L. 2121-1) ».

Le critère des cotisations est difficile à vérifier car selon les organisations, les modalités pour calculer la cotisation sont différentes : « *dans plus d'un cas sur deux l'assiette des cotisations repose sur le chiffre d'affaires des adhérents. Au moins 20 % des organisations interrogées déclarent mettre en place une assiette assise non par sur un forfait ni sur le chiffre d'affaires des entreprises membres, mais sur des critères bien spécifiques comme le nombre de points de vente, le tonnage...* »⁸⁴⁹. Concernant les relations de travail étudiées, l'application de ce critère peut être simplifiée car l'organisation professionnelle représentera une entreprise individuelle, ainsi la cotisation peut être unique quel que soit le chiffre d'affaires réalisé.

Le caractère de l'influence des organisations est important et doit être à la fois temporel et territorial. Cela signifie que l'organisation patronale doit pouvoir apporter une vision globale à ses entreprises adhérentes en tenant compte d'aujourd'hui et hier mais également aujourd'hui et demain. Par ailleurs, leur ancrage territorial est important et permet de négocier avec les collectivités territoriales et les préfets⁸⁵⁰. Pour être influentes, les organisations doivent également assurer une veille (être à jour dans tous les domaines qui peuvent intéresser leurs adhérents) mais également être prospectives (c'est-à-dire proposer une vision et une stratégie pour l'avenir acceptées par leurs adhérents). Il est également important qu'elles soient reconnues par les pouvoirs publics et parties prenantes afin de pouvoir créer et diriger des comités de pilotage par exemple. En outre, elles doivent être capables d'apporter une expertise forte afin de permettre aux pouvoirs publics de s'appuyer sur elles mais également de pouvoir intervenir au niveau européen⁸⁵¹.

En ce sens, l'adhésion de l'entreprise peut être perçue comme une approche consumériste et dictée par l'intérêt pour les services proposés par l'organisation. Par ailleurs, les entreprises adhèrent parfois à des organisations car elles permettent de certifier le respect à un code éthique ce qui est gage de qualité pour l'entreprise. Mais dans ces circonstances, l'entreprise n'a pas toujours connaissance du rattachement de cette organisation à une confédération telle que le MEDEF. Il faut en effet différencier l'adhésion à une union territoriale du MEDEF et l'adhésion à une organisation qui adhère au MEDEF. Dans le même sens, il n'existe que rarement des rassemblements pour échanger autour de la doctrine et la stratégie de l'organisation mais plutôt pour réseauter et échanger des cartes de visite. Cette idée d'échange et de réseau a été abordée

⁸⁴⁹ HEAS F (2014), « Etat des lieux de la représentativité patronale », *précit.* note 827.

⁸⁵⁰ *Ibid.*

⁸⁵¹ *Ibid.*

lors d'un entretien au sein d'une CAE : « *il y a des groupes de travail qui se créent mais plutôt pour rechercher des clients. Pas vraiment sur ce genre de sujet* »⁸⁵².

Le militantisme est également différent car il est rarement assuré par les dirigeants d'entreprise mais plutôt par des cadres dirigeants (souvent des DRH et des retraités) ou alors des permanents de l'organisation. Le recrutement d'entreprise par l'organisation diffère également du syndicat de salarié. En effet, certaines entreprises mettent en place des recrutements périodiques pour assurer les cotisations. D'autres, recrutent de manière qualitative en assurant un accès privilégié, en permettant une passerelle vers le monde politique ou alors d'autres ont la mainmise sur une région (Peugeot dans le Doubs, Michelin à Clermont-Ferrand et les laboratoires Fabre dans le Tarn). Enfin, l'adhésion peut permettre du réseautage⁸⁵³.

L'application de ce critère sera également compliquée à appliquer aux relations de travail étudiées, car les organisations professionnelles sont encore jeunes, il est plus difficile de prouver qu'elles répondent à ce critère, mais l'appréciation souple des juges⁸⁵⁴ n'empêchera pas la reconnaissance de leur représentativité⁸⁵⁵.

Les organisations professionnelles représentant les relations de travail multilatérales pourront répondre facilement à ces critères pour être qualifiées de représentatives. Mais peut-on leur identifier une fonction économique ?

⁸⁵² Voir Introduction - section 3 pour la méthodologie des entretiens page 32. Entretien réalisée avec la directrice de la CAE Crescendo le 05.11.2018. Cette idée a également été abordée par le directeur RH Solution (portage salarial) lors d'un entretien réalisé le 04/10/2018 : « *Nos salariés sont nos salariés et nos clients : il faut gérer le droit du travail et fidéliser ses clients. On va souvent plus loin que nécessaire par effet de concurrence ou par volonté de fidélisation. On fait des cadeaux : objets, abonnement à site ou revues internet (...)* ». Mais également avec le Directeur de la CAE de Caen le 26.11.2018 : « *Pour développer son entreprise ils se retrouvent à plusieurs, synergie de connaissance. Le fait d'appartenir à un groupe est très important. Si la formation prend bien, les gens viennent pour la formation et pour se rencontrer. Parfois ils reviennent à une formation déjà connue. Lorsqu'un entrepreneur-salarié commence, il connaît déjà la technique. EN tant qu'entrepreneur il doit avoir d'autres casquettes d'où l'importance des formations* ».

⁸⁵³ MAGGI-GERMAIN N et OFFERLE M (2014), « Réformer la représentativité pour refonder la représentation », *précit.* note 822 ; voir également HEAS F (2014), « Etat des lieux de la représentativité patronale », *précit.* note 827 : « *elles exercent tout à la fois des missions de lobbying et de représentation (99 %), de services aux adhérents (99 %) et de promotion du secteur représenté (88 %)*.

Si l'on regarde plus en détail, elles accompagnent les entreprises adhérentes en matière d'éthique-déontologie-bonnes pratiques (88 %), de normalisation-qualité-certification (82 %), d'économie-statistiques du secteur (81 %), de formation (79 %) et de recherche et développement (52 %).

50 % d'entre elles négocient la convention collective de la branche. Leur mission fondamentale est de créer du collectif et de construire une vision à moyen et long terme pour un secteur. Pour cela, elles organisent un fonctionnement démocratique en interne pour faire émerger les positions communes ».

⁸⁵⁴ Cass. Soc., 28 septembre 2011, N° de pourvoi : 10-26545, Bulletin 2011, V, n° 213. L'activité peut s'apprécier notamment par « *son dynamisme ainsi qu'en attestait la diffusion de tracts destinés au personnel de l'établissement de notes et ses interventions auprès de la direction du siège* ».

⁸⁵⁵ BOIS PE (2014), « La diversité des organisations professionnelles : reflet de la richesse de l'économie française », *Dr Soc.*, p. 204. Le juge pour évaluer l'expérience prend « *en considération l'ensemble de ses actions* ».

B – Construction de la représentativité fondée sur la fonction économique de la représentativité patronale

Les organisations d'employeurs peuvent avoir des statuts différents⁸⁵⁶ et des fonctionnements différents⁸⁵⁷ (2), cependant, les organisations doivent présenter des similitudes afin de créer une communauté d'intérêt⁸⁵⁸ (1).

1 – La communauté d'intérêt comme fondement à la création d'une organisation professionnelle d'employeur

Afin d'analyser l'existence d'une communauté d'intérêt, les exemples des particuliers employeurs et de l'économie sociale et solidaire seront mobilisés car il s'agit de secteurs présentant des problématiques communes aux relations de travail étudiées : il a été reproché aux organisations professionnelles d'employeurs représentant les particuliers employeurs et le secteur de l'économie sociale et solidaire de ne pas être de « *vrais employeurs* »⁸⁵⁹ par l'autorité administrative et les autres organisations professionnelles d'employeurs, ce qui justifierait le rejet de leur représentativité. Le même reproche peut être opposé aux travailleurs liés au sein d'une relation de travail multilatérale. S'agissant d'entrepreneurs individuels, sans salariés, ils ne sont pas employeurs. Cependant, selon nous, cela ne justifie pas de leur refuser la reconnaissance de la représentativité. En effet, au sein de l'union des entreprises de proximité (dite « *U2P* ») sont déjà représentés des entrepreneurs individuels.

Les organisations patronales permettent de déterminer et reconnaître un secteur économique : « *l'enjeu de la représentativité patronale est celui de la reconnaissance d'un*

⁸⁵⁶ BOIS PE (2014), « La diversité des organisations professionnelles : reflet de la richesse de l'économie française », *Dr Soc.*, p. 204 : « *Associations, syndicats patronaux, syndicats de branche, fédérations, unions, confédérations, alliances... autant de vocables pour désigner les représentants d'entreprises, de secteurs professionnels, voire de filières professionnelles* ».

⁸⁵⁷ HEAS F (2014), « Etat des lieux de la représentativité patronale », *précit.* note 827 : « *La diversité s'exprime également dans la forme juridique qui varie d'une organisation à l'autre. Elles sont pour deux tiers des syndicats loi 1884 et pour un tiers des associations loi 1901. Par ailleurs, 35 % d'entre elles déclarent l'existence d'au moins une structure commerciale. Les organisations professionnelles offrent une palette de services à leurs membres au-delà du service collectif et certaines fédérations développent de vraies logiques d'entreprise pour satisfaire les attentes de leurs adhérents qui expriment le besoin d'être accompagnés dans le développement de leur entreprise* ».

⁸⁵⁸ Voir en ce sens la décision CE du 03 avril 1998 n°177962 180754 183067 Publié au recueil Lebon : « *il ne ressort pas des pièces du dossier que la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques constituerait à elle seule une branche d'activité ; que, dès lors, le ministre chargé du travail ne pouvait légalement exclure l'activité susmentionnée de l'extension au motif que la Fédération de la plasturgie, seule organisation patronale signataire de ces accords, n'aurait pas apporté la preuve de sa représentativité à l'égard des entreprises exerçant une telle activité, alors qu'il n'est pas contesté qu'elle est représentative dans le champ d'application des accords considérés* ».

⁸⁵⁹ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, ed. HAL, p. 124.

secteur économique qui permettra d'égaliser les conditions de la concurrence et d'y stimuler la négociation collective »⁸⁶⁰. La capacité des organisations professionnelles signataires à représenter un ou plusieurs secteurs d'activité détermine l'étendue de la représentativité. L'appréciation de cette capacité s'effectue au moment de la signature de l'accord de branche ou de l'accord national interprofessionnel⁸⁶¹.

En ce sens, les activités exercées par les membres représentés par l'organisation professionnelle présentent une « *communauté d'intérêt* ». Cette exigence a été rappelée par la Cour d'appel de Paris qui n'avait pas accepté la qualification de syndicat à une organisation, car elle ne respectait pas ce critère de similitude. En effet, l'organisation avait pour titre : « *Chambre syndicale des professeurs libres, hommes et dames* » mais était composée de membres exerçant des activités parfois éloignées de l'enseignement : « *comprend au nombre de ses membres, non seulement des professeurs de belles-lettres, sciences et autres arts libéraux, des répétiteurs, des maîtres et surveillants ; mais encore des personnes se disant professeurs de menuiserie, de couture, coupe, assemblage et autres travaux manuels, et jusqu'à des concierges, gardiens et lingères pour maîtres de pensions et chefs d'institutions...* »⁸⁶². L'article L. 2131-2⁸⁶³ du Code du travail indique que le critère de la similitude est toujours au fondement de la création du syndicat. Cette similitude a permis la reconnaissance du syndicat des apiculteurs amateurs. Ainsi, du fait de ce critère de similitude, il est possible de dire que les syndicats fondent les professions : « *c'est à la fois la liberté syndicale et la capacité de l'organisation en cause à représenter la profession par, notamment, son poids économique, qui fondent la reconnaissance de la qualité de syndicat. Le rôle du syndicat dépasse le cadre de la représentation de ses adhérents, expressément prévue par l'article L. 2131-1 du Code du travail* »⁸⁶⁴. Le professeur Durand avait également mis en valeur cette fonction économique de

⁸⁶⁰ AUBRY E (2014), « La représentativité patronale face au juge et à l'administration », *précit. note 731*.

⁸⁶¹ CA Paris 4 juillet 1890, S. 91. 2. 7., cité par H. GLOTIN (1892), *Étude historique, juridique et économique sur les syndicats professionnels*, Paris, Librairie du Recueil général des lois et des arrêts et du journal du Palais, L. Larose & Forcel éditeurs, 438 p., p. 142-143 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, *précit. note 572*.

⁸⁶² CA Paris 4 juillet 1890, S. 91. 2. 7., cité par H. GLOTIN (1892), *Étude historique, juridique et économique sur les syndicats professionnels*, Paris, Librairie du Recueil général des lois et des arrêts et du journal du Palais, L. Larose & Forcel éditeurs, 438 p., p. 142-143 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, *précit. note 572*.

⁸⁶³ « *Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement. Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des emplois de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés* ».

⁸⁶⁴ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, *précit. note 572* : « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.* ».

la représentativité patronale : selon lui la profession crée une communauté économique⁸⁶⁵. Le terme profession est polysémique⁸⁶⁶ et indéfini⁸⁶⁷. Initialement, en droit des relations collectives, le terme profession renvoie à la « *branche d'activité* »⁸⁶⁸.

Ainsi, nous avons vu que la création d'un syndicat est fondée sur une similitude des activités exercées par ses membres. L'article L. 2131-2 du Code du travail indique en ce sens que « *les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement* ». La seule dérogation acceptée à cette règle de similitude est donnée aux « *particuliers occupant des employés de maison* »⁸⁶⁹.

La création d'une organisation professionnelle permet donc la construction d'un secteur : « *l'histoire de la formation du secteur de l'économie sociale montre que le rassemblement de la représentation patronale a d'abord dû se réaliser au sein des secteurs qui la composent. L'évolution de la représentation patronale annonce la constitution d'un secteur d'activité* »⁸⁷⁰. L'économie sociale et solidaire est composée de deux principaux secteurs : le secteur sanitaire et social se présentant principalement comme humaniste et social, mais marqué par de nombreuses divergences et des profils de travailleurs très différents ; ainsi que le secteur des

⁸⁶⁵ DURAND P et JAUSSAUD R (1947), *Traité de droit du travail Tome I*, précit. note 82, p. 394 cité par CAILLAUD P (2016), « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », *Dr Soc.*, p. 100 : indique que la profession « *constitue trois communautés. D'abord, une « communauté économique* », *d'entreprises se trouvant dans des situations comparables en ce qui concerne l'achat de matières premières, de ressources en main-d'œuvre, de salariés... Ensuite, une « communauté technique* » du point de vue patronal, en raison des procédés de fabrication employés et du point de vue des salariés, en raison des connaissances propres. Enfin, la profession se caractérise par des « *particularités sociales* », engendrant entre ses membres une « *communauté qu'organise le droit du travail* ». La structure juridique de la profession se matérialise alors dans les liens qu'elle entretient avec les rapports collectifs de travail, l'accès à la vie professionnelle, les relations individuelles de travail et l'organisation de la sécurité sociale ».

⁸⁶⁶ DEMAZIERE D (2016), « La professionnalisation, une notion polysémique », *Dr Soc.*, p. 116

⁸⁶⁷ Voir notamment : CAILLAUD P (2016), « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », précit. note 847 ; CHAUCHARD JP (2016), « L'entreprise individuelle, avant les professions », *Dr Soc.*, p. 142 ; NADAL S (2016), « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », *Dr Soc.*, p. 110.

⁸⁶⁸ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572 : « *le projet de loi déposé par L. Blum, Président du Conseil, le 9 juin 1936 vise à « organiser des rapports stables et durables entre l'ensemble des représentants ouvriers et patronaux d'une profession* ». Le mot profession est alors appréhendé dans le sens de *branche d'activité* et plus particulièrement les branches de l'industrie et du commerce. Il ne s'agit pas d'organiser des métiers ».

⁸⁶⁹ Article L. 2131-2 al. 2 CT : « *Par dérogation à ces dispositions, les particuliers occupant des employés de maison peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'ils ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés* ».

⁸⁷⁰ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572.

assurances à caractères mutualistes dont les caractéristiques communes le font appartenir à l'économie sociale et solidaire⁸⁷¹.

La construction d'un secteur permet la défense des intérêts de la profession, afin de satisfaire cet objectif, la FEPEM (Fédération des particuliers employeurs) a recouru au contentieux devant le Conseil d'État afin de défendre les accords signés⁸⁷², la défense des formations dispensées⁸⁷³ et la défense des droits électoraux des particuliers employeurs⁸⁷⁴.

Pour négocier un accord de branche ou d'entreprise, le syndicat compétent doit présenter ce caractère de similitude d'activité⁸⁷⁵.

Se pose donc la question de l'application de cette règle aux organisations professionnelles représentant les travailleurs relevant d'une relation de travail multilatérale. En effet, les travailleurs étudiés dépendent de différents statuts : salariés portés, entrepreneurs-salariés, travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et vendeurs à domicile indépendants. Les trois premiers statuts sont encadrés par le Code du travail et pourraient donc former une profession et répondre à ce critère de similitude. Cette affirmation signifie alors que la profession ne renvoie pas à un métier mais à un statut. En effet, le salarié porté peut être à la fois expert en ressources humaines, graphiste ou commercial. Or, la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 étendue le 26 décembre 2017⁸⁷⁶ est un accord de branche, cela signifie que le portage salarial est reconnu comme étant une profession. L'histoire de la construction de la représentativité montre que cette approche a toujours été rejetée. Cette précision est importante concernant les entrepreneurs-salariés qui peuvent également exercer des activités différentes sous le même statut d'entrepreneur-salarié.

En revanche, la question semble moins pertinente pour les travailleurs des plateformes et les VDI. En effet, les plateformes nous intéressant relèvent de la branche du transport⁸⁷⁷ et les VDI exercent la même activité de vente à domicile.

⁸⁷¹ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572 : « *Gema, qui permettent aux mutuelles d'assurance de constituer « une famille à part entière qui se distingue des autres sociétés d'assurance : les mutuelles sont des sociétés de personnes qui n'ont pas de capital social, donc pas d'actionnaires à rémunérer ; les sociétaires, entre eux, sont à la fois assurés et assureurs ; les mutuelles sont à but non lucratif ; les mutuelles sont gérées par des administrateurs bénévoles élus par des délégués eux-mêmes élus par les sociétaires »* (<http://www.gema.fr/profil/valeurs-mutualistes-et-economie-sociale.html>).

⁸⁷² CE, 26 fév. 2007, FEPEM, n° 280606 à propos du décret.

⁸⁷³ C.E., 1er déc. 2008, FEPEM, n° 294566.

⁸⁷⁴ CE., 21 déc. 2007, FEPEM, n° 311304.

⁸⁷⁵ En effet, les articles L. 2231-1, L. 2232-5 et s. et L. 2232-11 et s. disposent que la validité de ces accords dépend de la qualité des signataires.

⁸⁷⁶ Arrêté du 26 déc. 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial.

⁸⁷⁷ L'arrêt de la CJUE a qualifié Uber comme société de transport et non comme société de service de l'information : CJUE, 20 déc. 2017, Uber Systems SpainSL C-434/15, les plateformes de livraison à deux ou trois

S'il est possible de défendre d'existence d'une similitude entre les relations de travail étudiées, nous remarquons que les organisations professionnelles les représentant ont des statuts différents (syndicats et association).

Est-ce un frein pour la négociation d'accord ?

Cette question du statut de l'organisation professionnelle d'employeur s'est posée dès 1936. Le Conseil d'État a interprété la loi du 24 juin 1936 : *« il résulte des termes mêmes de l'article 31 va du livre I^{er} du code du travail que la loi du 24 juin 1936 n'a pas eu pour but de réserver aux seuls syndicats professionnels ou unions de syndicats constitués conformément au titre I^{er} du livre III du code du travail, la qualité nécessaire pour pouvoir participer à une commission mixte en vue de conclure une convention collective susceptible d'être rendue obligatoire par arrêté ministériel ; mais qu'en employant l'expression générale d'organisations syndicales, sans aucune référence aux conditions exigées par la loi pour la constitution des syndicats professionnels, le législateur a entendu viser toutes les organisations professionnelles légalement constituées et ayant un objet syndical, tel qu'il est défini par l'article 1^{er} du livre III du Code du travail, c'est-à-dire l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels et commerciaux ; qu'ainsi les conventions collectives de travail régies par la loi du 24 juin 1936 peuvent être conclues par des groupements professionnels constitués sous la forme d'associations de la loi du 1^{er} juillet 1901, pourvu qu'ils soient les plus représentatifs pour la branche d'industrie ou de commerce de la région considérée »*⁸⁷⁸.

La loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail va à nouveau poser la question de la représentativité d'une association professionnelle et ce statut sera confirmé. Le Conseil d'État indique que : *« [...] pour interpréter le terme "organisation syndicale" on ne saurait faire abstraction de l'étendue du champ d'application de la loi où entrent désormais des activités n'ayant aucun caractère professionnel ou pouvant même avoir un objet entièrement désintéressé, telles que les employeurs de gens de maison pris en autre qualité, les propriétaires d'immeubles et diverses associations ; qu'ainsi la loi n'a pu entendre limiter aux seuls syndicats professionnels*

roues relèvent du secteur du transport également la livraison relevant du transport (Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 déc. 1950 Etendue par arrêté du 1er février 1955 JONC 26 fév. 1950).

⁸⁷⁸ Décision du Conseil d'État du 26 oct. 1937.

la possibilité de participer au nom des employeurs à la conclusion de conventions »⁸⁷⁹. Mais s'agissant des organisations de salariés, la forme syndicale est requise, que la convention soit ou non susceptible d'extension »⁸⁸⁰.

Lors de l'intégration des dispositions concernant la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs dans le Code du travail, le législateur ne s'est pas interrogé sur le statut à leur imposer. Dès le projet de loi, elles ont été qualifiées d'« *organisations professionnelles d'employeurs* »⁸⁸¹. La qualification a été gardée pour le texte définitif⁸⁸² et n'a pas été remise en cause depuis⁸⁸³. Cependant, la lecture des débats parlementaires permet de constater que d'autres dénominations sont parfois utilisées telles qu'« *organisations patronales* » (en opposition aux organisations syndicales renvoyant aux syndicats représentatifs de salariés⁸⁸⁴). Seul l'article L. 2152-1 du Code du travail précise que les organisations représentatives d'employeurs peuvent prendre la forme d'un syndicat ou d'une association⁸⁸⁵.

En 2012, le rapport sur la représentativité patronale réalise une analyse détaillée du Code du travail afin de souligner qu'une « *interprétation littérale des dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'extension devrait conduire à réserver aux seules organisations syndicales la possibilité de conclure de tels accords et conventions collectifs* »⁸⁸⁶.

§2 – La création d'un observatoire des relations de travail multilatérales

Afin d'organiser les relations collectives au sein des relations de travail multilatérales, la création d'un observatoire pourrait être une piste intéressante. Plusieurs instances sont une source d'inspiration pour la création de cet observatoire : l'instance de dialogue social au sein

⁸⁷⁹ Avis du Conseil d'État, 1er mars 1951, précité.

⁸⁸⁰ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572.

⁸⁸¹ Article 16 du PROJET DE LOI relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, présenté au nom de M. Jean-Marc AYRAULT, Premier ministre, par M. Michel SAPIN, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

⁸⁸² Article 29 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014.

⁸⁸³ Articles L. 2151-1 et s. CT.

⁸⁸⁴ Voir notamment SAPIN M ou PATRIAT F (2014) Débats au sein de la commission aux affaires sociales le 11.02.2014.

⁸⁸⁵ Article L. 2152-1 du CT : « *les associations d'employeurs constituées conformément à la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association et dont l'objet statutaire est la défense d'intérêts professionnels sont également assimilées aux organisations professionnelles d'employeurs mentionnées au II de l'article L. 2151-1 du présent code* ».

⁸⁸⁶ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 572. Ce rapport s'inspire d'une thèse défendue par J.-J. DUPEYROUX : DUPEYROUX J.-J. (1962), « Introduction aux problèmes juridiques des régimes complémentaires », *Dr Soc.*, p. 598.

de la franchise, l'observatoire du portage salarial et l'association des plateformes d'indépendants.

La loi travail de 2016⁸⁸⁷ avait créé une instance de dialogue social pour les réseaux de franchise en 2016 qui a été supprimée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances, publiée au JORF n° 0076 le 31 mars 2018, prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, publiée au JORF n° 0271 le 16 sept. 2017. L'objectif était de créer une instance au sein de laquelle pouvait siéger le franchiseur, les franchisés (ou des représentants) et les représentants des salariés des franchisés. Elle devait être mise en place dans les réseaux de plus de 300 salariés⁸⁸⁸ à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative. La création de cette instance avait été validée par le Conseil constitutionnel⁸⁸⁹ car il existe « *une communauté d'intérêt des salariés des réseaux de franchise* ».

La suppression de cette instance par l'ordonnance du 22 sept. 2017⁸⁹⁰ a été contestée devant le Conseil constitutionnel notamment car les partenaires sociaux n'avaient pas été consultés et elle débordait des prérogatives données au gouvernement par le législateur. Ainsi, la loi de ratification a été attaquée. Le Conseil constitutionnel a validé l'abrogation de cette instance car le réseau de franchise ne constitue pas une communauté de travail⁸⁹¹. Cette instance permettait de réfléchir à la création d'un dialogue social au sein d'un réseau de distributeurs indépendants même si elle posait le problème de l'indépendance du franchisé vis-à-vis du franchiseur. En effet, le franchiseur était alors amené à intervenir dans la relation entre le franchisé et ses salariés ce qui aurait pu faire naître des problèmes de co-emploi.

L'observatoire paritaire du portage salarial (OPPS) est créé en 2006 sous l'égide de trois organisations syndicales de salariés : CFDT, CFTC et CFE-CGC. En 2009, l'Ugict-CGT (union des ingénieurs, cadres et techniciens) intègre l'OPPS. FO Services rejoindra l'OPPS en 2013. Du côté employeurs, le SNEPS et la FNEPS fusionnent pour créer le PEPS (Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial) en 2012. Le PEPS adhère à l'accord de 2010. L'observatoire a

⁸⁸⁷ Article 64 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁸⁸⁸ Il restait une incertitude sur les effectifs à prendre en compte : seuls les salariés des franchisés ou également ceux du franchiseur : BAZIN-BEUST D et FIN-LANGER L (2017), « L'instance du dialogue social de réseau de franchise », *JCP S*, n°12, 1095.

⁸⁸⁹ Conseil constitutionnel : Décision n° 2016-737 DC du 4 août 2016.

⁸⁹⁰ Ordonnances n°2017-1387 du 22 septembre 2017, publiée au JORF n°0223 du 23 sept. 2017, ratifiée par l'article 10 de la LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, publiée au JORF n° 0076 du 31 mars 2018.

⁸⁹¹ Conseil constitutionnel : Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018.

trois missions : l'observation du portage salarial (mieux cerner les réalités du portage salarial et ses enjeux) ; une mission de concertation pour élaborer des propositions afin de réguler et structurer le portage salarial ; et une mission de conciliation et d'interprétation de l'accord du 15 novembre 2007 encadrant le portage salarial dans les métiers du conseil et de la formation. Le 15 novembre 2019, l'Association des Plateformes d'Indépendants est créée, son objectif est de permettre l'échange et la diffusion de bonnes pratiques notamment entre les plateformes, « être force de proposition »⁸⁹² auprès des services de l'État, et « défendre le travail indépendant et les plateformes en partageant plus largement les avantages qu'en tirent l'ensemble des acteurs (indépendants, entreprises, consommateurs et plateformes) et en particulier le fort impact social »⁸⁹³. Uber et Deliveroo (notamment) sont membres de cette association.

Chaque membre de cette association signe ainsi une « charte éthique » engageant, moralement, ceux qui la signent. La charte définit six principes fondateurs : « l'amélioration des protections sociales des travailleurs indépendants utilisateurs de nos plateformes ; l'instauration de dispositifs permettant une concertation sociale entre les travailleurs indépendants et les plateformes ; le renforcement et le financement de dispositifs de formation destinés aux travailleurs indépendants utilisateurs des plateformes permettant un accès effectif aux actions de formation ; la volonté d'assurer un revenu attractif pour les prestations réalisées par les travailleurs indépendants via les plateformes ; la clarification du cadre réglementaire relatif au travail indépendant en vue de la sécurisation des relations entre les plateformes et l'ensemble de leurs utilisateurs ; l'amélioration de la fluidité des liens entre l'administration et les plateformes numériques, ces dernières s'engageant à favoriser le prélèvement des cotisations sociales et fiscales »⁸⁹⁴.

Ainsi, la création d'un observatoire des relations de travail multilatérales permettrait d'accompagner la mise en place des relations collectives entre l'accompagnant et les travailleurs au sein des relations de travail étudiées.

Cet observatoire serait composé d'un expert indépendant de ces relations de travail, plusieurs représentants (nombre à déterminer lors de la négociation des statuts de l'observatoire) élus par les organisations professionnelles représentant les travailleurs étudiés et un représentant élu par

⁸⁹² <https://www.apiasso.org/>, consulté le 09.05.2020 (site internet de l'association des plateformes d'indépendants) : « être force de proposition Et faire évoluer les services offerts par l'État à destination des plateformes et des travailleurs indépendants pour le développement d'un environnement de travail plus simple et plus sécurisé ».

⁸⁹³ *Ibid.*

⁸⁹⁴ *Ibid.*

les organisations professionnelles du portage salarial, des CAE, des plateformes de mise en relation par voie individuelle et des entreprises de vente directe.

Au-delà de la mise en place des relations collectives au sein des relations de travail étudiées, cet observatoire pourrait être un espace de discussion où se retrouveraient les travailleurs, afin de pouvoir échanger sur les pratiques au sein des différentes relations de travail. L'objectif n'est pas l'uniformisation mais une amélioration par l'inspiration des pratiques mises en place par les relations de travail représentées au sein de l'observatoire. Malgré l'uniformité de l'objet d'étude, l'uniformisation ne nous semble pas être un objectif à atteindre, lors des entretiens, les intervenants étaient attachés à la spécificité de chaque type de relation de travail et souhaitaient la conserver.

SECTION II – LA REPRESENTATION AU SEIN DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES

Les accords conclus entre l'accompagnant et le travailleur à la frontière du travail salarié et indépendant ne peuvent avoir la même forme que les accords signés entre un employeur et une organisation syndicale de salariés (§2). Mais pour commencer, nous déterminerons les fonctions de la représentation (§1).

§1 – Les fonctions de la représentation

Les organisations professionnelles d'employeurs représentant les travailleurs relevant d'une relation de travail multilatérale pourront siéger au sein des instances paritaires (A) et négocier des accords collectifs (B).

A – Siéger

La reconnaissance de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs représentant les relations de travail multilatérales leur permettra de siéger au sein des instances paritaires. Quel est l'intérêt de pouvoir siéger au sein des instances paritaires ?

Une organisation reconnue représentative peut siéger au sein d'organismes paritaires afin de défendre une application adaptée de la gestion de l'organisme aux relations de travail

qu'elle représente. Cela lui permet également de bénéficier de financement indispensable au fonctionnement du paritarisme⁸⁹⁵.

Les organisations professionnelles d'employeurs peuvent être amenées à siéger au sein de différentes instances. Nous nous concentrerons sur la sécurité sociale et l'assurance chômage car il s'agit des sujets les plus plébiscités par les travailleurs auditionnés.

Siéger dans les organismes paritaires, tel que le conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants⁸⁹⁶ (CPSTI), permettra aux travailleurs d'être représentés et d'être mieux pris en compte. Ce CPSTI est composé de représentants des travailleurs indépendants, des représentants des travailleurs indépendants retraités désignés par les organisations professionnelles représentatives, et de personnes qualifiées désignées par arrêté du ministère chargé de la sécurité sociale.

Il sera également important d'être représentatif afin de pouvoir participer à l'élaboration des accords d'assurance chômage prévus à l'article L. 5422-20 du Code du travail. En effet, la convention d'assurance chômage est négociée par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel en respectant la lettre de cadrage du gouvernement. L'accord conclu est ensuite agréé par l'autorité administrative. En cas de carence de négociation, c'est le ministre chargé de l'emploi qui rédige cette convention.

La dernière convention d'assurance chômage a instauré de nouveaux droits et notamment la mise en place d'une allocation pour les travailleurs indépendants (ATI). Ce changement radical justifie que les travailleurs étudiés demandent à négocier cette convention.

B – Négociier

La reconnaissance de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs représentant les relations de travail multilatérales leur permettra de participer aux

⁸⁹⁵ Les questions concernant l'opacité financière des comptes des syndicats ne seront pas traitées. A ce sujet voir : RADE C (2014), « Le financement des syndicats à l'heure de la réforme de la démocratie sociale », *Dr Soc*, p. 697 ; ANDOLFATTO D et LABBE D (2015), L'impôt syndical et patronal, *Dr Soc.*, p. 616 ; RADE C et MAGGI-GERMAIN N (2016), « Quelle égalité dans le financement du paritarisme ? », *RDT*, p. 134.

⁸⁹⁶ Article L. 612-1 CSS. Les missions de cet organisme sont importantes puisqu'il a pour rôle de veiller à la bonne application du Code de la sécurité sociale aux travailleurs indépendants, de déterminer l'orientation générale des actions sanitaires sociales destinées aux travailleurs indépendants, et de piloter l'assurance retraite des travailleurs indépendants.

négociations d'accords collectifs aux côtés des organisations patronales reconnues comme représentatives⁸⁹⁷, nous définirons le niveau de négociations plus bas⁸⁹⁸.

Quels sont les sujets de négociations pertinents pour les relations de travail multilatérales ?

Le législateur a échoué à insérer la charte de responsabilité sociale au sein du Code du travail⁸⁹⁹. Cependant, les sujets à négocier prévus peuvent être une source d'inspiration pour ce développement : les conditions de travail ; la rémunération ; la formation⁹⁰⁰ ; et le partage d'information entre le travailleur et la plateforme (cf. page 207).

Pour l'encadrement des conditions de travail, la mise en place d'une CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) au sein du CSE⁹⁰¹ peut être une réponse.

En l'état du droit européen, négocier les conditions tarifaires est impossible car cela entrerait en contradiction avec la législation du Traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) sur la prohibition des ententes anticoncurrentielles. Cette primauté du droit de la concurrence sur la protection des travailleurs a été réaffirmée en 2014 dans l'affaire C-413/13 (FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden) dans laquelle la CJUE, sur le fondement des articles 101 et 102 du TFUE, a jugé non conforme au droit de l'UE une convention collective prévoyant des tarifs minimaux pour des prestataires de service indépendants. Certains pays ont contourné cette interdiction en adoptant la voie d'un troisième statut pour les travailleurs indépendants qui assimilent alors le travailleur aux travailleurs salariés pour la conclusion d'accord collectif, ou bien l'Irlande ou l'Australie ouvre le droit à certaines professions et statuts le droit de conclure des accords collectifs. En France, le Code du travail reconnaît le droit de conclure des accords collectifs à certains travailleurs indépendants⁹⁰². Le rapport J.-Y. Frouin préconise que l'évolution vienne de l'Union

⁸⁹⁷ Article L. 1 CT : « *Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation* ».

⁸⁹⁸ Voir développements page 242.

⁸⁹⁹ Voir partie 2, titre II, Chapitre I : page 192

⁹⁰⁰ VEYER S (2011), « COOPANAME – les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail », *Le journal de l'école de Paris du management*, n°91, pp. 23-29 : « *les représentants du personnel pourront représenter les revendications individuelles, et participer aux règles d'attribution des formations* ». Dans le même sens, lors d'un entretien réalisé auprès de la co-directrice générale de la CAE Coopaname le 15/05/2018, elle a expliqué que Coopaname organise des réunions régulières entre travailleurs de la même branche professionnelle afin de favoriser des échanges permettant la formation de chacun aux nouveautés du métier.

⁹⁰¹ Malgré les difficultés de mise en place présentée précédemment.

⁹⁰² Article L. 7322-3 CT, pour les dirigeants non-salariés par exemple.

européenne afin d'uniformiser les droits au sein de l'ensemble des Etats-membres⁹⁰³. L'union Européenne semble évoluer et prend en compte la spécificité des travailleurs indépendants des plateformes et réfléchit aux modalités à mettre en place pour protéger les accords entre travailleurs et plateformes⁹⁰⁴.

En ce sens, dans sa décision du 12 décembre 2018, Irish Congress of Trade Unions contre Irlande, le CEDS a décidé que « *les travailleurs indépendants devraient jouir du droit de négociation collective par l'intermédiaire d'organisations les représentant, y compris s'agissant de la rémunération des services qu'ils fournissent* », estimant par ailleurs que « *l'application du droit de la concurrence n'est pas vraiment pertinente, puisque les conventions ainsi conclues n'ont pas plus d'influence sur celle-ci que les conventions collectives de salariés* ». La voie est donc ouverte pour les États signataires de la Charte sociale européenne, dont la France fait partie, à la consécration d'un tel droit à la négociation collective pour les travailleurs indépendants, et les travailleurs des plateformes. Même si les décisions du CEDS n'ont pas de caractère contraignant en droit français, la force et la nécessité d'un principe ne dépendent pas toujours de la seule hiérarchie des normes⁹⁰⁵.

Il faudra également encadrer les relations de travail entre les travailleurs et le donneur d'ordre. Les CAE expliquent ainsi l'intérêt d'intégrer un collectif : « *un auto entrepreneur peut être contraint, afin de baisser ses coûts et être plus compétitif de baisser sa protection sociale. La coopérative, par sa taille, son soutien et la mutualisation des services, peut aider le salarié entrepreneur à maintenir un tarif raisonnable qui lui permette de garder sa protection sociale* »⁹⁰⁶. Ainsi, il serait pertinent que les organisations professionnelles d'employeurs représentant les relations de travail multilatérales puissent négocier les conditions de travail ; la rémunération ; la formation⁹⁰⁷ ; le partage d'information entre le travailleur et l'accompagnant.

⁹⁰³ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13.

⁹⁰⁴ Collectif (2021), « UE : la Commission lance une consultation pour permettre la négociation collective des travailleurs indépendants », *Planet Labor*, 12 janvier 2021, n°12304 - www.planetlabor.com.

⁹⁰⁵ Voir Soc. 09 juin 2011, n°09-71.107 La preuve, le 29 juin 2011, la Cour de cassation invoquait à l'appui de sa décision, dans son célèbre arrêt sur le forfait annuel en jours, des textes qui n'ont pas d'effet direct en droit Français, comme la Charte sociale européenne.

⁹⁰⁶ PASDELOU-BARGONI Anne (2015), *Les coopératives d'activité et d'emploi*, précit. note 185.

⁹⁰⁷ VEYER S (2011), « COOPANAME – les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail », précit. note 729 : « *les représentants du personnel pourront représenter les revendications individuelles, et participer aux règles d'attribution des formations* ».

§2 – La forme de la représentation

Nous défendons l'hypothèse d'une requalification des salariés portés et de entrepreneurs-salariés en travailleur indépendant et donc une uniformisation du statut des travailleurs objet de cette étude. À ce titre, nous avons défendu que les organisations les représentant aient donc la forme d'une organisation professionnelle d'employeur. L'accord signé ne pourra donc pas être un accord collectif au sens du droit du travail. En effet, l'article L. 2231-1 du Code du travail dispose qu'un accord collectif doit être négocié par des organisations représentatives de salariés et d'employeurs. Or, dans notre hypothèse, tous les acteurs autour de la table sont des « *employeurs* ». Ainsi la forme de la représentation peut être inspirée des théories civilistes (A). Cependant, la dépendance technique du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant pourrait également justifier l'application du droit du travail (B).

A – Les relations collectives et les théories civilistes

Pour que tous les travailleurs soient représentés, une première piste peut être l'utilisation d'un contrat de mandat, l'accord négocié leur sera alors opposable. Deux limites peuvent être soulignées. La première est d'ordre pratique, il sera difficile de faire signer un contrat de mandat à chaque nouveau travailleur. La seconde est d'ordre juridique, le travailleur ne pourra se voir opposer que les accords signés postérieurement au début de sa relation de travail, il ne pouvait être mandant d'un accord collectif avant le début de son activité. Il est alors plus opportun que l'accord soit négocié par une organisation professionnelle reconnue représentative afin que l'accord puisse s'imposer à tous les travailleurs quelle que soit la date de début de leur relation de travail.

Comment qualifier l'accord signé ?

Il nous semble que l'accord doit pouvoir remplir plusieurs critères : être un accord collectif, à exécution successive (1), négociable et opposable aux tiers (2).

1 – Un contrat à exécution successive.

Le contrat doit être à exécution successive c'est-à-dire que « *le contrat (...) dont les obligations d'au moins une partie s'exécutent en plusieurs prestations échelonnées dans le temps* » (article 1111-1 du Code civil).

Afin de remplir cette exigence d'accord collectif et exécution successive, le professeur Bento De Carvalho s'inspire des travaux sur le contrat collectif du professeur Rouast⁹⁰⁸ qui avance que les parties au contrat peuvent être représentées de deux façons : soit les parties signataires obtiennent un mandat des travailleurs qu'elles représentent ; soit elles sont reconnues représentatives de facto, c'est-à-dire par une reconnaissance mutuelle des signataires qui sera favorisée par la reconnaissance de la représentativité. Le rapport J.-Y. Frouin n'a pas retenu la forme de contrat collectif car il craint une méfiance de la part des représentants des travailleurs et refuse également de laisser le contrôle aux plateformes qui pourraient alors choisir de négocier avec des organisations plutôt que d'autres⁹⁰⁹.

Afin de répondre à cette exigence d'accord collectif à exécution successive, il pourrait également être proposé aux relations de travail multilatérales de prendre la forme de sociétés en participation. Elles sont prévues aux articles 1871 à 1873 du Code civil, il s'agit de société dont les associés peuvent être des personnes privées et ou morales. Elles ne sont pas immatriculées et donc non soumises à publicité. Les associés conviennent librement de l'objet de la société. Ce type d'accord ne pouvant être obtenu qu'entre associés ne correspond pas aux relations de travail multilatérales où les parties ne cherchent pas à s'associer.

Le contrat-cadre pourrait-il être un contrat collectif à exécution successive ? Il est défini à l'article 1111-1 du Code civil : « *le contrat-cadre est un accord par lequel les parties conviennent des caractéristiques générales de leurs relations contractuelles futures. Des contrats d'application en précisent les modalités d'exécution* ». Ce contrat ne s'applique pas à nos développements car il ne s'applique qu'entre les parties.

⁹⁰⁸ ROUAST A (1909), *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations*, Thèse soutenue à l'Université de Lyon, cité par BENTO DE CARVALHO L (2019), « Le contentieux des accords d'entreprise au prisme du contrat d'adhésion (deuxième partie) », *Dr Soc.*, p. 950 : « *la situation observée n'est d'ailleurs pas sans rappeler les travaux de Rouast relatifs à la notion de contrat collectif. L'auteur définit ce dernier comme le contrat « qui émane d'un groupement non personnalisé ou qui est passé en dehors de toute intervention d'un être moral, et qui par suite de son caractère unitaire lie tous les individus de ce groupement, même les opposants* ». Rouast prend soin d'exclure de la qualification les « *prétendus contrats collectifs* », ceux dans lesquels la volonté d'un groupement « *se décompose en un faisceau comportant autant de contrats individuels tous semblables que le groupe contient de membre* ».

⁹⁰⁹ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13 : « *le premier tient à ce que la plateforme ou des plateformes regroupées peuvent être tentées de conclure des contrats avec des organisations plutôt que d'autres et que cela ne permette pas toujours de conclure des contrats « mieux-disants » apportant plus de droits et de protections aux travailleurs ; le deuxième tient à ce que le contrat collectif n'a de sens que s'il est conclu avec une organisation représentant un nombre négligeable d'adhérents ; enfin, la figure juridique du contrat collectif, qui est en réalité un contrat de droit commun, n'est pas familière aux organisations professionnelles, lesquelles pourraient s'en détourner et craindre qu'elles ne soient pas en mesure de discuter sur un pied d'égalité avec les plateformes* ».

Le groupement d'intérêt économique (GIE) peut être une autre piste envisageable : ce type de groupement, encadré aux articles L. 251-1 et suivants du Code de commerce, permettrait aux travailleurs et à l'accompagnant de se regrouper afin de conclure et d'organiser leurs relations sans risquer de contrevenir au droit de la concurrence. Un GIE pourrait constituer une solution pour un accompagnant et ses travailleurs, mais il est également possible d'envisager la création d'un GIE regroupant plusieurs accompagnants et leurs travailleurs. Le GIE est une forme juridique propre, ce n'est ni une société ni une association. Au moment de sa création, le contrat de constitution prévoira les modalités d'intégration des nouveaux travailleurs. Cependant, le GIE, comme les sociétés en participation, ne correspond pas aux relations de travail multilatérales où les travailleurs ne cherchent pas à s'associer.

2 – Un accord négociable et opposable aux tiers

La société en participation et le contrat-cadre ne s'appliquent qu'aux parties. Or, pour que la négociation et la conclusion d'un accord présentent un intérêt, il faut qu'elle puisse être applicable à tous les travailleurs.

La piste du contrat d'adhésion peut alors sembler pertinente. Le professeur Bento De Carvalho⁹¹⁰ a défendu qu'il pouvait protéger le travailleur en cas d'accord collectif affaiblissant le travailleur salarié. Cette piste, très intéressante pour des salariés, ne nous convient pas car le contrat d'adhésion n'est pas un accord négocié⁹¹¹ et ne peut pas faire l'objet d'une extension.

La normalisation⁹¹² et l'établissement d'une charte peuvent également être envisageables afin de répondre aux conditions d'un accord négociable et opposable aux tiers. La négociation d'une norme pourrait sembler être une des deux pistes les plus adaptées aux relations de travail multilatérales. La normalisation est l' « *action de normaliser, résultat de cette action. (...) résulte d'une définition collective des parties intéressées, a un triple aspect. L'un, qualitatif, vise à définir les performances minimales qu'un produit doit fournir au cours d'un usage normal. Le second, simplificateur, consiste à éliminer les variétés superflues. Le dernier, d'ordre dimensionnel, fixe les standards de taille permettant l'interchangeabilité des produits* »⁹¹³.

⁹¹⁰ BENTO DE CARVALHO L (2019), Le contentieux des accords d'entreprise au prisme du contrat d'adhésion (deuxième partie), *précit.* note 890.

⁹¹¹ Voir notamment : BLANC N (2019), « L'équilibre du contrat d'adhésion », *RDC*, n° 116b6, p. 155, n° 10.

⁹¹² COUEDEL C (2018), « La normalisation de la santé au travail : l'exemple de la norme ISO 45001 », *Intervention dans le cadre du Congrès Mondial CIELO Laboral (Montevideo, Uruguay)*, Octobre 2018.

⁹¹³ <https://www.cnrtl.fr/definition/normalisation>, consulté le 29.04.2020.

La normalisation peut également être utilisée pour la mise en place de relations collectives. Selon le décret n° 2009-697 du 16 juin 2009, publié au JORF n° 0138 du 17 juin 2009, la normalisation est « *une activité d'intérêt général qui a pour objet de fournir des documents de référence élaborés de manière consensuelle par toutes les parties intéressées, portant sur des règles, des caractéristiques, des recommandations ou des exemples de bonnes pratiques, relatives à des produits, à des services, à des méthodes, à des processus ou à des organisations. Elle vise à encourager le développement économique et l'innovation tout en prenant en compte des objectifs de développement durable* ». Ainsi, ces bonnes pratiques pourraient porter sur les objets définis au sein de l'observatoire des relations de travail multilatérales⁹¹⁴.

Il existe différents types de normes : les normes fondamentales (vocabulaire, symboles, outils statistiques), les normes de spécifications (caractéristiques et performances d'un produit, service, procédé), les normes de méthodes d'essais (méthodes d'essais, d'analyse) et les normes d'organisation (système de management, logistique, maintenance). Afin que les représentants des travailleurs étudiés puissent négocier les sujets définis lors de la section précédente, nous nous intéresserons à ce dernier type de norme.

La normalisation présente deux limites. Tout d'abord, la norme fige et uniformise une relation de travail alors que les relations de travail étudiées sont en constante évolution : la norme négociée risque donc d'être inopérante rapidement⁹¹⁵. Ensuite, une fois la norme négociée l'entreprise doit être accréditée. Cela signifie qu'un organisme de droit privé, dit certificateur, viendra « *auditer* » l'entreprise, c'est-à-dire vérifier qu'elle remplit toutes les obligations de la norme. Cette accréditation donnée par un organisme de droit privé pose des problèmes de lobbying, un organisme de droit privé n'est pas garant de l'intérêt général.

La négociation d'une charte pourrait-elle mieux répondre aux critères ? L'établissement d'une charte pose la question de sa force obligatoire : « *la notion même de force obligatoire n'a, elle, guère été explorée. Plus exactement, dans la présentation qui en est habituellement donnée, elle se dissout très vite dans l'appréhension des obligations qui lient les contractants : pour la plupart des auteurs, dire que le contrat a force obligatoire, c'est dire que les parties sont tenues d'exécuter les obligations nées du contrat* »⁹¹⁶. Or, cette force pourrait trouver sa

⁹¹⁴ Cf. section précédente : page 215.

⁹¹⁵ Entretien réalisé auprès de la co-directrice générale de la CAE Coopaname le 15/05/2018.

⁹¹⁶ ANCEL P (1999), « Force obligatoire et contenu obligationnel du contrat », *RTD Civ.*, p. 771. L'auteur précise que « *cette présentation, qui établit un lien étroit entre la force obligatoire et la notion d'obligation, qui assimile l'obligatoire et l'obligationnel nous semble extrêmement réductrice, du moins si, comme les définitions reproduites le laissent supposer, on donne au terme « obligation » son sens technique, celui d'un rapport entre un créancier et un débiteur* ».

source dans le « *normativisme* » du contrat (c'est-à-dire sa capacité à créer une norme entre les parties) qui est le corollaire de la règle selon laquelle les parties ont le droit de contracter parce que la loi leur reconnaît ce droit : « *les contractants n'ont le pouvoir de créer des normes que parce que, et dans la mesure où l'État le leur reconnaît* ». Ainsi, cela signifie que les parties sont ensuite liées par le contrat : « *cette subordination permet d'expliquer que le contenu de la norme contractuelle échappe dans une large mesure à la volonté des parties : soit que le droit étatique impose tel ou tel contenu au contrat par des lois impératives, soit que, dans le silence des parties, il prescrive au juge d'intégrer dans la norme contractuelle le contenu des lois supplétives et/ou de le compléter par le recours aux usages ou à l'équité selon la formule de l'article 1135 du Code civil* ». Le parallèle avec la force obligatoire de la charte est ici très intéressant, la charte crée donc des obligations entre les parties du fait de la loi⁹¹⁷.

La charte est certainement la forme d'un accord collectif permettant de respecter au mieux les critères de contrat à exécution successive, négociable et opposable aux tiers. Cependant, malgré les réflexions permettant de tendre vers une force obligatoire, la charte ne crée pas d'obligation au même titre qu'un accord collectif. Par ailleurs, la charte sociale voulue par le législateur pour les plateformes de mise en relation par voie électronique a été déclarée inconstitutionnelle⁹¹⁸. Il est alors intéressant de réfléchir à une adaptation du droit du travail.

B – L'adaptation du droit des relations collectives

Ces travailleurs étant à la frontière du travail salarié et indépendant et présentant une dépendance, il est intéressant de réfléchir à la transposition des relations collectives organisées par le Code du travail à leur statut spécifique. Ici, l'idée n'est pas d'imposer des relations collectives normalement conçues pour des travailleurs subordonnés mais de réfléchir à une application spécifique du droit du travail car l'existence d'un lien de subordination des travailleurs étudiés n'est pas caractérisée, bien qu'ils présentent une dépendance technique vis-à-vis de l'accompagnant.

En ce sens, plusieurs pistes ont déjà été proposées et leur mise en place est amorcée : « *les partenaires sociaux sont capables de s'adapter, d'élaborer de nouvelles stratégies et de repenser les institutions existantes face à l'évolution des marchés du travail. Par exemple, certains syndicats ont réagi à la montée en puissance des formes d'emploi atypiques en adaptant leurs propres structures, en modifiant leurs statuts pour permettre l'affiliation des*

⁹¹⁷ ANCEL P (1999), « Force obligatoire et contenu obligationnel du contrat », *précit.* note 898.

⁹¹⁸ Cf. chapitre précédent : page 192.

travailleurs indépendants, ou en créant des branches spéciales pour les travailleurs atypiques. Ils ont diversifié leurs stratégies, par exemple en organisant des campagnes de sensibilisation dans certaines entreprises ou en s'engageant dans la bataille juridique contre le salariat déguisé »⁹¹⁹.

Cependant, il ne faut pas nier les difficultés qui existent et qui doivent être prises en compte pour proposer des relations collectives adaptées aux spécificités des acteurs : le statut de travailleur indépendant n'exclut pas la mise en place de relation collective mais « *ne prédispose pas à l'adhésion à un collectif de travail, outre que les organisations ayant vocation à représenter des travailleurs indépendants, si elles peuvent négocier avec des tiers, n'engagent normalement que leurs adhérents, ce qui peut rendre un peu vain l'organisation d'un dialogue »⁹²⁰.*

Comment adapter le droit des relations collectives au particularisme des relations de travail étudiées ?

Pour commencer, il conviendra de définir les parties compétentes (1), puis le niveau et la forme de négociation adéquate (2) et terminer par les modalités de mise en œuvre et d'accompagnement de ces relations collectives (3).

1 – les acteurs des relations collectives

Pour commencer il est important d'identifier les acteurs de ces relations collectives : le travailleur et l'accompagnant. Nous ne reviendrons pas sur les critères de représentativité en droit du travail, mais il semble nécessaire de les adapter aux spécificités des relations de travail multilatérales.

Nous portons l'hypothèse d'une représentation des travailleurs par des organisations professionnelles d'employeur, cependant, si les acteurs et le législateur décident que les organisations syndicales de salariés peuvent les représenter, alors elles devront modifier leurs statuts.

Pour déterminer la représentativité, il convient dans un premier temps, de définir le secteur auquel appartient l'accompagnant. Cela pose déjà problème pour les plateformes de

⁹¹⁹ COLLECTIF (2019), *Négocier pour avancer ensemble, la négociation collective dans un monde du travail en mutation*, Rapport OCDE, 17p.

⁹²⁰ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13.

mise en relation par voie électronique⁹²¹, mais le problème est amplifié pour le secteur du portage salarial ou des CAE dont les travailleurs peuvent relever de secteurs très variés (au sein de la Plateforme de Caen nous avons rencontré une tisseuse de dentelle, une commerciale spécialisée dans le placement d'œuvres d'art (auprès de particuliers, hôtel, galeries) et un plombier). Ainsi, il faudra se référer à la convention collective de la CAE pour rattacher le résultat du calcul de représentativité à un secteur.

Si notre hypothèse, consistant à retenir les critères de la représentativité patronale pour déterminer la représentativité des organisations professionnelles souhaitant représenter les travailleurs étudiés, est retenue, alors l'audience sera calculée par le nombre d'adhésion. Or, ces travailleurs sont des entrepreneurs individuels et le système de l'adhésion présente plusieurs limites⁹²². En revanche, retenir le calcul de l'élection présente des avantages car il peut facilement être mis en place numériquement au niveau de la plateforme ou par l'administration selon la même procédure que pour les très petites entreprises. Se pose alors la question de l'électorat et de l'éligibilité qui devront s'inspirer des modalités du travail temporaire et du portage salarial⁹²³ afin de favoriser une participation électorale élevée à laquelle il semble opportun d'ajouter un seuil minimum d'activité. Enfin, concernant le seuil de représentativité,

⁹²¹ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13 : « Quel que soit le système à retenir, il conviendrait dans un premier temps de déterminer la liste des différents secteurs d'activité des plateformes tout en s'assurant que chaque plateforme puisse être rattachée de façon objective à l'un de ces secteurs. Cette étape est essentielle à la mesure de l'audience car pour déterminer l'audience des organisations auprès des travailleurs de plateforme au sein du secteur d'activité, il est nécessaire d'identifier l'ensemble des plateformes au regard d'un secteur d'activité de référence afin, selon le cas : soit d'agréger les procès-verbaux d'élections organisés au sein de chaque plateforme du secteur concerné - l'idée étant de ne comptabiliser que les suffrages des travailleurs de plateforme qui appartiennent audit secteur ; soit d'être en mesure d'identifier les travailleurs de plateforme dont le vote doit être rattaché à ce secteur dans le cadre d'un scrutin national ; soit de permettre aux commissaires aux comptes de contrôler que les adhérents travailleurs de plateforme déclarés par les organisations candidates sont effectivement sous contrat avec une plateforme du secteur d'activité concerné »

⁹²² FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13 : « le choix d'une mesure de l'audience par le nombre d'adhérents n'apparaît pas très adapté pour plusieurs raisons. D'abord le taux de syndicalisation des travailleurs des plateformes est, autant qu'on puisse le déterminer, assez faible, voire très faible, ce qui conduirait à apprécier l'audience sur un nombre réduit de travailleurs des plateformes. Ensuite, cette solution comporte un risque d'atteinte à la liberté syndicale des travailleurs : en effet, le contrôle des déclarations des organisations par les commissaires aux comptes nécessite d'identifier les adhérents des organisations candidates afin que le commissaire aux comptes puisse vérifier qu'ils ont effectivement la qualité de travailleurs des plateformes. Enfin, et en toute hypothèse, l'exercice de ce contrôle implique de trouver une méthode fiable d'identification des travailleurs de plateformes, faute de quoi les résultats de la mesure de l'audience pourraient s'en trouver fragilisés. Or, s'agissant des travailleurs indépendants en général, leur identification est possible grâce à la collecte, auprès de l'ACOSS, des informations relatives aux travailleurs affiliés à ce régime. Mais s'agissant des travailleurs des plateformes, il n'existe pas un moyen similaire de les identifier sachant que l'affiliation au régime des indépendants n'est pas une information suffisante dès lors qu'elle ne permet pas d'exclure les travailleurs indépendants qui n'ont pas la qualité de travailleurs des plateformes »

⁹²³ L. 2314-20 et 21 CT.

le rapport J.-Y. Frouin propose de conserver les seuils du droit du travail⁹²⁴. En avril 2021, une ordonnance et un décret sont parus pour organiser ce scrutin⁹²⁵.

2 - Niveau et forme de négociation

Avant de décider si les organisations professionnelles doivent être consultées ou informées par les accompagnants (b), il faut déterminer le niveau de négociation (a).

a – Niveau de négociation

Concernant les plateformes de mise en relation par voie électronique, le choix de la branche professionnelle a été défendu par le rapport J.-Y. Frouin comme étant le niveau le plus pertinent, ce qui a alors permis de rejeter la création d'une branche propre aux plateformes numériques⁹²⁶. En revanche, ce n'est pas le choix fait par le secteur du portage salarial qui a préféré créer une convention collective propre à ce secteur à l'instar de ce qui avait été fait pour le travail temporaire. Se pose alors la question de l'articulation de ces formes de dialogue social dans le but d'harmoniser la création d'une catégorie juridique propre aux relations de travail multilatérales.

L'organisation représentative doit-elle intervenir au niveau multi-professionnel, au niveau interprofessionnel ou sous la forme d'un syndicat catégoriel ou au niveau de la branche ? Le champ d'application des accords collectifs est prévu à l'article L. 2211-1 du Code du travail⁹²⁷. Si aujourd'hui, il est applicable à tous les employeurs de droit privé et à leur salarié, les professions libérales et agricoles en étaient initialement exclues. Elles y seront intégrées au moment de l'adoption de la loi du 11 février 1950. Mais ce rapprochement n'est pas accueilli positivement. En effet, il est souligné que les spécificités de ces secteurs méritaient des

⁹²⁴ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13 : « avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour pour accéder à la représentativité dans une entreprise, avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés pour l'accès d'une organisation syndicale à la représentativité au sein de la branche, représenter au moins 8 % du nombre d'entreprises adhérant à une organisation candidate ou au moins 8 % des salariés de ces entreprises pour la représentativité patronale, représenter au moins 8 % du nombre de travailleurs indépendants adhérant à une organisation candidate pour la représentation des travailleurs indépendants ».

⁹²⁵ Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation, publiée au JORF n°0095 le 22 avril 2021 ; et Décret n° 2021-501 du 22 avril 2021 relatif aux indicateurs d'activité des travailleurs ayant recours à des plateformes de mise en relation par voie électronique, publié au JORF n°0098 du 25 avril 2021.

⁹²⁶ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13.

⁹²⁷ « Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables : 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ; 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ».

dispositifs particuliers⁹²⁸. Par ailleurs, avant la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée au JORF n° 0055 le 6 mars 2014, certains secteurs étaient exclus de la négociation des accords collectifs au niveau national interprofessionnel. C'était le cas des professions libérales, agricoles et de l'économie sociale et solidaire⁹²⁹. Le niveau multi-professionnel a été proposé comme solution pour les intégrer aux négociations. En effet, avant le vote de cette loi, la négociation collective s'articulait autour de trois niveaux : l'entreprise, la branche et l'interprofession⁹³⁰. La loi s'est inspirée du rapport Combrexelle⁹³¹ et de la position commune conclue entre le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES le 30 janvier 2014.

L'idée d'un niveau multi-professionnel n'est pas nouvelle, J. Barthélémy⁹³² avait déjà proposé la création d'un niveau de négociation intermédiaire, le niveau des interprofessions. La loi a inséré l'article L. 2152-2 du Code du travail qui définit les organisations représentatives au niveau multi-professionnel. Ces organisations doivent respecter des critères classiques définis dans le premier paragraphe de cette section : être représentative dans au moins dix conventions collectives ; avoir quinze entreprises adhérentes dans le secteur soit des professions libérales, soit du secteur agricole, soit de l'économie sociale et solidaire ; et enfin justifier d'une implantation territoriale suffisante (un tiers du territoire national au niveau départemental ou régional).

⁹²⁸ Pour plus de détails voir MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), « La construction de la représentativité patronale », *précit.* note 572.

⁹²⁹ Notons néanmoins que des accords nationaux interprofessionnels avaient été signés par l'UNAPL et la FNSEA : « *De la même façon, l'agriculture comme les professions libérales constitueraient également des interprofessions différentes de celle que le Medef, la CGPME et l'UPA représentent. Signalons, à ce titre, dans le champ des professions libérales la signature d'un accord cadre interprofessionnel relatif à la formation permanente et à la création du FAF-PL le 9 juillet 1987, d'un accord interprofessionnel national « Création du PEF⁹²⁹ et du PRESVI – Épargne salariale – professions libérales* » le 27 novembre 2002, étendu par arrêté du 1er août 2003⁹²⁹, d'un accord interprofessionnel du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises libérales... » cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), « La construction de la représentativité patronale », *précit.* note 573.

⁹³⁰ MAGGI-GERMAIN N (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, droit social », *précit.* note 713 : « *D'un point de vue historique, le droit de la négociation collective s'est formé autour de la convention collective de branche, le niveau national interprofessionnel et le niveau professionnel n'apparaissant que beaucoup plus tard dans le Code du travail. Tant les finalités que les logiques à l'œuvre divergent suivant le niveau de négociation. Tandis que la convention et l'accord de branche forment la « loi de la profession », structurant l'économie autour des branches professionnelles, l'accord national interprofessionnel tend à préparer la loi votée par le Parlement (tout projet ou toute proposition de loi relevant du champ de la négociation interprofessionnelle doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux, qui ont alors la capacité de décider de l'ouverture d'une négociation collective à ce niveau* ».

⁹³¹ COMBEXELLE JD (2013), *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, *précit.* note 572 « *pistes pour prendre en considération les organisations d'employeurs représentant des secteurs professionnels considérés comme « hors champ » de l'interprofession* ».

⁹³² BARTHELEMY J (2008), « Les accords nationaux interprofessionnels », *Dr Soc.*, p. 566 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), « La construction de la représentativité patronale », *précit.* note 711.

Lors des négociations pour la loi de 2014, une réflexion a été menée pour déterminer les parties habilitées à être représentées au niveau du hors-champ. Les termes « *hors champ* » et « *multi-professionnel* » sont d'ailleurs utilisés sans distinction lors des débats parlementaires⁹³³. Le choix du terme « *multi-professionnel* » au détriment de celui de « *hors-champ* » étant justifié par son sens plus positif : « nous effectuons une avancée considérable, et elle est légitime, avec la section I bis de cet article 16, intitulée « Représentativité au niveau national et multi-professionnel ». Nous allons en effet devoir nous habituer à parler de la catégorie des organisations « *multiprofessionnelles* », ce qualificatif étant plus joli que le terme de « *hors-champ* », qui était un peu péjoratif, car il excluait plus qu'il ne désignait. Ces organisations, qui pouvaient donc sembler exclues du système, y sont désormais intégrées »⁹³⁴. Or, ces deux termes recouvrent des réalités différentes. Au moment de la loi, le niveau multi-professionnel recouvre l'économie sociale et solidaire, l'agriculture et les professions libérales, le hors-champ est plus large⁹³⁵.

La création de ce niveau multi-professionnel permet de reconnaître des secteurs importants (en chiffres d'affaires et en nombre de salariés) de l'économie française tout en évitant le « *détricotage de l'interprofessionnel* »⁹³⁶.

Les secteurs initialement concernés par ce niveau multi-professionnel sont les professions libérales⁹³⁷ ; le secteur agricole dont les professions concernées sont listées aux articles L.

⁹³³ Voir notamment SAPIN M (2014), *Débats à l'assemblée nationale le 07/02/2014 en deuxième séance à l'occasion du vote de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014 : « Un accord a été conclu le 30 janvier 2014 entre les organisations patronales interprofessionnelles et les trois organisations dites du « hors-champ », l'UDES, l'UNAPL et la FNSEA. Nous précisons très clairement que le multi-professionnel est réservé à ce qu'il est classique d'appeler aujourd'hui le « hors-champ », et même de le définir, c'est-à-dire qu'il s'agit bien du domaine agricole, du secteur des professions libérales et de l'économie sociale et solidaire ».

⁹³⁴ SAPIN M (2014), *Débats au Sénat le 20/02/2014 à l'occasion du vote de la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014.

⁹³⁵ CAILLAUD P (2014), « La représentativité nationale multi-professionnelle : la consécration du « second cercle » de représentation patronale », précit. note 933 : « à l'agriculture, aux professions libérales ou à l'économie sociale, il convient également d'ajouter les professionnels du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs, le secteur des télécommunications, les organismes de sécurité sociale du régime général, l'habitat, l'accompagnement social, l'aménagement, l'urbanisme, les entreprises de presse... Certes, tous ces secteurs ne concernent pas, selon les débats parlementaires de la loi actuellement en discussion, autant d'entreprises et de salariés que l'agriculture, les professions libérales ou l'économie sociale, mais on ne peut pour autant pas présumer que les intérêts de leurs employeurs seront représentés par la FNSEA, l'UNAPL ou l'UDES ».

⁹³⁶ SAPIN M (2014), *Débats à l'assemblée nationale le 07/02/2014 en deuxième séance à l'occasion du vote de la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014.

⁹³⁷ Article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, publiée au JORF n°0071 du 23 mars 2012 : « Les professions libérales groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et

722- 1 et L. 722-20 2° du Code rural et de la pêche maritime⁹³⁸ ; et l'économie sociale et solidaire, celui-ci a été défini par la loi du 31 juillet 2017⁹³⁹. L'article 3 de l'Ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017⁹⁴⁰ a retiré les professions libérales du niveau multi-professionnel car l'organisation Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) s'est unie à l'Union Professionnelle de l'Artisanat (UPA). Le 17 novembre 2018, est créée l'U2P. Les professions libérales sont depuis représentées par une organisation patronale représentative au niveau national et interprofessionnel.⁹⁴¹.

dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant ».

⁹³⁸ Article L. 722-1 : « *Le régime de protection sociale des non-salariés des professions agricoles est applicable aux personnes non salariées occupées aux activités ou dans les exploitations, entreprises ou établissements énumérés ci-dessous : 1° Exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ; 2° Entreprises de travaux agricoles définis à l'article L. 722-2 ; 3° Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 ; 4° Etablissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ; 5° Activité exercée en qualité de non salariés par les mandataires des sociétés ou caisses locales d'assurances mutuelles agricoles dans les conditions prévues par décret ».*

Article L. 722-20 2° : « Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ».

⁹³⁹ Article 1 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, publiée au JORF n°0176 du 1^{er} août 2014 : « *l'économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé qui remplissent les conditions cumulatives suivantes : un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices, une gouvernance démocratique et une gestion qui ne cherchent pas à redistribuer les bénéfices entre les associés ».*

⁹⁴⁰ Ordonnances n°2017-1387 du 22 septembre 2017, publiée au JORF n°0223 du 23 sept. 2017, ratifiée par l'article 10 de la LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, publiée au JORF n° 0076 du 31 mars 2018

⁹⁴¹ Cette réunion peut sembler surprenante compte tenu des propos tenus par un dirigeant de l'UNAPL indiquant que les valeurs du MEDEF, CGPME et UPA étaient différentes de l'UNAPL : « *« Donc, on a une problématique : nous sommes en moyenne des TPE, très proches de nos salariés mais nos salariés ne sont quand même pas les mêmes que ceux de l'artisanat. Chez nous, la plupart de nos employés – puisqu' il n'y a pas d'ouvriers – ont au moins le baccalauréat et quelquefois, le même titre que nous, et ils peuvent être salariés avec le même titre. Donc, on a des besoins qui sont différents. Dans l'ANI, on va discuter de choses pour ces trois-là et pour les cinq centrales, qui sont un peu différentes de ce qu'on va avoir comme besoins. Je me déplace dans des tas de réunions où on vous parle de droit social, de droit à la formation, et quand je vois qu'on fait venir comme représentants du terrain des gens de chez Veolia, chaque fois je me mets en rogne et je suis obligé de le dire, je dis : “Écoutez, moi, je veux bien qu'on me présente des pistes de réformes de la formation professionnelle, mais que ce soit fait par des gens de chez Veolia... chez nous, il y a pas de nettoyeur de tuyaux, en revanche, pour les salariés de nos entreprises, on est amputés et je suis pas d'accord !”. Par ailleurs, il faut quand même qu'on développe notre champ conventionnel, qu'on fasse valoir nos besoins, qu'on les traite, les besoins de nos salariés dans nos entreprises libérales... Il nous faut, à la fois, être présents dans les ANI parce qu'après, on nous l'impose au travers de la loi et puis, quand même, développer nos facettes propres ».*

Question : Alors, qu'est-ce qui vous distingue du Medef finalement ? On pourrait imaginer une proposition qui vous est faite de venir au Medef et d'en devenir une composante importante, au même titre que l'UIMM. Qu'est-ce qui vous en empêche ?

Le secteur de l'économie sociale et solidaire et l'agriculture n'ayant pas fait ce choix ne peuvent donc pas être représentés au niveau interprofessionnel. En effet, malgré plusieurs recours pour être reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel cette reconnaissance a été refusée à l'USGERES car « *si le pouvoir exécutif est tenu d'assurer la représentation, au sein de ces organismes, de toutes les organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, ni l'USGERES ni aucune autre organisation d'employeurs se disant représentative des entreprises de « l'économie solidaire » ne peut être considérée comme telle. Le choix fait par les employeurs de l'économie sociale et solidaire de ne présenter de candidats aux élections prud'homales de 2008 que dans les sections « activités diverses » et « encadrement », mais pas dans celles de « l'agriculture », de « l'industrie » ou du « commerce et des services commerciaux » conforte cette interprétation* »⁹⁴².

Afin d'être reconnue représentative, l'USGERES a modifié plusieurs fois ses statuts afin de pouvoir représenter les professions de l'économie sociale et solidaire : « *cette structuration de la représentation patronale au sein des organisations qui composent l'économie sociale a constitué un préalable à l'institutionnalisation de la représentation du secteur de l'économie sociale, lui permettant d'acquérir une certaine « consistance »* »⁹⁴³.

Par ailleurs, la représentativité des travailleurs des relations de travail multilatérales pose les mêmes questions que l'économie sociale et solidaire. Ces travailleurs ne représentent pas un secteur car ils travaillent au sein de plusieurs branches (artisanat, commerce et industrie, économie sociale et solidaire) « *sauf à considérer la forme juridique de l'employeur comme une caractéristique de ce champ d'activité* »⁹⁴⁴.

« *Eh bien, nous avons un certain nombre de valeurs en tant que professions libérales, qui nous distinguent des trois que j'évoquais tout à l'heure, les trois patronaux. [...] Nous pouvons refuser nos soins, nos conseils, pour des raisons d'éthique qui nous sont propres. Ce qui n'est pas le cas de ceux que j'évoquais toute à l'heure. Nous avons, je l'évoquais toute à l'heure, des besoins particuliers à partir du moment où nous avons des salariés qui ont de bons niveaux de prérequis, au départ, que notre déontologie n'est pas directement opposable à nos salariés [...]. La déontologie pour nous, c'est pour ça qu'on défend les ordres... La déontologie, c'est primordial. On tient à avoir une déontologie », un dirigeant de l'UNAPL.* » cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 711

⁹⁴² CAILLAUD P (2014), « La représentativité nationale multi-professionnelle : la consécration du « second cercle » de représentation patronale », précit. note 933.

⁹⁴³ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 711: « Il existe des structures communes mais qui poursuivent d'autres finalités, comme le Club de l'économie sociale, créé en 2000, qui vise à organiser des rencontres régulières autour d'un thème et d'un invité, ou encore les 24 Chambres régionales de l'économie sociale et le Conseil national des Chambres régionales de l'économie sociale ».

⁹⁴⁴ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), *La construction de la représentativité patronale*, précit. note 711 ; voir également BARTHELEMY J. (2008), « Les accords nationaux interprofessionnels », précit. note 914.

Désormais, selon l'article L. 2152-2 du Code du travail, le champ multi-professionnel concerne les professions agricoles, l'économie sociale et solidaire et les professions du spectacle vivant et enregistré.

La création de ce niveau de négociation n'était pas nécessaire. S'il a d'abord semblé indispensable de permettre à l'économie sociale et solidaire d'avoir une organisation représentative⁹⁴⁵ ce n'était pas impératif car il faut distinguer représentativité horizontale et verticale. La représentativité verticale permet à une organisation d'être représentative des organisations qui la composent alors que la représentativité horizontale permet à une organisation de représenter toutes les entreprises de son secteur⁹⁴⁶. En l'espèce, cette analyse ne permet pas de représenter l'économie sociale et solidaire, mais cette organisation est représentative des relations de travail multilatérales via l'adhésion du PEPS.

Par ailleurs, la négociation au niveau multi-professionnel peut être qualifiée de sous-négociation. En effet, la négociation a toujours lieu au niveau national et interprofessionnel, le niveau multi-professionnel étant seulement consulté avant le début de la négociation et avant la signature de l'accord⁹⁴⁷. Cette consultation est certainement purement procédurale car une fois

⁹⁴⁵ MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), « La construction de la représentativité patronale », *précit.* note 711 : « Suivant cette analyse, l'interprofession « universelle » n'a alors pas de consistance. Elle ne doit pas être perçue comme un niveau de négociation « homogène et global » mais comme « un ensemble hétéroclite fait d'un assemblage variable, selon les circonstances, de plusieurs branches et activités »⁹⁴⁵ ou à un « banal agrégat de branches professionnelles ». Cette conception explique ainsi la représentativité des organisations patronales au niveau national et interprofessionnel, représentativité qui ne serait en réalité que « multibranches » ou « interbranches » : Medef et CGPME dans l'industrie, le commerce et les services, l'UPA dans l'artisanat, l'UNAPL pour les professions libérales et la FNSEA pour l'agriculture, l'économie sociale posant problème justement parce qu'aucune organisation n'assure cette représentativité ».

⁹⁴⁶ DUPEYROUX J.-J. (1962), « note sous CE 2 mars 1962, Confédération nationale artisanale », *D.*, p. 741 à 744, p. 743 cité par MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (2012), « La construction de la représentativité patronale », *précit.* note 711 : « Le fondement conceptuel est moins sa qualité de mandataire (qui supposerait que chaque adhérent du groupement patronal donne son accord) que sa « vocation essentielle », définie par ses. statuts « à une représentation générale du patronat dans l'industrie et le commerce »⁹⁴⁶. Autrement dit, c'est la vocation même à couvrir le champ de l'interprofessionnel qui implique cette acception de la représentation qui ne peut se subsumer dans la somme des volontés individuelles qui la composent. L'accord national interprofessionnel n'est pas et ne peut être une addition d'accords conclus par les membres de l'organisation signataire. Si c'était le cas, l'extension perdrait sa raison d'être. « D'un point de vue technique, l'extension d'une convention collective a pour effet d'en rendre les dispositions obligatoires à ceux qui n'étaient point juridiquement représentés par les organisations signataires. Dès lors une convention collective interprofessionnelle et ayant vocation de principe à embrasser tout ce qui est "industrie et commerce" ne doit-elle pas s'appliquer, après agrément, à tous ceux qui auraient pu adhérer aux organisations signataires, donc en fait à toutes branches de l'industrie et du commerce, puisque les entreprises de toutes ces branches sont susceptibles d'adhérer au C.N.P.F., par l'intermédiaire, il est vrai, d'un groupement ».

⁹⁴⁷ Article L. 2152-3 CT : « Préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations ».

la négociation terminée il semble peu probable que les partenaires sociaux remettent en cause l'accord obtenu⁹⁴⁸.

Par conséquent, la représentativité des travailleurs étudiés dans cette thèse pourrait être catégorielle. Cette idée avait déjà été proposée par Nicole Maggi-Germain à l'occasion de la loi du 5 mars 2014 : *« une autre solution, plus cohérente, consiste à reconnaître une représentativité catégorielle à certaines organisations professionnelles d'employeurs, à l'instar de ce qui existe pour les organisations de salariés. Si certaines organisations n'ont ni la vocation, ni la légitimité à embrasser l'ensemble de la représentation patronale, elles peuvent cependant représenter une catégorie d'employeurs particulière. Cette reconnaissance permettrait une prise en compte des différentes formes d'expression de la représentation sans pour autant conduire à son éclatement dès lors qu'un mécanisme de pondération serait attaché à cette forme de reconnaissance »*⁹⁴⁹.

Ainsi, l'auteur explique que les catégories de référence doivent être questionnées. La catégorie peut être appuyée sur la taille, le champ d'activité de l'entreprise ou la nature juridique de l'activité⁹⁵⁰.

La représentativité catégorielle est définie à l'article L. 2122-2 du Code du travail : *« dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants »*. Ainsi, pour être reconnue représentatif d'une catégorie, le syndicat doit être affilié à

⁹⁴⁸ MEDEUF M.-E. (2014), « Une représentativité patronale « à la carte » », *Dr Soc.*, p. 266.

⁹⁴⁹ MAGGI-GERMAIN N (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, droit social », *précit.* note 713.

⁹⁵⁰ MAGGI-GERMAIN N (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », *précit.* note 732 : *« la question de la délimitation des catégories de référence doit être posée. En l'appuyant sur la taille des entreprises, comme le proposent certains auteurs (67), le droit consacrerait la représentativité des organisations patronales en place : l'UPA dans le premier collège (les très petites entreprises occupant au maximum cinq salariés), celle de la CGPME dans le second (les petites et moyennes entreprises occupant entre six et deux cent cinquante salariés) et du MEDEF dans le troisième (les grandes entreprises occupant plus de deux cent cinquante salariés). Il est possible de fonder la représentativité catégorielle sur le champ d'activité de l'entreprise. C'est sur cette logique qu'a été bâtie la représentativité de la FNSEA dans l'agriculture. Une autre solution consisterait à établir la représentativité catégorielle à partir de la forme juridique de l'entreprise, étroitement liée à la nature de l'activité elle-même : c'est le cas de l'UNAPL au regard des professions libérales, cela le serait pour l'Usgeres s'agissant des associations, mutuelles et coopératives du secteur de l'économie sociale »*.

une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale⁹⁵¹ ; le syndicat doit être statutairement catégoriel, ce qui signifie qu'il ne peut pas présenter des candidats dans tous les collèges.

Concernant les relations de travail multilatérales, la détermination des collèges peut être difficile car les travailleurs peuvent relever de tous les collèges. Par ailleurs, concernant les relations de travail multilatérales, les travailleurs étant amenés à travailler dans différents secteurs, le risque de chevauchement de conventions collectives se pose⁹⁵².

Chercher à reconnaître l'existence d'un syndicat représentatif au niveau multi-professionnel ne nous paraît pas opportun car le pouvoir et l'influence sont limités. A l'inverse, la création de ce syndicat catégoriel permettrait la participation aux négociations au niveau interprofessionnel et national aux côtés des organisations professionnelles d'employeurs représentatives comme le fait la CFE-CGC aux côtés des organisations syndicales salariées.

La légitimité de la reconnaissance de ce syndicat peut poser question sur deux points. Tout d'abord, ce syndicat est lié à un statut d'entrepreneur individuel qui pourrait être rattaché aux organisations déjà présentes (MEDEF, CPME et U2P). Cependant, à l'instar de la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire qui a été reconnue représentative au niveau multi-professionnel, il semble exister un réel besoin de représentativité adaptée pour ces entrepreneurs comme le démontrent les débats parlementaires lors de la loi du 8.08.2016⁹⁵³ ou à l'occasion de la Charte sociale⁹⁵⁴.

⁹⁵¹ Soc, 24 sept. 2013, n° 12-27.647.

⁹⁵² CE du 30. Juin 2003 n°248347 Publié au recueil Lebon : « le ministre chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'une convention ou d'un accord collectif, doit rechercher si le champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques pour lequel l'extension est envisagée n'est pas compris dans le champ professionnel d'une autre convention ou accord collectif étendu par arrêté, compte tenu, le cas échéant, de l'objet respectif des stipulations étendues ou à étendre ; que, lorsqu'il apparaît que les champs d'application professionnels définis par les textes en cause se recoupent, il appartient au ministre compétent, préalablement à l'extension projetée, soit d'exclure du champ de l'extension envisagée les activités économiques déjà couvertes par la convention ou l'accord collectif précédemment étendu, soit d'abroger l'arrêté d'extension de cette convention ou de cet accord collectif en tant qu'il s'applique à ces activités ».

⁹⁵³ Voir les débats parlementaires de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁹⁵⁴ Voir les débats parlementaires des lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée au JORF n°0055 le 6 mars 2014 et loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, publiée au JORF n° 0250 du 6 sept. 2018.

Enfin, en 2008 la conservation du syndicat catégoriel de la CFE-CGC a été contestée. Est-il opportun dans ce contexte de proposer un nouveau syndicat catégoriel ? Oui car le Conseil constitutionnel a décidé de maintenir l'existence de la CFE-CGC⁹⁵⁵.

Deux points doivent être traités concernant la négociation au niveau de la branche : la reconnaissance d'une branche pour les relations de travail multilatérales et la définition de la négociation doit avoir lieu au niveau de la branche ou de la multibranche.

Créer une branche⁹⁵⁶ pour les relations de travail multilatérales ne sera pas envisagé car cela irait dans le sens contraire à la volonté du législateur de diminuer le nombre de branches⁹⁵⁷. Par ailleurs, les relations de travail multilatérales représentent des travailleurs ayant le même statut (comme pour les professions libérales par exemple) mais pas le même secteur d'activité. Pour faire un parallèle avec les professions libérales, il existe une multitude de conventions collectives propres à chaque accord professionnel (huissiers de justice⁹⁵⁸, agents d'assurances⁹⁵⁹, vétérinaires⁹⁶⁰, etc.).

La négociation au niveau multibranche est-elle envisageable ? La question de la définition du niveau multibranche n'a été abordée que par J. Barthélémy⁹⁶¹ à notre connaissance. L'auteur souligne que les termes interprofession et multibranche sont souvent confondus⁹⁶². La négociation au niveau multibranche doit répondre aux critères de

⁹⁵⁵ Décision n° 2010-42 PC du 07 oct. 2016.

⁹⁵⁶ Concernant les branches professionnelles, voir notamment : JOBERT A (2000), *Les espaces de la négociation collective. Branches et territoires*, ed. Octarès, 187 p. ; SAGLIO J (1991), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 46 ; MORIN M.-L. (1996), *Permanence et transformations du rôle de la négociation collective de branche*, in JOBERT A, REYNAUD J.-D., SAGLIO J et TALLARD M (1996), *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherches*, ed. Octarès, 615p. ; TALLARD M et TUCHSZIRER C (2011), *Paritarisme dans la formation professionnelle continue et dynamique régionale du système de formation : de l'unité apparente à la fragmentation des figures patronales*, in AMOSSE T (2011), *Les organisations patronales. Continuités et mutations des formes de représentation du patronat*, ed. IRES, 212 p.

⁹⁵⁷ BARTHELEMY J (2014), « Représentativité patronale et notion de branche », *Dr Soc.*, 207. Deux inconvénients sont soulignés à l'existence d'un trop grand nombre de branche. Le premier est qu'il existe beaucoup d'accords de faible qualité, car les organisations manquent d'expertise, et il existe beaucoup d'accords présentant une proximité qui pourrait être rassemblés. Le deuxième est que, du fait de leur éparpillement, les branches garantissent moins les libertés fondamentales et empêchent la mobilité professionnelle (il serait intéressant de permettre la reconnaissance de l'ancienneté sur un secteur, et donc l'indexation du salaire, pour permettre la mobilité professionnelle ce qui serait vecteur de sécurisation professionnelle).

⁹⁵⁸ Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.

⁹⁵⁹ Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003.

⁹⁶⁰ Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006.

⁹⁶¹ BARTHELEMY J (2008), « Les accords nationaux interprofessionnels », *précit.* note 914.

⁹⁶² BARTHELEMY J (2008), « Les accords nationaux interprofessionnels », *précit.* note 914 : « quelle différence entre l'interprofession et la multibranche ? Cette question est importante dans la mesure où la différence entre

représentativité de la branche (articles L. 2122-5 à 8 du Code du travail). La représentativité, et particulièrement le critère d'audience, devant être calculés sur l'ensemble des branches concernées par la négociation.

Ce niveau multibranche est particulièrement pertinent dans le cadre des relations de travail multilatérales car pour chaque relation de travail (portage salarial, CAE et travailleurs des plateformes), les travailleurs relèvent de plusieurs secteurs (transport, conseil, formation, etc.).

La question des acteurs devant participer à la négociation est pertinente car les relations de travail multilatérales regroupent quatre types relations de travail. Ainsi, l'observatoire des relations de travail multilatérales que nous proposons de créer devra décider si toutes les négociations doivent être menées par les acteurs de toutes les relations de travail multilatérales à chaque fois (accompagnant et travailleur) ou selon les thèmes ne convoquer que les parties de certaines relations de travail multilatérales.

Les questions relevant du droit du travail de manière générale seront traitées au niveau interprofessionnel (ex : réforme loi travail du 8 août 2016⁹⁶³) alors que les questions propres à la profession seront négociées au niveau de la branche.

Ce choix ne peut pas être opéré par le chercheur mais doit être négocié par les représentants des travailleurs et des accompagnants. À ce titre le rapport J.-Y. Frouin propose d'organiser pendant un an un « *dialogue sur le dialogue* »⁹⁶⁴ où les acteurs pourraient réfléchir aux modalités d'organisation de ce dialogue et donc le niveau le plus adapté pour ces relations collectives.

profession et branche n'est pas davantage définie, le Code du travail employant indifféremment les deux. Dès lors, la séparation entre interprofession et interbranche devient floue. Par exemple, dans le secteur de l'industrie agroalimentaire ont été conclues d'une part des conventions collectives signées, du côté employeurs, par des syndicats professionnels et, d'autre part, des accords (de branche ?) signés de l'association nationale de l'industrie agro-alimentaire qui visent toutes ces professions. Deux éléments permettent toutefois de cerner la différence entre accord interprofessionnel et accord interbranche. Il s'agit d'un côté de la qualité des acteurs salariés de la négociation qui ne peuvent, s'agissant d'un accord interprofessionnel, qu'être les confédérations ; les pouvoirs des fédérations limités à certaines activités les disqualifient pour négocier un accord dont le champ est plus vaste ».

⁹⁶³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au JORF n° 0184 du 9 août 2016.

⁹⁶⁴ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13 ; BARTHELEMY J (2008), « Les accords nationaux interprofessionnels », précit. note 914.

b – Forme de l'accord

Le dialogue direct ne peut convenir à long terme mais permet la mise en place des relations collectives de façon plus souple. Il est important de réfléchir à l'instauration d'un réel dialogue social où les travailleurs et les plateformes dialogueront et négocieront via des représentants. Il faut alors définir la forme du dialogue : information, consultation ou négociation ?

Si un accord a été conclu, alors sa modification doit faire l'objet d'une négociation. Pour les conditions d'exécution de l'activité professionnelle l'information pourrait être suffisante, justifiée par l'obligation de transparence⁹⁶⁵. Il ne semble pas adapté de laisser beaucoup de place à la consultation sauf pour l'évolution de la détermination de certaines clauses unilatéralement définies.

Concernant des acteurs n'ayant pas l'habitude des négociations, imposer un sujet obligatoire plutôt qu'un autre ne semble pas être la démarche la plus appropriée, il conviendrait alors de la rendre obligatoire par branche mais sans sujet préétabli et de la laisser facultative au niveau de l'accompagnant (niveau de l'entreprise).

De même, l'application erga omnes de l'accord n'est pas une solution pertinente pour les relations de travail multilatérales⁹⁶⁶, mais cela n'exclut pas la possibilité d'une extension de l'accord qui deviendrait alors applicable à tous.

3 - Modalités de mise en œuvre et d'accompagnement de ces relations collectives

Il est important d'envisager le financement de la négociation collective et mettre en place un fonds de financement (institution ad hoc créée par l'État à l'instar de l'Association de Gestion du Fonds paritaire national) financé par des contributions versées par les accompagnants.

⁹⁶⁵ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13. À ce titre, le recours à un expert en algorithme ou en intelligence artificielle semble être un moyen de contrôle adapté : « cette obligation de transparence et d'information devrait nécessairement s'accompagner de la faculté pour les représentants des travailleurs de solliciter l'assistance d'experts en algorithmes (et en intelligence artificielle) et donc de recourir à une expertise à l'effet d'en comprendre le fonctionnement, de pouvoir en discuter les incidences dans le cadre du dialogue social, et de mieux apprécier les conséquences de leur modification par les plateformes ».

⁹⁶⁶ FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13 : « pour qu'un accord collectif soit applicable à un travailleur déterminé, il importe que la plateforme pour laquelle il travaille soit membre d'une organisation signataire ou qu'elle ait signé l'accord et que lui-même soit membre d'une organisation signataire de l'accord ou qu'il y ait personnellement, en tant qu'entrepreneur, adhéré. En d'autres termes, l'effet erga omnes de l'accord collectif ne s'applique pas à l'égard d'un travailleur qui exerce en qualité de travailleur indépendant ».

Alors que la question de la protection des travailleurs des plateformes élus est pertinente⁹⁶⁷, elle ne l'est pas pour les salariés portés, les entrepreneurs-salariés et les VDI qui prospectent leur clientèle.

⁹⁶⁷ Voir ce sens FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, précit. note 13. La protection des représentants doit être assurée et les moyens de représentation doivent leur être octroyés. Ces moyens pourraient être assurés par un inversement de la charge de la preuve. Ainsi, le travailleur n'aurait qu'à établir la baisse d'activité sur une période minimale pour obliger la plateforme à lui verser une indemnité ou bien pour le protéger d'une déconnexion arbitraire. Cependant, la déconnexion entraînant la rupture de la relation commerciale, il faut la protéger en amont et imposer à la plateforme d'obtenir un accord avant de procéder à la déconnexion du travailleur couvert par un mandat de représentation. Enfin, les partenaires devront s'accorder sur les moyens de formation des représentants et assurer des droits à formation comme le Code du travail en prévoit (articles L. 2154-5 et suivants : congés et formation économique, sociale et syndicale ; ou encore article L. 2212-1 et suivants : formation des acteurs de la négociation collective).

CONCLUSION DU CHAPITRE

Les travailleurs supportent le risque de l'emploi, ils répondent aux critères de qualification du statut de travailleur indépendant. Ainsi, leurs organisations professionnelles peuvent être soumises aux critères de la représentativité patronale. Se pose ensuite la question de l'encadrement des accords signés : il faut privilégier une adaptation du droit du travail plutôt que l'application du droit des affaires.

CONCLUSION DU TITRE

L'encadrement juridique des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant, choisi par le législateur, engendre des inégalités entre des travailleurs dont les relations de travail présentent pourtant des similitudes (l'intervention d'un accompagnant et leur statut à la frontière du travail salarié indépendant). En ce sens, alors que le droit du travail est applicable aux salariés portés et entrepreneurs-salariés, les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les vendeurs à domicile indépendants en sont exclus.

Le premier chapitre a donc eu pour objet de mettre en exergue l'application de régimes juridiques différents pour les travailleurs objet d'étude de cette thèse. Un constat intéressant peut être dressé : l'application du droit du travail est rendue d'autant plus difficile que les salariés portés et les entrepreneurs-salariés sont dans des relations de travail qui se situent à la frontière du travail salarié et indépendant et que, parallèlement, le législateur s'est inspiré du droit du travail pour organiser les relations collectives au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique. Une voie médiane peut-elle être trouvée qui ne suppose pas de faire une application stricte du droit du travail ?

C'est pour répondre à cette question que le second chapitre a emprunté une démarche prospective en s'intéressant à la question de la représentativité des organisations professionnelles pouvant représenter les travailleurs au sein des relations de travail multilatérales puis à l'organisation de cette représentation. Nous avons d'abord exploré la possibilité d'appliquer le droit civil et le droit des affaires aux travailleurs étudiés. Ceux-ci répondant aux critères de qualification du travail indépendant, l'éviction du droit du travail devait être analysée. Cependant, plusieurs limites rencontrées nous ont amenée à envisager une adaptation des règles des relations collectives du droit du travail aux relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant.

CONCLUSION DE LA PARTIE

La première partie de cette thèse a eu pour objet de constater l'encadrement juridique inégal des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant et proposer l'élaboration d'un droit commun à tous les travailleurs. Ce droit commun du travail avait pour objet d'articuler des droits fondamentaux et des droits spéciaux selon le degré de dépendance des travailleurs. À ce titre, la dépendance des travailleurs étudiés devra être qualifiée de technique afin de caractériser leur particularisme.

À la suite de l'étude de l'encadrement juridique de ces relations de travail, s'est posée la question du régime juridique applicable. L'analyse a-t-elle permis d'identifier une égalité quant aux droits applicables ? La question méritait d'être posée car nous avons constaté que l'analyse des débats parlementaires faisait apparaître deux objectifs communs à l'encadrement juridique de ces travailleurs atypiques : la protection du travailleur via la sécurisation de la relation de travail et le renforcement de l'activité économique. Or, ces objectifs communs ne se retrouvent pas dans les choix de statut faits par le législateur. Cependant, l'étude du régime juridique applicable ne permet de trouver une cohérence. Cette incohérence, source d'inégalité, est d'autant plus regrettable que l'analyse de l'objet de la relation de travail est la mise à disposition de la personne du travailleur au sein d'un contrat commercial. Il eut alors été plus juste de favoriser l'application d'un régime juridique unique permettant de protéger le travailleur.

Si l'analyse juridique des relations de travail multilatérales laisse perplexe, l'analyse de l'intervention de l'accompagnant s'inscrit dans une démarche prospective permettant de rétablir cet équilibre. D'une part, des obligations peuvent être mises à la charge de l'accompagnant. D'autre part, la réflexion autour de l'organisation de relations collectives adaptées au particularisme des relations de travail multilatérales situées à la frontière du travail salarié et indépendant ouvre la voie à de possibles négociations faisant évoluer le régime juridique applicable, atténuant ou supprimant ainsi les inégalités.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le travail de recherche mené dans cette thèse avait à la fois pour objet de délimiter le cadre juridique de notre objet d'étude (les relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant) et de déterminer le régime juridique de cet objet d'étude. La création d'un objet d'étude unique autour de ces différentes relations de travail se justifie car elles présentent deux particularités : ces relations de travail sont à la frontière du travail salarié et indépendant et sont multilatérales. Ce constat nous a permis de défendre une qualification commune de travailleur indépendant. Cette qualification commune a permis de soutenir l'idée d'un objet juridique unique.

La question de l'encadrement juridique est née de notre proposition de créer une nouvelle catégorie juridique : les relations de travail multilatérales. L'exercice avait pour objectif d'intégrer l'objet d'étude au sein du droit en vigueur tout en prenant en compte « *les réalités et les valeurs sociales du moment de l'application de la norme et de moduler ainsi la portée de la règle de droit* »⁹⁶⁸. Pour cela, nous avons proposé des critères de qualification. Cet exercice de qualification consiste à « *s'emparer d'un fait, d'un acte, d'une règle pour la faire ou le faire entrer dans une catégorie juridique préexistante, en reconnaissant en lui les caractéristiques essentielles de la catégorie de rattachement* »⁹⁶⁹. Le premier critère est l'existence d'un état de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant et le second critère repose sur le nombre d'intervenant à la relation de travail : au minimum trois. Ces trois principaux intervenants sont le travailleur, l'accompagnant et le client.

Lorsque les deux critères peuvent être vérifiés par le juge, celui-ci qualifiera la relation de travail de multilatérale. Cette qualification permettra de faire peser une responsabilité sur l'accompagnant : si la relation de travail relève du travail salarié, cette responsabilité repose sur des obligations encadrées par le Code du travail ; si la relation de travail relève du travail indépendant, cette responsabilité repose sur des devoirs à la charge de l'accompagnant. Nous

⁹⁶⁸ VERKINDT P.-Y. (2010), « Le raisonnable en droit du travail », in dir. TEYSSIÉ B (2010), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, coll. Études Juridiques, p. 52 ; voir également BERGEL J.-L. (2001), *Méthodologie juridique*, PUF, p. 115 cité par ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98.

⁹⁶⁹ CHAUCHARD J.-P. (2013), « La subordination du salarié, critère du contrat de travail », in CHAUCHARD J.-P. et HARDY-DUBERNET A.-C., *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*, Cahier travail et emploi, La Documentation Française, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2003, p. 24 cité par ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, précit. note 98.

nous sommes concentrés sur les travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant et défendons l'idée que tous les travailleurs de notre objet d'étude devraient être qualifiés de travailleur indépendant malgré un choix différent du législateur pour les salariés portés et les entrepreneurs-salariés des CAE. Nous critiquons ce choix de qualification car il n'existe pas de lien de subordination entre le travailleur et l'accompagnant alors que les critères de qualification du travail indépendant (supporter le risque économique et la liberté) sont remplis. L'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail n'impose pas la qualification de contrat de travail. La notion d'accompagnement est encore peu étudiée en droit. Le concept est pourtant mobilisé par le Code du travail comme par le Code de commerce. Ainsi, la relation entre le travailleur et son accompagnant ne repose pas systématiquement sur un lien de subordination et permet de proposer que l'intervention de l'accompagnant soit un critère de qualification des relations de travail multilatérales. En effet, la catégorie des relations de travail multilatérales englobe aussi bien des travailleurs salariés que des travailleurs indépendants, il était donc nécessaire que le critère de l'accompagnement puisse s'adapter aux deux statuts.

L'intervention de l'accompagnant permet au travailleur de bénéficier d'un accompagnement qui se traduit par des obligations à la charge de ce dernier lorsque la relation de travail est salariée car le travailleur présente une dépendance forte vis-à-vis de l'accompagnant : un lien de subordination. La responsabilité de l'accompagnant est donc plus forte qu'au sein d'une relation de travail multilatérale à la frontière du travail salarié et indépendant où l'accompagnant a des devoirs (et non des obligations) vis-à-vis du travailleur car la dépendance est moins forte. Nous avons identifié plusieurs types de devoir : devoir d'information (en matière de santé et sécurité par exemple), devoir de formation, prise en charge administrative du travailleur (réaliser la comptabilité du travailleur par exemple).

L'étude du cadre juridique des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant a fait émerger la nécessité de réfléchir un encadrement commun à tous les travailleurs : un droit commun du travail. L'analyse de notre objet juridique a souligné les difficultés d'encadrer le travail aujourd'hui. L'imbrication du droit du travail, du droit des affaires et du droit de la sécurité sociale pour encadrer des travailleurs présentant des similitudes (risque économique et liberté) a amené à proposer une réflexion prospective sur ce que pourrait être un encadrement global du travail, au-delà de l'emploi⁹⁷⁰. Ce droit du travail aurait alors pour objet d'encadrer tous les travailleurs en proposant un droit commun du travail qui articulerait les droits

⁹⁷⁰SUPIOT Alain (1999), *Au delà de l'emploi*, précit. note 5.

fondamentaux de tous les travailleurs et les droits propres à chaque profession. Ce nouvel encadrement mettrait fin à l'insertion de travailleurs non subordonnés au sein du Code du travail. La réflexion a donc porté sur l'articulation de ces droits fondamentaux et spéciaux.

Nous proposons l'articulation de Code organisés par secteur (transport, fonction publique, économie sociale et solidaire, etc.) au sein desquels les différents cercles concentriques du rapport « *Au-delà de l'emploi* »⁹⁷¹ articuleraient les droits fondamentaux et spéciaux.

Afin de caractériser les droits applicables aux travailleurs de notre objet d'étude, le degré de dépendance du travailleur peut être un indice utilisé par le juge. Si la dépendance est connue en droit du travail et permet de qualifier le contrat de travail (il s'agit du lien de subordination), la réflexion autour de la dépendance du travailleur indépendant a essentiellement porté sur la dépendance économique. Or cette dépendance n'est pas adaptée, selon nous, aux travailleurs étudiés : ils peuvent présenter une dépendance économique auprès d'un client (chiffre d'affaires principalement, voire exclusivement, réalisé auprès d'un seul client par exemple), mais cette dépendance économique ne se vérifie pas pour chaque relation de travail ; le critère n'est pas pertinent pour qualifier les relations de travail multilatérales. Par ailleurs, la dépendance économique n'est pas pertinente car le travailleur ne réalise pas sa prestation de travail auprès de l'accompagnant mais auprès de clients. Or, c'est la dépendance du travailleur vis-à-vis de l'accompagnant que nous proposons comme critère de qualification des relations de travail multilatérales. Nous avons proposé de qualifier cette dépendance de « technique » et avons défendu que les travailleurs doivent relever du statut de travailleur indépendant, ainsi pour vérifier que la dépendance est uniquement technique (et non pas plus forte telle qu'une dépendance caractérisée par l'existence d'un lien de subordination), le juge devra vérifier la capacité du travailleur à décider de la « *raison d'être* » de son activité. Cette raison d'être est inspirée de la loi PACTE⁹⁷². Il s'agit de « *préciser la manière dont la société va se comporter pour réaliser cet objectif puisque sa raison d'être est constituée de principes qu'elle déciderait de suivre* »⁹⁷³. Elle peut donc être le lien entre tous les éléments de l'entreprise (activité économique, sociale, enjeux juridiques, comptables, administratifs). Le travailleur scinde ces différents éléments et n'est responsable que d'une partie (la réalisation de l'art) et remet entre les mains de l'accompagnant les obligations comptables et juridiques. S'il reste maître de la

⁹⁷¹ SUPIOT A (1999), *Au-delà de l'emploi*, précit. note 5.

⁹⁷² LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

⁹⁷³ PORACCHIA D (2019), « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », précit. note 557

raison d'être de son entreprise (les objectifs et valeurs qu'il souhaite défendre) alors il pourrait être qualifié de travailleur indépendant ; à défaut, la dépendance serait économique voire à rattacher à la subordination juridique.

Après avoir posé cet encadrement juridiquement (l'objectif étant alors de déterminer le droit applicable), la seconde partie a permis d'analyser le régime juridique (les droits et obligations du travailleur) applicable aux relations de travail multilatérales et plus spécifiquement lorsque le statut des travailleurs est à la frontière du travail salarié et indépendant. L'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail entraîne des spécificités dès la détermination de l'objet de la relation de travail. Or, cet objet est primordial à analyser car il permet d'identifier les effets juridiques qui y sont attachés et alors de vérifier si le travailleur est protégé au sein de la relation de travail multilatérale grâce au partage de responsabilité avec l'accompagnant par exemple. À ce titre, en matière de protection sociale, l'analyse juridique permet de constater un régime juridique différent selon le statut du travailleur, or, nous soutenons l'idée que les travailleurs objet de cette étude doivent tous être qualifiés de travailleur indépendant. Ainsi, l'objet de la relation de travail est la mise en relation de ce travailleur auprès du client ce qui signifie que la personne du travailleur est l'objet de la relation de travail. Il nous semble alors important de le protéger cette mise à disposition lorsqu'elle est l'objet d'un contrat commercial.

Afin de contrôler et de renforcer la protection du travailleur, nous avons pu constater que l'étude des effets juridiques attachés aux relations de travail multilatérales ne permettait pas d'obtenir une réponse satisfaisante. En effet, l'encadrement juridique différent des relations de travail entraîne des effets juridiques différents selon le statut malgré des similitudes dans la relation de travail. L'application du droit du travail ou du droit civil ne protège pas de manière équivalente le travailleur : le partage de responsabilité et les effets juridiques de la négociation au sein des relations de travail multilatérales ne sont pas les mêmes.

Ce déséquilibre se retrouve en matière de droits sociaux et individuels du travailleur mais l'intervention d'un accompagnant au sein de la relation de travail peut être une solution pour atténuer ces inégalités.

L'analyse juridique des droits en matière de protection sociale des travailleurs est ambivalente, ces inégalités sont dues à l'encadrement inégal des relations de travail étudiées. Alors que le législateur qualifie le portage salarial et les entrepreneurs-salariés de travailleur salarié, les plateformes de mise en relation par voie électronique et le vendeur à domicile

indépendant relèvent du travail indépendant. Ainsi, si l'universalisation des droits applicables aux travailleurs tend vers une égalité de protection, ce processus n'est pas encore abouti et des inégalités existent. Or, les travailleurs présentent des similitudes. Ces relations de travail sont multilatérales et caractérisées par l'intervention d'un accompagnant. Par ailleurs, l'objet d'étude de cette thèse, plus restreint, se concentre sur les travailleurs dont le statut est à la frontière du travail salarié et indépendant : ils supportent le risque économique et sont libres. À ce titre, l'application d'un régime juridique différent nous semble critiquable. Cependant, une démarche prospective nous amène à proposer de faire peser des devoirs sur l'intervenant afin de rééquilibrer les droits au sein des relations de travail étudiées. L'accès à la formation professionnelle est également différent selon le statut actuel du travailleur. De même qu'en matière de protection sociale, l'intervention de l'accompagnant peut permettre d'atténuer ce déséquilibre via les formations qu'il propose.

Les droits individuels de ces travailleurs ont été travaillés à travers une démarche analytique et prospective afin de répondre à ce constat d'inégalité. La même démarche a été suivie pour l'accès aux relations collectives des travailleurs étudiés. D'une part, la représentativité des organisations professionnelles souhaitant représenter les travailleurs étudiés a été interrogée. Le droit n'est pas totalement vierge : les salariés portés et les entrepreneurs-salariés se voient appliquer le droit du travail. Si les travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique et les vendeurs à domicile indépendants en sont exclus, des prémisses d'organisation de la représentation sont à constater. L'application du droit du travail et les démarches encore inabouties au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique et de la vente directe ont amené dans un second temps à questionner le droit applicable et proposer une organisation différente.

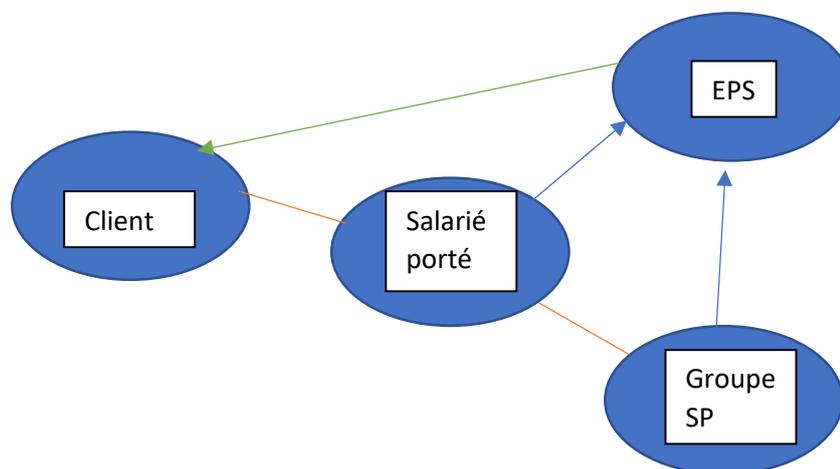
D'autre part, les difficultés étant exposées, un second chapitre a eu pour objet une démarche plus prospective souhaitant dans un premier temps réfléchir à l'application des critères de représentativité patronale aux relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant. Si ce n'est pas le choix retenu pour le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi, et plus récemment, pour les plateformes de mise en relation par voie électronique, cette réflexion mérite d'être approfondie car nous avons montré que les critères de qualification du travail indépendant sont applicables aux relations de travail étudiées. Dans un second temps, la représentation de l'objet d'étude de cette thèse a été approfondie au vu de son particularisme. Ainsi, les fonctions et la forme de la représentation ont été envisagées à travers le prisme du droit civil.

Ce travail de recherche en deux temps a permis de faire émerger un nouvel objet d'étude à partir duquel l'encadrement du travail a été questionné. De cette réflexion, d'autres questionnements peuvent être mis en lumière auxquels la notion d'accompagnement, centrale dans cette thèse, pourrait apporter des pistes de réflexion. Nous pensons notamment au télétravail comme nouvelle réalité du travail ou encore la notion d'autonomie au sein du travail salarié. Si ces idées ont été effleurées dans nos recherches, elle mérite à nos yeux être approfondies.

ANNEXES

Annexe n° 1 : Schémas des relations de travail multilatérales	p. 303
• Le portage salarial	p. 303
• Les CAE	p. 304
• Les plateformes de mise en relation par voie électronique	p. 305
• Les VDI	p. 306
Annexe n° 2 – Les autres relations de travail multilatérales	p. 307
Annexe n° 3 : Impression d'écran sur le CDI entrepreneur-salarié	p. 313
Annexe n° 4 : Statut du travailleur imposé par la société Uber	p. 315
Annexe n° 5 : Contrat VDI (5 p.)	p. 317
Annexe n° 6 : Statuts AIPME (11 p.)	
p. 321	
Annexe n° 7 : contrats d'assurance plateforme de mise en relation par voie électronique	
• Qover Accident (16 p.)	p. 335
• Qover Maladie (9 p.)	p. 359
• Uber chauffeur (32 p.)	p. 373
• Uber livreur (33 p.)	p. 407
• Uber eat responsabilité civile (3 p.)	p. 441
Annexe n° 8 : Utilisation des réseaux sociaux	p. 445
• Copie écran page Facebook Foodora	p. 445
• Copie écran page Facebook Uber	p. 446
• Les réseaux de VDI	p. 447

Annexe n° 1a- Schéma des relations de travail multilatérales : le portage salarial



Explication du schéma :

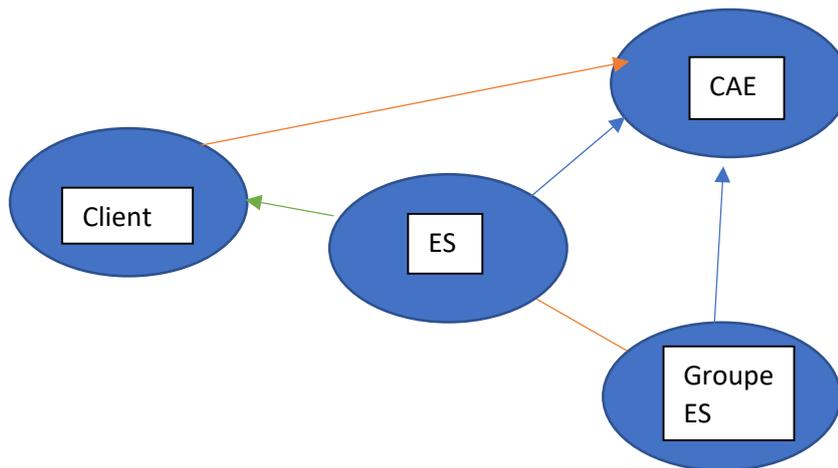
Le salarié porté est lié par un contrat de travail à l'entreprise de portage salarial (EPS).

Le client et l'entreprise de portage salarial sont liés par un contrat commercial.

Le salarié porté effectue sa prestation de travail au sein de l'entreprise cliente dans le cadre d'une mise à disposition par l'entreprise de portage salarial.

Le salarié porté peut réaliser, négocier ou répondre à un appel d'offres avec un groupe de salariés portés (groupe SP). Il n'y a pas de lien contractuel à notre connaissance, le contrat sera un contrat de travail signé avec l'EPS.

Annexe n° 1b- Schéma des relations de travail multilatérales : les CAE



Explication du schéma :

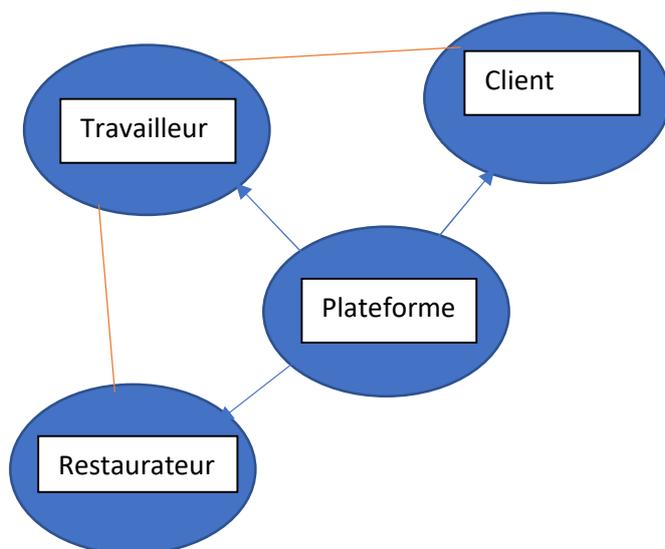
L'entrepreneur-salarié est lié par un contrat de travail à la coopérative d'activité et d'emploi (CAE).

Le client et l'entrepreneur-salarié sont liés par un contrat commercial.

La CAE est garante du contrat commercial en tant que tiers à ce contrat commercial.

L'entrepreneur-salarié peut réaliser, négocier ou répondre à un appel d'offres avec un groupe de d'entrepreneurs-salariés (groupe ES). Il n'y a pas de lien contractuel à notre connaissance, le contrat sera un contrat de travail signé avec la CAE.

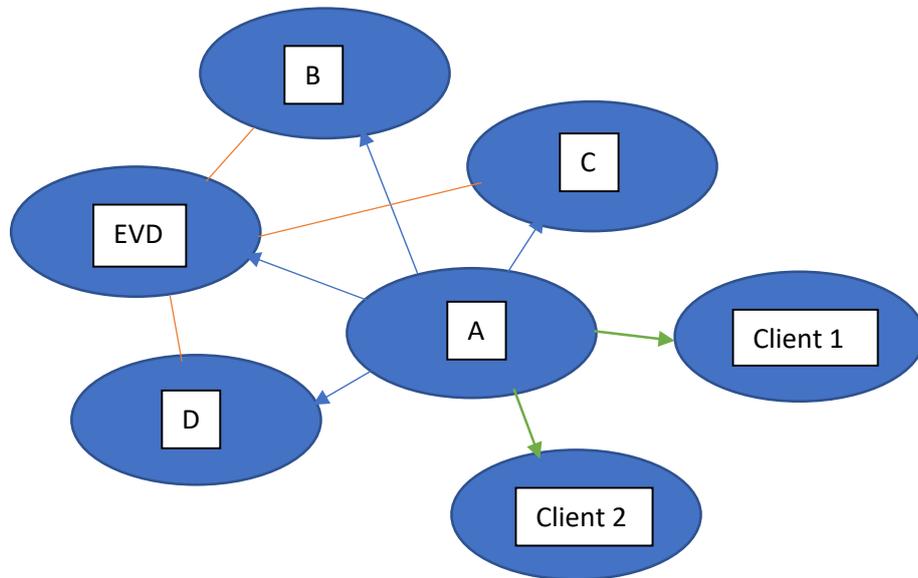
Annexe n° 1c – Schéma des relations de travail multilatérales : les plateformes de mise en relation par voie électronique



Explication du schéma :

La plateforme est liée par un contrat de prestation de service au client, au travailleur et au restaurateur (dans le cadre d'un service de livraison de repas).

Annexe n°1d- Schéma des relations de travail multilatérale : le vendeur à domicile indépendant



Explication du schéma :

À, B, C et D sont des VDI

À est le premier VDI à avoir signé une convention avec l'entreprise de vente directe (EVD). B, C et D ont été inscrits par A à l'occasion du développement de réseau. Les flèches bleues représentent les liens contractuels entre A et B, A et C et A et D. Les traits orange représentent le lien contractuel entre l'EVD et B, C et D.

Les flèches vertes représentent le lien contractuel entre le VDI et son client. Lorsque le VDI est acheteur-revendeur, ce contrat est un contrat de vente. Il peut également s'agir d'un contrat de mandat, de commissionnement ou de courtage.

Annexe n° 2 – Les autres relations de travail multilatérales

Travail temporaire

Le travail temporaire est encadré aux articles L. 1251-1 et s. CT. Il s'agit d'une relation de travail multilatérale car le travailleur est lié par un contrat de mission à l'entreprise de travail temporaire qualifiée par le législateur de contrat de travail. L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (le client utilisateur) sont liées par un contrat de mise à disposition, c'est un contrat commercial.

La prestation de travail est réalisée au sein de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail temporaire est l'employeur. Cependant, certaines obligations relèvent de l'entreprise utilisatrice. Par exemple, concernant les obligations de santé et de sécurité, c'est à l'entreprise de travail temporaire d'assurer la visite médicale d'embauche mais la formation de prise de poste du salarié est assurée par l'entreprise utilisatrice.

Groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs est encadré aux articles L. 1253-1 et s. CT. Il s'agit de « groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective, [ils] peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines ». La mise à disposition est organisée à but non lucratif ce qui différencie le groupement d'employeurs du travail temporaire. Un contrat de travail est conclu entre le groupement et le salarié. Un contrat de mise à disposition est conclu entre le groupement et l'entreprise utilisatrice.

Le groupement est composé d'entreprises entrant dans le champ d'une même convention collective. Le salarié travaille à temps partagé au sein de plusieurs entreprises. Il peut être embauché à temps complet ou à temps partiel. Son temps de travail au sein de chaque entreprise peut être réparti de différentes manières (tous les lundis dans une entreprise, tous les mardis dans une autre et le reste de la semaine au sein d'une troisième ou bien selon des saisons, semaines, mois, etc.).

Les associations intermédiaires

Ces associations sont encadrées par le Code du travail aux articles L. 5132-7 et suivants du Code du travail. Elles sont définies comme étant « *des associations conventionnées par l'État ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales* ».

Au sein de ces associations, un contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'association et le salarié ; et un contrat de mise à disposition est conclu entre l'association et la personne physique ou morale. Afin de pouvoir mettre à disposition des salariés au sein d'entreprises de droit privé, l'association doit conclure une convention de coopération avec Pôle emploi.

Le travail à temps partagé

Le travail à temps partagé est encadré par le Code du travail aux articles L. 1252-1 et suivants du Code du travail. Un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise utilisatrice. Un contrat de travail à temps partagé est conclu entre le salarié et l'entreprise de travail à temps partagé. Ce contrat est réputé être un contrat à durée indéterminé.

Le co-emploi

Le co-emploi est une notion jurisprudentielle reconnaissant la qualité d'employeur à plusieurs entités juridiques d'un même groupe de sociétés malgré l'existence d'un unique contrat de travail. Les conditions de reconnaissance du contrat de travail se sont affinées.

Initialement, le co-emploi était reconnu par la jurisprudence lorsque les juges constataient que les pouvoirs de direction, contrôle et sanction étaient partagés par deux employeurs¹.

Puis, la Cour de cassation a ajouté une condition, celle de confusion d'intérêts, d'activités et de direction, engendrant la reconnaissance du co-emploi (dépendance économique, détention du capital, gestion commune du personnel, contrôle des choix stratégiques, direction opérationnelle et gestion administrative de la société). Pour cela, elle utilise la technique du faisceau d'indices.

Une nouvelle définition du co-emploi a été donnée dans un arrêt du 25 novembre 2020⁹⁷⁴. La Cour de cassation abandonne le critère de la triple confusion au profit d'une définition fondée sur "*l'immixtion permanente de la société-mère dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière*".

La reconnaissance du co-emploi permet le paiement in solidum des indemnités de licenciement. En cas de co-emploi, la relation de travail est multilatérale car le travailleur salarié est lié à plusieurs employeurs qui peuvent avoir des obligations communes vis-à-vis du salarié (ex. du paiement in solidum précité).

Alors que le groupement d'employeur regroupe plusieurs entreprises du même secteur, le co-emploi concerne des entreprises du même groupe de société.

Le détachement

Il existe deux sortes de détachement. Le premier relève de la mise à disposition, il s'agit d'un salarié français mis à disposition au sein d'une entreprise étrangère. Le second est encadré aux articles L. 1262-1 et suivants du Code du travail. Il s'agit de travailleurs étrangers mis à disposition au sein d'une entreprise française. Ces travailleurs doivent être liés par un contrat de travail avec l'entreprise les mettant à disposition. Ce contrat doit continuer après le détachement. Un contrat de prestation de service est conclu entre l'entreprise utilisatrice française et l'entreprise mettant à disposition.

La sous-traitance

Il existe plusieurs types de sous-traitance et donc des relations de travail multilatérales différentes.

La première est la seule ayant une définition juridique. Il s'agit de la sous-traitance de marché qui « *consiste pour une entreprise à confier à une autre l'exécution d'un marché qu'elle a conclu avec un maître d'ouvrage* »⁹⁷⁵. Un contrat principal est conclu entre le maître de l'ouvrage et l'entrepreneur principal et un contrat de sous-traitance entre cet entrepreneur et l'entreprise sous-traitante.

Par ailleurs, la doctrine distingue la sous-traitance de spécialité et la sous-traitance de capacité. La première « *consiste pour une entreprise à faire appel à une autre entreprise pour réaliser certaines tâches ou fabriquer pour partie les produits qu'elle met en vente lorsqu'elle juge ne*

⁹⁷⁴ Soc. 25.11.2020, n°18-13.769

⁹⁷⁵ KERBOURC'H JY (2009), « Qu'est-ce qu'une mise à disposition de personnel ? », *Droit social*, p. 530

pas disposer du savoir-faire adéquat pour le réaliser entièrement (cas du secteur de l'automobile) ». La seconde « consiste à recourir aux services d'un tiers lorsque l'entreprise est dans l'incapacité de répondre au flux de commandes dans les délais impartis. Le donneur d'ordres peut alors ajuster la capacité de production de l'entreprise en fonction des pics de commandes »⁹⁷⁶.

Enfin, le dernier type de sous-traitance est l'externalisation qui « consiste à confier la réalisation de certaines tâches auparavant réalisées par l'entreprise à des prestataires extérieurs à celle-ci en leur faisant reprendre les salariés concernés, soit conventionnellement, soit en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail en cas de transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie ou reprise par le prestataire extérieur »⁹⁷⁷.

La franchise

Le contrat de franchise est un contrat par lequel un franchiseur met à disposition d'un franchisé une marque, un savoir-faire, des produits et une assistance permanente en contrepartie d'un pourcentage du chiffre d'affaires du franchisé.

Il existe trois types de franchise. La franchise de distribution concerne les entreprises où le franchisé commercialise des produits dans un point de vente ou magasin portant l'enseigne du franchiseur-fabricant ou diffuseur.

La franchise de service est l'offre d'un service sous l'enseigne ou la marque du franchiseur.

Enfin, pour la franchise de production, le franchisé fabrique lui-même, selon les indications du franchiseur, des produits qu'il vend sous la marque du franchiseur.

Il s'agit d'une relation de travail multilatérale car le franchisé est inscrit dans une relation contractuelle avec le franchiseur mais également avec ses clients par des contrats de vente, de prestation de service, etc.

La concession

Il s'agit d'un « acte juridique bilatéral ou unilatéral en vertu duquel une personne, le concédant, accorde à un autre, le concessionnaire, la jouissance d'un droit ou d'un avantage particulier. Par extension, et plus spécialement, le type d'activité ou le mode d'exploitation ouvert au bénéficiaire de la concession »⁹⁷⁸.

⁹⁷⁶ *Ibid.*

⁹⁷⁷ *Ibid.*

⁹⁷⁸ CORNU G (2011), Vocabulaire juridique, Ed. Quadriga, Coll. Discos Poche, p. 221

M. Malaurie-Vignal explique qu'il existe quatre types de concession : la concession simple, la concession réciproque, la concession partagée et la concession d'emplacement.

La concession simple est marquée par « *la réservation d'un territoire au profit du distributeur qui sera ainsi le seul à pouvoir commercialiser les produits sous la marque du concédant en qualité de « concessionnaire » (distributeur exclusif). La distribution est dite simple si le distributeur peut s'approvisionner auprès de fournisseurs concurrents* »⁹⁷⁹. On parle de distribution exclusive multiple « *lorsque plusieurs fournisseurs désignent le même distributeur exclusif sur un même territoire* »⁹⁸⁰. Une clause de clientèle réservée peut être insérée dans le contrat, il s'agit d'une clause prévoyant que « *malgré l'exclusivité territoriale accordée au concessionnaire, le concédant peut prévoir dans le contrat qu'il se réserve une clientèle au sein du territoire réservé, moyennant le cas échéant une indemnité* »⁹⁸¹.

La concession est dite réciproque « *lorsque le distributeur s'engage corrélativement à s'approvisionner exclusivement auprès du fournisseur (ou d'un tiers agréé par ce dernier)* »⁹⁸².

La concession partagée est caractérisée par le partage de l'exclusion distributive entre plusieurs distributeurs : le fournisseur peut envisager le partage d'un territoire entre plusieurs concessionnaires. À l'évidence, la nomination de distributeurs concurrents sur le même territoire ne doit pas se faire en cours de contrat car cela va contre l'économie du contrat. Une clause d'adaptation peut être insérée, « *cette clause est envisageable si la population du territoire augmente ou diminue ou lorsque le concessionnaire ne réaliserait pas le quota prévu au contrat* »⁹⁸³.

Enfin, la concession d'emplacement est un « *contrat de mise à disposition d'un espace en vue d'assurer la distribution de produits. L'expression concession est inexacte, car il s'agit plutôt d'une convention d'occupation précaire, généralement conclue pour un an. Elle échappe au statut des baux commerciaux. Si son occupant ne dispose pas d'une autonomie de gestion, il est un salarié ou un locataire-gérant* »⁹⁸⁴.

979MALAURIE-VIGNAL M (2018), Droit de la distribution, Ed. Sirey, p.65-67

980 *Ibid.*

981 *Ibid*

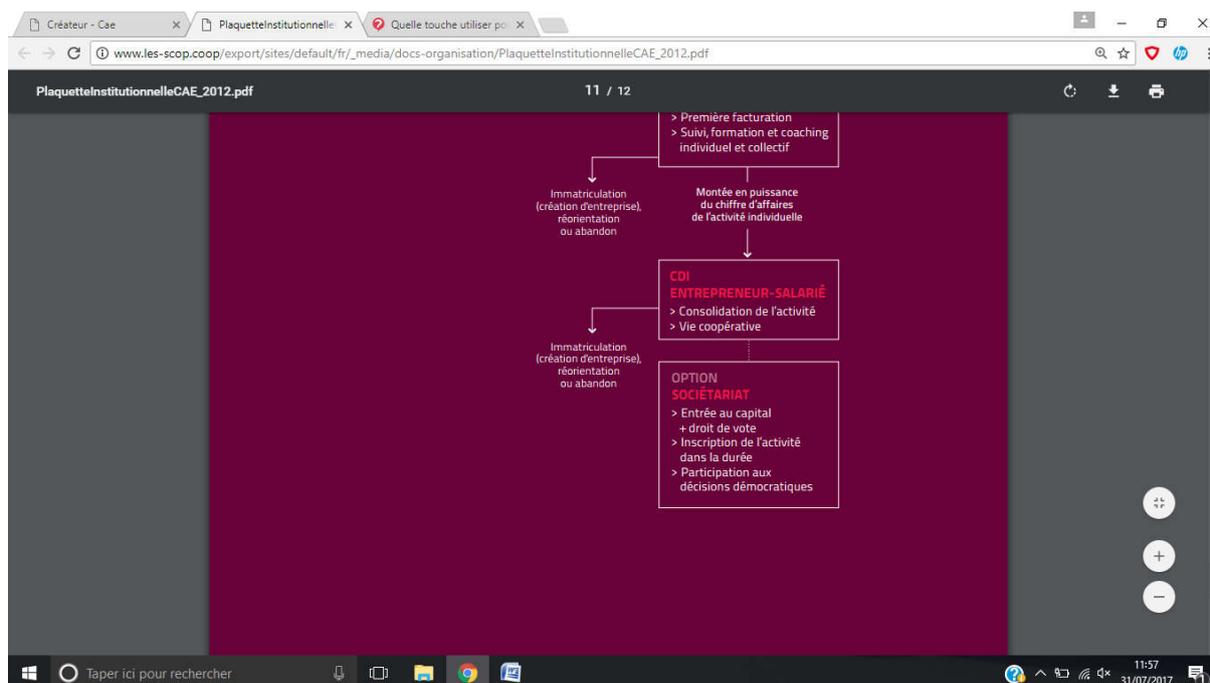
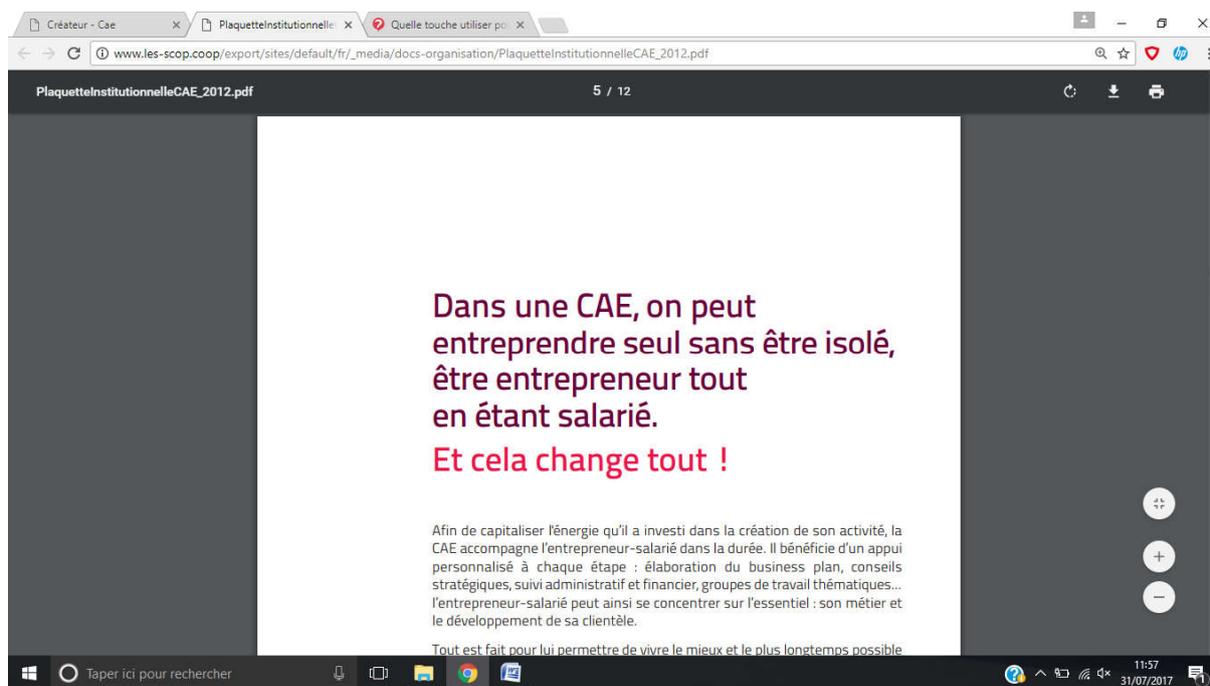
982 *Ibid*

983 *Ibid*

984 *Ibid*

Annexe n° 3 : Impression d'écran sur le CDI entrepreneur-salarié

http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/docs-organisation/PlaquetteInstitutionnelleCAE_2012.pdf



http://cooperer-paysdelaloire.coop/wp-content/uploads/2016/06/plaquette_cooperer_pour_entreprendre_pdf.pdf

DE REJOINDRE UNE CAE

- 1 Vous restez autonome : votre marque, votre client, votre activité vous appartient.
- 2 Vous n'avez pas à créer votre propre structure juridique : vous utilisez celle de la CAE.
- 3 Votre gestion administrative est prise en charge : règlement des cotisations sociales, reversement de la TVA, facturation, gestion des fiches de paie, calcul mensuel des salaires...
- 4 Le statut d'entrepreneur salarié associé vous sécurise. Vous signez un contrat de travail en CDI.
- 5 Vous êtes rattaché au régime général de la sécurité sociale : comme la grande majorité des salariés du secteur privé, vous bénéficiez d'une prise en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle.
- 6 Vous profitez d'un accompagnement de proximité et dans la durée afin d'optimiser les chances de votre projet.
- 7 Vous appartenez à un réseau d'entrepreneurs avec qui échanger, mutualiser, développer des offres communes.
- 8 Vous bénéficiez d'un programme de formations : élaboration du prix de vente, analyse de l'évolution des résultats, conseil sur la stratégie, les démarches commerciales, comptabilité analytique...
- 9 Votre cadre de travail est épanouissant : vous travaillez à votre rythme, selon vos conditions.
- 10 En devenant associé, vous entrez au capital de la CAE, avez le droit de vote (1 personne = 1 voix) et participez pleinement aux décisions.

<https://www.creerentreprise.fr/cooperative-activite-emploi-statut-fonctionnement/>

Les coopératives d'activités : principe et fonctionnement.

Plusieurs principes caractérisent le fonctionnement des coopératives d'activité :

L'autonomie de l'entrepreneur-salarié.

L'entrepreneur salarié recherche lui-même ses clients ; il est autonome pour négocier et pour réaliser les prestations. Il n'encaisse pas les paiements lui-même mais demande à ses clients de payer sur le compte et à l'ordre de la coopérative.

Le salarié.

A son entrée dans la coopérative, l'entrepreneur signe normalement un **contrat CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise)**. Il bénéficie d'une couverture sociale et d'une assurance professionnelle pour démarrer son activité.

Lorsqu'il commence à facturer, **le contrat CAPE se transforme en CDI et l'entrepreneur devient salarié au sein de la coopérative** en fonction de son propre chiffre d'affaires. Le salaire est revu à la hausse en fonction du développement de l'activité.

L'entrepreneur-salarié ne pouvant pas avoir un salaire nul, son activité doit permettre un chiffre d'affaires minimum et régulier pour passer en CDI.

Le contrat fixe le montant de la part fixe et de la part variable de la rémunération de l'entrepreneur salarié. En effet, le **salaire de l'entrepreneur-salarié dépend du chiffre d'affaires qu'il apporte à la coopérative**. Le salaire correspond en pratique à environ **50/60%** du chiffre d'affaires apporté.

Coopérative | **Clients**

Aide

Annexe n° 4 : Statut du travailleur imposé par la société Uber

The screenshot shows a web browser window with the URL uber.com/fr/blog/devenir-chauffeur-vtc-avec-uber-le-guide-etape-par-etape/. The page title is "Revenus" and it has navigation links for "Présentation", "Chauffeurs", and "Coursiers".

4) Créez votre entreprise de transport
Vous avez réussi l'examen VTC ? Bravo ! Vous pouvez maintenant créer votre entreprise de transport. Encore une fois, les Experts de nos Espaces d'Accueil Partenaires vous accompagneront dans cette démarche.

5) Trouvez un véhicule
Étape essentielle avant de démarrer votre activité, trouver le véhicule qui vous convient. Pour vous accompagner dans cette démarche, nous avons créé un [site réunissant les offres](#) parmi les meilleures du marché.

6) Prenez la route
Une fois votre licence VTC validée, et les dernières étapes administratives complétées – comme la mise en ligne de certains documents sur votre compte Uber – vous pouvez commencer à conduire.

Combien gagne un chauffeur VTC avec l'appli Uber ?
Dans toute activité professionnelle, la question des revenus est un sujet central. Vous êtes nombreux à nous demander **combien peut gagner un chauffeur avec l'appli Uber** et nous avons décidé d'y répondre à travers un podcast.

On the left side of the page, there is a "Partager" (Share) section with icons for Facebook, Twitter, LinkedIn, Email, and a link icon.

Annexe n° 5 : Contrat de VDI



CONTRAT DE MANDAT POUR LE DISTRIBUTEUR SERVICE + BEAUTYSANE®

ENTRE

Nom - Prénom :	Identifiant :
Adresse :	
Téléphone :	
Né(e) le _____ à _____	Nationalité _____

Ci-après dénommé « le mandant »,

ET

La société par actions simplifiée dénommée NL INTERNATIONAL FRANCE, ayant son siège social 13 rue de Champagne 57000 Metz, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Metz sous le numéro 450 246 152 et identifiée à l'INSEE sous le SIRET 450 146 152 00034, représentée par son Président, Monsieur Sylvain BONNET,

Ci-après dénommée « le mandataire »,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIV

Article 1. Mandat de recouvrement amiable

Conformément aux articles 1984 à 2010 du Code Civil et au décret n° 96-1112 du 18 décembre 1996, le mandant constitue NL INTERNATIONAL FRANCE comme son mandataire aux fins de procéder aux opérations de recouvrement de créances amiable.

Le mandant donne pouvoir au mandataire, de recevoir pour son compte, le paiement des sommes dues par ses clients débiteurs en ses livres au titre de la commercialisation de produits de la gamme Beautysane® dans le cadre d'un abonnement mensuel, sans engagement de durée.

Le montant des sommes dues à ce titre est justifié par des factures et autres pièces justificatives.

Ces différents documents indiquent le montant des sommes dues, en principal et accessoires. Les accessoires sont uniquement constitués par une clause pénale contractuellement prévue, des intérêts légaux, des intérêts conventionnels, des pénalités prévues par la loi du 31 décembre 1992 sur les délais de paiement, des frais de retour ou de rejet des moyens de paiement.

■ ■ ■ NL International France
13, rue de Champagne - BP 75211 - 57070 Metz cedex 03
Tel : 03 88 67 10 10 - Fax 03 87 74 21 52 - e-mail : info@nl-europe.com
SAS au capital de 100 000 euros - RCS Metz 450 246 152

Le mandant et le mandataire conviennent qu'aucune autre somme que celle constituée par le principal et les accessoires ainsi définis ne peut être réclamée, car en vertu de l'article 32 de la loi 91-650 du 9 juillet 1991, les frais de recouvrement restent à la charge du mandant.

Le mandataire atteste s'être assuré en responsabilité civile professionnelle, cette assurance couvrant les risques encourus en raison de son activité professionnelle, et d'avoir ouvert un compte séparé pour recevoir les sommes recouvrées dans le cadre de l'exécution du présent mandat.

Article 2. Remunération

Pour l'accomplissement de sa mission, le mandataire recevra du mandant des honoraires fixés à 1€ par opération. Ces honoraires pourront être directement prélevés sur le montant des sommes perçues par le mandataire auprès du débiteur du mandant. Le mandataire s'engage à régler le montant des sommes perçues des débiteurs dans le délai d'un mois, sous déduction des sommes qui lui seraient éventuellement dues au titre d'autres conventions ou engagements pris par le mandant vis-à-vis du mandataire (factures d'achats de marchandises, frais ...) qui est expressément autorisé à les prélever également.

Le mandataire s'engage à informer le mandant de toutes sommes reçues à titre de paiement partiel, sauf si le débiteur a déjà proposé un plan de paiement échelonné connu du mandant mais non respecté.

Le mandant dispense le mandataire de l'informer de toutes propositions formulées par le débiteur.

Le mandat autorise le mandataire à récupérer les produits objets de la vente, à défaut d'en obtenir paiement. Les honoraires du mandataire seront normalement dus comme pour le recouvrement par tout autre moyen, sur le montant de la somme due correspondant à cette restitution.

Le mandant autorise le mandataire à accomplir tout acte utile que pourrait nécessiter la créance confiée. Ainsi, la recherche de l'adresse du débiteur, le suivi des procédures collectives, la transmission à un autre agent de recouvrement pour une action sur place. Ces différentes prestations complémentaires donneront lieu à des honoraires prévus par les conditions générales du recouvrement du mandataire annexées aux présentes et dûment acceptées par le mandant.

Le recouvrement par voie judiciaire donnera lieu à un pouvoir spécial, accordé par le mandant après que le mandataire l'ait informé de son impossibilité à poursuivre le recouvrement par voie amiable.

Un certificat d'irrecouvrabilité attestant des démarches amiables accomplies par le mandataire, sera délivré au mandant.

Article 3. Clause de compensation contractuelle :

Les parties conviennent expressément que toutes les dettes et créances réciproques qu'elles détiennent l'une vis-à-vis de l'autre, au titre des relations commerciales qu'elles entretiennent, sont connexes de telle sorte qu'elles se servent mutuellement de garantie et se compensent entre elles, alors même que les conditions requises par la loi pour la compensation légale ne seraient pas toutes réunies.

Par application de ce principe, les dettes réciproques s'éteignent à concurrence de la plus faible et la société NL INTERNATIONAL FRANCE sera en droit d'opérer toute compensation partielle ou totale entre les créances et dettes réciproques existant entre elles et le mandant, même si ces créances et dettes ne sont pas connexes et résultent de contrats distincts.

Article 4. Clause attributive de compétence

Seul le tribunal de grande instance de Metz est territorialement compétent pour traiter des litiges découlant de ce mandat, et ce, nonobstant toutes clauses contraires.

La législation applicable aux relations existant entre les parties signataires est le droit français.

Article 5. Election de domicile

Pour l'exécution des présentes, les soussignés font election de domicile en leur demeure respective.

Fait à _____ le _____ en deux exemplaires.

NL INTERNATIONAL FRANCE

Le mandant



Annexe n° 6 – Statut AIPME

Agence Internationale de Professionnels du Mieux-être

1, rue du Coëtlosquet 57000 METZ

STATUTS

TITRE I : CONSTITUTION ET BUT DE L'ASSOCIATION

ARTICLE 1^{ER}. - NOM ET SIÈGE

Entre toutes les personnes qui adhèrent aux présents statuts, il est formé une association dénommée :

Agence Internationale de Professionnels du Mieux-être

Cette association est régie par les articles 21 à 79-III du Code Civil Local maintenus en vigueur dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle par la loi d'introduction de la législation civile française du 1^{er} juin 1924, ainsi que par les présents statuts.

Le siège de l'association est fixé à METZ (Moselle) 1, rue du Coëtlosquet.

Le siège peut être transféré sur simple décision de la Direction.

L'association est inscrite au registre des associations du Tribunal d'Instance de METZ.

Article 2. - Objet :

L'association a pour objet :

- l'élaboration des règles déontologiques et éthiques destinées à régir les professionnels de la vente directe afin de promouvoir une démarche de qualité et intègre.

- le développement et le perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice de la profession de vendeur à domicile indépendant intervenant dans le secteur de la vente directe de produits diététiques, naturels et ceux destinés aux sportifs,
- la formation initiale et continue destinée aux différents acteurs de la vente directe, la mise en œuvre de tous moyens en faveur de leur promotion professionnelle,
- l'organisation de séminaires de formation et de stimulation professionnelle, la stimulation des forces de vente, la réalisation d'études de marché, de positionnement commercial et concurrentiel, l'analyse d'opportunités,
- l'organisation de colloques et de salons,
- la diffusion de toutes revues, illustrés, livres, brochures, imprimés, ouvrages de librairie spécialisée, de tous programmes audio et vidéo dans tous médias et sur tous supports actuels ou futurs,
- l'édition de vidéogrammes, vidéocassettes, vidéodisques et autres supports,

L'association poursuit un but économique, tout en étant à but non lucratif.

TITRE II : COMPOSITION

Article 3. – Membres :

Peut devenir membre toute personne physique ou morale intéressée par l'objet de l'association.

Chaque membre prend l'engagement de respecter les présents statuts.

L'Association se compose :

A- DE MEMBRES DE DROIT

Sont membres de droit :

La société par actions simplifiée dénommée NL INTERNATIONAL FRANCE, au capital de 150 000 €, ayant son siège social à 2 rue Augustin Fresnel Immeuble WTC - Tour A - 57082 METZ CEDEX 03, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de METZ sous le n° B 450 246 152,

.....

Ils disposent du droit de vote délibératif.

Chaque membre de droit désigne une personne physique pour le représenter.

De nouveaux membres de droit peuvent être cooptés sur décision du Conseil d'Administration.

b - de membres fondateurs :

Sont membres fondateurs :

.....

.....

.....

.....

.....

Ils ont créé l'association avec les deux membres droits sus-nommés, sont signataires des présents statuts et ont participé à l'Assemblée Générale Constitutive. Ils disposent du droit de vote délibératif et peuvent se présenter aux postes de direction. Ils payent une cotisation.

C - LES MEMBRES D'HONNEUR

Le Bureau peut prendre la décision de coopter comme membre d'honneur, les personnes qui œuvrent ou ont œuvré pour la promotion de la vente directe en Europe. Il peut être décidé d'inviter à participer aux différentes réunions de l'Association toute personne, avec voix consultative, dont la présence peut être utile à ses actions. Ils sont dispensés de cotisation.

D- LES INVITES

Le Bureau peut nommer pour une durée déterminée et avec voix consultative aux différentes réunions de l'Association des personnes ou des organismes œuvrant pour le développement de la vente directe en Europe. Ils sont dispensés de cotisation.

E - LES INVITES PERMANENTS

Le Bureau peut nommer, avec voix consultative, membre du Conseil d'Administration de l'Association des personnes représentant des organismes ou des collectivités aidant le développement de la vente directe en Europe. Ils disposent d'une voix consultative.

F - LES MEMBRES ACTIFS

Les membres actifs sont tous les membres, personnes morales ou physiques ayant une activité directe ou indirecte dans le secteur de la vente directe et de leurs applications, agréés par le Conseil d'Administration et qui adhèrent à l'Agence Internationale de Professionnels du Mieux-être.

Ils disposent du droit de vote délibératif et peuvent se présenter aux postes de direction s'ils sont membres depuis plus de quatre ans. Ils payent une cotisation.

Article 4

La cotisation des membres est fixée annuellement par l'assemblée générale.

Article 5

L'admission des membres est prononcée par le Président.

ARTICLE 6

La qualité de membre de l'association se perd par :

- 1) décès ;
- 2) démission adressée par écrit au Président,
- 3) par exclusion prononcée par le Conseil d'Administration, pour tout acte portant préjudice moral ou matériel à l'association, ainsi que pour manquement aux règles éthiques et déontologiques de la charte de la vente directe établie par l'association,
- 4) par radiation prononcée par le Conseil d'Administration en cas de non-respect par l'adhérent de ses obligations. La radiation est prononcée à la majorité absolue des voix des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante. Un administrateur peut donner procuration à un autre administrateur. Aucun administrateur ne peut avoir plus d'une procuration.
- 5) par radiation prononcée par le Bureau pour non-paiement de la cotisation.

Pour l'exclusion et la radiation, le membre intéressé sera invité à fournir des explications à la Direction.

Les membres démissionnaires, exclus ou radiés perdent tous les droits qui sont rattachés à cette qualité.

ARTICLE 7

Le décès, la dissolution, la démission ou l'exclusion d'un membre ne met pas fin à l'Association qui continue d'exister entre les autres membres.

ARTICLE 9

Les membres sont tenus :

- a) de respecter les présents statuts, le règlement intérieur et la charge déontologique et éthique,
- b) de promouvoir les intérêts de l'Agence Internationale de Professionnels du Mieux-être et, pour les membres actifs, d'acquitter leur cotisation conformément aux décisions de l'Assemblée Générale ;

- c) à ne pas utiliser le logo d'Agence Internationale de Professionnels du Mieux-être à des fins commerciales sauf accord du Conseil d'Administration.

TITRE III : ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

ARTICLE 10

L'Association est gérée par les trois entités suivantes :

- 1- l'Assemblée Générale
- 2- le Conseil d'Administration
- 3- le Bureau

ARTICLE 11

L'Assemblée Générale se compose de l'ensemble des membres de droit, des membres actifs, des membres d'honneur, des invités, et des invités permanents.

L'Assemblée Générale se réunit au moins une fois par an, au lieu indiqué dans la convocation adressée par le Président du Conseil d'Administration par simple lettre, circulaire ou courriel au moins 15 jours à l'avance. L'avis de la convocation contiendra l'ordre du jour.

Il est tenu procès-verbal des délibérations. Ce procès-verbal est signé par le Président et le Secrétaire, et inscrit, sans blancs ni ratures, sur un registre tenu à cet effet.

Son ordre du jour est fixé par le Conseil d'Administration.

L'Assemblée Générale entend les rapports moraux et financiers et en délibère. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget de l'exercice suivant, délibère sur les questions de l'ordre du jour et renouvelle le mandat des membres du Comité Directeur. Elle nomme une commission de contrôle des comptes de deux membres pris en dehors du Comité Directeur. A cette commission de contrôle peut se substituer un commissaire au compte inscrit et un commissaire suppléant non-membre, nommé par l'Assemblée dans les mêmes conditions.

Le vote par procuration est autorisé mais limité à deux procurations par membre disposant du droit de vote délibératif.

Les résolutions de l'assemblée générale sont prises à la majorité des suffrages exprimés, membres présents ou représentés.

Ne pourront prendre part au vote que les membres disposant d'une voix délibérative.

Les votes se font à main levée sauf si un quart des membres de l'assemblée demandent le vote à bulletin secret.

Le vote à bulletin secret est obligatoire pour toute décision concernant des personnes.

L'ordre du jour est fixé par la direction. Seules sont valables les résolutions prises par l'assemblée générale sur les points inscrits à l'ordre du jour.

La présidence de l'assemblée générale appartient au Président. Toutes les délibérations et résolutions de l'assemblée générale font l'objet d'un procès-verbal et sont consignées dans le registre « des délibérations des assemblées générales » signé par le Président et le secrétaire. Il est également tenu une feuille de présence qui est signée par chaque membre et certifiée conforme par le Président et le secrétaire.

ARTICLE 12

L'Assemblée Générale entend les rapports du Conseil d'Administration sur la gestion et sur la situation morale et financière de l'Association.

L'Assemblée Générale :

- approuve les comptes de l'année écoulée ;
- donne quitus au Conseil d'Administration pour sa gestion ;
- ne délibère que sur les questions portées à l'ordre du jour par le Conseil d'Administration.

Elle pourvoit à la nomination ou au renouvellement des membres de la direction dans les conditions prévues à l'article 14 des présents statuts.

Elle procède à la nomination d'un ou plusieurs réviseurs aux comptes, membre ou non de l'Association. Conformément à la loi du 29 janvier 1993 et son décret d'application n° 93570 du 27 mars 1993 relatif à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, la nomination d'un Commissaire aux Comptes et d'un suppléant pour une période de 6 ans est obligatoire dès lors que les subventions obtenues des collectivités locales sont supérieures à 150 000 euros.

Elle fixe aussi le montant de la cotisation annuelle et des droits d'entrées à verser par les différentes catégories de membres de l'association.

L'Assemblée Générale est également compétente pour examiner tous les points qui ne relèvent pas des attributions du Conseil d'Administration ou du Bureau.

ARTICLE 14

L'Association est administrée par un Conseil d'Administration comprenant 6 membres.

Il s'agit :

- des membres de droit au nombre de deux,
- des représentants de membres fondateurs au nombre de deux, - des représentants de membres actifs au nombre de deux, - des invités permanents avec voix consultative.

Les représentants des membres actifs du Conseil d'Administration sont élus par l'Assemblée Générale pour une durée de quatre ans parmi les membres actifs de l'Association.

L'élection a lieu à la majorité absolue des membres présents ou représentés aux deux premiers tours ; au troisième tour, seule la majorité relative sera requise.

Les représentants des membres de droit et des membres fondateurs sont élus pour une durée de quatre années respectivement par les membres de chacune de ces catégories de membres au moyen de scrutins séparés organisés à l'occasion de la même assemblée au cours de laquelle les membres actifs sont appelés à désigner leurs représentants.

En cas de décès ou de démission, le Conseil d'Administration peut demander à l'Assemblée Générale de désigner les remplaçants et ce, pour la durée du mandat restant à courir.

Le Conseil d'Administration assume la direction de l'Association au sens du Code Civil Local. Les décisions d'aller en justice sont prises par lui.

ARTICLE 15

Le Conseil se réunit sur convocation de son Président au moins trois fois par an et après chaque renouvellement ou sur la demande d'au moins la moitié de ses membres. La voix du Président est prépondérante, en cas de partage des voix. Les décisions sont prises à la majorité des présents ou représentés.

En ce qui concerne les administrateurs membres de droit de l'association, ils doivent être les responsables ou les représentants désignés de leur entité. Par ailleurs, un administrateur peut donner procuration à un autre administrateur. Aucun administrateur ne peut détenir plus d'une procuration.

Les délibérations du Conseil d'Administration sont constatées par des procès-verbaux signés par le Président et le Secrétaire de séance.

ARTICLE 16

Le Président est chargé :

- d'assurer l'exécution des présents statuts,
- de veiller aux intérêts moraux et matériels de l'Association,
- de prendre toutes les initiatives se rapportant aux buts et au fonctionnement de l'Association,
- d'assurer la liaison entre les responsables des collectivités publiques, les responsables socio-économiques.

Le Président prépare et dirige les travaux du Conseil d'Administration.

Il exerce les fonctions de représentations légales, judiciaires et extrajudiciaires de l'Association dans tous les actes de la vie civile et devant les tribunaux.

Il préside les réunions des Assemblées Générales, du Conseil d'Administration et du Bureau.

Il peut exercer seul l'ensemble de ces actes ainsi que ceux prévus par les articles 59, 64, 67, 71, 72, 73, 74 et 76 du Code civil local. Il peut également déléguer à d'autres membres du Conseil d'Administration l'exercice de ses fonctions de représentation légale.

Il convoque les Assemblées Générales à son initiative ou à la demande écrite de la moitié des membres du Conseil d'Administration, ou encore à la demande de la moitié des membres de l'Association.

Il peut notamment, ouvrir tous comptes en banque et C.C.P. et déléguer tous pouvoirs pour le fonctionnement des dits comptes.

Les dépenses sont ordonnancées par le Président.

ARTICLE 17

Après chaque renouvellement, le Conseil d'Administration désigne parmi ses membres, un Bureau composé de trois membres et de dix au plus :

1. d'un Président
2. d'un ou deux Vice-présidents éventuellement,
3. d'un Trésorier et éventuellement d'un Trésorier adjoint 4. d'un Secrétaire et éventuellement d'un Secrétaire adjoint,
5. de trois assesseurs le cas échéant.

pour une durée de 4 ans.

À la fin de leur mandat, les membres du Bureau sont renouvelables.

ARTICLE 18

Le Bureau se réunit sur convocation du Président ou à la requête de deux de ses membres.

Le Bureau prépare les décisions du Conseil d'Administration et met en œuvre le programme d'actions de l'Association pour la réalisation de son objet social.

ARTICLE 19

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Président, peut instituer toute commission dont il fixe les règles de fonctionnement.

TITRE IV

RESSOURCES ET COMPTABILITÉ DE L'ASSOCIATION

Article 20

Les ressources de l'association se composent :

- du produit de ses activités,
- du revenu de ses biens,
- des cotisations et souscriptions de ses membres,
- des subventions émanant d'organismes publics ou privés,
- des contributions qui lui sont versées en remboursement de ses frais,
- de rétributions pour services rendus,
- des recettes des manifestations organisées par l'association,
- du produit des libéralités et dons,
- du revenu des biens et valeurs de l'association,
- de toutes autres ressources et dons acceptés par le Conseil d'Administration et qui ne seraient pas contraires aux lois en vigueur.

Article 21

Il est tenu, au jour le jour, une comptabilité en recettes et en dépenses pour l'enregistrement de toutes les opérations financières. Cette comptabilité sera tenue de préférence en partie double conformément au plan comptable général. Un compte de résultat et un bilan devront être élaborés pour chaque exercice comptable à la fin de chaque année civile. Le premier exercice commence à la date de la constitution de l'Association jusqu'au 31 décembre de la même année.

TITRE V

TITRE IV : MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 22

Les statuts peuvent être modifiés par une Assemblée Générale Extraordinaire dans les conditions prévues au présent article, sur proposition du Conseil d'Administration.

La convocation, accompagnée d'un ordre du jour mentionnant la ou les propositions de modification, est adressée aux membres de l'Association quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion de l'Assemblée Générale Extraordinaire.

L'Assemblée Extraordinaire ne peut modifier les statuts que si la proposition de modification recueille la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

Article 23

La dissolution est prononcée, sur proposition du Conseil d'Administration, par une Assemblée Générale Extraordinaire, convoquée spécialement à cet effet. L'Assemblée ne pourra valablement délibérer que si la moitié des membres sont présents ou représentés.

La dissolution est délibérée à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents.

Si les conditions de quorum ne sont pas atteintes, l'Assemblée Extraordinaire est convoquée à nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre des membres présents à la majorité des deux tiers.

Le patrimoine restant est dévolu à une œuvre ou une institution poursuivant des buts similaires et à défaut à la Région Lorraine.

La liquidation intervient conformément aux articles 48 et suivants du Code Civil Local.

Article 24

Un règlement intérieur peut être établi par le Conseil d'Administration. Il est destiné à fixer les divers points non prévus par les statuts, notamment ceux qui ont trait à l'administration, à l'organisation interne de l'Association, à la répartition des sièges dans les commissions de travail ou tout autre

Comité d'experts constitué par l'Association, à la fixation de leur nombre et aux relations entre ses membres.

Article 25

Le Président ou toute personne nommément désignée par lui à cet effet, remplira, dans les trois mois, les formalités légales de déclaration, de publication, toutes modifications des statuts, tout changement au sein du Conseil d'Administration ainsi que la dissolution de l'Association.

Fait à METZ, le 5 avril 2008

NL INTERNATIONAL FRANCE

Annexe VII : contrats d'assurance plateforme de mise en relation par voie électronique. 7a : Qover accident

CONDITIONS GÉNÉRALES

VALANT NOTICE D'INFORMATION COUVERTURE EN MATIÈRE D'ACCIDENT

TABLE DES MATIÈRES

CONDITIONS GENERALES	330
<i>COMMENT CONTACTER L'ADMINISTRATEUR</i>	332
CE QUI EST COUVERT	333
<i>A. CATEGORIE DE COURSIERS COUVERTS</i>	333
<i>B. LES GARANTIES</i>	334
1. Décès accidentel et Incapacité permanente et temporaire.....	334
2) Incapacité Permanente et perte d'usage.....	337
3) Incapacité totale temporaire résultant d'un Dommage Corporel dû à un Accident	337
2. Frais médicaux liés à un Dommage Corporel couvert en raison d'un accident	338
3. Prestations pendant la convalescence suite à un Accident	338
4. Prestations pour cicatrices au visage uniquement en cas d'Agression.....	339
5. Luxation nécessitant une réduction sous anesthésie suite à un Accident.....	339
6. Prestations en matière dentaire suite à un Accident.....	339
7. Patient hospitalisé à la suite d'un Accident.....	340
8. Prestation pour inhabilité à travailler dû à l'obligation de se présenter à un service de jury	340
9. Garantie accessoires : Frais complémentaires	340
10. Prestation pour la Famille	340

CE QUI N'EST PAS COUVERT	341
DISPOSITIONS GENERALES	342
Comment déclarer un sinistre	342
Notification	343
Certificats médicaux	343
Contestation médicale	343
Mesures en cas de non-respect des obligations en cas de sinistre	344
Réclamations.....	344
Approbation des sanctions.....	345
Protection des données	345
Modifications que Nous effectuons	347
Droit et Juridiction compétente	347

DÉFINITIONS

..... 13

En contrepartie du versement de la prime, **Nous** fournirons la couverture décrite dans la présente **Notice d'information** au **Souscripteur de Police Collective** (Deliveroo France SAS) pour chaque **Personne Assurée**. Le **Souscripteur de la Police Collective** s'engage, via son **Administrateur**, à mettre à disposition un site web (deliveroo.qover.com) où la **Personne Assurée** peut accéder aux Conditions Générales et autres informations relatives à la **Police Collective** souscrite par le **Souscripteur de la Police Collective** en faveur de la **Personne Assurée**.

LA PRÉSENTE **POLICE COLLECTIVE** EST DESTINÉE À PROTÉGER LA **PERSONNE ASSURÉE** CONTRE LES CONSÉQUENCES FINANCIÈRES RÉSULTANT D'UN **DOMMAGE CORPORELLES** CONSÉCUTIVE À UN **ACCIDENT** PENDANT LE **TEMPS OPÉRATOIRE**, AUX TERMES ET CONDITIONS STIPULÉES CI - APRES.

La présente **Police Collective** se compose de ce qui suit :

1. Les présentes *Conditions Générales valant Notice d'information* (intitulée '*Police Collective Couverture en matière d'Accident Personnel – Conditions Générales*') qui énonce exactement ce qui est couvert par la **Police Collective** et ce qui ne l'est pas, les conditions de la **Police Collective**, comment déclarer un sinistre, comment rédiger une plainte et d'autres informations importantes,
2. Les Conditions Particulières de la Police Collective (intitulé « *Master Policy Schedule - Group Accident Insurance* ») qui énonce ce qui est couvert et l'indemnité y afférente,
3. Tout (tous) avenant(s).

Vous devez lire conjointement les présentes *Conditions Générales*, les Conditions Particulières de la **Police Collective** et tout (tous) avenant(s) et les conserver dans un endroit sûr.

Certains mots ont une signification spéciale partout où ils apparaissent en italique gras (à l'exception des titres de paragraphes) et sont repris dans les « Définitions » à la fin de ce document.

COMMENT CONTACTER L'ADMINISTRATEUR

La présente **Police Collective** est gérée par l'**Administrateur** qui vous aidera, **Vous** ou les **Personnes Assurées** pendant la durée de vie de la présente **Police**, à répondre à toutes les questions que **Vous** ou les **Personnes Assurées** pourraient avoir sur la présente **Police** et s'occupera de la déclaration de sinistre de la **Personne Assurée**.

Si **Vous** ou les **Personnes Assurées** avez des handicaps rendant la communication difficile, veuillez le signaler à l'**Administrateur** qui se fera un plaisir de vous aider.

Si **Vous** ou les **Personnes Assurées** souhaitez discuter de la présente **Police Collective**, ou si la **Personne Assurée** désire présenter une déclaration de sinistre ou discuter d'une déclaration de sinistre en cours, **Vous** ou la **Personne Assurée** pouvez contacter l'**Administrateur** ; vous trouverez les informations de contact ci-dessous :

Par courriel	Par téléphone
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX contact@qover.com POUR LES DÉCLARATIONS DE SINISTRE http://deliveroo.qover.com	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX +33 9 71 07 28 38 De 9 à 16 heures
Via notre site internet www.qover.com	Par courrier postal QOVER SA/NV Rue du Commerce 31 - 1000 Bruxelles - Belgique

Toute communication avec **Vous** ou la **Personne Assurée** se fera en français, ou en anglais, selon **Votre** choix ou celui de la **Personne Assurée**. Veuillez essayer de contacter l'**Administrateur** par courriel quand c'est possible !

Critères d'éligibilité

La **Personne Assurée** peut prétendre à une couverture, du fait de la présente

Police Collective si : a. elle a moins de 70 ans ; et

- b. elle est affiliée au régime de sécurité sociale obligatoire dont elle relève ; et
- c. elle est en séjour régulier et est autorisée à **Travailler** en France ; et
- d. elle est en possession d'un contrat de coursier valable avec le **Souscripteur de la Police Collective** pour effectuer des livraisons
- e. elle a effectué, le nombre de livraison, durant la période indiquée, stipulé au sein de chaque garantie

CE QUI EST COUVERT

A. CATÉGORIE DE COURSIERS COUVERTS :

1. **Garanties en cas d'Accident** : La **Personne Assurée** et le **Remplaçant** doit avoir effectué au moins 1 livraison pour le compte du **Souscripteur** durant les 30 derniers jours
2. **Garantie Accessoires : Frais complémentaires pour Enfant à Charge** :
 - Tout coursier ayant effectué au moins 200 livraisons pour le compte du **Souscripteur** durant les 6 derniers mois.
 - **Délai d'Attente** : 9 mois à partir de la date de début de la **Période d'Assurance** ou de la date de début du contrat entre la **Personne Assurée** et le **Souscripteur**, la dernière de ces dates à survenir.

Les **Remplaçants** ne bénéficient pas de cette garantie.

Important

Afin que le **Remplaçant** soit couvert (dans les cas où il est éligible), le **Remplaçant** devra répondre aux obligations suivantes :

- Fournir une preuve de l'existence d'un contrat de collaboration entre le coursier et son remplaçant
- Fournir une preuve que le remplaçant a le droit de **Travailler** ;
- Fournir une preuve que le coursier a demandé à son remplaçant de **Travailler** un jour en particulier (un e-mail daté, un contrat ou un SMS) ;
- Fournir une preuve du paiement entre le remplaçant et le coursier et tout paiement préalable.

Si le coursier ne respecte pas les conditions ci-dessus, nous refuserons de couvrir le remplaçant.

B. LES GARANTIES

1. Décès accidentel et Incapacité permanente et temporaire

Nous couvrons les préjudices limitativement énumérés au sein du tableau suivant dans les limites de la valeur assurée indiquée si la **Personne Assurée** subit un **Dommage Corporel** en raison d'un **Accident** survenu pendant le **Temps Opératoire** qui entraîne un **Dommage Corporel**.

TABLEAU DES PRESTATIONS

Préjudices couverts	Valeur assurée
Décès accidentel (accident uniquement)	50 000,00 €
Frais funéraires (accident uniquement)	3 000,00 €
Quadruplégie (accident uniquement)	50 000,00 €
Paraplégie (accident uniquement)	50 000,00 €
Perte de la vue d'un œil (accident uniquement)	12 500,00 €

Perte de la vue des deux yeux (accident uniquement)	25 000,00 €
Perte d'un membre (accident uniquement)	25 000,00 €
Incapacité permanente totale (accident uniquement)	50 000,00 € (montant total vaut pour 100 % d'incapacité)
Perte de l'ouïe aux deux oreilles (accident uniquement)	25 000,00 €
Perte de l'ouïe à une oreille (accident uniquement)	6 250,00 €
Perte de la parole totale et permanente (accident uniquement)	25 000,00 €
Perte de l'usage de l'épaule ou du coude (accident uniquement)	12 500,00 €
Perte de l'usage de la hanche, du poignet, du genou ou de la cheville (accident uniquement)	7 500,00 €

Perte de l'usage de l'ensemble de la mâchoire inférieure (accident uniquement)	11 250,00 €
Perte de l'usage d'un rein (accident uniquement)	7 500,00 €

<p>Incapacité temporaire totale résultant d'un Dommege corporel découlant d'un Accident</p>	<p>75 % de la moyenne du Revenu brut journalier de la Personne Assurée (reçu du Souscripteur de la Police Collective) ou 50 € (le plus petit montant des deux) pour une période maximale de 30 jours à compter de la fin du Délai d'Attente</p> <p>Si la Personne Assurée a conclu un contrat avec le Souscripteur de la Police Collective depuis moins de 60 jours à la date du Dommege Corporel le montant de 25 € par jour sera payable avec un montant maximal de 150 € (max 6 jours) à compter de la fin du Délai d'Attente</p> <p>Si la Personne Assurée est un Remplaçant à la date du Dommege Corporel, le montant de 25 € par jour sera payable avec un montant maximal de 150 EUR (max 6 jours) à compter de la fin du Délai d'Attente</p> <p style="text-align: center;">Délai d'Attente : 7 jours (le paiement commence à partir du 8^{ème} jour)</p>
--	---

Non-cumul des prestations entre les prestations en cas de décès et toute prestations en cas d'incapacité permanente de perte d'usage :

Si la **Personne Assurée** a déjà reçu, pour l'événement assuré, une prestation d'incapacité totale permanente ou de perte d'usage permanente, la prestation en cas de décès sera versée après déduction des prestations déjà reçues.

Conditions Préexistantes :

Aucune prestation ne sera versée pour des conditions qui existaient avant l'entrée en vigueur de la présente police ou avant qu'un contrat d'avenant valide avec le **Souscripteur de la Police Collective** pour effectuer les livraisons ne soit signé.

Comment payerons-Nous la Personne Assurée :

La prestation est versée sous forme de somme forfaitaire et sera versée comme suit -

1. Décès accidentel

Si, durant le **Temps Opératoire**, une **Personne Assurée** est impliquée dans un **Accident** qui entraîne le décès comme conséquence directe de l'**Accident** dans les 12 mois à compter de la date dudit **Accident**, **Nous** réglerons la somme forfaitaire telle qu'indiquée dans le Tableau des Prestations.

- Toute prestation pour Décès Accidentel sera payée aux ayants droit de la **Personne Assurée** dès que possible après la date de la déclaration de décès ou à la réception des documents requis.
- Si une **Personne Assurée** est portée disparue, et que son corps n'est pas retrouvé dans les 12 mois suivant sa disparition et qu'après examen de toutes les preuves disponibles,

il y a des raisons de croire qu'elle est morte des suites du **Dommmage Corporel**, **Nous** réglerons les prestations relatives au Décès Accidentel en vertu de la présente **Police Collective**. Si la **Personne Assurée** est retrouvée vivante après que **Nous** ayons effectué ledit paiement, la somme payée **Nous** sera restituée.

- Dans le cas d'une demande de règlement valide en cas de Décès Accidentel payable en vertu de la présente police, **Nous** verserons aux **Ayants Droit de la Personne Assurée** une somme forfaitaire supplémentaire au titre de Frais funéraires selon le montant indiqué dans le Tableau des Prestations.

2. Incapacité Permanente et perte d'usage

Si, pendant le **Temps Opératoire**, une **Personne Assurée** est impliquée dans un **Accident** et subit un **Dommmage Corporel** qui entraîne une **Incapacité permanente totale** dans les 12 mois suivant la date dudit **Accident**, **Nous** payerons à la **Personne Assurée** le montant tel que fixé dans le Tableau des Prestations, après qu'un **Médecin** désigné par **Nous** aura analysé et accepté la décision du **Médecin** désigné par la **Personne Assurée**.

Les prestations indiquées correspondent à 100 % du montant de la perte. Si une **Personne Assurée** a un accident et ne subit qu'une perte partielle, seul un pourcentage du montant total sera payé.

Aucune indemnité ne sera accordée pour toute **Condition Préexistante** ou incapacité partielle préexistante de la **Personne Assurée** avant l'**Accident** couvert. Si des membres ou organes étaient déjà partiellement déficients avant l'**Accident**, l'indemnisation sera basée sur la différence de l'état du membre ou de l'organe avant et après l'**Accident** couvert.

3. Incapacité totale temporaire résultant d'un Dommmage Corporel dû à un Accident

Nous réglerons, sous réserve du **Délai d'Attente**, la Prestation d'Incapacité totale temporaire indiquée dans le Tableau des Prestations à la **Personne Assurée** pour une période ne dépassant pas trente jours au total à compter de la fin du **Délai d'Attente**. Lorsque cela nous semble approprié ou en cas de doute, **Nous** pouvons nommer un **Médecin** pour analyser et accepter la décision du **Médecin** désigné par la **Personne Assurée**.

Le **Revenu Brut Journalier** est calculé sur la base des 60 jours précédant le **Dommmage Corporel**.

Si la **Personne Assurée** a conclu un contrat avec Deliveroo depuis moins de 60 jours à la date du **Dommmage Corporel**, un montant de 25 € par jour est alors payable, avec un maximum de 150 € à compter de la fin du **Délai d'Attente**.

Le Remplaçant sera toujours payé 25 € par jour jusqu'à un maximum de 150 € pour un maximum de 6 jours à compter de la fin du **Délai d'Attente**.

La prestation relative à l'Incapacité temporaire totale découlant d'un **Dommmage Corporel** sera payée jusqu'à ce que la **Personne Assurée** soit médicalement apte à retourner au **Travail**. Elle sera payée jusqu'à concurrence d'un paiement maximal de 30 jours au total résultant du même **Accident**, mais pas nécessairement consécutifs.

Délai d'Attente en cas d'Accident

Une fois que la **Personne Assurée** a été reconnue incapable de **Travailler** en raison d'un **Dommmage Corporel** pendant 7 jours consécutifs, la **Personne Assurée** recevra, à partir du 8^{ème} jour, la prestation d'Incapacité temporaire totale résultant d'un **Dommmage Corporel** indiquée dans le Tableau des Prestations.

2. Frais médicaux liés à un Dommmage Corporel couvert en raison d'un accident

Nous indemniserons la **Personne Assurée** pour les frais engagés à la suite d'un **Dommmage Corporel**, pour les traitements médicaux, chirurgicaux ou autres traitements diagnostiques ou correctifs requis, exécutés ou prescrits par un **Médecin**, jusqu'à concurrence de la prestation maximale payable pour chaque **Personne Assurée**.

Nous réglerons également les frais d'hospitalisation, les factures médicales ou les médicaments prescrits, ou la chirurgie esthétique restauratrice et médicalement nécessaire, les prothèses, jusqu'à concurrence de la prestation maximale payable pour chaque **Personne Assurée**.

La Prestation maximale payable pour toutes les demandes de règlement au titre des Frais médicaux pour chaque **Personne Assurée** pour la couverture ci-dessus est de 7 500,00 € avec un maximum de 100 % de la Base de remboursement de la sécurité sociale pour les frais directement liés à un **Accident** assuré pour toute intervention ou facture individuelle.

La présente assurance ne s'appliquera qu'en complément du remboursement dans d'autres polices d'assurance similaires conclues par l'assuré et/ou des remboursements par un quelconque régime obligatoire (que ce soit en secteur conventionné ou non) et ne peut en aucun cas dépasser le montant des frais réels engagés.

Nous prenons en charge les frais réalisés entre la date de début et la date de fin de garantie consécutifs à un accident survenu pendant un le **Temps Opératoire**.

3. Prestations pendant la convalescence suite à un Accident

Nous payerons 20 € par jour jusqu'à un maximum de 280 € pendant le temps où la **Personne Assurée** se remet d'un **Domage Corporel** (uniquement après un séjour hospitalisé de minimum 24 heures) dû à un **Accident** sur l'avis ou à la demande d'un **Médecin**.

4. Prestations pour cicatrices au visage uniquement en cas d'Agression

Dans le cas où une **Personne Assurée** souffre d'une cicatrice permanente et visible au visage à la suite d'une **Agression**, **Nous** payerons à la **Personne Assurée** le montant indiqué ci-dessous en fonction de l'étendue du préjudice, tel qu'il est déterminé par un **Médecin**.

Une cicatrice au visage qui a :

- a) de 3 à 9 centimètres de longueur ou centimètres carrés de superficie – 250 €
- b) plus de 10 centimètres de longueur ou de centimètres carrés de superficie – 500 € Jusqu'à un paiement maximum de 750 € pour des cicatrices multiples au visage.

5. Luxation nécessitant une réduction sous anesthésie suite à un Accident

Si, à la suite d'un **Domage corporel**, une **Personne Assurée** a besoin d'une réduction de luxation sous anesthésie, **Nous** payerons à la **Personne Assurée** le montant indiqué ci-dessous :

- a) Hanche : 500 €
- b) Genou : 300 €
- c) Poignet ou coude : 200 €
- d) Cheville, omoplate ou clavicule : 100 €
- e) Doigt(s), orteil(s) ou mâchoire : 50 €

6. Prestations en matière dentaire suite à un Accident

Si la **Personne Assurée** subit des dommages dentaires à la suite d'un **Accident** couvert dans la police, nous payerons jusqu'à 2 000 € avec un maximum de 100 % du montant de base de remboursement de la sécurité sociale pour toute intervention individuelle nécessaire qu'elle soit permanente ou temporaire pour toutes dents endommagées lors d'un même accident.

Le montant pour les frais décrits ci-dessus doivent directement être liés à un **Accident** assuré dans les 12 mois suivant la date de **l'Accident**.

La présente assurance ne s'appliquera qu'en complément du remboursement d'autres polices d'assurance similaires conclues par l'assuré et/ou des remboursements par un quelconque régime obligatoire (que ce soit en secteur conventionné ou non) et ne peut en aucun cas dépasser le montant des frais réels engagés.

7. Patient hospitalisé à la suite d'un *Accident*

Nous réglerons, après un **Délai d'Attente** de 24 heures : 30 € par période complète de 24 heures à une **Personne Assurée** lorsqu'elle est hospitalisée à la suite d'un **Domage Corporel** jusqu'à un maximum de 40 nuits et jusqu'à 1 200 €.

8. Prestation pour inhabilité à travailler dû à l'obligation de se présenter à un service de jury

Si la **Personne Assurée** se voit dans l'impossibilité de **Travailler** parce qu'elle est assignée en tant que juré à la cour

(même si elle n'a pas été choisi pour faire partie d'un jury), **Nous** verserons le montant mentionné ci-dessous à condition

qu'une assignation ait été reçue du tribunal après le début de la **Période d'Assurance** et que la **Personne Assurée** n'ait pas demandé auparavant que la période de service au jury soit reportée.

Le montant de la prestation est de 500 € pour autant que la **Personne Assurée** ait effectuée un minimum de 30 livraisons durant les 8 semaines précédant la date d'assignation.

9. Garanties accessoires : Frais complémentaires

Sous réserve du respect du **Délai d'Attente**, si la **Personne Assurée** a effectué au moins 200 livraisons durant les 6 derniers mois, la **Personne Assurée** recevra par **Enfant à charge** en cas de survenance de **Frais complémentaires** une indemnité de 1 000 €.

Délai d'Attente : 9 mois à partir de la date de début de la **Période d'Assurance** ou de la date de début du contrat entre la **Personne Assurée** et le **Souscripteur**, la dernière de ces dates à survenir.

Le justificatif des **Frais complémentaires** pourra être rapporté par tous moyens par la **Personne Assurée**.

Cette garantie est limitée à une indemnité par **Enfant à charge** et par contrat.

Le Remplaçant ne bénéficie pas de cette garantie.

10. Prestation pour la *Famille*

Si la **Personne Assurée** a effectué au moins 200 livraisons durant les 6 derniers mois, elle recevra, la prestation pour la **Famille** à concurrence de 500 € en cas de décès ou d'incapacité permanente grave.

Le **Remplaçant** est exclu.

Est considérée comme incapacité permanente grave, toute incapacité permanente de plus de 30 %.

Toutes les prestations ci-dessus sous le paragraphe 2-10 sont payées en supplément de tout montant payé pour toute autre prestation en vertu de la présente **Police Collective**.

CE QUI N'EST PAS COUVERT

N'est jamais couvert au titre de la présente Police ce qui suit :

- i) **Dommage Corporel** se produisant en dehors du **Temps Opératoire** ;
- ii) **Dommage Corporel** causé par des actes délibérés, un suicide, une tentative de suicide ou des blessures volontaires ou du refus de se soigner – en France, au sens de l'article 324-1 du code de la Sécurité sociale ;
- iii) **Accident** découlant directement ou indirectement :
 - a) de la **Guerre, de la Grève, de la Protestation civile** et de la **Guerre civile** ;
 - b) la **Personne Assurée** qui participe à une **Guerre Active** ;
 - c) les **Risques Nucléaires** ;
- iv) **Dommage Corporel** survenant lorsque le taux d'alcoolémie de la **Personne Assurée** dépasse 50 mg par 100 ml de sang, lorsque la **Personne Assurée** prend des drogues autrement qu'en vertu d'une prescription médicale légale, si **Nous** pouvons prouver qu'il y a un lien causal avec l'accident ;
- v) **Dommage Corporel** résultant de tout acte de violence de la part de la **Personne Assurée** si elle a pris part à l'événement en question, à moins qu'elle n'ait pris toutes les précautions nécessaires pour empêcher l'**Accident** et ses conséquences ; vi) **Dommage Corporel** survenant à la suite d'actes imprudents, à moins qu'il ne s'agisse d'une tentative de sauver une vie humaine, des biens ou un intérêt légitime ; vii) Frais de voyage engagés pour aller chercher un traitement médical à la suite d'un **Dommage corporel** ; viii) Frais dentaires engagés par la **Personne Assurée** pour l'amélioration esthétique des dents à la suite d'un **Dommage Corporel**.
- xi) Tous les Dommages survenus en dehors de la France Métropolitaine

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Comment déclarer un sinistre

Pour déclarer un sinistre résultant d'un **Dommege Corporel**, la **Personne Assurée** ou les **Ayants droit** devront, en cas de décès de la **Personne Assurée**, fournir tous les documents qui **Nous** permettront de déterminer le droit de la **Personne Assurée** à une prestation ou à une indemnité. La **Personne Assurée** s'engage à demander à son **Médecin** traitant de lui fournir toutes les informations relatives à son état de santé.

Nous nous réservons le droit de vérifier les déclarations qui **Nous** ont été faites et les réponses à **Nos** demandes de renseignements. **Notre** médecin-conseil peut aider la **Personne Assurée** à demander un examen médical auprès d'un **Médecin** désigné par lui. Les coûts de cet examen seront à **Notre** charge.

La **Personne Assurée** doit veiller aux points suivants lorsqu'elle déclare un sinistre :

- A. Consulter un **Médecin** dès que possible.
- B. **Nous** fournir la permission de consulter les dossiers médicaux propres à chaque cas, comme le prévoit toute législation pertinente.
- C. **Nous** fournir la preuve et/ou la demande de l'**Administrateur** pour établir les circonstances entourant le **Dommege corporel** et aider à obtenir des déclarations de témoins ou d'autres rapports de ce genre, y compris les données de suivi de Deliveroo au moment de l'**Accident**.
- D. Fournir de l'aide et coopérer avec **Nous** ou avec l'**Administrateur** pour obtenir tout dossier médical supplémentaire et tout autre dossier que **Nous** ou l'**Administrateur** demandons pour évaluer la réclamation. Si la **Personne Assurée** ne le fait pas, **Nous** ne serons pas tenus de régler le sinistre.
- E. Qu'il doit accepter d'être examiné par tout conseiller médical que **Nous** désignons et aussi souvent que **Nous** le jugeons nécessaire tout au long de la réclamation. **Nous** réglerons les frais d'un tel examen.
- F. Pendant toute la durée de la réclamation en vertu du présent contrat, **Nous** demanderons à la **Personne Assurée** de fournir la preuve de son incapacité en remplissant un formulaire mensuel de poursuite de la réclamation et en fournissant les documents d'un **Médecin** qui a signé la mise en congé de la **Personne Assurée**. **Nous** n'accepterons cette forme de documentation que pour des périodes individuelles d'une durée maximale d'un mois. Pour des périodes plus longues que celles-ci, **Nous** demanderons un rapport médical détaillé écrit avec les preuves justificatives du **Médecin** expliquant la raison pour laquelle la **Personne Assurée** a besoin d'une période d'incapacité plus longue.
- G. La **Personne Assurée** n'aura droit à aucune prestation pour toute période d'incapacité dont la **Personne Assurée** ne fournit pas la preuve. Si une prestation a déjà été payée, la **Personne Assurée** sera tenue de rembourser tout montant auquel elle n'a pas droit.
- H. En cas d'**Aggression**, la **Personne Assurée** sera tenue de fournir, à ses propres frais, une copie du procès-verbal de déclaration à la Police ainsi que son numéro de dépôt.

- I. La **Personne Assurée** doit accepter que ses données personnelles, y compris son dossier médical, soit partagé avec toutes les parties impliquées dans la gestion du dossier (**Nous** y compris). Il se peut qu'il soit également nécessaire de partager ces informations avec le **Souscripteur de la Police**.

Notification

La **Personne Assurée Nous** communiquera le **Dommmage Corporel** endéans les 10 jours dudit **Accident** ou aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible de le faire. En cas de décès (suite à **Accident**), le **Médecin** constatant le décès peut envoyer le certificat de décès à l'expert en sinistre dans un délai de 10 jours.

Certificats médicaux

Dans les 10 jours suivant le début de l'incapacité de **Travail**, ou aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible de le faire, il est nécessaire de **Nous** envoyer un certificat de premières observations émanant du **Médecin traitant de la Personne Assurée**.

Tous les certificats médicaux relatifs au **Dommmage Corporel**, au traitement, à l'état actuel ou antérieur de la **Personne Assurée** ainsi que toute autre information que **Nous** demandons, doivent également **Nous** parvenir dans les 10 jours, ou aussi rapidement qu'il est raisonnablement possible de le faire.

Contestation médicale

Si une **Personne Assurée** n'accepte pas une décision médicale, elle doit **Nous** en informer dans les 15 jours suivant la notification de la décision. Le litige sera soumis pour examen contradictoire à un panel d'au moins deux médecins experts, chaque médecin étant désigné par chaque partie concernée.

Si ce panel ne parvient pas à un accord, ils désignent, d'un commun accord, un autre médecin expert dont le rôle est d'apporter une réponse décisive. Si le panel ne peut nommer un médecin expert d'un commun accord, la désignation en sera faite par un tribunal de grande instance en France sur recours du plaignant.

Chacune des parties supporte les coûts de son propre **Médecin** ; les honoraires du médecin expert arbitre sont supportés par toutes les parties concernées à parts égales. Le même principe s'appliquera pour les honoraires de tout expert auquel ils feront appel.

Mesures en cas de non-respect des obligations en cas de sinistre

En cas de non-respect des obligations en cas de sinistre, **Nous** pouvons réduire l'indemnité ou la prestation, ou les recouvrer si elles ont été payées, dans la mesure où **Nous** avons subi un préjudice. Si ce manquement résulte d'une intention frauduleuse, **Nous** pouvons refuser toute intervention ou recouvrer l'indemnité ou la prestation déjà payée.

Si **Nous** établissons que la **Personne Assurée Nous** a délibérément ou imprudemment fourni des renseignements faux ou trompeurs à toute réclamation, **Nous** pouvons refuser de régler ce sinistre, et recouvrer tout avantage déjà payé et annuler la présente assurance à l'égard de cette **Personne Assurée** à compter de la date à laquelle ces fausses informations ont été fournies.

Réclamations

Que faire en cas de réclamation ?

Nous avons la volonté de **Vous** apporter en permanence, ainsi qu'aux **Personnes Assurées**, la meilleure qualité de service.

Des mécontentements peuvent cependant survenir au cours de la relation entre **Vous** ou la **Personne Assurée** et **Votre** assureur, et nous restons à l'écoute de toute réclamation.

Si **Votre** réclamation ou celle de la **Personne Assurée**, porte sur la gestion de votre contrat ou la gestion d'un sinistre, consultez tout d'abord votre gestionnaire assurance en composant le n° +33 971 07 28 38 (prix d'un appel local depuis un poste fixe – entre 9 heures et 16 heures)

Courriel : mediation@qover.fr
Courrier : QOVER SA/NV
Département médiation
Rue du Commerce 31, 1000,
Bruxelles Belgique

En cas de conflit sur la réponse apportée, **Vous** ou la **Personne Assurée** peuvent s'adresser à Wakam, en écrivant à l'adresse suivante :

Wakam
Service Réclamations
120-122 Rue Réaumur
TSA 60 235
75083 PARIS Cedex 02

Wakam s'engage à accuser réception de **Votre** correspondance ou celle de la **Personne Assurée** dans un délai de 10 jours ouvrables (sauf si Wakam vous a déjà apporté une réponse au cours de ce délai), et à traiter **Votre** réclamation ou celle de la **Personne Assurée** dans un délai maximal de 60 jours ouvrables à compter de la réception de Votre courrier.

Après épuisement des procédures internes de réclamations propres à Wakam, vous pouvez saisir par écrit à l'Ombudsman des Assurances en France.

Voici ses coordonnées :

La Médiation de l'Assurance, TSA 50 110, 75 441 Paris Cedex 09.

Site internet : <http://www.mediation-assurance.org>.

Le Médiateur est une personnalité extérieure à Wakam qui exerce sa mission en toute indépendance. Ce recours est gratuit. Il rend un avis motivé dans les 3 mois qui suivent sa saisine.

Les dispositions de traitement de plaintes précitées ne portent pas préjudice à Votre droit ou à celui de la Personne Assurée de lancer des poursuites judiciaires.

Approbation des sanctions

Nous ne serons pas supposés fournir une couverture et **Nous** ne serons pas tenus de régler un quelconque sinistre ou de fournir une prestation en vertu des présentes dans la mesure où la fourniture d'une telle couverture, le paiement d'un tel sinistre ou la fourniture d'une telle prestation nous exposerait à une quelconque sanction, interdiction ou restriction en vertu des résolutions des Nations Unies ou des sanctions commerciales ou économiques, lois ou règlements de l'Union européenne, du Royaume-Uni ou des États-Unis d'Amérique.

Protection des données

Traitement de vos données personnelles

Dans le cadre des services et produits que Wakam et ses partenaires vous fournissent, **Vous** ou la **Personne Assurée** sont amenés à communiquer des données personnelles vous concernant, telles que : Données relatives à votre identité (nom, prénoms, adresse postale, numéro de téléphone, adresse e-mail...) ; Données personnelles dites « sensibles », telles que des données de santé.

Il se peut que nous ne soyons pas en mesure de **Vous** fournir ou à la **Personne Assurée** des produits ou services spécifiques si **Vous** ou la **Personne Assurée** ne nous fournissez pas certaines données personnelles.

Ces données personnelles peuvent être utilisées pour les finalités suivantes : La gestion de votre contrat et police d'assurance, l'exécution des garanties du contrat (y compris la gestion de sinistres) et la gestion des réclamations et des contentieux, ces traitements étant nécessaires à l'exécution de votre contrat ; Le contrôle et la surveillance des risques, cela nous permettant de prévenir les activités frauduleuses et d'assurer le recouvrement des sommes dues et étant donc nécessaire aux fins de nos intérêts légitimes ; L'élaboration de statistiques et d'études actuarielles, cela nous permettant d'améliorer les offres et services proposés et étant donc nécessaire aux fins de nos intérêts légitimes ; La lutte contre la fraude à l'assurance et la lutte contre le blanchiment d'argent afin de nous conformer à nos obligations légales.

Ces données personnelles seront conservées pour la durée strictement nécessaire à la fourniture du service et à l'exécution du contrat, selon notre politique de conservation des données, ou selon les dispositions légales applicables.

Divulgateion de vos données personnelles

Vos données personnelles ou celle de la **Personne Assurée** peuvent être divulguées aux tiers suivants : Aux sociétés de notre groupe telles que notre maison mère et les sociétés qui lui sont affiliées ; À nos prestataires de services et sous-traitants, pour les besoins de la gestion et l'exécution de votre contrat ; À d'autres compagnies d'assurance (intermédiaires, réassureurs) ; Aux autorités publiques, afin de prévenir ou détecter la fraude ou toute autre activité criminelle et afin de satisfaire à nos obligations légales et réglementaires.

Transferts internationaux de vos données personnelles

Nous pouvons être amenés à transférer vos données personnelles ou celle de la **Personne Assurée** en dehors de l'Union Européenne, notamment dans des pays n'étant pas considérés comme fournissant un niveau de protection suffisant selon la Commission européenne. Afin d'assurer un niveau de sécurité adéquat, ces transferts seront encadrés par les clauses contractuelles types établies par la Commission européenne, ou par d'autres garanties appropriées conformément à la réglementation relative à la protection des données en vigueur.

Vos droits et ceux de la **Personne Assurée**

Conformément à la réglementation relative à la protection des données en vigueur, **vous** ou la **Personne Assurée** peuvent exercer leurs droits tels que le droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité, d'opposition au traitement de leurs données personnelles, ainsi que du droit de donner des directives relatives au sort de leurs données personnelles après votre/leur décès. S'ils estiment que le traitement de leurs données personnelles constitue une violation de la réglementation relative à la protection des données en vigueur, ils ont également le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de protection des données à l'adresse suivante : APD – Rue de la Presse 35 à 1000 Bruxelles ou en remplissant le formulaire via le site:

<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/agir/introduire-une-plainte>

Nous contacter

Pour toute question, renseignement, ou pour exercer vos droits ou ceux de la **Personne Assurée** relatifs aux données personnelles, veuillez contacter notre Délégué à la Protection des Données à l'adresse suivante : Délégué à la Protection des Données, Wakam - 120-122 rue Réaumur - 75002 Paris - France ; ou par courriel : dpo@la-parisienne.fr .

Modifications que Nous effectuons

Nous pouvons à tout moment modifier des informations non essentielles des présentes Conditions Générales d'Assurance et/ou de la **Police Collective** en **Vous** donnant un préavis écrit d'au moins 30 jours.

Les détails non essentiels sont toutes les modifications qui n'ont pas d'effet sur la couverture d'assurance ou la prime d'assurance, comme la présentation formelle de la police d'assurance ou la typographie.

Si **Vous** refusez ou ne pouvez pas accepter les modifications proposées des conditions, **Vous** avez le droit d'annuler la présente police d'assurance dans une période de 30 jours suivant la date de l'avis écrit qui a été envoyé par **Nous**.

Si la couverture qui **Vous** est fournie pour le compte des **Personnes Assurées** est modifiée à la suite de modifications légales ou réglementaires indépendantes de **Notre** volonté, **Nous** serons alors dans l'impossibilité de **Vous** donner un préavis de 30 jours.

Les **Personnes Assurées** n'ont aucun droit d'annulation en vertu de cette police d'assurance.

Droit et Juridiction compétente

Il est convenu que l'Assurance est régie exclusivement par la loi et les usages en vigueur en France, et que tout litige découlant de ladite Assurance ou en rapport avec celle-ci sera soumis exclusivement à la compétence des tribunaux français.

Définitions

ACCIDENT

Désigne un événement non intentionnel soudain, imprévu et inattendu, qui est externe à la victime, qui se produit à un moment et en un lieu identifiable au cours du **Temps Opérateur** et de la **Période d'Assurance**.

ADMINISTRATEUR

QOVER SA/NV – RPM 0650.939.878 – FSMA 115284A. Le siège social et d'exploitation de QOVER SA/NV est situé rue du Commerce 31, à 1000 Bruxelles. QOVER SA/NV exerce ses activités en libre prestations de service en France.

CONDITION PRÉEXISTANTE

Désigne toute condition, blessure, pathologie, maladie ou condition connexe et/ou tous symptômes connexes, diagnostiqués ou non, dont la **Personne Assurée** souffre avant le début de la présente assurance et :

- a) est connue ou devrait raisonnablement être connue de la **Personne Assurée** ; ou
- b) la **Personne Assurée** a vu, ou fait en sorte de voir, un **Médecin**.

Cela ne comprend pas les **Conditions Préexistantes** pour lesquelles les **Personnes Assurées** n'ont pas eu de traitement ni de symptômes depuis au moins 12 mois.

AGRESSION

Une agression est une blessure intentionnelle causée par un **Tiers** non provoquée de la part de la **Personne Assurée** ou une menace de dommage physique par un **Tiers** non provoquée par la **Personne Assurée**, associées à une capacité apparente et actuelle de causer un préjudice à la **Personne Assurée** pendant le **Temps Opérateur**, et qui comprend, sans toutefois s'y limiter, le fait d'être aspergé d'un liquide corrosif et qui exige l'attention d'un **Médecin** ou de se rendre à l'hôpital et qui doit être justifiée par un procès-verbal de Police ou un numéro de dépôt de plainte.

BÉNÉFICIAIRE

La personne ou l'organisme désigné par la **Personne Assurée** dans la présente police, habilitée à recevoir les prestations liées au décès de la **Personne Assurée**. En l'absence d'une personne ou d'un organisme désigné, les prestations liées au décès de la **Personne Assurée** seront versées aux héritiers légaux jusqu'au 3^e degré.

CONVALESCENCE

Désigne le temps de récupération après une hospitalisation et sur l'ordre d'un **Médecin**.

DÉLAI D'ATTENTE

Délai pendant lequel aucune prestation ne sera accordée, la **Personne Assurée** et le **Remplaçant** ne bénéficie pas de couverture d'assurance

DOMMAGE CORPOREL

Désigne un dommage physique identifiable, ou des blessures physiques, causées par un **Accident**, et uniquement et indépendamment de toute autre cause (à l'exception des traitements médicaux ou chirurgicaux rendus nécessaires par une telle blessure), qui entraînent le décès ou l'incapacité de la **Personne Assurée** dans les douze mois suivant la date de l'**Accident**.

ENFANT A CHARGE

- l'enfant est mineur et ne perçoit pas de revenus propres ;
- l'enfant est infirme et, en raison de son invalidité, est hors d'état de subvenir à ses besoins ;
- l'enfant est majeur et rattaché à votre foyer fiscal

FAMILLE

Est considéré comme famille un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée : soit d'un couple (marié ou statut légal équivalent) vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfant(s) appartenant au même ménage ; soit d'un adulte avec son ou ses enfant(s) appartenant au même ménage (famille monoparentale)

FRAIS COMPLÉMENTAIRES

Dépenses que la **Personne Assurée** sera amenée à déboursier pour l'éducation d'un enfant non conçu lors de la souscription du contrat ou de l'adoption d'un enfant dont les démarches ont été commencées après la date de souscription, pendant la première année de la vie d'un enfant à charge.

GUERRE

Signifie guerre, activités semblables à la guerre, invasion, actes d'ennemis étrangers, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non), guerre civile, rébellion, révolution, insurrection, coup d'État militaire ou pouvoir usurpé, émeute ou agitation civile prenant les proportions ou équivalant à un soulèvement, un coup d'État militaire ou un pouvoir usurpé. Le terme **Guerre**

comprend tous les actes visant à participer aux hostilités ou à apporter un soutien actif aux participants aux hostilités.

GUERRE ACTIVE

Désigne la participation active d'une **Personne Assurée** à une **Guerre** pour laquelle elle est présumée avoir reçu des instructions ou être employée par les forces armées d'un pays quelconque.

INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE

Désigne une invalidité permanente, totale et irréversible qui empêche totalement une **Personne Assurée** d'exercer toute **Profession** pour laquelle elle est apte par le biais d'une formation ou d'une expérience et qui, selon toute probabilité, se poursuivra jusqu'à la fin de sa vie physique, telle que déterminée par un **Médecin**.

MÉDECIN

Désigne un médecin qualifié qui est enregistré auprès des autorités locales et autorisé à exercer la médecine dans le pays de couverture. Il ne peut être la **Personne Assurée**, toute personne liée à la **Personne Assurée** ou toute personne vivant avec la **Personne Assurée**.

NOUS/NOS/NOTRE

Signifie Wakam, dont le siège social est établi à 120-122, rue Réaumur, 75083 Paris (France) et dont le numéro de TVA est FR 59562117085. Société d'assurance non-vie agréée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), 4 Place de Budapest 75009 Paris Cedex 09, sous le numéro 4020259.

PATIENT HOSPITALISÉ

Désigne une **Personne Assurée** qui a subi la procédure complète d'admission à l'hôpital et pour laquelle un dossier clinique a été ouvert, et dont l'admission est nécessaire pour les soins médicaux et le traitement à la suite d'un **Domage corporel**.

PARAPLÉGIE

Désigne la paralysie permanente, totale et irréversible des deux jambes sous la hanche, la vessie et le rectum.

PÉRIODE D'ASSURANCE

Désigne les dates indiquées dans les Conditions particulières de la Police Collective dans lequel les prestations d'assurance convenues en vertu de la **Police Collective** entre le **Souscripteur de la Police Collective** et **Nous** sont en vigueur.

PERSONNE ASSURÉE

Désigne le coursier qui a un contrat avec le **Souscripteur de la Police Collective** par le biais d'un accord de coursier fournisseur (contrat de prestation de service) valide et en vigueur et qui est en mesure de se connecter à l'application Deliveroo, fournie par le **Souscripteur de la Police Collective**.

REMPLOCANT

Désigne (sauf lorsqu'explicitement exclu dans les Conditions Générales) une personne approuvée par la **Personne Assurée**, qui effectue des livraisons Deliveroo pour le compte de la **Personne Assurée** et qui répond aux critères de l'accord de coursier fournisseur (contrat de prestation de service) valide de la **Personne Assurée**.

Le **Remplaçant** bénéficie des couvertures d'assurances lorsque cela est expressément mentionné dans la garantie.

PERTE D'AUDITION

Désigne la perte permanente, totale et irréversible de l'audition ayant comme conséquence que la **Personne Assurée** soit considérée comme étant sourde d'une ou des deux oreilles.

PERTE D'UN MEMBRE

Désigne, dans le cas d'une jambe ou d'un membre inférieur :

- a) perte par rupture physique permanente au niveau ou au-dessus de la cheville ; ou
- b) perte permanente, totale et irréversible de l'usage de l'intégralité d'une jambe ou d'un pied.

Dans le cas d'un bras ou d'un membre supérieur :

- a) perte par rupture physique permanente des quatre doigts au niveau ou au-dessus des articulations métacarpophalangiennes (où les doigts rejoignent la paume de la main) ; ou
- b) perte permanente, totale et irréversible de l'usage de l'intégralité d'un bras ou d'une main.

PERTE DE LA VUE

Désigne la perte physique permanente, totale et irréversible d'un ou des deux yeux ou la perte permanente, totale et irréversible d'une part substantielle de la vue d'un ou des deux yeux.

Nous considérerons que la perte de la vue est substantielle si la vue restant dans un œil est évaluée à 3/60 ou moins sur l'échelle de Snellen après correction avec des lunettes ou des lentilles de contact. (À 3/60 sur l'échelle de Snellen, une personne peut voir à 3 pieds quelque chose qu'une personne qui n'a pas perdu la vue devrait pouvoir voir à 60 pieds).

PERTE DE LA PAROLE

Désigne la perte permanente, totale et irréversible de la capacité de parole.

POLICE COLLECTIVE

La combinaison des présentes *Conditions Générales valant Notice d'Information* (intitulée '*Police Collective – Couverture en matière d'accident Personnel – Conditions Générales*'), des Conditions Particulières de la Police Collective (intitulé '*Master Policy Schedule - Group Accident Insurance*') et de tout avenant ci-joint.

REVENU BRUT JOURNALIER

Désigne le montant que la **Personne Assurée** reçoit chaque jour du **Souscripteur de la Police Collective** à l'égard des livraisons effectuées.

RISQUES NUCLÉAIRES

Désigne les radiations ionisantes ou la contamination par radioactivité de tout combustible nucléaire ou de tout déchet nucléaire provenant de la combustion de combustible nucléaire, ou des explosifs radioactifs toxiques ou d'autres propriétés dangereuses d'un assemblage nucléaire explosif ou d'un composant nucléaire de celui-ci.

TEMPS OPÉRATOIRE

Désigne le temps à partir duquel la **Personne Assurée** s'est connectée à l'application du **Souscripteur de la Police Collective** et jusqu'à une heure par la suite pendant la **Période d'Assurance** indiquée aux Conditions Particulières de la **Police Collective**, ou la date à partir de laquelle la Personne Assurée a conclu un contrat avec le **Souscripteur de la Police Collective**, si celle-ci est la plus tardive, jusqu'à la date d'expiration de la **Période d'Assurance** indiquée aux Conditions Particulières de la **Police Collective**, ou la date de résiliation du contrat de la Personne Assurée avec le **Souscripteur de la Police Collective**, si celle-ci est la plus récente.

QUADRAPLEGIE

Désigne la paralysie permanente, totale et irréversible des deux bras en dessous de l'épaule et des deux jambes en dessous de la hanche.

TRAVAIL/TRAVAILLER

Désigne la **Personne Assurée** engagée par le **Souscripteur de la Police Collective** et disponible pour se charger des demandes de livraison via l'application fournie par le **Souscripteur de la Police Collective** et/ou **Compagnies Affiliées**. Désigne le Remplaçant qui a conclu un contrat

avec la **Personne Assurée** et qui est disponible pour accepter et effectuer les demandes de livraison par l'entremise de l'application fournie par le **Souscripteur de la Police Collective**.

VOUS/VOTRE/SOUSCRIPTEUR DE LA POLICE COLLECTIVE

Désigne le **Souscripteur de la Police Collective** identifié comme Deliveroo France SAS dans les conditions particulières de la Police Collective qui a conclu la police et a payé le montant total de la prime à l'assureur.

Les obligations et devoirs découlant du contrat sont à la charge du **Souscripteur de la Police Collective**, à l'exception de celles qui, de par leur nature, doivent être remplis par la **Personne Assurée**. Les prestations découlant du contrat d'assurance seront versées à la **Personne Assurée**.

Il est expressément indiqué que l'obligation de payer la prime est assumée exclusivement par le **Souscripteur** de la **Police Collective**.

Annexe VII : contrats d'assurance plateforme de mise en relation par voie électronique. 7b : Qover maladie

CONDITIONS GÉNÉRALES VALANT NOTICE D'INFORMATION INDEMNITE EN CAS DE MALADIE CONDITIONS GÉNÉRALES

TABLE DES MATIERE

Critères d'éligibilité	3
Ce qui est couvert	356
A. Catégorie de coursiers couverts :	357
B. Quand les coursiers sont-ils couverts	357
C. Les garanties	357
Ce qui n'est pas couvert	358
Dispositions générales	358
Comment déclarer un sinistre	358
Certificats médicaux & notification	359
Mesures en cas de non-respect des obligations en cas de sinistre	359
Réclamations	360
Approbation des sanctions	361
Protection des données	361
Modifications que Nous effectuons	363
Droit et Juridiction compétente	363
Définitions	8

En contrepartie du versement de la prime, **Nous** fournirons la couverture décrite dans la présente **Notice d'information** au **Souscripteur de Police Collective** (Deliveroo France SAS) pour chaque **Personne Assurée**. Le **Souscripteur de la Police Collective** s'engage, via son **Administrateur**, à mettre à disposition un site web (deliveroo.qover.com) où la **Personne Assurée** peut accéder aux Conditions Générales et autres informations relatives à la **Police Collective** souscrite par le **Souscripteur de la Police Collective** en faveur de la **Personne Assurée**.

LA PRÉSENTE **POLICE COLLECTIVE** EST DESTINÉE À PROTÉGER LA **PERSONNE ASSURÉE** CONTRE LES CONSÉQUENCES FINANCIÈRES RÉSULTANT D'UNE **MALADIE** SE MANIFESTANT A N'IMPORTE QUEL MOMENT (24/7) ET SELON LES TERMES ET CONDITIONS STIPULÉES CI - APRES.

La présente **Police Collective** se compose de ce qui suit :

1. Les présentes *Conditions Générales valant Notice d'information* (intitulée '*Police Collective Couverture en matière de Maladie – Conditions Générales*') qui énonce exactement ce qui est couvert par la **Police Collective** et ce qui ne l'est pas, les conditions de la **Police Collective**, comment déclarer un sinistre, comment rédiger une plainte et d'autres informations importantes,
2. Les Conditions Particulières de la **Police Collective** (intitulé « *Master Policy Schedule - Group Sickness Insurance* ») qui énonce ce qui est couvert et l'indemnité y afférente,
3. Tout (tous) avenant(s).

Vous devez lire conjointement les présentes *Conditions Générales*, les Conditions Particulières de la **Police Collective** et tout (tous) avenant(s) et les conserver dans un endroit sûr où ils seront disponibles pour examen par chaque **Personne Assurée**.

Certains mots ont une signification spéciale partout où ils apparaissent en italique gras (à l'exception des titres de paragraphes) et sont repris dans les « Définitions ».

COMMENT CONTACTER L'ADMINISTRATEUR

La présente **Police Collective** est gérée par l'**Administrateur** qui vous aidera, **Vous** ou les **Personnes Assurées** pendant la durée de vie de la présente **Police**, répondra à toutes les questions que **Vous** ou les **Personnes Assurées** pourraient avoir sur la présente **Police** et s'occupera de la déclaration de sinistre de la **Personne Assurée**.

Si **Vous** ou les **Personnes Assurées** avez des handicaps rendant la communication difficile, veuillez le signaler à l'**Administrateur** qui se fera un plaisir de vous aider.

Si **Vous** ou les **Personnes Assurées** souhaitez discuter de la présente **Police Collective**, ou si la **Personne Assurée** désire présenter une déclaration de sinistre ou discuter d'une déclaration de sinistre en cours, **Vous** ou la **Personne Assurée**, pouvez contacter l'**Administrateur** ; vous trouverez les informations de contact ci-dessous :

Par courriel	Par téléphone
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX contact@qover.com POUR LES DÉCLARATIONS DE SINISTRE http://deliveroo.qover.com	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX +33 9 71 07 28 38 De 9 à 16 heures

VIA NOTRE SITE INTERNET PAR COURRIER POSTAL

www.qover.com	QOVER SA/NV Rue du Commerce 31 - 1000 Bruxelles - Belgique
--	---

Toute communication avec **Vous** ou la **Personne Assurée** se fera en français, ou en anglais, selon **Votre** choix ou celui de la **Personne Assurée**. Veuillez essayer de contacter l'**Administrateur** par courriel quand c'est possible !

CRITERES D'ELIGIBILITE

La **Personne Assurée** peut prétendre à une couverture, du fait de la présente

- Police Collective** si :
- a. elle a moins de 70 ans ; et
 - b. elle est affiliée au régime de sécurité sociale obligatoire dont elle relève ; et
 - c. elle est en séjour régulier et est autorisée à **Travailler** en France ; et
 - d. elle est en possession d'un contrat de coursier valable avec le **Souscripteur de la Police Collective** pour effectuer des livraisons ;
 - e. elle a effectué, le nombre de livraison, durant la période indiquée, stipulé au sein de chaque garantie.

CE QUI EST COUVERT

A. CATÉGORIE DE COURSIERS COUVERTS :

La **Personne Assurée** doit avoir effectué au moins 30 livraisons pour le compte du **Souscripteur** durant les 8 dernières semaines.

Les Remplaçants ne bénéficient pas de cette garantie.

B. QUAND LES COURSIERS SONT-ILS COUVERTS

La **Personne Assurée** est couverte 24/24h et 7/7 jours.

LES GARANTIES

Nous intervenons en cas **d'Incapacité Totale de Travail** résultant d'une **Maladie**, à compter du premier jour où elle est certifiée par un **Médecin**, sous réserve d'un **Délai de Franchise** de 7 jours.

Nous indemnisons à compter du premier jour **d'Incapacité Totale de Travail**, jusqu'au 15^{ème} jour inclus d'arrêt, à hauteur de 30 Euros par jour.

Au titre de l'Incapacité Totale de Travail , la Personne Assurée ne peut bénéficier au maximum, sur une période de douze mois, que de deux indemnisations distinctes.

Nous n'indemnisons pas une nouvelle Incapacité Totale de Travail due à la même Maladie qui a déjà donné lieu à une indemnisation de notre part dans les 60 (soixante) jours qui suivent l'Incapacité Totale de Travail précédente.

Conditions préexistantes :

Aucune prestation ne sera versée à la **Personne Assurée** pour des **Incapacités Totale de Travail** résultant de **Conditions préexistantes** avant l'entrée en vigueur de la présente police ou avant qu'un contrat de prestation de service valide ne soit signé avec le **Souscripteur de la Police Collective** pour effectuer les livraisons ne soit signé.

CE QUI N'EST PAS COUVERT

Ne sont jamais couverts par la présente police, les **Incapacités Totales de Travail**

- Résultant d'affections psychiatriques, dont les syndromes anxio-dépressifs, névrotiques ou psychotiques, des cas de fibromyalgie, d'un syndrome polyalgique idiopathique diffus, d'un syndrome de fatigue chronique, ainsi que leurs suites et conséquences.
Les conséquences du harcèlement professionnel et le burn-out sont assimilés à des syndromes anxio-dépressifs.
- Résultant et/ou aggravée par une Conditions préexistantes

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

COMMENT DECLARER UN SINISTRE

Pour déclarer un sinistre, la **Personne Assurée** devra fournir tous les documents qui **Nous** permettront de déterminer le droit de la **Personne Assurée** à une prestation ou à une indemnité. La **Personne Assurée** s'engage à demander à son **Médecin** de lui fournir toutes les informations relatives à son état de santé.

La déclaration de sinistre doit être réalisée dans un délai de 10 jours à compter du premier jour d'**Incapacité Totale de Travail** ou aussi rapidement qu'il est raisonnable de le faire. À défaut aucune indemnisation ne sera due.

Nous nous réservons le droit de vérifier les déclarations qui **Nous** ont été faites et les réponses à **nos** demandes de renseignements. **Notre** médecin-conseil peut aider la **Personne Assurée** à demander un examen médical auprès d'un **Médecin** désigné par lui. Les coûts de cet examen seront à **notre** charge.

La **Personne Assurée** doit veiller aux points suivants lorsqu'elle déclare un sinistre :

- A. Consulter un **Médecin** dès que possible.
- B. **Nous** fournir la permission de consulter les dossiers médicaux propres à chaque cas, comme le prévoit toute législation pertinente.

- C. **Nous** fournir la preuve et/ou la demande du gestionnaire de sinistres pour établir les circonstances entourant **la Maladie**.
- D. Fournir de l'aide et coopérer avec **Nous** ou avec le gestionnaire de sinistre pour obtenir tout dossier médical supplémentaire et tout autre dossier que **Nous** ou le gestionnaire de sinistre demandons pour évaluer la réclamation. Si la **Personne Assurée** ne le fait pas, **Nous** ne serons pas tenus de régler le sinistre.
- E. Qu'il doit accepter d'être examiné par tout conseiller médical que **Nous** désignons et aussi souvent que **Nous** le jugeons nécessaire tout au long de la réclamation. **Nous** réglerons les frais d'un tel examen.
- F. La **Personne Assurée** n'aura droit à aucune prestation pour toute période d'incapacité dont la **Personne Assurée** ne fournit pas la preuve. Si une prestation a déjà été payée, la **Personne Assurée** sera tenue de rembourser tout montant auquel elle n'a pas droit.
- G. La **Personne Assurée** doit accepter que ses données personnelles, y compris son dossier médical, soit partagé avec toutes les parties impliquées dans la gestion du dossier (**Nous** y compris). Il se peut qu'il soit également nécessaire de partager ces informations avec le **Souscripteur de la Police**.

CERTIFICATS MEDICAUX & NOTIFICATION

Dans les 10 jours suivant le début de l'**Incapacité Totale de Travail** pour cause de **Maladie**, ou dès qu'il est raisonnablement possible de le faire, il est nécessaire de nous faire parvenir un certificat des premières observations du **Médecin** de la **Personne Assurée**.

Tous les certificats médicaux relatifs à la **Maladie**, au traitement, à l'état actuel ou antérieur de la **Personne Assurée** ainsi qu'à toute autre information demandée par **Nous** doivent également nous être fournis dans les 10 jours ou dès que raisonnablement possible.

MESURES EN CAS DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS EN CAS DE SINISTRE

En cas de non-respect des obligations en cas de sinistre, **Nous** pouvons réduire l'indemnité ou la prestation, ou les recouvrer si elles ont été payées, dans la mesure où **Nous** avons subi un préjudice. Si ce manquement résulte d'une intention frauduleuse, **Nous** pouvons refuser toute intervention ou recouvrer l'indemnité ou la prestation déjà payée.

Si **Nous** établissons que la **Personne Assurée Nous** a délibérément ou imprudemment fourni des renseignements faux ou trompeurs à toute réclamation, **Nous** pouvons refuser de régler ce sinistre, et recouvrer tout avantage déjà payé et annuler la présente assurance à l'égard de cette **Personne Assurée** à compter de la date à laquelle ces fausses informations ont été fournies (Article L. 113 – 8 du code des assurances).

RECLAMATIONS

Que faire en cas de réclamation ?

Nous avons la volonté de **Vous** apporter en permanence, ainsi qu'aux **Personnes Assurées**, la meilleure qualité de service.

Des mécontentements peuvent cependant survenir au cours de la relation entre **Vous** ou la **Personne Assurée** et **Votre** assureur, et nous restons à l'écoute de toute réclamation.

Si **Votre** réclamation ou celle de la **Personne Assurée**, porte sur la gestion de votre contrat ou la gestion d'un sinistre, consultez tout d'abord votre gestionnaire assurance en composant le n° +33 971 07 28 38 (prix d'un appel local depuis un poste fixe – entre 9 heures et 16 heures)

Courriel : mediation@qover.fr
Courrier : QOVER SA/NV
Département médiation
Rue du Commerce 31, 1000,
Bruxelles Belgique

En cas de conflit sur la réponse apportée, **Vous** ou la **Personne Assurée** peuvent s'adresser à Wakam, en écrivant à l'adresse suivante :

WAKAM

Service Réclamations
120-122 Rue Réaumur
TSA 60 235
75083 PARIS Cedex 02

Wakam s'engage à accuser réception de **Votre** correspondance ou celle de la **Personne Assurée** dans un délai de 10 jours ouvrables (sauf si Wakam vous a déjà apporté une réponse au cours

de ce délai), et à traiter **Votre** réclamation ou celle de la **Personne Assurée** dans un délai maximal de 60 jours ouvrables à compter de la réception de Votre courrier.

Après épuisement des procédures internes de réclamations propres à Wakam, vous pouvez saisir par écrit à l'Ombudsman des Assurances en France.

Voici ses coordonnées :

La Médiation de l'Assurance, TSA 50 110, 75 441 Paris Cedex 09.

Site internet : <http://www.mediation-assurance.org>.

Le Médiateur est une personnalité extérieure à Wakam qui exerce sa mission en toute indépendance. Ce recours est gratuit. Il rend un avis motivé dans les 3 mois qui suivent sa saisine.

Les dispositions de traitement de plaintes précitées ne portent pas préjudice à Votre droit ou à celui de la Personne Assurée de lancer des poursuites judiciaires.

APPROBATION DES SANCTIONS

Nous ne serons pas supposés fournir une couverture et **Nous** ne serons pas tenus de régler un quelconque sinistre ou de fournir une prestation en vertu des présentes dans la mesure où la fourniture d'une telle couverture, le paiement d'un tel sinistre ou la fourniture d'une telle prestation nous exposerait à une quelconque sanction, interdiction ou restriction en vertu des résolutions des Nations Unies ou des sanctions commerciales ou économiques, lois ou règlements de l'Union européenne, du Royaume-Uni ou des États-Unis d'Amérique.

PROTECTION DES DONNEES

Traitement de vos données personnelles

Dans le cadre des services et produits que Wakam et ses partenaires vous fournissent, **Vous** ou la **Personne Assurée** sont amenés à communiquer des données personnelles vous concernant, telles que : Données relatives à votre identité (nom, prénoms, adresse postale, numéro de

téléphone, adresse e-mail...) ; Données personnelles dites « sensibles », telles que des données de santé.

Il se peut que nous ne soyons pas en mesure de **Vous** fournir ou à la **Personne Assurée** des produits ou services spécifiques si **Vous** ou la **Personne Assurée** ne nous fournissez pas certaines données personnelles.

Ces données personnelles peuvent être utilisées pour les finalités suivantes : La gestion de votre contrat et police d'assurance, l'exécution des garanties du contrat (y compris la gestion de sinistres) et la gestion des réclamations et des contentieux, ces traitements étant nécessaires à l'exécution de votre contrat ; Le contrôle et la surveillance des risques, cela nous permettant de prévenir les activités frauduleuses et d'assurer le recouvrement des sommes dues et étant donc nécessaire aux fins de nos intérêts légitimes ; L'élaboration de statistiques et d'études actuarielles, cela nous permettant d'améliorer les offres et services proposés et étant donc nécessaire aux fins de nos intérêts légitimes ; La lutte contre la fraude à l'assurance et la lutte contre le blanchiment d'argent afin de nous conformer à nos obligations légales.

Ces données personnelles seront conservées pour la durée strictement nécessaire à la fourniture du service et à l'exécution du contrat, selon notre politique de conservation des données, ou selon les dispositions légales applicables.

Divulgateion de vos données personnelles

Vos données personnelles ou celle de la **Personne Assurée** peuvent être divulguées aux tiers suivants : Aux sociétés de notre groupe telles que notre maison mère et les sociétés qui lui sont affiliées ; À nos prestataires de services et sous-traitants, pour les besoins de la gestion et l'exécution de votre contrat ; À d'autres compagnies d'assurance (intermédiaires, réassureurs) ; Aux autorités publiques, afin de prévenir ou détecter la fraude ou toute autre activité criminelle et afin de satisfaire à nos obligations légales et réglementaires.

Transferts internationaux de vos données personnelles

Nous pouvons être amenés à transférer vos données personnelles ou celle de la **Personne Assurée** en dehors de l'Union Européenne, notamment dans des pays n'étant pas considérés comme fournissant un niveau de protection suffisant selon la Commission européenne. Afin d'assurer un niveau de sécurité adéquat, ces transferts seront encadrés par les clauses contractuelles types établies par la Commission européenne, ou par d'autres garanties appropriées conformément à la réglementation relative à la protection des données en vigueur.

Vos droits et ceux de la Personne Assurée

Conformément à la réglementation relative à la protection des données en vigueur, **vous** ou la **Personne Assurée** peuvent exercer leurs droits tels que le droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité, d'opposition au traitement de leurs données personnelles, ainsi que du droit de donner des directives relatives au sort de leurs données personnelles après votre/leur décès. S'ils estiment que le traitement de leurs données personnelles

constitue une violation de la réglementation relative à la protection des données en vigueur, ils ont également le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de protection des données à l'adresse suivante :

APD – Rue de la Presse 35 à 1000 Bruxelles ou en remplissant le formulaire via le site: <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/agir/introduire-une-plainte>

Nous contacter

Pour toute question, renseignement, ou pour exercer vos droits ou ceux de la **Personne Assurée** relatifs aux données personnelles, veuillez contacter notre Délégué à la Protection des Données à l'adresse suivante : Délégué à la Protection des Données, Wakam - 120-122 rue Réaumur - 75002 Paris - France ; ou par courriel : dpo@la-parisienne.fr .

MODIFICATIONS QUE NOUS EFFECTUONS

Nous pouvons à tout moment modifier des informations non essentielles des présentes Conditions Générales d'Assurance et/ou de la **Police Collective** en **Vous** donnant un préavis écrit d'au moins 30 jours.

Les détails non essentiels sont toutes les modifications qui n'ont pas d'effet sur la couverture d'assurance ou la prime d'assurance, comme la présentation formelle de la police d'assurance ou la typographie.

Si **Vous** refusez ou ne pouvez pas accepter les modifications proposées des conditions, **Vous** avez le droit d'annuler la présente police d'assurance dans une période de 30 jours suivant la date de l'avis écrit qui a été envoyé par **Nous**.

Si la couverture qui **Vous** est fournie pour le compte des **Personnes Assurées** est modifiée à la suite de modifications légales ou réglementaires indépendantes de **Notre** volonté, **Nous** serons alors dans l'impossibilité de **Vous** donner un préavis de 30 jours.

Les **Personnes Assurés** n'ont aucun droit d'annulation en vertu de cette police d'assurance.

DROIT ET JURIDICTION COMPETENTE

Il est convenu que l'Assurance est régie exclusivement par la loi et les usages en vigueur en France, et que tout litige découlant de ladite Assurance ou en rapport avec celle-ci sera soumis exclusivement à la compétence des tribunaux français.

DÉFINITIONS

ADMINISTRATEUR

QOVER SA/NV – RPM 0650.939.878 – FSMA 115284A. Le siège social et d'exploitation de QOVER SA/NV est situé rue du Commerce 31, à 1000 Bruxelles. QOVER SA/NV exerce ses activités en libre prestations de service en France.

CONDITION PRÉEXISTANTE

Désigne toute condition, blessure, pathologie, maladie ou condition connexe et/ou tous symptômes connexes, diagnostiqués ou non, dont la **Personne Assurée** souffre avant le début de la présente assurance et :

- a) est connue ou devrait raisonnablement être connue de la **Personne Assurée** ; ou
- b) la **Personne Assurée** a vu, ou fait en sorte de voir, un **Médecin**.

Cela ne comprend pas les **Conditions Préexistantes** pour lesquelles les **Personnes Assurées** n'ont pas eu de traitement ni de symptômes depuis au moins 12 mois.

DÉLAI DE FRANCHISE

Période qui suit la survenance de l'événement assuré (sinistre) et à l'issue de laquelle interviendra, de façon rétroactive, la prestation à compter du 1er jour où la maladie a été certifiée.

INCAPACITE TOTALE DE TRAVAIL

Période au cours de laquelle un individu n'est pas totalement en mesure de se livrer aux actes usuels de la vie courante, pour des raisons physique ou psychologique, que ce soit dans l'exercice d'une activité professionnelle ou en dehors de celle-ci.

MALADIE

Une maladie dont souffre une personne assurée à tout moment et qui l'amène directement à obtenir un certificat médical attestant qu'elle est incapable d'effectuer des services de livraison pendant plus de sept (7) jours consécutifs.

MÉDECIN

Désigne un médecin qualifié qui est enregistré auprès des autorités locales et autorisé à exercer la médecine dans le pays de couverture. Il ne peut être la **Personne Assurée**, toute personne liée à la **Personne Assurée** ou toute personne vivant avec la **Personne Assurée**.

NOUS/NOS/NOTRE

Signifie Wakam, dont le siège social est établi à 120-122, rue Réaumur, 75083 Paris (France) et dont le numéro de TVA est FR 59562117085. Société d'assurance non-vie agréée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), 4 Place de Budapest 75009 Paris Cedex 09, sous le numéro 4020259.

NOTICE D'INFORMATION

Description des garanties et des exclusions prévues au contrat ainsi que les obligations de la **Personne Assurée**

PÉRIODE D'ASSURANCE

Désigne les dates indiquées dans les Conditions particulières de la Police Collective dans lequel les prestations d'assurance convenues en vertu de la **Police Collective** entre le **Souscripteur de la Police Collective** et **Nous** sont en vigueur.

PERSONNE ASSUREE

Désigne le coursier qui a un contrat avec le **Souscripteur de la Police Collective** par le biais d'un accord de coursier fournisseur (contrat de prestation de service) valide et en vigueur et qui est en mesure de se connecter à l'application Deliveroo, fournie par le **Souscripteur de la Police Collective**.

POLICE COLLECTIVE

La combinaison des présentes *Conditions Générales* valant **Notice d'Information** (intitulée '*Police Collective – Couverture en matière de Maladie Professionnelle – Conditions Générales*'), des Conditions Particulières de la Police Collective (intitulé '*Master Policy Schedule - Group sickness*') et de tout avenant ci-joint.

TRAVAIL/TRAVAILLER

Désigne la **Personne Assurée** engagée par le **Souscripteur de la Police Collective** et disponible pour se charger des demandes de livraison via l'application fournie par le **Souscripteur de la Police Collective** et/ou **Compagnies Affiliées**.

VOUS/VOTRE/SOUSCRIPTEUR DE LA POLICE COLLECTIVE

Désigne le **Souscripteur de la Police Collective** identifié comme Deliveroo France SAS dans les conditions particulières de la Police Collective qui a conclu la police et a payé le montant total de la prime à l'assureur.

Les obligations et devoirs découlant du contrat sont à charge du **Souscripteur de la Police Collective**, à l'exception de celles qui, de par leur nature, doivent être remplis par la **Personne Assurée**. Les prestations découlant du contrat d'assurance seront versées à la **Personne Assurée**.

Il est expressément indiqué que l'obligation de payer la prime est assumée exclusivement par le **Souscripteur** de la **Police Collective**.

Annexe VII : contrats d'assurance plateforme de mise en relation par voie électronique. 7c : Uber chauffeur

Notice d'information – Santé&Prévoyance – Uber – Convention 108093

Le contrat d'assurance est financé par UBER et donc gratuit pour vous.

Cette couverture prend effet dès votre adhésion. Votre adhésion prend effet immédiatement après avoir reçu l'information précontractuelle et la notice d'information et avoir adhéré à travers l'application Uber.

Vous avez 30 jours pour y renoncer mais vous pouvez ensuite résilier votre adhésion quand vous le souhaitez.

En cas de sinistre, le process est simple :

1. Important : Faire remplir et signer le certificat médical par votre médecin dans les 5 jours après l'accident ;
2. Signaler l'accident sur l'application Uber ;
3. Remplir le formulaire de déclaration en ligne disponible sur l'application Uber ou le déclarer sur le lien ci-après : <https://upload.ugipsgestion.fr/identification/axauber> ;
4. Vous recevrez un e-mail de confirmation d'AXA avec toutes les informations nécessaires ainsi que les coordonnées.

Vos garanties

Le revenu net pris en compte pour calculer les prestations est égal à 37 % multiplié par le montant le plus élevé entre (i) votre chiffre d'affaires (hors TVA et hors commissions d'Uber) réalisé grâce à Uber dans les 12 derniers mois et (ii) 5165,16€.

Un « chauffeur actif » est un chauffeur ayant effectué un minimum de 150 courses avec UBER au cours des 8 semaines précédant immédiatement la date de sinistre.

En cas d'accident du travail pendant une course (de l'acceptation d'une prise en charge d'un client jusqu'à 15 minutes après l'arrivée à destination de ce dernier) ou de maladie professionnelle																					
En cas de frais médicaux :	<p>Dans la limite de votre dépense :</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale pour les soins de ville (consultations, examens), l'hospitalisation (frais de séjour, honoraires, forfait journalier), les transports sanitaires 150 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale pour les prothèses dentaires et l'appareillage 																				
En cas d'hospitalisation de plus de 24 heures (uniquement en cas d'accident du travail pendant une course) :	Versement d'un forfait de 1000€																				
En cas d'incapacité permanente :																					
Si votre taux d'incapacité est inférieur à 10 %	<p>Versement d'un capital dont le montant est égal à :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Taux d'incapacité permanente</th> <th style="text-align: right;">Montant</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1%</td><td style="text-align: right;">411,12 €</td></tr> <tr><td>2%</td><td style="text-align: right;">668,20 €</td></tr> <tr><td>3%</td><td style="text-align: right;">976,44 €</td></tr> <tr><td>4%</td><td style="text-align: right;">1 541,13 €</td></tr> <tr><td>5%</td><td style="text-align: right;">1 952,33 €</td></tr> <tr><td>6%</td><td style="text-align: right;">2 414,71 €</td></tr> <tr><td>7%</td><td style="text-align: right;">2 928,25 €</td></tr> <tr><td>8%</td><td style="text-align: right;">3 493,59 €</td></tr> <tr><td>9%</td><td style="text-align: right;">4 110,06 €</td></tr> </tbody> </table>	Taux d'incapacité permanente	Montant	1%	411,12 €	2%	668,20 €	3%	976,44 €	4%	1 541,13 €	5%	1 952,33 €	6%	2 414,71 €	7%	2 928,25 €	8%	3 493,59 €	9%	4 110,06 €
Taux d'incapacité permanente	Montant																				
1%	411,12 €																				
2%	668,20 €																				
3%	976,44 €																				
4%	1 541,13 €																				
5%	1 952,33 €																				
6%	2 414,71 €																				
7%	2 928,25 €																				
8%	3 493,59 €																				
9%	4 110,06 €																				
Si votre taux est supérieur ou égal à 10 %	<p>Versement d'une rente annuelle égale au revenu net multiplié par la moitié du taux pour la partie inférieure à 50 % et 1,5 fois le taux pour la partie supérieure à 50 % (exemple : pour un revenu net de 7000€ et un taux de 62 % : $7000 * ((50/2) + (12*1,5)) = 2170€$)</p> <p>La rente est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse.</p>																				
En cas de décès :																					
Rente de conjoint, PACSé, concubin	<p>40 % du revenu net, puis 60 % après 55 ans</p> <p>Rente versée jusqu'au décès</p> <p>Dispositions particulières en cas de séparation, divorce ou remariage (cf Notice)</p>																				
Capital pour les célibataires	50 000 euros																				
Rente d'orphelin	<p>Pour les enfants à charge au sens de la Sécurité sociale</p> <p>25 % du revenu net pour les 2 premiers enfants</p> <p>20 % du revenu net pour chacun des suivants</p> <p>Rente versée jusqu'à 20 ans</p>																				

Rente d'ascendant	Pour les ascendants à charge tels que définis dans la notice 10 % du revenu net Rente versée jusqu'au décès
Frais funéraires	1/24 ^{ème} du plafond de la Sécurité sociale, soit 1714,00€ en 2020
En cas d'arrêt de travail :	A compter du 1 ^{er} jour d'arrêt, Indemnité journalière de 40€ versée pendant 30 jours maximum
Pour les « chauffeurs actifs »	
En cas d'arrêt de travail survenu suite à un accident en dehors d'une course ou à une maladie non professionnelle :	A compter du 8 ^{ème} jour d'arrêt, indemnité journalière de 40€ versée pendant 15 jours maximum
En cas de naissance d'un enfant :	Versement d'un forfait de 1000€.
En cas d'exercice de la fonction de juré d'assises :	Versement d'un forfait de 500€.

La Notice a pour but de vous informer des termes de la convention d'assurance n° 801093 conclue entre nous, société d'assurance du groupe AXA et UBER B.V.

La présente notice prend effet le 1^{er} janvier 2021.

Nous utilisons régulièrement les termes suivants :

- La convention d'assurance n°801093 est un contrat collectif à adhésion facultative couvrant des risques de santé et de prévoyance, elle sera le plus souvent désignée par la convention d'assurance.
- L'assureur est la société d'assurance qui garantit les risques souscrits ; il sera le plus souvent désigné par nous.
- Le souscripteur est UBER B.V ci-après dénommé UBER qui a conclu la convention d'assurance pour le compte de ses chauffeurs ; il sera le plus souvent désigné par le souscripteur.
- L'adhérent à la convention d'assurance est la personne appartenant au groupe assurable qui :
 a adhéré à travers l'application UBER, est l'assuré des garanties souscrites,

La Notice d'information lui est destinée et lui est remise par le souscripteur, conformément à l'article L141-4 du Code des assurances

L'adhérent sera le plus souvent désigné par vous.

- Le bénéficiaire est la personne physique percevant les prestations lorsque s'appliquent les garanties souscrites ; il peut être soit l'adhérent, soit une autre personne physique pour la garantie Décès.

SOMMAIRE

Chapitre	Article	Page
1.	LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CONVENTION D'ASSURANCE	373
	1.1 Objet de la convention d'assurance.....	373
	1.2 Effet et durée de la convention d'assurance.....	373
	1.3 Information.....	373
	1.4 La renonciation	374
	1.5 Modification de la convention d'assurance	374
	1.6 Les réclamations	375
	1.7 La prescription	376
	1.8 La législation relative au traitement des données à caractère personnel.....	377
	1.9 Les mesures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme.....	378
	1.10 Les mesures restrictives définies par la réglementation française et internationale.....	378
2.	VOTRE ADHESION	379
	2.1 Groupe assurable	379
	2.2 Les formalités préalables.....	379
	2.3 Date d'effet de votre adhésion et durée des garanties.....	379
	2.3.1 <i>Date d'effet de votre adhésion.....</i>	379
	2.3.2 <i>Le début de vos garanties.....</i>	379
	2.3.3 <i>La fin de vos garanties</i>	379
	2.4 Les cotisations	380
3.	LES DISPOSITIONS COMMUNES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE	380
	3.1 Vos garanties.....	380
	3.2 Conditions d'éligibilité.....	381
	3.3 La base d'assurance de vos garanties rente de conjoint, rente d'orphelin, rente d'ascendant et incapacité permanente.....	382
4.	LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE.....	382
	4.1 Votre garantie Frais de santé.....	382
	4.1.1 <i>Les bénéficiaires des garanties.....</i>	382
	4.1.2 <i>Vos remboursements frais de santé.....</i>	382
	4.2 Votre garantie Décès.....	383
	4.2.1 <i>La rente viagère de conjoint</i>	383
	4.2.2 <i>La rente temporaire d'orphelin.....</i>	385
	4.2.3 <i>La rente viagère d'ascendant</i>	386

4.2.4 Frais funéraires.....	387
4.2.5 Dispositions communes à la garantie Décès sous forme de rente.....	387
4.2.6 Les exclusions.....	388
4.3 Votre garantie Arrêt de travail (Accident survenu pendant une course ou maladie professionnelle)	388
4.3.1 Montant de la garantie	388
4.3.2 L'expertise médicale et le contrôle médical	389
4.3.3 Les exclusions	390
4.4 Votre garantie Arrêt de travail (accident survenu en dehors d'une course ou maladie non ... professionnelle).....	390
4.4.1 Montant de la garantie.....	391
4.4.2 L'expertise médicale et le contrôle médical	391
4.4.3 Les exclusions	391
4.5 Votre garantie Incapacité permanente	392
4.5.1 Montant de la garantie.....	392
4.5.2 Modalités de règlement	393
4.5.3 Revalorisation	393
4.5.4 L'expertise médicale et le contrôle médical.....	393
4.5.5 Le règlement de nos prestations	394
4.5.6 Les exclusions	395
4.6 Forfait en cas d'exercice de la fonction de juré d'assise	395
4.7 Le forfait naissance.....	395
4.7.1 Le montant du forfait naissance	395
4.8 Le forfait hospitalisation.....	396
4.8.1 Le montant du forfait hospitalisation.....	396
4.8.2 Les exclusions	396
4.9 Les documents nécessaires au règlement des prestations	397

1. LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CONVENTION D'ASSURANCE

1.1 *Objet de la convention d'assurance*

UBER B.V, dont le siège est à Mr Treublaan 7, Amsterdam 1097 DP, Pays Bas, a conclu une convention d'assurance de groupe à adhésion facultative, avec AXA France Vie, RCS Nanterre 310 499 959, dont le siège social est à Nanterre (92727), 313 Terrasses de l'Arche, pour garantir, pour les personnes appartenant au groupe assurable et répondant aux conditions d'adhésion (article 2.1 « Groupe assurable ») :

- en cas d'accident survenu pendant une course (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») ou de maladie professionnelle :
 - le remboursement total ou partiel des dépenses de santé décrites dans les pages suivantes et réalisées entre la date de début et la date de fin de la garantie, selon les dispositions du titre 4 « Dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance » ;
 - les prestations décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites en cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Décès, frais funéraires, incapacité permanente, incapacité temporaire, forfait en cas d'hospitalisation) se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie, selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».
- en cas de maladie non professionnelle ou d'accident survenu en dehors d'une course (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») : les prestations d'incapacité temporaire totale de travail décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».
- en cas d'exercice de la fonction de juré d'assises : les prestations en cas de convocation pour exercer la fonction de juré décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».
- en cas de naissance d'un enfant : les prestations en cas de naissance décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».

Elle est régie par le Code des assurances. Notre autorité de contrôle est l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), située 4 place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

1.2 *Effet et durée de la convention d'assurance*

La convention d'assurance n°801093 signée entre UBER et l'assureur est conclue à effet du 1^{er} janvier 2021. Elle est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

La convention d'assurance n°801093 annule et remplace les conventions d'assurance n°800987 et n°800988. Les adhérents précédemment garantis au titre des conventions d'assurance n°800987 et n°800988 sont automatiquement transférés sur la convention n°801093.

1.3 *Information*

Le souscripteur s'engage à vous remettre un exemplaire de la notice précisant les modalités d'application de la garantie et à vous informer par tout moyen à sa convenance des modifications contractuelles.

La preuve de la remise de la notice à l'adhérent et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe au souscripteur.

Lorsque vous souhaitez obtenir des précisions sur les clauses et conditions d'application de la convention notamment à l'adhésion ou en cas d'application de la garantie, vous pouvez vous adresser en priorité à votre interlocuteur habituel auprès d'Axa ou au Service Clients Associations dont les coordonnées sont indiquées ci- après ;

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800
92727 NANTERRE Cedex
Tél. : 01 73 600 601
Mail : uber@axa.fr

1.4 La renonciation

Vous disposez d'un délai de 30 jours calendaires révolus à compter de la date d'adhésion au sein de l'application Uber pour renoncer à cette adhésion.

La renonciation doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à :

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800
92727 NANTERRE Cedex
Tél. : 01 73 600 601
Mail : uber@axa.fr

par exemple, selon modèle suivant :

« Je soussigné (nom et prénom né(e) le demeurant..... déclare irrévocablement renoncer à mon adhésion à la convention d'assurance n° 801093 .
À le Signature
..... »

La renonciation entraîne la restitution des sommes versées dans un délai maximal de 30 jours calendaires révolus à compter de la lettre de renonciation en recommandé avec avis de réception.

La réception de la demande de renonciation entraîne l'annulation de l'ensemble des garanties.

1.5 Modification de la convention d'assurance

Une disposition législative ou réglementaire peut entraîner une modification des conditions préexistantes de l'assurance ou de la portée de nos engagements. Dans ce cas, nous procédons à la révision de la convention à laquelle vous avez adhéré.

La convention peut également être modifiée d'un commun accord entre l'assureur et le souscripteur. Les nouvelles conditions prennent alors effet à la date définie d'un commun accord.

Toute modification de vos droits et obligations sera portée par écrit à votre connaissance par UBER dans un délai de trois mois minimum avant son entrée en vigueur, conformément à l'article L141-4 du Code des assurances.

Jusqu'à la date d'effet de cette modification, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer à votre adhésion sauf si les nouvelles dispositions sont d'ordre public et d'application immédiate. Vous pourrez résilier votre adhésion en raison de ces modifications dans les deux mois suivant leur notification.

Conformément à l'article L113-4 du Code des assurances, vous pouvez nous notifier votre demande de résiliation :

- par lettre envoyée par courrier postal simple ou recommandé à l'adresse indiquée ci-dessous, le cachet de la poste faisant foi ;
- par voie électronique à l'adresse suivante : uber@axa.fr en joignant la lettre de résiliation numérisée et signée.

En cas de résiliation par lettre envoyée par courrier postal, votre demande de résiliation de votre adhésion doit être adressée à :

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800
92727 NANTERRE Cedex

Tél. : 01 73 600 601

Mail : uber@axa.fr

1.6 Les réclamations

En cas de réclamation :

Indépendamment de votre droit d'engager une action en justice, si, après avoir contacté votre interlocuteur habituel ou votre service Clients par téléphone ou par courrier, une incompréhension subsiste, vous pouvez faire appel au Service Relation Clientèle en écrivant à l'adresse suivante :

AXA Santé et Collectives
Direction Relations Clientèle
TSA 46 307
95901 Cergy Pontoise cedex 9

en précisant le nom et le numéro de votre convention ainsi que vos coordonnées complètes. Votre situation sera étudiée avec le plus grand soin.

Les délais de traitement de votre réclamation sont les suivants : un accusé de réception vous sera adressé dans un délai de 10 jours et vous recevrez une réponse dans un délai de 60 jours (sauf survenance de circonstances particulières induisant un délai de traitement plus long, ce dont nous vous tiendrons informés).

Si aucune solution n'a été trouvée, dans un délai d'un an à compter de la date de réception de la réclamation écrite adressée à l'assureur, vous pourrez ensuite faire appel au Médiateur, personnalité indépendante, en vous adressant à l'association La Médiation de l'Assurance à l'adresse suivante :

Par le site internet : sur le site www.mediation-assurance.org

Par courrier : La Médiation de l'Assurance - TSA 50110 - 75441 Paris cedex 09

L'intervention du médiateur est gratuite.

Le Médiateur formulera un avis dans un délai de 90 jours à réception du dossier complet. Son avis ne s'impose pas et vous laissera toute liberté pour saisir éventuellement le Tribunal français compétent.

1.7 La prescription

Nous vous informons ci-après des conditions d'application de la prescription :

Conformément aux dispositions de l'article L114-1 du Code des assurances, toutes actions dérivant d'un contrat d'assurance sont prescrites par deux ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

1° en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'assureur en a eu connaissance ;

2° en cas de sinistre, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'assuré contre l'assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'assuré ou a été indemnisé par ce dernier.

La prescription est portée à dix ans dans les contrats d'assurance sur la vie lorsque le bénéficiaire est une personne distincte du souscripteur et, dans les contrats d'assurances contre les accidents atteignant les personnes, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé.

Pour les contrats d'assurance sur la vie, nonobstant les dispositions du 2°, les actions du bénéficiaire sont prescrites au plus tard trente ans à compter du décès de l'assuré.

Conformément à l'article L114-2 du Code des assurances, la prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription et par la désignation d'experts à la suite d'un sinistre. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'assureur à l'assuré en ce qui concerne l'action en paiement de la prime et par l'assuré à l'assureur en ce qui concerne le règlement de l'indemnité.

Les causes ordinaires d'interruption de la prescription auxquelles l'article L. 114-2 du Code des assurances fait référence sont :

- La reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait qui interrompt le délai de prescription (Article 2240 du Code civil).

- La demande en justice, même en référé, qui interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion. Il en est de même lorsqu'elle est portée devant une juridiction incompétente ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure (Article 2241 du Code civil).
- L'interruption résultant de la demande en justice produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance (Article 2242 du Code civil).
- L'interruption est non avenue si le demandeur se désiste de sa demande ou laisse périmer l'instance, ou si sa demande est définitivement rejetée (Article 2243 du Code civil).
- Le délai de prescription ou le délai de forclusion est également interrompu par une mesure conservatoire prise en application du Code des procédures civiles d'exécution ou un acte d'exécution forcée (Article 2244 du Code civil).
- L'interpellation faite à l'un des débiteurs solidaires par une demande en justice ou par un acte d'exécution forcée ou la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait interrompt le délai de prescription contre tous les autres, même contre leurs héritiers. En revanche, l'interpellation faite à l'un des héritiers d'un débiteur solidaire ou la reconnaissance de cet héritier n'interrompt pas le délai de prescription à l'égard des autres cohéritiers, même en cas de créance hypothécaire, si l'obligation est divisible. Cette interpellation ou cette reconnaissance n'interrompt le délai de prescription, à l'égard des autres codébiteurs, que pour la part dont cet héritier est tenu. Pour interrompre le délai de prescription pour le tout, à l'égard des autres codébiteurs, il faut l'interpellation faite à tous les héritiers du débiteur décédé ou la reconnaissance de tous ces héritiers (Article 2245 du Code civil).
- L'interpellation faite au débiteur principal ou sa reconnaissance interrompt le délai de prescription contre la caution (Article 2246 du Code civil).

Conformément à l'article L114-3 du Code des Assurance, par dérogation à l'article 2254 du Code civil, les parties au contrat d'assurance ne peuvent, même d'un commun accord, ni modifier la durée de la prescription, ni ajouter aux causes de suspension ou d'interruption de celle-ci.

1.8 La législation relative au traitement des données à caractère personnel

Dans le cadre de votre relation avec une société du groupe AXA pour un contrat d'assurance, cette dernière va principalement utiliser vos données pour la passation, la gestion (y compris commerciale) et l'exécution de celui-ci. Elle sera également susceptible de les utiliser (i) dans le cadre de contentieux, (ii) pour la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme, (iii) afin de se conformer à une réglementation applicable, ou (iv) pour l'analyse de tout ou partie des données vous concernant collectées au sein du groupe AXA, éventuellement croisées avec celles de partenaires choisis, afin d'améliorer nos produits (recherche et développement), évaluer votre situation ou la prédire (scores d'appétence) et personnaliser votre parcours en tant qu'assuré. Les données relatives à votre santé éventuellement recueillies seront exclusivement utilisées pour la passation, la gestion et l'exécution de votre contrat.

Vos données seront conservées le temps nécessaire à ces différentes opérations, ou pour la durée spécifiquement prévue par la CNIL (normes pour le secteur de l'assurance) ou la loi (prescriptions légales).

Elles seront uniquement communiquées aux sociétés du groupe AXA, intermédiaires d'assurance, réassureurs, partenaires ou organismes professionnels habilités qui ont besoin d'y avoir accès pour la réalisation de ces opérations. Pour ceux de ces destinataires situés en-dehors de l'Union Européenne, le transfert est limité (i) aux pays listés par la Commission Européenne comme

protégeant suffisamment les données ou (ii) aux destinataires respectant soit les clauses contractuelles types proposées par la CNIL soit les règles internes d'entreprise du groupe AXA de protection des données (BCR). Les données relatives à votre santé éventuellement recueillies ne seront communiquées qu'aux seuls sous-traitants habilités de l'assureur.

Nous sommes légalement tenus de vérifier que vos données sont exactes, complètes et, si nécessaire, mises à jour. Nous pourrions ainsi vous solliciter pour le vérifier ou être amenés à compléter votre dossier (par exemple en enregistrant votre email si vous nous avez écrit un courrier électronique).

Vous pouvez demander l'accès, la rectification, l'effacement ou la portabilité de vos données, définir des directives relatives à leur sort après votre décès, choisir d'en limiter l'usage ou vous opposer à leur traitement. Si vous avez donné une autorisation spéciale et expresse pour l'utilisation de certaines de vos données, vous pouvez la retirer à tout moment sous réserve qu'il ne s'agisse pas d'informations qui conditionnent l'application de votre contrat.

Vous pouvez écrire à notre délégué à la protection des données pour exercer vos droits par email (service.informationclient@axa.fr) ou par courrier (AXA France - Service Information Client - 313 Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre cedex). En cas de réclamation, vous pouvez choisir de saisir la CNIL.

Pour plus d'informations, consultez axa.fr/donnees-personnelles.html

1.9 Les mesures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme

Dans le cadre des mesures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement de terrorisme, nous tenons à préciser que :

L'Assureur, en sa qualité d'organisme financier, est soumis aux obligations légales de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme issues principalement du code monétaire et financier (articles L. 561-1 et suivants du code monétaire et financier).

Afin de permettre à l'Assureur de respecter ces obligations, le Souscripteur s'engage à remettre à ce dernier les éléments et justificatifs d'identification et de connaissance client qui lui sont relatifs.. En vertu du principe de vigilance constante, l'ensemble de ces éléments devra être actualisé notamment au moment de la délivrance de la prestations au profit de l'assuré.

Le souscripteur s'engage par ailleurs à ce que les sommes qui sont ou seront versées par ses soins au titre de ce contrat ne proviennent pas d'une fraude fiscale ou de toute autre infraction passible d'une peine privative de liberté supérieure à un an et ne participent pas au financement du terrorisme.

En cas de non-respect de ces différentes obligations et dans les cas légalement prévus, l'Assureur réalisera une déclaration de soupçon auprès de TRACFIN ou toute autre démarche auprès des autorités compétentes conformément à la réglementation susvisée.

1.10 Les mesures restrictives définies par la réglementation française et internationale

La convention d'assurance sera sans effet et Axa ne sera pas tenu de payer une indemnité ou de fournir des garanties au titre du présent contrat dès lors que l'exécution de la convention d'assurance exposerait Axa aux sanctions, interdictions ou aux restrictions résultant des résolutions des Nations Unies ou aux sanctions économiques ou commerciales prévues par les lois ou règlements édictées par l'Union européenne, le Royaume Uni ou les Etats-Unis d'Amérique.

Les dispositions relatives à votre adhésion

2. VOTRE ADHESION

2.1 Groupe assurable

Pour bénéficier de nos garanties, vous devez répondre aux critères suivants :

- exercer la profession de chauffeur professionnel, utilisant la voiture ou la moto, sous le statut d'indépendant (micro entrepreneur, entreprise individuelle...) utilisant l'application d'UBER,
- avoir adhéré au dispositif à travers l'application Uber,
- être majeur le jour de votre adhésion à la convention d'assurance,
- être affilié à l'un des régimes obligatoires de Sécurité sociale suivant : régime général de la Sécurité sociale et les régimes assimilés ; régime Alsace-Moselle ; Sécurité sociale des Indépendants ;
- exercer votre activité professionnelle en France métropolitaine.

2.2 Les formalités préalables

Pour bénéficier de l'assurance, vous devez avoir adhéré via l'application Uber. Uber vous remettra préalablement l'information précontractuelle et la notice d'information..

2.3 Date d'effet de votre adhésion et durée des garanties

2.3.1 Date d'effet de votre adhésion

Votre adhésion prend effet immédiatement après avoir reçu l'information précontractuelle et la notice d'information et avoir adhéré à travers l'application Uber.

2.3.2 Le début de vos garanties

Vos garanties prennent effet à la date de votre adhésion.

Nous indemnisons les sinistres ou les soins dont la date de réalisation, figurant sur le décompte du régime obligatoire ou la déclaration d'accident, est comprise entre le début et la fin de la garantie.

2.3.3 La fin de vos garanties

Les garanties prennent fin, pour vous-même :

- Le jour où vous ne répondez plus aux conditions d'admission dans le groupe assurable,
- Vous avez la possibilité de résilier votre adhésion dès que vous ne remplirez plus l'une des conditions d'adhésion, sous réserve d'en apporter la preuve. La résiliation sera effective au dernier jour du mois au cours duquel nous en aurons eu connaissance,
- Le jour où intervient la demande de résiliation de votre adhésion, sous réserve que vous nous l'ayez notifiée au moins deux mois avant le dit jour,
- Le jour où intervient la résiliation de la convention d'assurance à laquelle vous avez adhéré.

Les dispositions relatives à votre adhésion

Conformément à l'article L113-4 du Code des assurances, vous pouvez nous notifier votre demande de résiliation :

- par lettre envoyée par courrier postal simple ou recommandé à l'adresse indiquée ci-dessous, le cachet de la poste faisant foi ;
- par voie électronique à l'adresse suivante : uber@axa.fr en joignant la lettre de résiliation numérisée et signée.

En cas de résiliation par lettre envoyée par courrier postal, votre demande de résiliation de votre adhésion doit être adressée à :

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800
92727 NANTERRE Cedex
Tél. : 01 73 600 601
Mail : uber@axa.fr

Votre adhésion enregistrée, vous ne pouvez être exclu contre votre gré tant que vous faites partie du groupe assurable, sauf en cas de réticence, d'omission, de déclaration fautive ou inexacte faite de mauvaise foi.

2.4 Les cotisations

La cotisation est prise en charge par UBER.

Les dispositions communes à vos garanties d'assurance

3. LES DISPOSITIONS COMMUNES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE

3.1 Vos garanties

En cas d'accident du travail pendant une course avec UBER (de l'acceptation d'une prise en charge d'un client jusqu'à 15 minutes après l'arrivée à destination de ce dernier) ou de maladie professionnelle, vous bénéficiez de garanties listées ci-dessous. Les 15 minutes ne s'appliquent pas en cas d'acceptation par le chauffeur d'une course pour une entreprise autre qu'Uber.

- en cas de frais médicaux,
- en cas d'hospitalisation de plus de 24 heures
- en cas d'incapacité permanente
- en cas de décès (rente viagère de conjoint, capital pour les célibataires, rente temporaire d'orphelin, rente d'ascendants, funéraires) □ en cas d'arrêt de travail .

Sous réserve que vous répondiez à la définition de « chauffeurs actifs », vous bénéficiez de garanties ;

- en cas d'arrêt de travail survenu suite à un accident en dehors d'une course ou à une maladie non professionnelle,
- en cas de naissance d'un enfant,

- en cas d'exercice de la fonction de juré d'assises.

L'ensemble de ces garanties sont définies au chapitre 4 « Dispositions spécifiques à chaque garantie ».

3.2 Conditions d'éligibilité

- Définition d'accident

L'accident est une atteinte corporelle provenant d'une cause extérieure et survenant de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté de l'assuré.

Les événements totalement ou partiellement provoqués par une cause pathologique et en particulier les épidémies, ne peuvent donc être considérés comme des accidents.

L'Accident Vasculaire Cérébral n'est pas considéré comme un accident puisque un Accident Vasculaire Cérébral est soudain mais pas de cause extérieure.

Pour bénéficier des garanties, les accidents doivent se produire durant une course, c'est-à-dire depuis l'acceptation de la prise en charge du client jusqu'à 15 minutes après l'arrivée à destination de ce dernier (le chauffeur doit avoir « terminé la course » sur l'application Uber). Les 15 minutes ne s'appliquent pas en cas d'acceptation par le chauffeur d'une course pour entreprise autre qu'Uber.

- Définition de maladie professionnelle

Par « maladie professionnelle », il faut entendre la maladie contractée dans l'exercice des fonctions, à condition qu'elle figure au jour de la date d'effet du contrat sur les tableaux prévus aux articles L. 461-2 et R. 461-3 du Code de la Sécurité sociale. Elle n'est remboursée que si la date d'origine (c'est-à-dire celle de la première constatation médicale) se situe pendant la période d'assurance du contrat.

Les dispositions communes à vos garanties d'assurance

- Définition de maladie non professionnelle

Par « maladie non professionnelle », il faut entendre la maladie contractée en dehors de l'exercice des fonctions professionnelles.

- Définition de « chauffeur actif »

Par « chauffeur actif », il faut entendre le chauffeur ayant effectué un minimum de 150 courses avec UBER au cours des 8 semaines précédant immédiatement la date de sinistre. Pour le forfait naissance, ce minimum est modifié pour les femmes enceintes à 300 courses au cours des 6 mois précédant immédiatement la date de la naissance.

Non cumul des prestations

Les prestations Arrêt de travail en cas d'accident de travail pendant une course ou maladie professionnelle et les prestations Arrêt de travail survenu suite à un accident en dehors d'une course ou en cas de maladie non professionnelle ne sont pas cumulables.

Les assurés bénéficiant également du contrat 801094 en tant que coursier utilisant l'application UberEats ne peuvent prétendre qu'à une seule indemnisation au titre d'une même garantie et pour un même évènement.

Afin de déterminer quelle convention s'applique, il convient de considérer si l'accident du travail ou la maladie professionnelle est rattachée à une course via l'application Uber ou à une livraison via l'application UberEats.

Pour les garanties autres qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, c'est le présent contrat qui s'applique.

3.3 La base d'assurance de vos garanties rente de conjoint, rente d'orphelin, rente d'ascendant et incapacité permanente

La base d'assurance déterminant le montant des prestations est égale au revenu net réalisé en utilisant l'application Uber. Le revenu net est déterminé comme suit :

- 37% multiplié par le chiffre d'affaires hors TVA et hors commissions réalisé pour Uber au cours des 12 mois précédents l'accident ou la date de reconnaissance de la maladie professionnelle
- 37 % multiplié par 5165,16€ si le chiffre d'affaires hors TVA et hors commissions réalisé pour Uber au cours des 12 mois précédents l'accident ou la date de reconnaissance de la maladie professionnelle est inférieur à 5165,16€.

. LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE

4.1 Votre garantie Frais de santé

Lorsqu'un bénéficiaire engage des dépenses de santé suite à un accident survenu lors d'une course ou une maladie professionnelle, la garantie prévoit le versement des prestations définies ci-dessous. Ces prestations s'ajoutent, le cas échéant, aux remboursements du régime obligatoire et de tout autre organisme, dans la limite des frais réels engagés.

Les remboursements des frais de santé ont un caractère indemnitaire. Nous pouvons donc exercer toute action contre les tiers responsables des frais exposés par le bénéficiaire pour recouvrer les sommes que nous avons engagées (article L 131-2 du Code des assurances).

4.1.1 Les bénéficiaires des garanties

En tant qu'adhérent, vous êtes le seul bénéficiaire des garanties.

4.1.2 Vos remboursements frais de santé

4.1.2.1 Contrat « non responsable »

Compte tenu du choix des garanties, la convention n'est pas éligible au dispositif législatif relatif aux contrats d'assurance complémentaire de santé, dits « contrats responsables » (articles L871-1, R871-1 et R871-2 du Code de la Sécurité sociale).

Elle ne prend en charge ni la majoration de la participation de l'adhérent et les dépassements autorisés d'honoraires pour non-respect du parcours de soins ou refus d'accès au dossier médical, ni les participations forfaitaires (sauf celles prévues légalement sur certains actes tels que les actes lourds), ni les dépassements des plafonds des Prix Limites de vente des équipements d'optique, d'Aides auditives et de soins prothétiques dentaires respectant ces plafonds, lorsque le professionnel de santé ne respecte pas ses engagements conventionnels.

Nous prenons en charge les frais réalisés entre la date de début et la date de fin de garantie consécutifs à un accident survenu pendant une course ou une maladie professionnelle.

4.1.2.2 Les montants des garanties

Les remboursements présentés ci-après viennent, le cas échéant, en complément de ceux du régime obligatoire, que ce soit en secteur conventionné ou non.

Nous vous remboursons, en fonction des montants et limites décrits ci-dessous, les frais engagés par vos soins qui auraient donné lieu à un remboursement de la Sécurité sociale si cette dernière était intervenue.

Sont couverts tous les soins médicalement justifiés liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle sur la base des tarifs de la Sécurité sociale.

Sont couverts à 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale :

- les soins de ville (consultations médicales, radiographies, examens de laboratoires....) ;
- l'hospitalisation (frais de séjour, honoraires, le forfait journalier) ; - les transports sanitaires.

Sont couverts à 150 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale :

- les prothèses dentaires ;
- les produits d'appareillage.

4.2 Votre garantie Décès

Cette garantie a pour objet, en cas de décès pendant une course (ou dans les douze mois après le sinistre en cas d'accident), le versement d'une rente au profit des ayants droit (conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, enfant ou ascendant) et de frais funéraires. La définition de la course est la même que celle prise en compte en cas d'accident, définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ».

4.2.1 La rente viagère de conjoint

4.2.1.1 Bénéficiaires de la garantie

Dans les conditions fixées à l'article L434-8 du Code de la Sécurité sociale, peut bénéficier d'une rente viagère de conjoint en cas de décès dû à un accident du travail ou une maladie

professionnelle, le conjoint, l'exconjoint (dans les conditions énoncées au paragraphe 4.2.1.2), le concubin (défini à l'article 515-8 du Code civil) ou la personne liée par un pacte civil de solidarité (défini à l'article 515-1 et suivants du Code civil).

Le mariage, le PACS ou la situation de concubinage doivent avoir été établis antérieurement à l'accident. Cette condition ne s'applique pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage, du concubinage ou du PACS.

Aucune rente n'est due à un conjoint condamné pour abandon de famille ou déchu totalement de l'exercice de l'autorité parentale, sauf s'il est réintégré dans ses droits ou restitué dans son autorité. Les droits du conjoint déchu sont transférés aux enfants et éventuellement aux descendants de ces derniers.

4.2.1.2 Montant

Le montant de la rente viagère annuelle immédiate est fixé comme suit, en pourcentage de la base d'assurance et selon la situation du conjoint suivant :

- concubin, partenaire lié par un PACS, conjoint non divorcé, ni séparé judiciairement : 40 %
- ex-conjoint, concubin ou partenaire en cas de séparation de corps, de divorce, de rupture du PACS ou de cessation du concubinage, divorcé ou séparé judiciairement et ayant obtenu une pension alimentaire : 20 %, sans pouvoir excéder le montant de la pension alimentaire,

Lorsque le conjoint atteint 55 ans, ou avant cet âge lorsqu'il est atteint d'une incapacité de travail d'au moins 50 %, le montant de sa rente viagère est porté à 60 %.

Pour l'appréciation de l'incapacité de travail générale d'au moins 50 %, est considéré comme remplissant les conditions requises, le conjoint survivant âgé de moins de 55 ans, hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un gain supérieur à la moitié du salaire minimum interprofessionnel de croissance à la date de reconnaissance d'incapacité de travail ou à la date de versement de la rente.

4.2.1.3 Modalités de règlement

La rente annuelle est payable trimestriellement à terme échu. En cas de décès du conjoint, la rente n'est due que jusqu'au dernier jour du trimestre civil précédant le décès.

En cas de remariage, PACS ou concubinage, la rente est supprimée pour le conjoint, le partenaire de PACS ou concubin de l'adhérent décédé et remplacée par un capital égal à trois fois le montant annuel de la rente. Toutefois, elle est maintenue tant que l'un des enfants perçoit une rente d'orphelin (jusqu'au 20ème anniversaire).

En cas de séparation de corps, de divorce ou de nouveau veuvage, de rupture ou de dissolution du pacte civil de solidarité ou de cessation du concubinage, le conjoint survivant, le partenaire ou le concubin survivant recouvre son droit à la rente, sous les réserves suivantes :

- Si le rétablissement de la rente prend effet avant l'expiration de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, cette rente est diminuée du montant de la somme déjà attribuée, en application du même alinéa, au titre de la partie restant à courir de ladite période ;

- S'il reçoit, en raison d'un nouveau décès, une rente, pension ou allocation, ou s'il reçoit, en raison d'une séparation de corps ou d'un divorce, une pension alimentaire ou une aide financière en cas de dissolution du pacte civil de solidarité, le montant de l'avantage dont il bénéficie s'impute sur celui de la rente de conjoint survivant.

4.2.1.4 Capital substitutif pour les célibataires

Lorsqu'au décès vous êtes célibataire, veuf ou divorcé et n'avez ni partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ni concubin tels que définis au paragraphe 4.2.1.1 ci-dessus, la garantie prévue ci-dessus est remplacée par le versement d'un capital de 50 000 euros au (x) bénéficiaires définis ci-dessous (« Les bénéficiaires du capital ») □ [La revalorisation des capitaux en cas de décès](#)

Les capitaux ou allocations obsèques servis en cas de décès sont revalorisés à compter du décès ouvrant droit à prestations. Les conditions d'application de cette revalorisation sont fixées par les articles L132-5 et R1323-1 du Code des assurances.

□ Les bénéficiaires du capital

Le capital est versé à votre (vos) bénéficiaire(s) selon le mode de désignation choisi par l'adhérent.

[La désignation type de vos bénéficiaires :](#)

Si aucune mention particulière ne nous est faite, nous versons le capital :

- par parts égales, à vos enfants vivants ou représentés,
- à défaut, par parts égales, à vos parents ou au survivant d'entre eux,
- à défaut à vos héritiers par la dévolution successorale,

[La désignation particulière des bénéficiaires :](#)

Lors de votre adhésion au contrat et tout au long de votre adhésion, vous pouvez désigner un ou plusieurs bénéficiaires. Cette désignation est irrévocable en cas d'acceptation par le bénéficiaire sauf cas de révocation prévue de plein droit par le Code Civil aux articles 953 et suivants, 960 et 1096.

Toutefois, la désignation type des bénéficiaires s'applique dans les cas suivants :

- si tous vos bénéficiaires désignés décèdent avant vous,
- ou si vous et tous vos bénéficiaires désignés décédez ensemble au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- en cas de révocation de plein droit prévu par le Code Civil.

Enfin, si vous avez souhaité répartir le capital entre plusieurs bénéficiaires, le prédécès de l'un d'entre eux entraîne la redistribution de son capital aux autres, proportionnellement à leurs parts respectives et dans la limite de 100 % du capital.

4.2.2 La rente temporaire d'orphelin

4.2.2.1 Montant

La rente temporaire annuelle immédiate versée au profit des enfants à charge au sens de la Sécurité Sociale française (article L. 434-10) est fixée comme suit en pourcentage de la base d'assurance.

- 25 % pour chacun des deux premiers enfants bénéficiaires de la rente, - 20 % pour chacun des enfants suivants.

Si l'enfant devient, à la suite du décès de l'assuré, orphelin de ses deux parents ou s'il le devient postérieurement, le montant de sa rente d'ayant droit est égal à 30 % du revenu annuel net ou base d'assurance de l'assuré décédé.

S'il existe des enfants de plusieurs lits, chaque catégorie doit être traitée distinctement.

4.2.2.2 Modalités de règlement

La rente annuelle est payable trimestriellement à terme échu jusqu'au trimestre précédent le 20ème anniversaire de l'enfant.

Les arrérages au profit des enfants sont versés au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant lui-même s'il jouit de la capacité juridique.

En cas de décès de l'enfant, la rente n'est due que jusqu'au dernier jour du trimestre civil précédant le décès.

4.2.3 La rente viagère d'ascendant

4.2.3.1 Conditions d'ouverture des droits

Chacun des ascendants reçoit une rente viagère égale à une fraction de la base d'assurance de l'adhérent, s'il rapporte la preuve :

1°) qu'il aurait pu obtenir de l'adhérent une pension alimentaire, dans le cas où l'adhérent n'avait ni un conjoint ni un partenaire d'un pacte civil de solidarité ni un concubin, ni un enfant dans les termes des dispositions qui précèdent, ou

2°) qu'il était à la charge de l'adhérent, dans le cas où l'adhérent avait un conjoint, un partenaire d'un pacte civil de solidarité, un concubin ou un enfant.

La condition prévue doit être remplie soit à la date de l'accident, soit, si cela est plus favorable, à la date du décès de l'adhérent.

Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être accordé à l'ascendant qui a été reconnu coupable d'abandon de famille ou qui a été déchu totalement de l'autorité parentale.

4.2.3.2 Montant

La rente viagère annuelle immédiate versée au profit de chaque ascendant est fixée à 10 % de la base d'assurance, le cumul des rentes versées ne pouvant excéder 30 %.

En cas de dépassement, les rentes sont réduites à due concurrence.

4.2.4 Frais funéraires

Les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui a réglé les frais funéraires, sur justification des dépenses engagées, dans la limite égale à 1/24ème du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

4.2.5 Dispositions communes à la garantie Décès sous forme de rente

4.2.5.1 Cumul des rentes

En aucun cas le cumul des rentes allouées au titre de l'article 4.2 « Votre garantie Décès » ci-dessus ne peut excéder 85 % de la base d'assurance.

Si le total des rentes excède ce plafond, il est procédé à la réduction proportionnelle du taux des rentes attribuées à chacun des ayants droit.

Une nouvelle répartition est effectuée à chaque fois que le nombre des bénéficiaires est modifié, et ce, jusqu'à ce que chacun des bénéficiaires perçoit la rente totale à laquelle il a droit.

4.2.5.2 Transformation en capital

Les ayants droit ont la possibilité de liquider, sous forme de capital, les rentes dont ils bénéficient en application du présent contrat.

Ce capital est égal au capital constitutif de la rente calculée par application des taux de capitalisation retenus par la législation française sur les accidents du travail. Cette liquidation supprime tous droits au titre du présent contrat.

4.2.5.3 Résiliation

En cas de résiliation du contrat, le service des prestations en cours se poursuit sur la base d'assurance versées au titre de la dernière échéance trimestrielle, quelles que soient les hausses ultérieures de l'indice de revalorisation et selon les modalités définies dans la présente convention

4.2.6 Les exclusions

Sont exclus les décès résultant :

- d'un suicide ou tentative de suicide de l'adhérent au cours de la première année de la première adhésion
- d'une guerre civile ou étrangère, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non),
- de la participation active de l'adhérent à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une

rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et accomplissement du devoir professionnel sont garantis,

- du fait intentionnel du bénéficiaire ou de l'adhérent,
- des conséquences directes ou indirectes de la désintégration du noyau atomique.

Enfin, sont exclus les décès accidentels occasionnés par l'adhérent:

- s'il est sous l'emprise de boissons alcoolisées attestée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à celui défini par le Code de la circulation routière en vigueur au moment de l'accident,
- s'il est sous l'emprise de stupéfiants, alcool ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites des prescriptions médicales.
- ainsi que les accidents résultant :
 - d'attentat ou d'actes de nature terroriste utilisant directement ou indirectement toute arme ou toute matière, qu'elles soient radioactives, d'origine chimique ou d'origine bactériologique ou virale ;
 - de l'action directe ou indirecte de tout agent biologique.

4.3 Votre garantie Arrêt de travail (Accident survenu pendant une course ou maladie professionnelle)

Cette garantie a pour objet le versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire totale de travail consécutive à un accident du travail survenu pendant une course (telle que définie à l'article 3.2 Conditions d'éligibilité ») ou à une maladie professionnelle.

Vous êtes en incapacité temporaire totale de travail lorsque vous êtes dans l'incapacité physique totale de travailler.

4.3.1 Montant de la garantie

Nous vous versons alors, dès le 1er jour, une indemnité de 40€ par jour pendant 30 jours maximum.

La durée de l'arrêt de travail est décomptée à partir du 1er jour d'arrêt de travail. Si votre arrêt de travail est prolongé pour le même accident et sans interruption, et que de ce fait vous avez droit à une indemnisation supérieure nous continuons à vous verser une indemnité de 40€ par

jour pendant cette prolongation sans que la durée totale d'indemnisation ne dépasse 30 jours. Nous n'indemnisons pas un nouvel arrêt de travail avec interruption dû au même accident ou à la même maladie ayant déjà donné lieu à une indemnisation de notre part.

Sauf cas de force majeure, la déclaration d'arrêt de travail doit être effectuée avant le 8ème jour de l'arrêt de travail. Aucune déclaration postérieure ne sera prise en compte.

4.3.2 L'expertise médicale et le contrôle médical

4.3.2.1 L'expertise médicale

Une expertise médicale peut s'avérer nécessaire pour constater votre état d'incapacité temporaire. Dans ce cas, les honoraires du médecin que nous chargeons de réaliser cette expertise sont réglés par nos soins. Les conclusions de l'expertise vous sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ; elles peuvent conduire à cesser, à refuser ou à réduire le versement de nos prestations.

Si vous contestez les conclusions de notre médecin, vous pouvez faire appel au médecin de votre choix. En cas de divergence entre notre médecin et celui que vous avez choisi, ces deux médecins en désigneront un troisième.

Si un désaccord persiste, c'est le président du tribunal compétent, requis par la partie la plus diligente, qui désignera un nouvel expert.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Les honoraires du troisième médecin sont partagés par parts égales.

4.3.2.2 Le contrôle médical

Dans tous les cas et à toute époque lors du versement des prestations, même après la résiliation du contrat ou de la garantie, l'assureur se réserve le droit de faire visiter l'assuré et éventuellement de le soumettre à expertise médicale ; les frais de contrôle médical sont à la charge de l'assureur.

4.3.3 Les exclusions

Sont exclus les arrêts de travail (accident du travail ou maladie professionnelle) résultant :

- Des maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire de l'assuré ou de celles qui résultent de tentatives de suicide ou de mutilation volontaire, ou de refus de se soigner – en France au sens de l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale,
- Sinistres dus, de la part du chauffeur, au non-respect du Code de la route pour toute infraction de 3e classe et plus,
- Conséquences d'une guerre civile ou étrangère, d'une insurrection, d'une émeute, d'un attentat, d'un acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroule cet événement et quels qu'en soient les protagonistes,
- Conséquences d'actes de nature terroriste perpétrés au moyen de, ou utilisant directement ou indirectement, toute matière radioactive ou d'origine chimique ou bactériologique ou virale.
- Les rixes auxquelles le chauffeur participe de façon active, sauf le cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et celui de l'accomplissement du devoir professionnel,
- De la participation active du chauffeur à une guerre (à laquelle la France ne participerait pas), à des attentats et actes de terrorisme, à une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- De l'usage par le chauffeur, de stupéfiants, d'alcool, de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale.
- Des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation des noyaux d'atome
- Les blessures qui sont la conséquence directe d'un accident antérieur à la prise d'effet de l'adhésion, Ne sont pas considérés comme accidents, les accidents cardio-vasculaires et les accidents vasculaires cérébraux. Ne sont pas couvertes les fractures de fatigue ou de stress.

4.4 VOTRE GARANTIE ARRET DE TRAVAIL (ACCIDENT SURVENU EN DEHORS D'UNE COURSE OU MALADIE NON PROFESSIONNELLE)

Cette garantie a pour objet, pour les chauffeurs actifs, le versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire totale de travail consécutive à un accident survenu en dehors d'une course (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») ou une maladie non professionnelle.

Vous êtes en incapacité temporaire totale de travail lorsque vous êtes dans l'incapacité physique totale de travailler. Une indemnité journalière vous est alors versée lorsque votre arrêt de travail : - survient entre la date de début et la date de fin de garanties, - a une durée de plus de 7 jours.

4.4.1 MONTANT DE LA GARANTIE

Le montant de l'indemnité versée à compter du 8ème jour est fixé à 40€ par jour pendant 15 jours maximum. Notre indemnisation est limitée à deux arrêts par année glissante.

La durée de l'arrêt de travail est décomptée à partir du 1er jour d'arrêt de travail. Si votre arrêt de travail est prolongé pour le même accident et sans interruption, et que de ce fait vous avez droit à une indemnisation supérieure nous continuons à vous verser une indemnité de 40€ par jour pendant cette prolongation sans que la durée totale d'indemnisation ne dépasse 15 jours. Nous n'indemnisons pas un nouvel arrêt de travail avec interruption dû au même accident ou à la même maladie ayant déjà donné lieu à une indemnisation de notre part.

La déclaration d'arrêt de travail doit être effectuée dans les 30 jours qui suivent le début de l'arrêt de travail. Aucune déclaration postérieure ne sera prise en compte.

4.4.2 L'EXPERTISE MEDICALE ET LE CONTROLE MEDICAL

4.4.2.1 L'expertise médicale

Une expertise médicale peut s'avérer nécessaire pour constater votre état d'incapacité temporaire. Dans ce cas, les honoraires du médecin que nous chargeons de réaliser cette expertise sont réglés par nos soins. Les conclusions de l'expertise vous sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ; elles peuvent conduire à cesser, à refuser ou à réduire le versement de nos prestations.

Si vous contestez les conclusions de notre médecin, vous pouvez faire appel au médecin de votre choix. En cas de divergence entre notre médecin et celui que vous avez choisi, ces deux médecins en désigneront un troisième.

Si un désaccord persiste, c'est le président du tribunal compétent, requis par la partie la plus diligente, qui désignera un nouvel expert.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Les honoraires du troisième médecin sont partagés par parts égales.

4.4.2.2 Le contrôle médical

Dans tous les cas et à toute époque lors du versement des prestations, même après la résiliation du contrat ou de la garantie, l'assureur se réserve le droit de faire visiter l'assuré, les heures de présence obligatoire au domicile (de 9h à 11h et de 14h à 16h) devant entre autres être respectées, et éventuellement de le soumettre à expertise médicale

Les frais de contrôle médical sont à la charge de l'assureur.

4.4.3 LES EXCLUSIONS

Exclusions - Arrêt de travail (maladie non professionnelle ou accident hors accident du travail)

Outre les exclusions prévues ci-dessus en cas d'accident du travail, sont exclus les arrêts de travail consécutifs :

• au stress (lié à une activité professionnelle ou non) et autres maladies ou troubles mentaux ou émotionnels de tout type dans la mesure où l'origine ne peut être directement attribuée à un événement soudain et externe ayant provoqué une grave blessure physique à l'assuré. • à une maladie ou blessure qui est la conséquence ou qui est aggravée par l'état antérieur de l'assuré. L'état antérieur pris en compte est celui qui prévalait lorsque l'adhérent est devenu chauffeur Uber et au plus tôt à la date d'effet du présent contrat.

4.5 VOTRE GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE

Cette garantie a pour objet, en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le versement d'un capital ou d'une rente en cas d'incapacité permanente (Articles L433-1 et L433-2 du Code de la Sécurité sociale française).

4.5.1 MONTANT DE LA GARANTIE

La rente d'incapacité permanente (ou le capital), versée à compter de la date de consolidation, est fonction du taux d'incapacité déterminé par l'assureur.

4.5.1.1 Taux d'incapacité

Le taux d'incapacité est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, les facultés physiques et mentales, les aptitudes et les qualifications professionnelles de la victime, compte tenu du barème « accidents du travail » de la Sécurité sociale française.

Toute rechute, survenue après la date de résiliation du contrat, ne sera pas prise en considération.

4.5.1.2 Taux d'incapacité inférieur à 10 %

Le montant du capital est celui prévu à l'article D. 434-1 du Code de la Sécurité Sociale. Le paiement du capital met fin à tout droit au titre de la présente incapacité permanente. Conformément à l'article D434-1 du Code de la Sécurité sociale, au 1er avril 2016, le montant de l'indemnité en capital mentionnée à l'article L. 434-1 est fixé selon le barème suivant :

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité
1%	411,12 €
2%	668,20 €
3%	976,44 €
4%	1 541,13 €

5%	1 952,33 €
6%	2 414,71 €
7%	2 928,25 €
8%	3 493,59 €
9%	4 110,06 €

4.5.1.3 Taux d'incapacité égal ou supérieur à 10 %

Le montant de la rente annuelle est égal au produit de la base d'assurance par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de la moitié pour la partie de ce taux qui excède 50 %.

Lorsque l'invalidité permanente est totale et oblige l'assuré, pour effectuer les actes ordinaires de la vie, à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, la rente obtenue en application des dispositions ci-dessus est majorée de 40 % de son montant, cette majoration ne pouvant être inférieur au minimum fixé par la législation française en matière d'Accidents du Travail et de Maladies Professionnelles.

4.5.2 MODALITES DE REGLEMENT

La rente annuelle d'incapacité permanente est payable trimestriellement à terme échu et pendant toute la durée de l'incapacité permanente.

La rente trimestrielle est versée à l'assuré. Le versement de la rente cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

4.5.3 REVALORISATION

Les prestations sont revalorisées par application des coefficients de revalorisation de la Sécurité sociale (Article L 341-6 du Code de la Sécurité Sociale Française).

4.5.4 L'EXPERTISE MEDICALE ET LE CONTROLE MEDICAL

4.5.4.1 L'expertise médicale

Une expertise médicale peut s'avérer nécessaire pour constater votre état d'incapacité permanente. Dans ce cas, les honoraires du médecin que nous chargeons de réaliser cette expertise sont réglés par nos soins.

Les conclusions de l'expertise vous sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ; elles peuvent conduire à cesser, à refuser ou à réduire le versement de nos prestations.

Si vous contestez les conclusions de notre médecin, vous pouvez faire appel au médecin de votre choix. En cas de divergence entre notre médecin et celui que vous avez choisi, ces deux médecins en désigneront un troisième.

Si un désaccord persiste, c'est le président du tribunal compétent, requis par la partie la plus diligente, qui désignera un nouvel expert.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Les honoraires du troisième médecin sont partagés par parts égales.

4.5.4.2 Le contrôle médical

Dans tous les cas et à toute époque lors du versement des prestations, même après la résiliation du contrat ou de la garantie, l'assureur se réserve le droit de faire visiter l'assuré et éventuellement de le soumettre à expertise médicale ; les frais de contrôle médical sont à la charge de l'assureur.

4.5.5 LE REGLEMENT DE NOS PRESTATIONS

Nos prestations sont versées lorsqu'un risque garanti par cette convention d'assurance se réalise. Nous fournissons alors un formulaire de déclaration que vous, ou un de vos proches, devez nous retourner complété.

Le détail des documents à fournir pour leur règlement figure dans la présente notice, à la suite du descriptif de chacune des garanties.

4.5.6 LES EXCLUSIONS

Est exclue l'incapacité permanente résultant

- d'une tentative de suicide de l'adhérent au cours de la première année de la première adhésion
- d'une guerre civile ou étrangère, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non),
- de la participation active de l'adhérent à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- du fait intentionnel du bénéficiaire ou de l'adhérent,
- des conséquences directes ou indirectes de la désintégration du noyau atomique.

Enfin, est exclue l'incapacité permanente occasionnée par l'adhérent:

- s'il est sous l'emprise de boissons alcoolisées attestée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à celui défini par le Code de la circulation routière en vigueur au moment de l'accident, ○ s'il est sous l'emprise de stupéfiants, alcool ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites des prescriptions médicales.
- ainsi que les accidents résultant :
 - d'attentat ou d'actes de nature terroriste utilisant directement ou indirectement toute arme ou toute matière, qu'elles soient radioactives, d'origine chimique ou d'origine bactériologique ou virale ;
 - de l'action directe ou indirecte de tout agent biologique.

4.6 FORFAIT EN CAS D'EXERCICE DE LA FONCTION DE JURE D'ASSISE

Si l'assuré « chauffeur actif » est convoqué en tant que juré d'assise, l'assureur lui versera un montant forfaitaire de 500€.

Vous devez nous déclarer votre convocation dans les six mois qui suivent la date du procès.

4.7 LE FORFAIT NAISSANCE

En cas de naissance d'un enfant, le forfait Naissance prévoit le versement aux « chauffeurs actifs » d'une allocation forfaitaire.

4.7.1 LE MONTANT DU FORFAIT NAISSANCE

Le montant du forfait est de 1000 € quel que soit le nombre d'enfants dans limite d'un forfait par période de douze (12) mois.

Comme l'assuré, l'enfant doit être bénéficiaire de la Sécurité sociale française.

Vous devez nous déclarer la naissance dans les six mois qui la suivent.

4.8 LE FORFAIT HOSPITALISATION

4.8.1 LE MONTANT DU FORFAIT HOSPITALISATION

Si l'assuré est victime d'un accident pendant une course (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») et qu'il est hospitalisé plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, l'assureur lui versera un montant forfaitaire de 1000€.

Vous devez nous déclarer votre hospitalisation dans les six mois suivant le début de cette hospitalisation.

4.8.2 LES EXCLUSIONS

Exclusions – Hospitalisation

- Des maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire de l'assuré ou de celles qui résultent de tentatives de suicide ou de mutilation volontaire, ou de refus de se soigner – en France, au sens de l'article 324-1 du code de la Sécurité sociale,
- Sinistres dus, de la part du chauffeur, au non-respect du Code de la route pour toute infraction de 3^{ème} classe et plus,
- Conséquences d'une guerre civile ou étrangère, d'une insurrection, d'une émeute, d'un attentat, d'un acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroule cet évènement et quels qu'en soient les protagonistes,
- Conséquences d'actes de nature terroriste perpétrés au moyen de, ou utilisant directement ou indirectement, toute matière radioactive ou d'origine chimique ou bactériologique ou virale.
- Les rixes auxquelles le chauffeur participe de façon active, sauf le cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et celui de l'accomplissement du devoir professionnel,
- De la participation active du chauffeur à une guerre (à laquelle la France ne participerait pas), à des attentats et actes de terrorisme, à une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- De l'usage par le chauffeur, de stupéfiants, d'alcool, de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale.

- Des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation des noyaux d'atome
- Les blessures qui sont la conséquence directe d'un accident antérieur à la prise d'effet de l'adhésion,

4.9 LES DOCUMENTS NECESSAIRES AU REGLEMENT DES PRESTATIONS

Pour être indemnisé, vous devez déclarer votre sinistre sur <https://upload.ugipsgestion.fr/identification/axauber> et nous fournir les justificatifs suivants :

Tous Les Cas	
	Documents Justificatifs
1	La preuve du lien entre le chauffeur et Uber et de l'occurrence de l'accident au cours d'une course pour le compte de Uber (directement fourni à AXA par Uber)
2	Remplir le formulaire de déclaration en ligne sur l'application Uber ou déclarer le sinistre sur https://upload.ugipsgestion.fr/identification/axauber et faire remplir et signer le certificat médical par votre médecin dans les cinq jours du sinistre à adresser à notre médecin conseil sous pli confidentiel
3	Le cas échéant, le procès-verbal de gendarmerie ou le rapport de police (ou les références, date, et autorité qui l'a établi)
4	La copie de la pièce d'identité de l'assuré

Rente de conjoint, d'ascendant et Rente éducation	
	Documents Justificatifs (à faire parvenir dans les six mois suivant le décès)
1	La déclaration de décès (qui vous sera envoyée par AXA)
2	Le certificat post mortem
3	L'extrait de l'acte de décès de l'assuré
4	La copie intégrale de l'acte de naissance de l'assuré décédé datant de moins de trois mois
5	L'extrait de l'acte de naissance du ou des bénéficiaires(s)
6	La copie de la pièce d'identité du ou des bénéficiaires ou de leur représentant légal
7	L'extrait du ou des livrets de famille de l'assuré
8	En cas de séparation de corps ou de divorce, la preuve du versement d'une pension alimentaire
9	Attestation vitale mentionnant les enfants à charge de l'assuré ou du conjoint ou tout document permettant de déterminer les enfants à charge au sens de la Sécurité sociale.
10	Acte de notoriété (notaire) ou certificat d'hérédité (mairie) ou dévolution successorale

11	La copie du PACS
12	La copie du dernier avis d'imposition du concubin ou du partenaire de PACS
13	L'ordonnance ou le jugement de tutelle et la copie de la délibération du conseil de famille en cas de versement de rente éducation
14	Document apportant la preuve de la relation Décès/accident (document médecin, coupure journal, Procès-Verbal de gendarmerie ou police, jugement, rapport d'autopsie)
15	N° INSEE
16	copie du dernier (ou des 2 derniers) avis d'imposition des bénéficiaires (pour exonération CSG-CRDS)
17	RIB au nom du (des) bénéficiaire(s) pour le virement des rentes
18	Adresse du (des) bénéficiaire(s) de la rente
19	Attestation du chiffre d'affaires hors TVA et hors commission réalisé pour le compte d'UBER transmis par le bénéficiaire ou éventuellement par UBER

Garantie Incapacité permanente

	Documents Justificatifs
1	Un RIB
2	Un certificat spécifique en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne dans les actes de la vie quotidienne (fourni par AXA)
3	Attestation du chiffre d'affaires hors TVA et hors commission réalisé pour le compte d'UBER transmis par l'assuré ou éventuellement par UBER
4	Le certificat de consolidation (qui vous sera envoyé par AXA)

Garantie Remboursement des Frais de Santé hors Hospitalisation

	Documents Justificatifs
1	Les feuilles de soins ou les décomptes de la Sécurité sociale
2	Les factures justificatives
3	Les notes d'honoraires
4	Ou, à la place des documents ci-dessus : la copie du décompte de la complémentaire santé
5	Un RIB

Pour les actes supérieurs à 800 euros en dentaire (par ligne d'acte) ou 600 euros en optique, seules les pièces justificatives originales sont acceptées et doivent être envoyées par courrier postal.

Garantie frais médicaux (Hospitalisation)

	Documents Justificatifs
1	Un bulletin de situation ou tout autre document de l'hôpital précisant les dates d'entrée et de sortie
2	Selon la facturation dont relève l'établissement :

	- Le bordereau de facturation destiné à l'assurance maladie complémentaire, - L'original de la facture, - L'avis des sommes à payer, accompagné de l'attestation de paiement Dans tous les cas, les notes de dépassement d'honoraires
3	Ou à la place des documents ci-dessus : la copie du décompte de la complémentaire santé

Pour les frais de prothèses dentaires, de gros appareillage et d'hospitalisation, vous pouvez nous demander une attestation de tiers payant pour ne pas avoir à avancer les frais.

Frais Funéraires	
	Documents Justificatifs
1	Les factures justificatives des frais engagés relatifs aux frais funéraires
2	Le RIB de la personne ayant engagé les dépenses relatives aux frais funéraires
3	La copie de la pièce d'identité de la personne ayant engagé les dépenses relatives aux frais funéraires
4	Acte de décès

Forfait naissance	
	Documents Justificatifs
1	Une copie de l'acte de naissance de l'enfant
2	Un RIB
3	Une photocopie de l'attestation des droits à l'assurance maladie sur laquelle est inscrit l'enfant

Forfait hospitalisation	
	Documents Justificatifs
1	Le bulletin d'hospitalisation comportant les dates d'entrée et de sortie de l'hôpital
2	Un RIB

Forfait en cas d'exercice de la fonction de juré d'assises	
	Documents Justificatifs
1	Une copie de la convocation
2	Un RIB

Arrêt de travail (accident survenu pendant une course ou maladie professionnelle)	
	Documents Justificatifs
1	Attestation de non travail du chauffeur durant la période d'arrêt de travail, fournie par UBER

2	Rapport de police daté du jour de l'accident ou accusé de réception de l'ouverture d'un sinistre automobile au jour de l'accident ou bulletin d'hospitalisation comportant date d'entrée et date de sortie de l'hôpital. La date d'entrée doit être la date de l'accident.
3	Les certificats médicaux d'arrêt de travail, et/ou les bulletins d'hospitalisation comportant date d'entrée et date de sortie de l'hôpital
4	Un RIB

Arrêt de travail (accident survenu en dehors d'une course ou maladie non professionnelle)	
Documents Justificatifs	
1	Attestation de non travail du chauffeur durant la période d'arrêt de travail, fournie par UBER
2	Les certificats médicaux d'arrêt de travail, et/ou les bulletins d'hospitalisation comportant date d'entrée et date de sortie de l'hôpital
3	Un RIB

Quelques informations supplémentaires

Nous conserverons les pièces justificatives que vous nous transmettez.

En plus des documents listés ci-dessus, le service de gestion peut être amené à demander d'autres pièces justificatives qui s'avèreraient nécessaires en fonction du dossier.

Votre interlocuteur AXA

AXA Santé et Collectives

Direction Santé Prévoyance

Service Clients Associations

TSA 10800

92727 NANTERRE cedex

Tél. : 01 73 60 06 01

Mail : uber@axa.fr

Entreprise Responsable, AXA France développe depuis plusieurs années des produits d'assurance à dimension sociale et environnementale.

Axa France Vie. S.A. au capital de 487 725 073,50 €- 310 499 959 R.C.S Nanterre
Axa France IARD. S.A au capital de 214 799 030 €- 722 057 460 R.C.S Nanterre
Sièges sociaux : 313, terrasses de l'Arche 92737 Nanterre Cedex
Entreprises régies par le Code des assurances



Annexe VII : contrats d'assurance plateforme de mise en relation par voie électronique. 7d : Uber livreur

Notice d'information – Santé&Prévoyance – Uber eat – Convention n°801094

Le contrat d'assurance est financé par Uber Eats et donc gratuit pour vous.

Cette couverture prend effet dès votre adhésion. Votre adhésion prend effet immédiatement après avoir reçu l'information précontractuelle et la notice d'information et avoir adhéré à travers l'application Uber Eats Vous avez 30 jours pour y renoncer mais vous pouvez ensuite résilier votre adhésion quand vous le souhaitez.

En cas de sinistre, le process est simple :

1. Important : Faire remplir et signer le certificat médical par votre médecin dans les 5 jours après l'accident ;
2. Signaler l'accident sur l'application Uber Eats ;
3. Remplir le formulaire de déclaration en ligne disponible sur l'application Uber Eats ou le déclarer sur le lien ci-après : <https://upload.ugipsgestion.fr/identification/axauber> ;
4. Vous recevrez un e-mail de confirmation d'AXA avec toutes les informations nécessaires ainsi que les coordonnées.

Vos garanties

Le revenu net pris en compte pour calculer les prestations est égal à 77 % multiplié par le montant le plus élevé entre (i) votre chiffre d'affaires (hors TVA et hors commissions d'Uber Eats) réalisé grâce à Uber Eats dans les 12 derniers mois et (ii) 1000€.

Un « coursier actif » est un coursier ayant effectué un minimum de 30 livraisons avec Uber Eats au cours des 8 semaines précédant immédiatement la date de sinistre.

En cas d'accident du travail pendant une livraison (de l'acceptation de la prise en charge de la livraison jusqu'à 15 minutes après la livraison ou au retour chez le fournisseur dès que possible dans la même journée en cas d'impossibilité d'effectuer la livraison) ou de maladie professionnelle

En cas de frais médicaux :

Dans la limite de votre dépense :

100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale pour les soins de ville (consultations, examens), l'hospitalisation (frais de séjour, honoraires, forfait journalier), les transports sanitaires

150 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale pour les prothèses dentaires et l'appareillage

En cas d'hospitalisation de plus de 24 heures

(uniquement en cas d'accident du travail pendant une livraison) : Versement d'un forfait de 1000€

En cas d'incapacité permanente :

Si votre taux d'incapacité est inférieur à 10 %

Versement d'un capital dont le montant est égal à :

<u>Taux d'incapacité permanente</u>	<u>Montant</u>	
1%	411,12 €	
2%	668,20 €	
3%	976,44 €	
4%	541,13 €	1
5%	952,33 €	1
6%	414,71 €	2
7%	928,25 €	2
8%	493,59 €	3
9%	110,06 €	4

Si votre taux est supérieur ou égal à 10 %

Versement d'une rente annuelle égale au revenu net multiplié par la moitié du taux pour la partie inférieure à 50 % et 1,5 fois le taux pour la partie supérieure à 50 % (exemple : pour un revenu net de 7000€ et un taux de 62 % : $7000 * ((50/2) + (12*1,5)) = 2170€$)

La rente est versée jusqu'à 65 ans

En cas de décès :

Rente de conjoint, PACSé, concubin

40 % du revenu net, puis 60 % après 55 ans

Rente versée jusqu'au décès

Dispositions particulières en cas de séparation, divorce ou remariage (cf Notice)

Capital pour les célibataires

50 000 euros

Rente d'orphelin

Pour les enfants à charge au sens de la Sécurité sociale

25 % du revenu net pour les 2 premiers enfants

20 % du revenu net pour chacun des suivants

Rente versée jusqu'à 20 ans

Rente d'ascendant

Pour les ascendants à charge tels que définis dans la notice

10 % du revenu net

Rente versée jusqu'au décès

Frais funéraires

1/24^{ème} du plafond de la Sécurité sociale, soit 1714,00€ en 2020

En cas d'arrêt de travail :	A compter du 1 ^{er} jour d'arrêt, Indemnité journalière de 25€ versée pendant 30 jours maximum
Pour les « coursiers actifs »	
En cas d'arrêt de travail survenu suite à un accident en dehors d'une livraison ou à une maladie non professionnelle :	A compter du 8 ^{ème} jour d'arrêt, indemnité journalière de 25€ versée pendant 15 jours maximum
En cas de naissance d'un enfant :	Versement d'un forfait de 1000€.
En cas d'exercice de la fonction de juré d'assises :	Versement d'un forfait de 500€.

La Notice a pour but de vous informer des termes de la convention d'assurance n° 801094 conclue entre nous, société d'assurance du groupe AXA et UBER PORTIER B.V.

La présente notice prend effet le 1^{er} janvier 2021.

Nous utilisons régulièrement les termes suivants :

- La convention d'assurance n°801094 est un contrat collectif à adhésion facultative couvrant des risques de santé et de prévoyance, elle sera le plus souvent désignée par la convention d'assurance.
- L'assureur est la société d'assurance qui garantit les risques souscrits ; il sera le plus souvent désigné par nous.
- Le souscripteur est UBER PORTIER B.V ci-après dénommé UBER EATS qui a conclu la convention d'assurance pour le compte de ses coursiers ; il sera le plus souvent désigné par le souscripteur.
- L'adhérent à la convention d'assurance est la personne appartenant au groupe assurable qui :
 a adhéré à travers l'application Uber Eats, est l'assuré des garanties souscrites.

La Notice d'information lui est destinée et lui est remise par le souscripteur, conformément à l'article L141-4 du Code des assurances

L'adhérent sera le plus souvent désigné par vous.

- Le bénéficiaire est la personne physique percevant les prestations lorsque s'appliquent les garanties souscrites ; il peut être soit l'adhérent, soit une autre personne physique pour la garantie Décès.

SOMMAIRE

Chapitre	Article	Page
1.	LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CONVENTION D'ASSURANCE	382
1.1	<i>Objet de la convention d'assurance</i>	383
1.2	<i>Effet et durée de la convention d'assurance</i>	383
1.3	<i>Information</i>	385
1.4	<i>La renonciation</i>	386
1.5	<i>Modification de la convention d'assurance</i>	387
1.6	<i>Les réclamations</i>	387
1.7	<i>La prescription</i>	388
1.8	<i>La législation relative au traitement des données à caractère personnel</i>	388
1.9	<i>Les mesures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme</i>	388
1.10	<i>Les mesures restrictives définies par la réglementation française et internationale</i>	389
2.	VOTRE ADHESION	390
2.1	<i>Groupe assurable</i>	390
2.2	<i>Les formalités préalables</i>	390
2.3	<i>Date d'effet de votre adhésion et durée des garanties</i>	391
2.3.1	<i>Date d'effet de votre adhésion</i>	391
2.3.2	<i>Le début de vos garanties</i>	391
2.3.3	<i>La fin de vos garanties</i>	392
2.4	<i>Les cotisations</i>	392
3.	LES DISPOSITIONS COMMUNES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE	393
3.1	Vos garanties	393
3.2	Conditions d'éligibilité	393
3.3	La base d'assurance de vos garanties rente de conjoint, rente d'orphelin, rente d'ascendant et incapacité permanente	394
4.	LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE	395
4.1	Votre garantie Frais de santé	395
4.1.1	<i>Les bénéficiaires des garanties</i>	395
4.1.2	<i>Vos remboursements frais de santé</i>	395
4.2	Votre garantie Décès	396
4.2.1	<i>La rente viagère de conjoint</i>	396
4.2.2	<i>La rente temporaire d'orphelin</i>	396
4.2.3	<i>La rente viagère d'ascendant</i>	397
4.2.4	<i>Frais funéraires</i>	422

4.2.5 Dispositions communes à la garantie Décès sous forme de rente.....	422
4.2.6 Les exclusions	423
4.3 Votre garantie Arrêt de travail (Accident survenu pendant une livraison ou maladie professionnelle) 23	423
4.3.1 Montant de la garantie	424
4.3.2 L'expertise médicale et le contrôle médical.....	424
4.3.3 Les exclusions	425
4.4 Votre garantie Arrêt de travail (accident survenu en dehors d'une livraison ou maladie non	425
professionnelle).....	425
4.4.1 Montant de la garantie	426
4.4.2 L'expertise médicale et le contrôle médical.....	426
4.4.3 Les exclusions.....	426
4.5 Votre garantie Incapacité permanente	427
4.5.1 Montant de la garantie	427
4.5.2 Modalités de règlement	428
4.5.3 Revalorisation.....	428
4.5.4 L'expertise médicale et le contrôle médical	428
4.5.5 Le règlement de nos prestations.....	429
4.5.6 Les exclusions.....	429
4.6 Forfait en cas d'exercice de la fonction de juré d'assise	429
4.7 Le forfait naissance	429
4.7.1 Le montant du forfait naissance.....	429
4.8 Le forfait hospitalisation.....	430
4.8.1 Le montant du forfait hospitalisation.....	430
4.8.2 Les exclusions.....	430
4.9 Les documents nécessaires au règlement des prestations.....	431

1. LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CONVENTION D'ASSURANCE

1.1 OBJET DE LA CONVENTION D'ASSURANCE

UBER PORTIER B.V, dont le siège est à Mr Treublaan 7, Amsterdam 1097 DP, Pays Bas, a conclu une convention d'assurance de groupe à adhésion facultative, avec AXA France Vie, RCS Nanterre 310 499 959, dont le siège social est à Nanterre (92727), 313 Terrasses de l'Arche, pour garantir, pour les personnes appartenant au groupe assurable et répondant aux conditions d'adhésion (article 2.1 « Groupe assurable ») :

- en cas d'accident survenu pendant une livraison (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») ou de maladie professionnelle :
 - le remboursement total ou partiel des dépenses de santé décrites dans les pages suivantes et réalisées entre la date de début et la date de fin de la garantie, selon les dispositions du titre 4 « Dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance » ;
 - les prestations décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites en cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Décès, frais funéraires, incapacité permanente, incapacité temporaire, forfait en cas d'hospitalisation) se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie, selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».
- en cas de maladie non professionnelle ou d'accident survenu en dehors d'une livraison (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») : les prestations d'incapacité temporaire totale de travail décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».
- en cas d'exercice de la fonction de juré d'assises : les prestations en cas de convocation pour exercer la fonction de juré décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».
- en cas de naissance d'un enfant : les prestations en cas de naissance décrites dans les pages suivantes lorsque le risque correspondant aux garanties souscrites se réalise entre la date de début et la date de fin de la garantie selon les dispositions du titre 4 « Les dispositions spécifiques à vos garanties d'assurance ».

Uber Portier B.V représente l'entité locale Uber Eats avec qui les coursiers ont une relation commune, et coordonne les actions dérivant de la convention d'assurance.

Elle est régie par le Code des assurances. Notre autorité de contrôle est l'Autorité de Contrôle Prudenciel et de Résolution (ACPR), située 4 place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

1.2 EFFET ET DUREE DE LA CONVENTION D'ASSURANCE

La convention d'assurance n°801094 signée entre UBER PORTIER B.V et l'assureur est conclue à effet du 1^{er} janvier 2021. Elle est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

La convention d'assurance n°801094 annule et remplace les conventions d'assurance n°800992 et n°800993. Les adhérents précédemment garantis au titre des conventions d'assurance n°800992 et n°800993 sont automatiquement transférés sur la convention n°801094.

1.3 INFORMATION

Le souscripteur s'engage à vous remettre un exemplaire de la notice précisant les modalités d'application de la garantie et à vous informer par tout moyen à sa convenance des modifications contractuelles.

La preuve de la remise de la notice à l'adhérent et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe au souscripteur.

Lorsque vous souhaitez obtenir des précisions sur les clauses et conditions d'application de la convention notamment à l'adhésion ou en cas d'application de la garantie, vous pouvez vous adresser en priorité à votre interlocuteur habituel auprès d'Axa ou au Service Clients Associations dont les coordonnées sont indiquées ci- après ;

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800
92727 NANTERRE Cedex
Tél. : 01 73 600 601
Mail : uber@axa.fr

1.4 LA RENONCIATION

Vous disposez d'un délai de 30 jours calendaires révolus à compter de la date d'adhésion au sein de l'application Uber Eats pour renoncer à cette adhésion.

La renonciation doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à :

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800
92727 NANTERRE Cedex
Tél. : 01 73 600 601
Mail : uber@axa.fr

par exemple, selon modèle suivant :

« Je soussigné (nom et prénom
.....) né(e) le
demeurant..... déclare irrévocablement renoncer
à mon adhésion à la convention d'assurance n° 801094 .
À le Signature
..... »

La renonciation entraîne la restitution des sommes versées dans un délai maximal de 30 jours calendaires révolus à compter de la lettre de renonciation en recommandé avec avis de réception.

La réception de la demande de renonciation entraîne l'annulation de l'ensemble des garanties.

1.5 MODIFICATION DE LA CONVENTION D'ASSURANCE

Une disposition législative ou réglementaire peut entraîner une modification des conditions préexistantes de l'assurance ou de la portée de nos engagements. Dans ce cas, nous procédons à la révision de la convention à laquelle vous avez adhéré.

La convention peut également être modifiée d'un commun accord entre l'assureur et le souscripteur. Les nouvelles conditions prennent alors effet à la date définie d'un commun accord.

Toute modification de vos droits et obligations sera portée par écrit à votre connaissance par Uber Eats dans un délai de trois mois minimum avant son entrée en vigueur, conformément à l'article L141-4 du Code des assurances.

Jusqu'à la date d'effet de cette modification, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer à votre adhésion sauf si les nouvelles dispositions sont d'ordre public et d'application immédiate. Vous pourrez résilier votre adhésion en raison de ces modifications dans les deux mois suivant leur notification .

Conformément à l'article L113-4 du Code des assurances, vous pouvez nous notifier votre demande de résiliation :

- par lettre envoyée par courrier postal simple ou recommandé à l'adresse indiquée ci-dessous, le cachet de la poste faisant foi ;
- par voie électronique à l'adresse suivante : uber@axa.fr en joignant la lettre de résiliation numérisée et signée.

En cas de résiliation par lettre envoyée par courrier postal, votre demande de résiliation de votre adhésion doit être adressée à :

Axa Santé et Collectives
Direction Santé Prévoyance
Service Clients Associations
TSA 10800

92727 NANTERRE Cedex

Tél. : 01 73 600 601

Mail : uber@axa.fr

1.6 LES RECLAMATIONS

En cas de réclamation :

Indépendamment de votre droit d'engager une action en justice, si, après avoir contacté votre interlocuteur habituel ou votre service Clients par téléphone ou par courrier, une incompréhension subsiste, vous pouvez faire appel au Service Relation Clientèle en écrivant à l'adresse suivante :

AXA Santé et Collectives
Direction Relations Clientèle
TSA 46 307
95901 Cergy Pontoise cedex 9

en précisant le nom et le numéro de votre convention ainsi que vos coordonnées complètes.

Votre situation sera étudiée avec le plus grand soin.

Les délais de traitement de votre réclamation sont les suivants : un accusé de réception vous sera adressé dans un délai de 10 jours et vous recevrez une réponse dans un délai de 60 jours (sauf survenance de circonstances particulières induisant un délai de traitement plus long, ce dont nous vous tiendrons informés).

Si aucune solution n'a été trouvée, dans un délai d'un an à compter de la date de réception de la réclamation écrite adressée à l'assureur, vous pourrez ensuite faire appel au Médiateur, personnalité indépendante, en vous adressant à l'association La Médiation de l'Assurance à l'adresse suivante :

Par le site internet : sur le site www.mediation-assurance.org

Par courrier : La Médiation de l'Assurance - TSA 50110 - 75441 Paris cedex 09

L'intervention du médiateur est gratuite.

Le Médiateur formulera un avis dans un délai de 90 jours à réception du dossier complet. Son avis ne s'impose pas et vous laissera toute liberté pour saisir éventuellement le Tribunal français compétent.

1.7 LA PRESCRIPTION

Nous vous informons ci-après des conditions d'application de la prescription :

Conformément aux dispositions de l'article L114-1 du Code des assurances, toutes actions dérivant d'un contrat d'assurance sont prescrites par deux ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

1° en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'assureur en a eu connaissance ;

2° en cas de sinistre, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'assuré contre l'assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'assuré ou a été indemnisé par ce dernier.

La prescription est portée à dix ans dans les contrats d'assurance sur la vie lorsque le bénéficiaire est une personne distincte du souscripteur et, dans les contrats d'assurances contre les accidents atteignant les personnes, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé.

Pour les contrats d'assurance sur la vie, nonobstant les dispositions du 2°, les actions du bénéficiaire sont prescrites au plus tard trente ans à compter du décès de l'assuré.

Conformément à l'article L114-2 du Code des assurances, la prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription et par la désignation d'experts à la suite d'un sinistre. L'interruption de la prescription de l'action peut, en outre, résulter de l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'assureur à l'assuré en ce qui concerne l'action en paiement de la prime et par l'assuré à l'assureur en ce qui concerne le règlement de l'indemnité.

Les causes ordinaires d'interruption de la prescription auxquelles l'article L. 114-2 du Code des assurances fait référence sont :

- La reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait qui interrompt le délai de prescription (Article 2240 du Code civil).
- La demande en justice, même en référé, qui interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion. Il en est de même lorsqu'elle est portée devant une juridiction incompétente ou lorsque l'acte de saisine de la juridiction est annulé par l'effet d'un vice de procédure (Article 2241 du Code civil).
- L'interruption résultant de la demande en justice produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance (Article 2242 du Code civil).
- L'interruption est non avenue si le demandeur se désiste de sa demande ou laisse périmer l'instance, ou si sa demande est définitivement rejetée (Article 2243 du Code civil).
- Le délai de prescription ou le délai de forclusion est également interrompu par une mesure conservatoire prise en application du Code des procédures civiles d'exécution ou un acte d'exécution forcée (Article 2244 du Code civil).
- L'interpellation faite à l'un des débiteurs solidaires par une demande en justice ou par un acte d'exécution forcée ou la reconnaissance par le débiteur du droit de celui contre lequel il prescrivait interrompt le délai de prescription contre tous les autres, même contre leurs héritiers. En revanche, l'interpellation faite à l'un des héritiers d'un débiteur solidaire ou la reconnaissance de cet héritier n'interrompt pas le délai de prescription à l'égard des autres cohéritiers, même en cas de créance hypothécaire, si l'obligation est divisible. Cette interpellation ou cette reconnaissance n'interrompt le délai de prescription, à l'égard des autres codébiteurs, que pour la part dont cet héritier est tenu.

Pour interrompre le délai de prescription pour le tout, à l'égard des autres codébiteurs, il faut l'interpellation faite à tous les héritiers du débiteur décédé ou la reconnaissance de tous ces héritiers (Article 2245 du Code civil).

- L'interpellation faite au débiteur principal ou sa reconnaissance interrompt le délai de prescription contre la caution (Article 2246 du Code civil).

Conformément à l'article L114-3 du Code des Assurance, par dérogation à l'article 2254 du Code civil, les parties au contrat d'assurance ne peuvent, même d'un commun accord, ni modifier la durée de la prescription, ni ajouter aux causes de suspension ou d'interruption de celle-ci.

1.8 LA LEGISLATION RELATIVE AU TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Dans le cadre de votre relation avec une société du groupe AXA pour un contrat d'assurance, cette dernière va principalement utiliser vos données pour la passation, la gestion (y compris commerciale) et l'exécution de celui-ci. Elle sera également susceptible de les utiliser (i) dans le cadre de contentieux, (ii) pour la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme, (iii) afin de se conformer à une réglementation applicable, ou (iv) pour l'analyse de tout ou partie des données vous concernant collectées au sein du groupe AXA, éventuellement croisées avec celles de partenaires choisis, afin d'améliorer nos produits (recherche et développement), évaluer votre situation ou la prédire (scores d'appétence) et personnaliser votre parcours en tant qu'assuré. Les données relatives à votre santé éventuellement recueillies seront exclusivement utilisées pour la passation, la gestion et l'exécution de votre contrat.

Vos données seront conservées le temps nécessaire à ces différentes opérations, ou pour la durée spécifiquement prévue par la CNIL (normes pour le secteur de l'assurance) ou la loi (prescriptions légales).

Elles seront uniquement communiquées aux sociétés du groupe AXA, intermédiaires d'assurance, réassureurs, partenaires ou organismes professionnels habilités qui ont besoin d'y avoir accès pour la réalisation de ces opérations. Pour ceux de ces destinataires situés en-dehors de l'Union Européenne, le transfert est limité (i) aux pays listés par la Commission Européenne comme protégeant suffisamment les données ou (ii) aux destinataires respectant soit les clauses contractuelles types proposées par la CNIL soit les règles internes d'entreprise du groupe AXA de protection des données (BCR). Les données relatives à votre santé éventuellement recueillies ne seront communiquées qu'aux seuls sous-traitants habilités de l'assureur.

Nous sommes légalement tenus de vérifier que vos données sont exactes, complètes et, si nécessaire, mises à jour. Nous pourrions ainsi vous solliciter pour le vérifier ou être amenés à compléter votre dossier (par exemple en enregistrant votre email si vous nous avez écrit un courrier électronique).

Vous pouvez demander l'accès, la rectification, l'effacement ou la portabilité de vos données, définir des directives relatives à leur sort après votre décès, choisir d'en limiter l'usage ou vous opposer à leur traitement. Si vous avez donné une autorisation spéciale et expresse pour l'utilisation de certaines de vos données, vous pouvez la retirer à tout moment sous réserve qu'il ne s'agisse pas d'informations qui conditionnent l'application de votre contrat.

Vous pouvez écrire à notre délégué à la protection des données pour exercer vos droits par email (service.informationclient@axa.fr) ou par courrier (AXA France - Service Information Client - 313

Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre cedex). En cas de réclamation, vous pouvez choisir de saisir la CNIL.

Pour plus d'informations, consultez axa.fr/donnees-personnelles.html

1.9 LES MESURES DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT DES CAPITAUX ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Dans le cadre des mesures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement de terrorisme, nous tenons à préciser que :

L'Assureur, en sa qualité d'organisme financier, est soumis aux obligations légales de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme issues principalement du code monétaire et financier (articles L. 561-1 et suivants du code monétaire et financier).

Afin de permettre à l'Assureur de respecter ces obligations, le Souscripteur s'engage à remettre à ce dernier les éléments et justificatifs d'identification et de connaissance client qui lui sont relatifs.. En vertu du principe de vigilance constante, l'ensemble de ces éléments devra être actualisé notamment au moment de la délivrance de la prestations au profit de l'assuré.

Le souscripteur s'engage par ailleurs à ce que les sommes qui sont ou seront versées par ses soins au titre de ce contrat ne proviennent pas d'une fraude fiscale ou de toute autre infraction passible d'une peine privative de liberté supérieure à un an et ne participent pas au financement du terrorisme.

En cas de non-respect de ces différentes obligations et dans les cas légalement prévus, l'Assureur réalisera une déclaration de soupçon auprès de TRACFIN ou toute autre démarche auprès des autorités compétentes conformément à la réglementation susvisée.

1.10 LES MESURES RESTRICTIVES DEFINIES PAR LA REGLEMENTATION FRANÇAISE ET INTERNATIONALE

La convention d'assurance sera sans effet et Axa ne sera pas tenu de payer une indemnité ou de fournir des garanties au titre du présent contrat dès lors que l'exécution de la convention d'assurance exposerait Axa aux sanctions, interdictions ou aux restrictions résultant des résolutions des Nations Unies ou aux sanctions économiques ou commerciales prévues par les lois ou règlements édictées par l'Union européenne, le Royaume Uni ou les Etats-Unis d'Amérique.

2. VOTRE ADHESION

2.1 GROUPE ASSURABLE

Pour bénéficier de nos garanties, vous devez répondre aux critères suivants :

- exercer la profession de coursier professionnel utilisant le vélo, le vélo électrique, le scooter ou le voiture, sous le statut d'indépendant (micro entrepreneur, entreprise individuelle...) utilisant l'application d'Uber Eats,
- avoir adhéré au dispositif à travers l'application Uber Eats,
- être majeur le jour de votre adhésion à la convention d'assurance,
- être affilié à l'un des régimes obligatoires de Sécurité sociale suivant : régime général de la Sécurité sociale et les régimes assimilés ; régime Alsace-Moselle ; Sécurité sociale des Indépendants ;
- exercer votre activité professionnelle en France métropolitaine.

2.2 LES FORMALITES PREALABLES

Pour bénéficier de l'assurance, vous devez avoir adhéré via l'application Uber Eats. Uber Eats vous remet l'information précontractuelle et la notice d'information. .

2.3 DATE D'EFFET DE VOTRE ADHESION ET DUREE DES GARANTIES

2.3.1 Date d'effet de votre adhésion

Votre adhésion prend effet immédiatement après avoir reçu l'information précontractuelle et la notice d'information et avoir adhéré à travers l'application Uber Eats..

2.3.2 Le début de vos garanties

Vos garanties prennent effet à la date de votre adhésion.

Pour pouvoir bénéficier de la garantie « Forfait naissance », vous devez être coursier utilisant l'application Uber Eats depuis au moins 6 mois.

Nous indemnisons les sinistres ou les soins dont la date de réalisation, figurant sur le décompte du régime obligatoire ou la déclaration d'accident, est comprise entre le début et la fin de la garantie.

2.3.3 La fin de vos garanties

Les garanties prennent fin, pour vous-même :

- Le jour où vous ne répondez plus aux conditions d'admission dans le groupe assurable,

- Vous avez la possibilité de résilier votre adhésion dès que vous ne remplirez plus l'une des conditions d'adhésion, sous réserve d'en apporter la preuve. La résiliation sera effective au dernier jour du mois au cours duquel nous en aurons eu connaissance,
- Le jour où intervient la demande de résiliation de votre adhésion, sous réserve que vous nous l'ayez notifiée au moins deux mois avant le dit jour,
- Le jour où intervient la résiliation de la convention d'assurance à laquelle vous avez adhéré.

Conformément à l'article L113-4 du Code des assurances, vous pouvez nous notifier votre demande de résiliation :

- par lettre envoyée par courrier postal simple ou recommandé à l'adresse indiquée ci-dessous, le cachet de la poste faisant foi ;
- par voie électronique à l'adresse suivante : uber@axa.fr en joignant la lettre de résiliation numérisée et signée.

En cas de résiliation par lettre envoyée par courrier postal, votre demande de résiliation de votre adhésion doit être adressée à :

Axa Santé et Collectives
 Direction Santé Prévoyance
 Service Clients Associations
 TSA 10800
 92727 NANTERRE Cedex
 Tél. : 01 73 600 601
 Mail : uber@axa.fr

Votre adhésion enregistrée, vous ne pouvez être exclu contre votre gré tant que vous faites partie du groupe assurable, sauf en cas de réticence, d'omission, de déclaration fautive ou inexacte faite de mauvaise foi.

2.4 LES COTISATIONS

La cotisation est prise en charge par Uber Eats.

3. LES DISPOSITIONS COMMUNES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE

3.1 Vos garanties

Vous bénéficiez des garanties ci-dessous en cas d'accident du travail pendant une livraison Uber Eats (de l'acceptation d'une prise en charge de la livraison sur l'application Uber Eats jusqu'à 15 minutes après la livraison chez le client l'ayant demandée ou au retour chez le fournisseur dès que possible dans la même journée en cas d'impossibilité d'effectuer la livraison) ou de maladie professionnelle.

Les 15 minutes ne s'appliquent pas en cas d'acceptation par le coursier d'une livraison pour une entreprise autre qu'Uber Eats.

- en cas de frais médicaux,
- en cas d'hospitalisation de plus de 24 heures
- en cas d'incapacité permanente
- en cas de décès (rente viagère de conjoint, capital pour les célibataires, rente temporaire d'orphelin, rente d'ascendants, funéraires) □ en cas d'arrêt de travail .

Sous réserve que vous répondiez à la définition de « coursiers actifs », vous bénéficiez de garanties ;

- en cas d'arrêt de travail survenu suite à un accident en dehors d'une livraison ou à une maladie non professionnelle,
- en cas de naissance d'un enfant,
- en cas d'exercice de la fonction de juré d'assises.

L'ensemble de ces garanties sont définies au chapitre 4 « Dispositions spécifiques à chaque garantie ».

3.2 Conditions d'éligibilité

□ Définition d'accident

L'accident est une atteinte corporelle provenant d'une cause extérieure et survenant de manière soudaine, imprévisible et indépendante de la volonté de l'assuré.

Les événements totalement ou partiellement provoqués par une cause pathologique et en particulier les épidémies, ne peuvent donc être considérés comme des accidents.

L'Accident Vasculaire Cérébral n'est pas considéré comme un accident puisque un Accident Vasculaire Cérébral est soudain mais pas de cause extérieure.

Pour bénéficier des garanties, les accidents doivent se produire durant une livraison, c'est-à-dire depuis l'acceptation de la prise en charge de la livraison sur l'application Uber Eats jusqu'à 15 minutes après la livraison chez le client l'ayant demandée (ou au retour chez le fournisseur dès que possible dans la même journée en cas d'impossibilité d'effectuer la livraison) . Les 15 minutes ne s'appliquent pas en cas d'acceptation par le coursier d'une livraison pour une entreprise autre qu'Uber Eats.

- Définition de maladie professionnelle.

Par « maladie professionnelle », il faut entendre la maladie contractée dans l'exercice des fonctions, à condition qu'elle figure au jour de la date d'effet du contrat sur les tableaux prévus aux articles L. 461-2 et R. 461-3 du Code de la Sécurité sociale. Elle n'est remboursée que si la date d'origine (c'est-à-dire celle de la première constatation médicale) se situe pendant la période d'assurance du contrat.

- Définition de maladie non professionnelle

Par « maladie non professionnelle », il faut entendre la maladie contractée en dehors de l'exercice des fonctions professionnelles.

- Définition de « coursier actif »

Par « coursier actif », il faut entendre le coursier ayant effectué un minimum de 30 livraisons Uber Eats au cours des 8 semaines précédant immédiatement la date de sinistre.

Pour le forfait naissance :

- ce minimum est modifié pour les femmes enceintes à 60 livraisons au cours des 6 mois précédant immédiatement la date de la naissance ;
- pour pouvoir bénéficier de la garantie « Forfait naissance », vous devez être coursier utilisant l'application Uber Eats depuis au moins 6 mois .

Non cumul des prestations

Les prestations Arrêt de travail en cas d'accident de travail pendant une livraison ou maladie professionnelle et les prestations Arrêt de travail survenu suite à un accident en dehors d'une livraison ou en cas de maladie non professionnelle ne sont pas cumulables.

Les assurés bénéficiant également du contrat 801093 en tant que chauffeur utilisant l'application Uber ne peuvent prétendre qu'à une seule indemnisation au titre d'une même garantie et pour un même événement.

Afin de déterminer quelle convention s'applique, il convient de considérer si l'accident du travail ou la maladie professionnelle est rattachée à une course via l'application Uber ou à une livraison via l'application Uber Eats.

Pour les garanties autres qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, c'est le présent contrat qui s'applique.

3.3 La base d'assurance de vos garanties rente de conjoint, rente d'orphelin, rente d'ascendant et incapacité permanente

La base d'assurance déterminant le montant des prestations est égale au revenu net réalisé en utilisant l'application Uber Eats. Le revenu net est déterminé comme suit :

- 77% multiplié par le chiffre d'affaires hors TVA et hors commissions réalisé pour Uber Eats au cours des 12 mois précédant l'accident ou la date de reconnaissance de la maladie professionnelle
- 77 % multiplié par 1000€ si le chiffre d'affaires hors TVA et hors commissions réalisé pour Uber Eats au cours des 12 mois précédant l'accident ou la date de reconnaissance de la maladie professionnelle est inférieur à 1000€.

4. LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A VOS GARANTIES D'ASSURANCE

4.1 *Votre garantie Frais de santé*

Lorsqu'un bénéficiaire engage des dépenses de santé suite à un accident survenu lors d'une livraison ou une maladie professionnelle, la garantie prévoit le versement des prestations définies ci-dessous. Ces prestations s'ajoutent, le cas échéant, aux remboursements du régime obligatoire et de tout autre organisme, dans la limite des frais réels engagés.

Les remboursements des frais de santé ont un caractère indemnitaire. Nous pouvons donc exercer toute action contre les tiers responsables des frais exposés par le bénéficiaire pour recouvrer les sommes que nous avons engagées (article L 131-2 du Code des assurances).

4.1.1 Les bénéficiaires des garanties

En tant qu'adhérent, vous êtes le seul bénéficiaire des garanties.

4.1.2 Vos remboursements frais de santé

4.1.2.1 *Contrat « non responsable »*

Compte tenu du choix des garanties, la convention n'est pas éligible au dispositif législatif relatif aux contrats d'assurance complémentaire de santé, dits « contrats responsables » (articles L871-1, R871-1 et R871-2 du Code de la Sécurité sociale).

Elle ne prend en charge ni la majoration de la participation de l'adhérent et les dépassements autorisés d'honoraires pour non-respect du parcours de soins ou refus d'accès au dossier médical, ni les participations forfaitaires (sauf celles prévues légalement sur certains actes tels que les actes lourds), ni les dépassements des plafonds des Prix Limites de vente des équipements d'optique, d'Aides auditives et de soins prothétiques dentaires respectant ces plafonds, lorsque le professionnel de santé ne respecte pas ses engagements conventionnels.

Nous prenons en charge les frais réalisés entre la date de début et la date de fin de garantie consécutifs à un accident survenu pendant une livraison ou une maladie professionnelle.

4.1.2.2 *Les montants des garanties*

Les remboursements présentés ci-après viennent, le cas échéant, en complément de ceux du régime obligatoire, que ce soit en secteur conventionné ou non.

Nous vous remboursons, en fonction des montants et limites décrits ci-dessous, les frais engagés par vos soins qui auraient donné lieu à un remboursement de la Sécurité sociale si cette dernière était intervenue.

Sont couverts tous les soins médicalement justifiés liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle sur la base des tarifs de la Sécurité sociale.

Sont couverts à 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale :

- les soins de ville (consultations médicales, radiographies, examens de laboratoires...);
- l'hospitalisation (frais de séjour, honoraires, le forfait journalier) ; - les transports sanitaires.

Sont couverts à 150 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale :

- les prothèses dentaires ;
- les produits d'appareillage.

4.2 Votre garantie Décès

Cette garantie a pour objet, en cas de décès pendant une livraison (ou dans les douze mois après le sinistre en cas d'accident), le versement d'une rente au profit des ayants droit (conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, enfant ou ascendant) et de frais funéraires. La définition de la livraison est la même que celle prise en compte en cas d'accident, définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ».

4.2.1 La rente viagère de conjoint

4.2.1.1 Bénéficiaires de la garantie

Dans les conditions fixées à l'article L434-8 du Code de la Sécurité sociale, peut bénéficier d'une rente viagère de conjoint en cas de décès dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le conjoint, l'exconjoint (dans les conditions énoncées au paragraphe 4.2.1.2), le concubin (défini à l'article 515-8 du Code civil) ou la personne liée par un pacte civil de solidarité (défini à l'article 515-1 et suivants du Code civil).

Le mariage, le PACS ou la situation de concubinage doivent avoir été établis antérieurement à l'accident. Cette condition ne s'applique pas si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage, du concubinage ou du PACS.

Aucune rente n'est due à un conjoint condamné pour abandon de famille ou déchu totalement de l'exercice de l'autorité parentale, sauf s'il est réintégré dans ses droits ou restitué dans son autorité. Les droits du conjoint déchu sont transférés aux enfants et éventuellement aux descendants de ces derniers.

4.2.1.2 Montant

Le montant de la rente viagère annuelle immédiate est fixé comme suit, en pourcentage de la base d'assurance et selon la situation du conjoint suivant :

- concubin, partenaire lié par un PACS, conjoint non divorcé, ni séparé judiciairement : 40 %
- ex-conjoint, concubin ou partenaire en cas de séparation de corps, de divorce, de rupture du PACS ou de cessation du concubinage, divorcé ou séparé judiciairement et ayant obtenu une pension alimentaire : 20 %, sans pouvoir excéder le montant de la pension alimentaire,

Lorsque le conjoint atteint 55 ans, ou avant cet âge lorsqu'il est atteint d'une incapacité de travail d'au moins 50 %, le montant de sa rente viagère est porté à 60 %.

Pour l'appréciation de l'incapacité de travail générale d'au moins 50 %, est considéré comme remplissant les conditions requises, le conjoint survivant âgé de moins de 55 ans, hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un gain supérieur à la

moitié du salaire minimum interprofessionnel de croissance à la date de reconnaissance d'incapacité de travail ou à la date de versement de la rente.

4.2.1.3 Modalités de règlement

La rente annuelle est payable trimestriellement à terme échu. En cas de décès du conjoint, la rente n'est due que jusqu'au dernier jour du trimestre civil précédant le décès.

En cas de remariage, PACS ou concubinage, la rente est supprimée pour le conjoint, le partenaire de PACS ou concubin de l'adhérent décédé et remplacée par un capital égal à trois fois le montant annuel de la rente. Toutefois, elle est maintenue tant que l'un des enfants perçoit une rente d'orphelin (jusqu'au 20ème anniversaire).

En cas de séparation de corps, de divorce ou de nouveau veuvage, de rupture ou de dissolution du pacte civil de solidarité ou de cessation du concubinage, le conjoint survivant, le partenaire ou le concubin survivant recouvre son droit à la rente, sous les réserves suivantes :

- Si le rétablissement de la rente prend effet avant l'expiration de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, cette rente est diminuée du montant de la somme déjà attribuée, en application du même alinéa, au titre de la partie restant à courir de ladite période ;
- S'il reçoit, en raison d'un nouveau décès, une rente, pension ou allocation, ou s'il reçoit, en raison d'une séparation de corps ou d'un divorce, une pension alimentaire ou une aide financière en cas de dissolution du pacte civil de solidarité, le montant de l'avantage dont il bénéficie s'impute sur celui de la rente de conjoint survivant.

4.2.1.4 Capital substitutif pour les célibataires

Lorsqu'au décès vous êtes célibataire, veuf ou divorcé et n'avez ni partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ni concubin tels que définis au paragraphe 4.2.1.1 ci-dessus, la garantie prévue ci-dessus est remplacée par le versement d'un capital de 50 000 euros au (x) bénéficiaires définis ci-dessus (« Les bénéficiaires du capital »). [La revalorisation des capitaux en cas de décès](#)

Les capitaux ou allocations obsèques servis en cas de décès sont revalorisés à compter du décès ouvrant droit à prestations. Les conditions d'application de cette revalorisation sont fixées par les articles L132-5 et R1323-1 du Code des assurances.

[Les bénéficiaires du capital](#)

Le capital est versé à votre (vos) bénéficiaire(s) selon le mode de désignation choisi par l'adhérent.

[La désignation type de vos bénéficiaires :](#)

Si aucune mention particulière ne nous est faite, nous versons le capital :

- par parts égales, à vos enfants vivants ou représentés,
- à défaut, par parts égales, à vos parents ou au survivant d'entre eux,
- à défaut à vos héritiers par la dévolution successorale,

La désignation particulière des bénéficiaires :

Lors de votre adhésion au contrat et tout au long de votre adhésion, vous pouvez désigner un ou plusieurs bénéficiaires. Cette désignation est irrévocable en cas d'acceptation par le bénéficiaire sauf cas de révocation prévue de plein droit par le Code Civil aux articles 953 et suivants, 960 et 1096.

Toutefois, la désignation type des bénéficiaires s'applique dans les cas suivants :

- si tous vos bénéficiaires désignés décèdent avant vous,
- ou si vous et tous vos bénéficiaires désignés décédez ensemble au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- en cas de révocation de plein droit prévu par le Code Civil.

Enfin, si vous avez souhaité répartir le capital entre plusieurs bénéficiaires, le prédécès de l'un d'entre eux entraîne la redistribution de son capital aux autres, proportionnellement à leurs parts respectives et dans la limite de 100 % du capital.

4.2.2 La rente temporaire d'orphelin

4.2.2.1 Montant

La rente temporaire annuelle immédiate versée au profit des enfants à charge au sens de la Sécurité Sociale française (article L. 434-10) est fixée comme suit en pourcentage de la base d'assurance.

- 25 % pour chacun des deux premiers enfants bénéficiaires de la rente, - 20 % pour chacun des enfants suivants.

Si l'enfant devient, à la suite du décès de l'assuré, orphelin de ses deux parents ou s'il le devient postérieurement, le montant de sa rente d'ayant droit est égal à 30 % du revenu annuel net ou base d'assurance de l'assuré décédé.

S'il existe des enfants de plusieurs lits, chaque catégorie doit être traitée distinctement.

4.2.2.2 Modalités de règlement

La rente annuelle est payable trimestriellement à terme échu jusqu'au trimestre précédent le 20ème anniversaire de l'enfant.

Les arrérages au profit des enfants sont versés au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant lui-même s'il jouit de la capacité juridique.

En cas de décès de l'enfant, la rente n'est due que jusqu'au dernier jour du trimestre civil précédant le décès.

4.2.3 La rente viagère d'ascendant

4.2.3.1 Conditions d'ouverture des droits

Chacun des ascendants reçoit une rente viagère égale à une fraction de la base d'assurance de l'adhérent, s'il rapporte la preuve :

1°) qu'il aurait pu obtenir de l'adhérent une pension alimentaire, dans le cas où l'adhérent n'avait ni un conjoint ni un partenaire d'un pacte civil de solidarité ni un concubin, ni un enfant dans les termes des dispositions qui précèdent, ou

2°) qu'il était à la charge de l'adhérent, dans le cas où l'adhérent avait un conjoint, un partenaire d'un pacte civil de solidarité, un concubin ou un enfant.

La condition prévue doit être remplie soit à la date de l'accident, soit, si cela est plus favorable, à la date du décès de l'adhérent.

Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être accordé à l'ascendant qui a été reconnu coupable d'abandon de famille ou qui a été déchu totalement de l'autorité parentale.

4.2.3.2 Montant

La rente viagère annuelle immédiate versée au profit de chaque ascendant est fixée à 10 % de la base d'assurance, le cumul des rentes versées ne pouvant excéder 30 %.

En cas de dépassement, les rentes sont réduites à due concurrence.

4.2.4 Frais funéraires

Les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui a réglé les frais funéraires, sur justification des dépenses engagées, dans la limite égale à 1/24ème du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

4.2.5 Dispositions communes à la garantie Décès sous forme de rente

4.2.5.1 Cumul des rentes

En aucun cas le cumul des rentes allouées au titre de l'article 4.2 « Votre garantie Décès » ci-dessus ne peut excéder 85 % de la base d'assurance.

Si le total des rentes excède ce plafond, il est procédé à la réduction proportionnelle du taux des rentes attribuées à chacun des ayants droit.

Une nouvelle répartition est effectuée à chaque fois que le nombre des bénéficiaires est modifié, et ce, jusqu'à ce que chacun des bénéficiaires perçoive la rente totale à laquelle il a droit.

4.2.5.2 Transformation en capital

Les ayants droit ont la possibilité de liquider, sous forme de capital, les rentes dont ils bénéficient en application du présent contrat.

Ce capital est égal au capital constitutif de la rente calculée par application des taux de capitalisation retenus par la législation française sur les accidents du travail. Cette liquidation supprime tous droits au titre du présent contrat.

4.2.5.3 Résiliation

En cas de résiliation du contrat, le service des prestations en cours se poursuit sur la base d'assurance versées au titre de la dernière échéance trimestrielle, quelles que soient les hausses ultérieures de l'indice de revalorisation et selon les modalités définies dans la présente convention

4.2.6 Les exclusions

Sont exclus les décès résultant :

- d'un suicide ou tentative de suicide de l'adhérent au cours de la première année de la première adhésion
- d'une guerre civile ou étrangère, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non),
- de la participation active de l'adhérent à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- du fait intentionnel du bénéficiaire ou de l'adhérent,
- des conséquences directes ou indirectes de la désintégration du noyau atomique.

Enfin, sont exclus les décès accidentels occasionnés par l'adhérent:

- s'il est sous l'emprise de boissons alcoolisées attestée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur

à celui défini par le Code de la circulation routière en vigueur au moment de l'accident, ○ s'il est sous l'emprise de stupéfiants, alcool ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites des prescriptions médicales.

- ainsi que les accidents résultant :
 - d'attentat ou d'actes de nature terroriste utilisant directement ou indirectement toute arme ou toute matière, qu'elles soient radioactives, d'origine chimique ou d'origine bactériologique ou virale ;
 - de l'action directe ou indirecte de tout agent biologique.

4.3 Votre garantie Arrêt de travail (Accident survenu pendant une livraison ou maladie professionnelle)

Cette garantie a pour objet le versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire totale de travail consécutive à un accident du travail survenu pendant une livraison (telle que définie à l'article 3.2 Conditions d'éligibilité ») ou à une maladie professionnelle.

Vous êtes en incapacité temporaire totale de travail lorsque vous êtes dans l'incapacité physique totale de travailler.

4.3.1 Montant de la garantie

Nous vous versons alors, dès le 1er jour, une indemnité de 25€ par jour pendant 30 jours maximum.

La durée de l'arrêt de travail est décomptée à partir du 1er jour d'arrêt de travail. Si votre arrêt de travail est prolongé pour le même accident et sans interruption, et que de ce fait vous avez droit à une indemnisation supérieure nous continuons à vous verser une indemnité de 25€ par jour pendant cette prolongation sans que la durée totale d'indemnisation ne dépasse 30 jours. Nous n'indemnisons pas un nouvel arrêt de travail avec interruption dû au même accident ou à la même maladie ayant déjà donné lieu à une indemnisation de notre part.

Sauf cas de force majeure, la déclaration d'arrêt de travail doit être effectuée avant le 8ème jour de l'arrêt de travail. Aucune déclaration postérieure ne sera prise en compte.

4.3.2 L'expertise médicale et le contrôle médical

4.3.2.1 L'expertise médicale

Une expertise médicale peut s'avérer nécessaire pour constater votre état d'incapacité temporaire. Dans ce cas, les honoraires du médecin que nous chargeons de réaliser cette expertise sont réglés par nos soins. Les conclusions de l'expertise vous sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ; elles peuvent conduire à cesser, à refuser ou à réduire le versement de nos prestations.

Si vous contestez les conclusions de notre médecin, vous pouvez faire appel au médecin de votre choix. En cas de divergence entre notre médecin et celui que vous avez choisi, ces deux médecins en désigneront un troisième.

Si un désaccord persiste, c'est le président du tribunal compétent, requis par la partie la plus diligente, qui désignera un nouvel expert.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Les honoraires du troisième médecin sont partagés par parts égales.

4.3.2.2 Le contrôle médical

Dans tous les cas et à toute époque lors du versement des prestations, même après la résiliation du contrat ou de la garantie, l'assureur se réserve le droit de faire visiter l'assuré et éventuellement de le soumettre à expertise médicale ; les frais de contrôle médical sont à la charge de l'assureur.

4.3.3 Les exclusions

Sont exclus les arrêts de travail (accident du travail ou maladie professionnelle) résultant :

- Des maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire de l'assuré ou de celles qui résultent de tentatives de suicide ou de mutilation volontaire, ou de refus de se soigner – en France au sens de l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale,
- Sinistres dus, de la part du coursier, au non-respect du Code de la route pour toute infraction de 3e classe et plus,
- Conséquences d'une guerre civile ou étrangère, d'une insurrection, d'une émeute, d'un attentat, d'un acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroule cet événement et quels qu'en soient les protagonistes,
- Conséquences d'actes de nature terroriste perpétrés au moyen de, ou utilisant directement ou indirectement, toute matière radioactive ou d'origine chimique ou bactériologique ou virale.
- Les rixes auxquelles le coursier participe de façon active, sauf le cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et celui de l'accomplissement du devoir professionnel,
- De la participation active du coursier à une guerre (à laquelle la France ne participerait pas), à des attentats et actes de terrorisme, à une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- De l'usage par le coursier, de stupéfiants, d'alcool, de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale.
- Des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation des noyaux d'atome
- Les blessures qui sont la conséquence directe d'un accident antérieur à la prise d'effet de l'adhésion, Ne sont pas considérés comme accidents, les accidents cardio-vasculaires et les accidents vasculaires cérébraux. Ne sont pas couvertes les fractures de fatigue ou de stress.

4.4 Votre garantie Arrêt de travail (accident survenu en dehors d'une livraison ou maladie

non professionnelle)

Cette garantie a pour objet, pour les coursiers actifs, le versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité temporaire totale de travail consécutive à un accident survenu en dehors d'une livraison (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») ou une maladie non professionnelle.

Vous êtes en incapacité temporaire totale de travail lorsque vous êtes dans l'incapacité physique totale de travailler. Une indemnité journalière vous est alors versée lorsque votre arrêt de travail : - survient entre la date de début et la date de fin de garanties, - a une durée de plus de 7 jours.

4.4.1 Montant de la garantie

Le montant de l'indemnité versée à compter du 8ème jour est fixé à 25€ par jour pendant 15 jours maximum. Notre indemnisation est limitée à deux arrêts par année glissante.

La durée de l'arrêt de travail est décomptée à partir du 1er jour d'arrêt de travail. Si votre arrêt de travail est prolongé pour le même accident et sans interruption, et que de ce fait vous avez droit à une indemnisation supérieure nous continuons à vous verser une indemnité de 25€ par jour pendant cette prolongation sans que la durée totale d'indemnisation ne dépasse 15 jours. Nous n'indemnisons pas un nouvel arrêt de travail avec interruption dû au même accident ou à la même maladie ayant déjà donné lieu à une indemnisation de notre part.

La déclaration d'arrêt de travail doit être effectuée dans les 30 jours qui suivent le début de l'arrêt de travail. Aucune déclaration postérieure ne sera prise en compte.

4.4.2 L'expertise médicale et le contrôle médical

4.4.2.1 L'expertise médicale

Une expertise médicale peut s'avérer nécessaire pour constater votre état d'incapacité temporaire. Dans ce cas, les honoraires du médecin que nous chargeons de réaliser cette expertise sont réglés par nos soins. Les conclusions de l'expertise vous sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ; elles peuvent conduire à cesser, à refuser ou à réduire le versement de nos prestations.

Si vous contestez les conclusions de notre médecin, vous pouvez faire appel au médecin de votre choix. En cas de divergence entre notre médecin et celui que vous avez choisi, ces deux médecins en désigneront un troisième.

Si un désaccord persiste, c'est le président du tribunal compétent, requis par la partie la plus diligente, qui désignera un nouvel expert.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Les honoraires du troisième médecin sont partagés par parts égales.

4.4.2.2 Le contrôle médical

Dans tous les cas et à toute époque lors du versement des prestations, même après la résiliation du contrat ou de la garantie, l'assureur se réserve le droit de faire visiter l'assuré, les heures de présence obligatoire au domicile (de 9h à 11h et de 14h à 16h) devant entre autres être respectées, et éventuellement de le soumettre à expertise médicale.

Les frais de contrôle médical sont à la charge de l'assureur.

4.4.3 Les exclusions

Exclusions - Arrêt de travail (maladie non professionnelle ou accident hors accident du travail)

Outre les exclusions prévues ci-dessus en cas d'accident du travail, sont exclus les arrêts de travail consécutifs :

• **au stress (lié à une activité professionnelle ou non) et autres maladies ou troubles mentaux ou émotionnels de tout type dans la mesure où l'origine ne**

peut être directement attribuée à un événement soudain et externe ayant provoqué une grave blessure physique à l'assuré. • à une maladie ou blessure qui est la conséquence ou qui est aggravée par l'état antérieur de l'assuré. L'état antérieur pris en compte est celui qui prévalait lorsque l'adhérent est devenu coursier UberEats et au plus tôt à la date d'effet du présent contrat.

4.5 Votre garantie Incapacité permanente

Cette garantie a pour objet, en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le versement d'un capital ou d'une rente en cas d'incapacité permanente (Articles L433-1 et L433-2 du Code de la Sécurité sociale française).

4.5.1 Montant de la garantie

La rente d'incapacité permanente (ou le capital), versée à compter de la date de consolidation, est fonction du taux d'incapacité déterminé par l'assureur.

4.5.1.1 Taux d'incapacité

Le taux d'incapacité est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, les facultés physiques et mentales, les aptitudes et les qualifications professionnelles de la victime, compte tenu du barème « accidents du travail » de la Sécurité sociale française.

Toute rechute, survenue après la date de résiliation du contrat, ne sera pas prise en considération.

4.5.1.2 Taux d'incapacité inférieur à 10 %

Le montant du capital est celui prévu à l'article D. 434-1 du Code de la Sécurité Sociale. Le paiement du capital met fin à tout droit au titre de la présente incapacité permanente. Conformément à l'article D434-1 du Code de la Sécurité sociale, au 1er avril 2016, le montant de l'indemnité en capital mentionnée à l'article L. 434-1 est fixé selon le barème suivant :

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité
1%	411,12 €
2%	668,20 €
3%	976,44 €
4%	1 541,13 €
5%	1 952,33 €
6%	2 414,71 €
7%	2 928,25 €
8%	3 493,59 €
9%	4 110,06 €

4.5.1.3 Taux d'incapacité égal ou supérieur à 10 %

Le montant de la rente annuelle est égal au produit de la base d'assurance par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de la moitié pour la partie de ce taux qui excède 50 %.

Lorsque l'invalidité permanente est totale et oblige l'assuré, pour effectuer les actes ordinaires de la vie, à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, la rente obtenue en application des dispositions ci-dessus est majorée de 40 % de son montant, cette majoration ne pouvant être inférieure au minimum fixé par la législation française en matière d'Accidents du Travail et de Maladies Professionnelles.

4.5.2 Modalités de règlement

La rente annuelle d'incapacité permanente est payable trimestriellement à terme échu et pendant toute la durée de l'incapacité permanente.

La rente trimestrielle est versée à l'assuré. Le versement de la rente cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

4.5.3 Revalorisation

Les prestations sont revalorisées par application des coefficients de revalorisation de la Sécurité sociale (Article L 341-6 du Code de la Sécurité Sociale Française).

4.5.4 L'expertise médicale et le contrôle médical

4.5.4.1 L'expertise médicale

Une expertise médicale peut s'avérer nécessaire pour constater votre état d'incapacité permanente. Dans ce cas, les honoraires du médecin que nous chargeons de réaliser cette expertise sont réglés par nos soins.

Les conclusions de l'expertise vous sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception ; elles peuvent conduire à cesser, à refuser ou à réduire le versement de nos prestations.

Si vous contestez les conclusions de notre médecin, vous pouvez faire appel au médecin de votre choix. En cas de divergence entre notre médecin et celui que vous avez choisi, ces deux médecins en désigneront un troisième.

Si un désaccord persiste, c'est le président du tribunal compétent, requis par la partie la plus diligente, qui désignera un nouvel expert.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Les honoraires du troisième médecin sont partagés par parts égales.

4.5.4.2 Le contrôle médical

Dans tous les cas et à toute époque lors du versement des prestations, même après la résiliation du contrat ou de la garantie, l'assureur se réserve le droit de faire visiter l'assuré et éventuellement de le soumettre à expertise médicale ; les frais de contrôle médical sont à la charge de l'assureur.

4.5.5 Le règlement de nos prestations

Nos prestations sont versées lorsqu'un risque garanti par cette convention d'assurance se réalise. Nous fournissons alors un formulaire de déclaration que vous, ou un de vos proches, devez nous retourner complété.

Le détail des documents à fournir pour leur règlement figure dans la présente notice, à la suite du descriptif de chacune des garanties.

4.5.6 Les exclusions

Est exclue l'incapacité permanente résultant

- **d'une tentative de suicide de l'adhérent au cours de la première année de la première adhésion**
- **d'une guerre civile ou étrangère, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non),**
- **de la participation active de l'adhérent à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et accomplissement du devoir professionnel sont garantis,**
- **du fait intentionnel du bénéficiaire ou de l'adhérent,**
- **des conséquences directes ou indirectes de la désintégration du noyau atomique.**

Enfin, est exclue l'incapacité permanente occasionnée par l'adhérent:

- **s'il est sous l'emprise de boissons alcoolisées attestée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à celui défini par le Code de la circulation routière en vigueur au moment de l'accident, ○ s'il est sous l'emprise de stupéfiants, alcool ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites des prescriptions médicales.**
- **ainsi que les accidents résultant :**
 - **d'attentat ou d'actes de nature terroriste utilisant directement ou indirectement toute arme ou toute matière, qu'elles soient radioactives, d'origine chimique ou d'origine bactériologique ou virale ;**
 - **de l'action directe ou indirecte de tout agent biologique.**

4.6 Forfait en cas d'exercice de la fonction de juré d'assise

Si l'assuré « coursier actif » est convoqué en tant que juré d'assise, l'assureur lui versera un montant forfaitaire de 500€.

Vous devez nous déclarer votre convocation dans les six mois qui suivent la date du procès.

4.7 Le forfait naissance

En cas de naissance d'un enfant, le forfait Naissance prévoit le versement aux « coursiers actifs » d'une allocation forfaitaire.

4.7.1 Le montant du forfait naissance

Le montant du forfait est de 1000 € quel que soit le nombre d'enfants dans limite d'un forfait par période de douze (12) mois.

Comme l'assuré, l'enfant doit être bénéficiaire de la Sécurité sociale française.

Vous devez nous déclarer la naissance dans les six mois qui la suivent.

4.8 Le forfait hospitalisation

4.8.1 Le montant du forfait hospitalisation

Si l'assuré est victime d'un accident pendant une livraison (telle que définie à l'article 3.2 « Conditions d'éligibilité ») et qu'il est hospitalisé plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, l'assureur lui versera un montant forfaitaire de 1000€.

Vous devez nous déclarer votre hospitalisation dans les six mois suivant le début de cette hospitalisation.

4.8.2 Les exclusions

Exclusions – Hospitalisation

- Des maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire de l'assuré ou de celles qui résultent de tentatives de suicide ou de mutilation volontaire, ou de refus de se soigner – en France, au sens de l'article 324-1 du code de la Sécurité sociale,
- Sinistres dus, de la part du coursier, au non-respect du Code de la route pour toute infraction de 3^e classe et plus,
- Conséquences d'une guerre civile ou étrangère, d'une insurrection, d'une émeute, d'un attentat, d'un acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroule cet évènement et quels qu'en soient les protagonistes,
- Conséquences d'actes de nature terroriste perpétrés au moyen de, ou utilisant directement ou indirectement, toute matière radioactive ou d'origine chimique ou bactériologique ou virale.
- Les rixes auxquelles le coursier participe de façon active, sauf le cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et celui de l'accomplissement du devoir professionnel,
- De la participation active du coursier à une guerre (à laquelle la France ne participerait pas), à des attentats et actes de terrorisme, à une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis,
- De l'usage par le coursier, de stupéfiants, d'alcool, de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale.
- Des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation des noyaux d'atome
- Les blessures qui sont la conséquence directe d'un accident antérieur à la prise d'effet de l'adhésion,

4.9 Les documents nécessaires au règlement des prestations

Pour être indemnisé, vous devez déclarer votre sinistre sur <https://upload.ugipsgestion.fr/identification/axauber> et nous fournir les justificatifs suivants :

Tous Les Cas	
	Documents Justificatifs
1	La preuve du lien entre le coursier et Uber Eats et de l'occurrence de l'accident au cours d'une livraison pour le compte de Uber Eats (directement fourni à AXA par Uber Eats)
2	Remplir le formulaire de déclaration en ligne sur l'application Uber Eats ou déclarer le sinistre sur https://upload.ugipsgestion.fr/identification/axauber et faire remplir et signer le certificat médical par votre médecin dans les cinq jours du sinistre à adresser à notre médecin conseil sous pli confidentiel
3	Le cas échéant, le procès-verbal de gendarmerie ou le rapport de police (ou les références, date, et autorité qui l'a établi)
4	La copie de la pièce d'identité de l'assuré

Rente de conjoint, d'ascendant et Rente éducation	
	Documents Justificatifs (à faire parvenir dans les six mois suivant le décès)
1	La déclaration de décès (qui vous sera envoyée par AXA)
2	Le certificat post mortem
3	L'extrait de l'acte de décès de l'assuré
4	La copie intégrale de l'acte de naissance de l'assuré décédé datant de moins de trois mois
5	L'extrait de l'acte de naissance du ou des bénéficiaires(s)
6	La copie de la pièce d'identité du ou des bénéficiaires ou de leur représentant légal
7	L'extrait du ou des livrets de famille de l'assuré
8	En cas de séparation de corps ou de divorce, la preuve du versement d'une pension alimentaire
9	Attestation vitale mentionnant les enfants à charge de l'assuré ou du conjoint ou tout document permettant de déterminer les enfants à charge au sens de la Sécurité sociale.
10	Acte de notoriété (notaire) ou certificat d'hérédité (mairie) ou dévolution successorale
11	La copie du PACS
12	La copie du dernier avis d'imposition du concubin ou du partenaire de PACS
13	L'ordonnance ou le jugement de tutelle et la copie de la délibération du conseil de famille en cas de versement de rente éducation
14	Document apportant la preuve de la relation Décès/accident (document médecin, coupure journal, Procès-Verbal de gendarmerie ou police, jugement, rapport d'autopsie)
15	N° INSEE
16	copie du dernier (ou des 2 derniers) avis d'imposition des bénéficiaires (pour exonération CSG-CRDS)
17	RIB au nom du (des) bénéficiaire(s) pour le virement des rentes

18	Adresse du (des) bénéficiaire(s) de la rente
19	Attestation du chiffre d'affaires hors TVA et hors commission réalisé pour le compte d'Uber Eats transmis par le bénéficiaire ou éventuellement par Uber Eats

Garantie Incapacité permanente	
	Documents Justificatifs
1	Un RIB
2	Un certificat spécifique en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne dans les actes de la vie quotidienne (fourni par AXA)
3	Attestation du chiffre d'affaires hors TVA et hors commission réalisé pour le compte d'Uber Eats transmis par l'assuré ou éventuellement par Uber Eats
4	Le certificat de consolidation (qui vous sera envoyé par AXA)

Garantie Remboursement des Frais de Santé hors Hospitalisation	
	Documents Justificatifs
1	Les feuilles de soins ou les décomptes de la Sécurité sociale
2	Les factures justificatives
3	Les notes d'honoraires
4	Ou, à la place des documents ci-dessus : la copie du décompte de la complémentaire santé
5	Un RIB

Pour les actes supérieurs à 800 euros en dentaire (par ligne d'acte) ou 600 euros en optique, seules les pièces justificatives originales sont acceptées et doivent être envoyées par courrier postal.

Garantie frais médicaux (Hospitalisation)	
	Documents Justificatifs
1	Un bulletin de situation ou tout autre document de l'hôpital précisant les dates d'entrée et de sortie
2	Selon la facturation dont relève l'établissement : - Le bordereau de facturation destiné à l'assurance maladie complémentaire, - L'original de la facture, - L'avis des sommes à payer, accompagné de l'attestation de paiement Dans tous les cas, les notes de dépassement d'honoraires
3	Ou à la place des documents ci-dessus : la copie du décompte de la complémentaire santé

Pour les frais de prothèses dentaires, de gros appareillage et d'hospitalisation, vous pouvez nous demander une attestation de tiers payant pour ne pas avoir à avancer les frais.

Frais Funéraires	
	Documents Justificatifs

1	Les factures justificatives des frais engagés relatifs aux frais funéraires
2	Le RIB de la personne ayant engagé les dépenses relatives aux frais funéraires
3	La copie de la pièce d'identité de la personne ayant engagé les dépenses relatives aux frais funéraires
4	Acte de décès

Forfait naissance	
Documents Justificatifs	
1	Une copie de l'acte de naissance de l'enfant
2	Un RIB
3	Une photocopie de l'attestation des droits à l'assurance maladie sur laquelle est inscrit l'enfant

Forfait hospitalisation	
Documents Justificatifs	
1	Le bulletin d'hospitalisation comportant les dates d'entrée et de sortie de l'hôpital
2	Un RIB

Forfait en cas d'exercice de la fonction de juré d'assises	
Documents Justificatifs	
1	Une copie de la convocation
2	Un RIB

Arrêt de travail (accident survenu pendant une livraison ou maladie professionnelle)	
Documents Justificatifs	
1	Attestation de non travail du coursier durant la période d'arrêt de travail, fournie par Uber Eats
2	Rapport de police daté du jour de l'accident ou accusé de réception de l'ouverture d'un sinistre automobile au jour de l'accident ou bulletin d'hospitalisation comportant date d'entrée et date de sortie de l'hôpital. La date d'entrée doit être la date de l'accident.
3	Les certificats médicaux d'arrêt de travail, et/ou les bulletins d'hospitalisation comportant date d'entrée et date de sortie de l'hôpital
4	Un RIB

Arrêt de travail (accident survenu en dehors d'une livraison ou maladie non professionnelle)	
--	--

Documents Justificatifs	
1	Attestation de non travail du coursier durant la période d'arrêt de travail, fournie par Uber Eats
2	Les certificats médicaux d'arrêt de travail, et/ou les bulletins d'hospitalisation comportant date d'entrée et date de sortie de l'hôpital
3	Un RIB

Quelques informations supplémentaires

Nous conserverons les pièces justificatives que vous nous transmettez.

En plus des documents listés ci-dessus, le service de gestion peut être amené à demander d'autres pièces justificatives qui s'avèreraient nécessaires en fonction du dossier.

Votre interlocuteur AXA

AXA Santé et Collectives

Direction Santé Prévoyance

Service Clients Associations

TSA 10800

92727 NANTERRE cedex

Tél. : 01 73 60 06 01

Mail : uber@axa.fr

Entreprise Responsable, AXA France développe depuis plusieurs années des produits d'assurance à dimension sociale et environnementale.

Axa France Vie. S.A. au capital de 487 725 073,50 €- 310 499 959 R.C.S Nanterre
Axa France IARD. S.A au capital de 214 799 030 €- 722 057 460 R.C.S Nanterre
Sièges sociaux : 313, terrasses de l'Arche 92737 Nanterre Cedex
Entreprises régies par le Code des assurances



Annexe VII : contrats d'assurance plateforme de mise en relation par voie électronique. 7c : Uber responsabilité civile

RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE D'ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

INFORMATIONS CLÉS

Uber Eats et XL Insurance Company SE ont créé une police d'assurance responsabilité civile en faveur des partenaires livraison en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Espagne, en Suède, en Suisse et au Royaume-Uni.

Cette police ne coûte rien aux partenaires livraison et Uber Eats n'assume aucune responsabilité quant à l'adéquation ou la continuité de la garantie. Ce document ne constitue pas un contrat avec les partenaires livraison.

Ladite police ne remplace pas l'assurance obligatoire que la loi impose à tous les propriétaires et utilisateurs de véhicules à moteur de souscrire. Les partenaires livraison utilisant un véhicule à moteur pour fournir des services de livraison doivent conserver l'intégralité de l'assurance obligatoire pour cette activité en utilisant l'app Uber EATS.

Ce document récapitule les caractéristiques essentielles de la police. Il ne constitue pas un contrat avec les partenaires livraison et ne fait pas non plus partie de la police. Veuillez le lire attentivement car les partenaires livraisons sont tenus de respecter les conditions générales de la police pour garantir le règlement des sinistres.

Par qui la police est-elle souscrite ?

La police est souscrite par XL Insurance Company SE – Direktion für Deutschland.

Qui est le titulaire de la police ?

Uber Eats est l'unique titulaire de la police. Elle accepte les conditions générales de la police, paie la prime et gère les paiements reçus au titre de la police.

Qui est le bénéficiaire de la police ?

Les règlements au titre de la police servent à honorer les obligations légales des partenaires livraison envers les tiers.

CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DE LA GARANTIE

La police couvre les obligations légales des partenaires livraison qui provoquent accidentellement des dommages matériels ou corporels à des tiers lorsqu'ils effectuent des livraisons dans l'un des territoires assurés. Elle inclut également les coûts de défense pour les sinistres couverts.

Concernant les livraisons effectuées à pied ou en bicyclette, la police interviendra parallèlement à l'assurance que le livreur a prise en son propre nom, et non préférentiellement à cette dernière.

La police est renouvelable chaque année. Uber Eats peut supprimer ou annuler la police ou la laisser expirer à tout moment.

La police a une limite annuelle globale qui s'applique à tous les partenaires livraison dans les territoires assurés. Si, à la date d'un accident, la limite globale a déjà été atteinte du fait d'autres sinistres, la garantie ne sera pas disponible au titre de cette police.

EXCLUSIONS PRINCIPALES

La police ne couvre pas la responsabilité civile en lien avec :

- un acte volontaire d'un partenaire livraison ;
- une violation du contrat ou de l'accord ;
- le matériel informatique, les logiciels ou les données électroniques ;
- la guerre, la violence politique, les troubles à l'ordre public ou le terrorisme (dont les attentats) ;
- les conditions climatiques extrêmes ;
- la pollution, la contamination ou l'infiltration ;
- les obligations au titre des lois sur l'emploi ou la rémunération des salariés ;

La police ne couvre pas les dommages corporels ou matériels touchant :

- les partenaires livraison, leur salariés ou passagers ;
- les produits fabriqués, fournis ou livrés par les partenaires livraison ;
- les biens (y compris les véhicules) confiés à un partenaire de livraison, gardés par celui-ci ou placés sous son contrôle.

La police ne couvre pas :

- les accidents qui surviennent en-dehors des territoires assurés ou de la période d'assurance ;
- les dommages-intérêts punitifs, exemplaires ou aggravés ;
- les pénalités et amendes ;
- les coûts de remboursement du prix de tous produits ou services de livraison ; ou

- l'élément de taxe sur la valeur ajoutée de toutes les réclamations pour lesquelles ladite taxe peut être récupérée.

CRITERES DE LA POLICE

Chaque partenaire livraison doit respecter les critères énoncés ci-dessous. Le non-respect d'un des critères de la police entraînera le rejet de la réclamation effectuée.

Le partenaire de livraison doit :

- se conformer à l'ensemble des lois et règlements en vigueur ;
- souscrire et conserver toutes les assurances requises par la loi ;
- prendre toutes précautions utiles pour éviter et minimiser les pertes et dommages ; et □ fournir toujours des informations complètes et exactes.

PRESENTATION DES RECLAMATIONS

Dès qu'un accident se produit, le partenaire livraison doit se conformer aux conditions de réclamation énoncées ci-dessous. Le non-respect de l'une des conditions de réclamation entraînera le rejet de la réclamation effectuée.

Le partenaire livraison doit :

- informer Uber Eats de tout accident dès qu'il survient, de la manière suivante : Par courrier à :
Uber Portier BV
Meester Treublaan 7

1097 DP Amsterdam
Pays-Bas

Par e-mail à :

claimsEATS@uber.com

À l'adresse Internet :
<https://help.uber.com/>
- faire suivre à Uber Eats l'ensemble de la correspondance et les notifications reçues, sans y répondre ;
- déployer tous ses efforts pour limiter le montant de la responsabilité ;
- permettre à Uber Eats et XL Insurance Company SE de prendre la direction du sinistre ;
- fournir toutes les informations dont Uber Eats ou XL Insurance Company SE pourraient avoir besoin ;
- toujours fournir des informations exactes et complètes ; et

- coopérer en cas de réclamation contre une tierce partie susceptible de porter une part de responsabilité dans l'accident.

Aucun règlement ne sera effectué si le partenaire livraison admet sa responsabilité ou tente de négocier, régler le sinistre ou obtenir un compromis sans l'autorisation écrite préalable de XL Insurance Company SE.

Si un partenaire livraison transmet une réclamation ou fournit des informations qui sont, d'une manière ou d'une autre, frauduleuses, malhonnêtes ou exagérées, la réclamation sera rejetée dans son intégralité et le partenaire livraison sera prié de rembourser à Uber Eats et XL Insurance Company SE les dépenses encourues en rapport avec la réclamation.

VIE PRIVEE ET AUTORISATION DE DIVULGATION

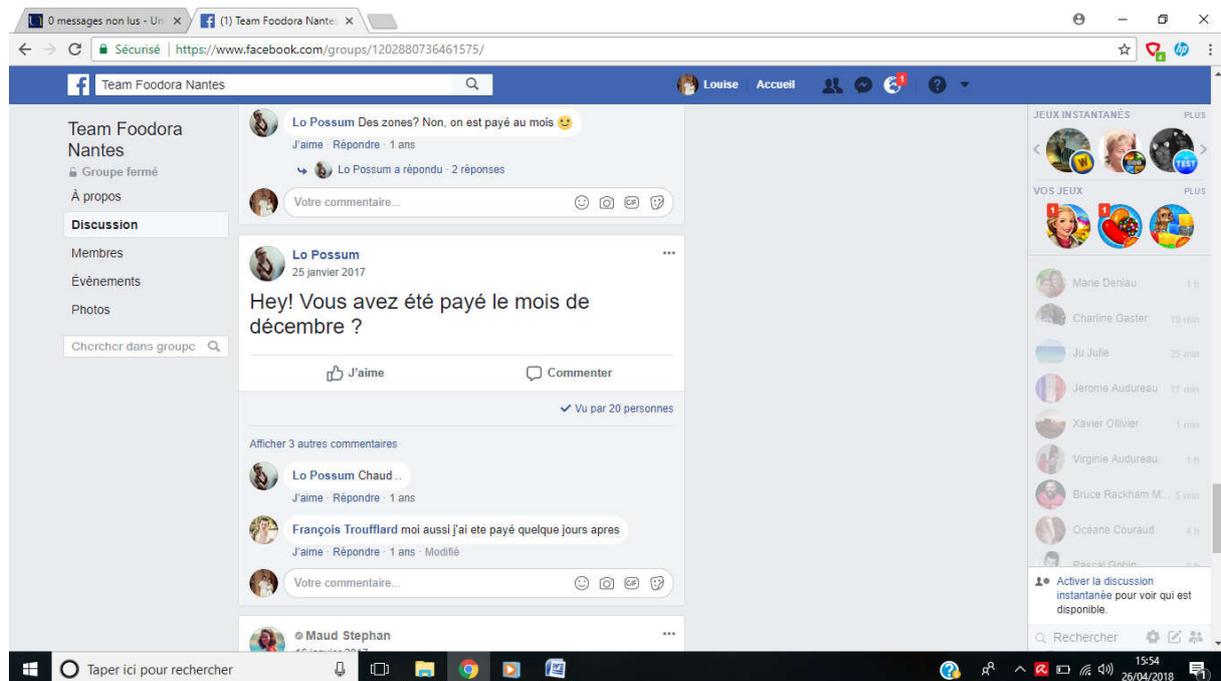
Vous trouverez la Déclaration de confidentialité intégrale de XL Insurance Company SE sur www.axaxl.com/privacy-notice. Celle-ci définit la façon dont XL Insurance Company SE enregistrera les données à caractère personnel que vous fournissez et les utilisera pour souscrire et administrer cette assurance responsabilité civile ainsi que pour identifier et prévenir la fraude et la criminalité financière. Ce faisant, XL Insurance Company SE est susceptible de fournir vos données à caractère personnel à des tiers.

Vous devez présenter cette Déclaration de confidentialité à toute personne couverte ou susceptible d'être couverte par la présente police. Ladite déclaration explique la façon dont XL Insurance Company SE peut utiliser les renseignements que vous lui fournissez.

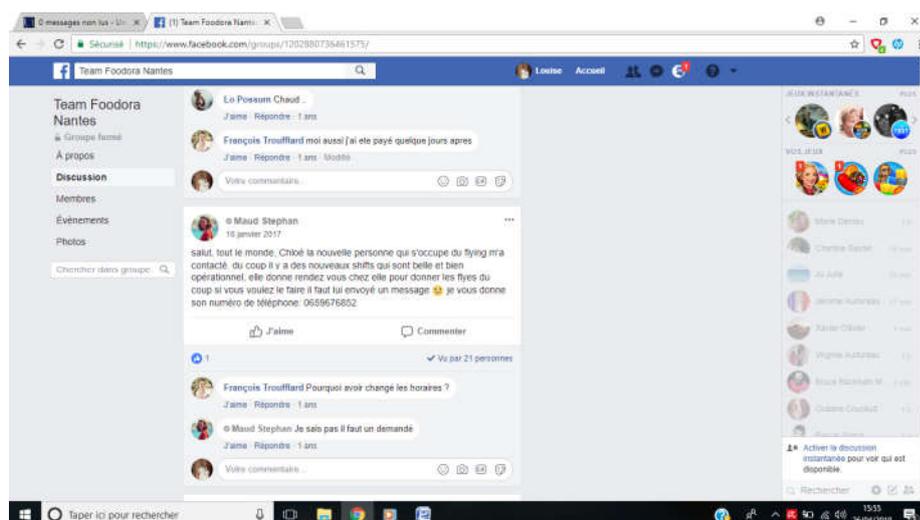
Au cours d'un sinistre, il est probable que vous fournissiez à XL Insurance Company SE des données à caractère personnel considérées comme sensibles en vertu de la loi sur la protection des données personnelles. XL Insurance Company SE a besoin de ces informations pour apprécier les conditions du contrat d'assurance ou pour gérer les sinistres qui surviennent, ainsi que pour détecter et empêcher la fraude et le crime financier. Si vous ne souhaitez pas que ces informations soient confirmées ou divulguées, XL Insurance Company SE ne pourra pas fournir la garantie. Si vous fournissez à XL Insurance Company SE des informations sensibles au sujet d'une autre personne, vous devez demander son accord au préalable et XL Insurance Company SE partira du principe que tel est le cas.

Annexe n°8a : utilisation des réseaux sociaux- copie écran page Facebook Foodora

Ici demande d'informations sur le retard de paiement



Information sur le personnel donnant du « flying » (distribution de tract). Ces tracts permettant d'obtenir des informations sur le fonctionnement de la plateforme et de la répartition des shift (plages horaires de travail).



Annexe n°8b : utilisation des réseaux sociaux- copie écran page Facebook Uber

Communauté Solidaire De Chauffeur Indépendant VTC
@association.vtc

Accueil
À propos
Événements
Photos
Vidéos
Communauté
Avis
Publications
Google+
Créer une Page

J'aime déjà
Déjà abonné(e)
Créer une collecte de ...

Nous contacter
Envoyer un message

Afficher 1 autre commentaire

Communauté Solidaire De Chauffeur Indépendant VTC
8 février · €

«Nous recensons en janvier environ 20.000 chauffeurs actifs sur l'application Uber en France, soit une baisse de près de 25 % par rapport à décembre 2017», reconnaît Steve Salom, directeur France, Suisse et Autriche.
<http://www.lefigaro.fr/.../20005-20180207ARTFIG00337-hemorrag...>



Hémorragie de chauffeurs chez Uber
Avec la loi Grandguillaume, l'entreprise de VTC a perdu 25 % de ses conducteurs.
LEFIGARO.FR

Jeux instantanés
Vos jeux

Marie Deniau · 2 h
Charline Gaster · 37 min
Ju Julie · 44 min
Jerome Audureau · 36 min
Xavier Ollivier · 19 min
Virginie Audureau · 1 h
Bruce Rackham · 23 min

Activer la discussion instantanée pour voir qui est disponible.

Rechercher

UBER BV Agree...pdf
UBER BV Agree...pdf

Tout afficher

16:11
26/04/2018

Communauté Solidaire De Chauffeur Indépendant VTC
@association.vtc

Accueil

J'aime déjà
Déjà abonné(e)
Créer une collecte de ...

Nous contacter
Envoyer un message

Afficher 1 autre commentaire

Communauté Solidaire De Chauffeur Indépendant VTC
22 décembre 2017 · Montrouge · €

Pourquoi les #VTC vont bloquer Lille, vendredi matin ?
Courage à eux.
<http://www.20minutes.fr/.../2191803-20171221-lille-pourquoi-v...>



Lille: Pourquoi les VTC vont bloquer Lille, vendredi matin
A l'appel du syndicat SCP, une opération escargot sera organisée, vendredi matin aux abords de l'aéroport de Lesquin et des gares de Lille par les chauffeurs de...
20MINUTES.FR

Jeux instantanés
Vos jeux

Marie Deniau · 2 h
Charline Gaster · 41 min
Ju Julie · 47 min
Jerome Audureau · 39 min
Xavier Ollivier · 22 min
Virginie Audureau · 1 h
Bruce Rackham · 27 min

Activer la discussion instantanée pour voir qui est disponible.

Rechercher

UBER BV Agree...pdf
UBER BV Agree...pdf

Tout afficher

16:12
26/04/2018

Annexe n°8c : utilisation des réseaux sociaux- les réseaux de VDI

www.facebook.com/search/top/?q=beautysané%20-%20officiel

Louise Accueil

Personnes Photos Vidéos Pages Lieux Groupes Applications Événements

Beautysané - Officiel est ☺ profite du beau temps.
2 mai, 18:00

Un hâle parfait s'anticipe ! Avec notre complément alimentaire Bronzage, prenez les devants pour être au top durant l'été ! 😊
<http://bit.ly/2raknOy>



76 2 commentaires 71 partages

J'aime Commenter Partager

Français (France) English (US) Español - Portuguese (Brasil) Deutsch

Confidentialité - Conditions générales - Publicité - Choisir sa pub > - Cookies - Plus - Facebook © 2018

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- BARBIER J.-C., GAUTIE J (1998), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Ed. Presses Universitaires de France, 435 p.
- BARDOUT JC (2001), *L'histoire étonnante de la loi 1901*, ed. Juris, 285 p.
- BECK U (1986), *La société du risque Sur la voie d'une autre modernité*, Ed. Alto, 521 p.
- BENISTY S (2017), *Contribution à la théorie du devoir dans la législation civile : l'exemple du devoir de fidélité entre époux*, in BENISTY S dir. (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 158
- BESSY C (2007), *La contractualisation de la relation de travail*, Ed. LGDJ, 317 p.
- BOUBLIB (1999), *La détermination de l'employeur dans les groupes de sociétés*, in TEYSSIE B (1999), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, ed panthéon-Assas, p. 34
- BOWEN H (1953), *La responsabilité sociale du businessman*, ed. Université of Iowa Press, 298 p.
- CAHUC P et ZYLBERBERG A (1996), *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, éd. De Boeck Université, 608 p.
- CASTEL R (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, éd. folio essais, 813 p.
- COLLECTIF (2000), *Le bel avenir du contrat de travail*, Ed. Alternatives Economiques, 227 p.
- COLLECTIF (2006), *Livre Vert – Modernibiser le droit travail pour relever les défis du XXIe siècle*, Ed. Office de publications officielles des Communautés européennes, 17 p.
- CUCHE P (1925), *La cité moderne et les transformations du droit*, ed. Boud&Gay, p. 165-195
- DELATTRE S (2007), *Comment travailler demain*, éd. Autrement, 96 p.
- DESPAX M (1989), *Négociations, conventions et accords collectifs, Traité de droit du travail, T. VII*, ed. Dalloz, p. 421
- DIRN L (1998), *La société française en tendances 1975-1995*, Ed. PUF, Coll. Sociologie d'aujourd'hui, 459 p.
- DORIVAL C (2011), *Le travail non merci !*, éd. Les Petits Matins, 210 p.
- DREYFUS M (2017), *Histoire de l'économie sociale*, ed. Presses universitaires de Rennes, 263 p.
- DURAND P et JAUSSAUD R (1947), *Traité de droit du travail Tome I*, Ed. Dalloz, p. 3
- DURAND P et VITU A (1950), *Traité de droit du travail Tome II*, Ed. Dalloz, p. 198
- EHRENBERG A (2010), *La société du malaise*, ed. Odile Jacob, p 12.

FORESTIER F, BONOT F, CHAGNY O et DUFOUR M (2020), *Désubériser, reprendre le contrôle*, ed. Faubourg, 125 p.

FREYSSINET J (2006), *Travail et emploi en France*, Ed. La documentation française, 139 p.

FREYSSINET J (2010), *Négociier l'emploi 50ans de négociation interprofessionnelles sur l'emploi et la formation*, Ed. Liaisons sociales, 312 p.

GAUTIE J, (2006), *Flexibilité et/ou sécurité : la France à la recherche d'un modèle*, ed. La Documentation Française, p. 91-95

GAZIER B (2001), *L'employabilité : la complexité d'une notion*, in WEINERT P (2001), *L'employabilité de la théorie à la pratique*, Ed. Lang, Peter, AG, Internationaler Verlag Der Wissenschaften, 251pGAZIER Bernard (2003), *Tous sublimes vers un nouveau plein emploi*, Ed. Flammarion, Coll. Essais, 373 p.

GORZ A (1997), *Misères du présent, richesses du possible*, Ed. Galilée, Coll. Débats, 229 p.

JABBOUR R (2017), *Le devoir dans le contrat : une qualification pour la bonne foi ?*, in BENISTY S dir. (2017), *Les devoirs en droit*, ed. Institut Universitaire Varenne, p. 109

JOBERT A (2000), *Les espaces de la négociation collective. Branches et territoires*, ed. Octarès, 187 p.

KEYNES J.-M. (1936), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et la monnaie*, Ed. Payot, 388 p.

KELSEN H (1996), *Théorie générale des normes*, Léviathan, PUF, 603 p.

KOK W (2004), *Relever le défi – La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Ed. Office de publications officielles des Communautés européennes, 60 p.

LE GOFF J (2004). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, éd. Presses universitaires de Rennes, 621 p.

MEDA D (1998), *Le travail une valeur en voie de disparition*, Ed. Flammarion, Coll. Champs, 359 p.

MEDA D et MINAULT Be (2005), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, Ed. Document d'études Dares, 39 p.

MORIN M.-L. (1996), *Permanence et transformations du rôle de la négociation collective de branche*, in JOBERT A, REYNAUD J.-D., SAGLIO J et TALLARD M (1996), *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherches*, ed. Octarès, 615 p.

PAUGAM Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Ed. PUF, Coll. Le lien social, 437 p.

OST F et VAN DE KERCHOVE M (1988), *Le système juridique entre ordre et désordre, Les voies du droit*, PUF, 252 p.

OST F (2007), *Sources et systèmes de droit*, in Aguila Y (2007), *Quelles perspectives pour la recherche juridique ?*, PUF, Paris, 360 p.

PAUGAM S (2000), *Le salarié de la précarité*, ed. PUF, Coll. Le lien social, 437 p.

PELLETIER F, BEZILLE K (2014), *Mise à disposition, prestation de service et sous-traitance*, éd. Liaisons, *Wolters Kluwer France*, p. 60

PETERS M, ZWINKELS W (2001), *Flexcurity aux Pays-Bas*, in WEINERT P (2001), *L'employabilité de la théorie à la pratique*, Ed. Lang, Peter, AG, Internationaler Verlag Der Wissenschaften, 251 p.

PETIT F (2005), *Droit de l'emploi, Etudes juridiques des politiques de l'emploi*, Ed. Montchrestien, 1^{ère} éd., 368 p.

PETIT H, THEVENOT N (2006), *Les nouvelles frontières du travail subordonné Approche pluridisciplinaire*, Ed. La découverte, Coll. Recherches, 249 p.

PIOTET F (2007), *Emploi et travail le grand écart*, Ed. Armand Colin, 266 p.

RENARD G (1930), *La théorie de l'institution*, ed. Recueil Sirey, 639 p.

ROUILLEAULT H (2007), *Anticiper et concerter les mutations - L'obligation triennale de négocier le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences*, Ed. La documentation française, Coll. Collection des rapports officiels, 254 p.

SALAS R, BAVEREZ N, REYNAUD B (1999), *L'invention du chômage*, Ed. Quadriga/Presses universitaires de France, 273 p.

SALEILLES R (1901), *De la déclaration de la volonté : contribution à l'étude de l'acte juridique dans le Code civil allemand : article 116 à 144*, Paris, Ed. F. Pichon, p. 229-230

SCHNAPPER D (1997), *Contre la fin du travail*, Ed. Les Editions Textuel, Coll. Conversations pour demain, 112 p.

SIAU B (1996), *Le travail temporaire en droit comparé, européen et international*, LGDJ., coll. Bibliothèque de droit social, T.29, p. 326, n° 711

SMITH A (1776), *La richesse des nations*, Ed. Flammarion, Coll. Garnier Flammarion – Droit économie dictionnaire, 531 p.

SUPIOT A (1994), *Critique du droit du travail*, Ed. Presses Universitaires de France, Coll. Les voies du droit, 280 p.

SUPIOT A (1998), *Le travail en perspectives*, Ed. LGDJ, 640 p.

SUPIOT A (2000), *Introduction*, in BODIGUEL J.-L. (2000), *Servir l'intérêt général droit du travail et fonction publique*, Ed. PUF, Coll. Les voies du droit, 290 p.

SUPIOT A (2015), *La solidarité, enquête sur un principe juridique*, ed. O. Jacob, 355 p.

TIMSIT G (1997), *Archipel de la norme*, PUF, Paris, 252 p.

TRUPIER P (1991), *Du travail à l'emploi, Paradigmes, idéologie et interaction*, Ed. Editions de l'université de Bruxelles, Coll. Sociologie du travail et des organisations, 204 p.

VERKINDT P.-Y. (2010), *Le raisonnable en droit du travail*, in dir. TEYSSIE B (2010), *Standards, ;-principes et méthodes en droit du travail*, Economica, coll. Études Juridiques, p. 52

WILLEMEZ L (2017), *Le travail dans son droit sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, ed. LGDJ, p. 23

ZIMMERMANN B (2011), *Ce que travailler veut dire une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Ed. Economica, Coll. Etudes sociologiques, 233 p.

Thèses et mémoires

COTTEREAU A (2002), *Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instaurés puis évincé par le droit du travail (France XIXe siècle)*, Annales HSS, p. NC

COUTET C (2012), *L'attribution du droit de vote dans les sociétés*, Thèses soutenue à Paris Assas sous la direction de SYNVEH H, p. NC

DELEGOVE N (2011), *Le droit commun et le droit spécial*, Thèse soutenue à Paris 2, sous la direction de MOLFESSIS N, p. NC

ENJOLRAS L (2013), *Les relations triangulaires de travail*, Thèse soutenue à l'Université de Toulouse, sous la direction de P.-H. ANTONMATTEI, 452 p.

GALLON C (2019), *Le statut ambigu de la main-d'œuvre extérieure dans l'entreprise utilisatrice*, Mémoire de Master soutenu à Nantes, sous la direction de JY Kerbourc'h, p. 119

GARDES D (2013), *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Presses de l'Université de Toulouse 1 Capitole, Collection des thèses de l'IFR, 669 p.

GAUDU F, (1986), *L'emploi dans l'entreprise privée essai de théorie juridique*, 855 p.

GOMES B (2018), *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse soutenue soutenue à Paris 1, sous la direction de A. LYON-CAEN, p. NC

KERBOURC'H JY (1994), *Essai sur la place du travail temporaire dans le droit du travail français*, Thèse de doctorat en droit privé sous la direction d'A. Supiot, soutenue à Nantes, 695 p.

PASDELOU-BARGONI Anne (2015), *Les coopératives d'activité et d'emploi*, mémoire soutenu sous la direction de Nicole Maggi-Germain, à l'Université de droit et sciences politiques de Nantes, p. NC

PASQUIER T (2008), *L'économie du contrat de travail*, Thèse soutenue à Nanterre, sous la direction LYON-CAEN A, p. 112

PIEKUT E (2016), *Les relations non-contractuelles de travail : essai sur le tiers au contrat*, thèse, Université Paris Panthéon Assas, 555 p.

SORIA O (2003), *A la recherche du critère du contrat de travail*, Thèse soutenue à Montpellier sous la direction de LABORDE JP, 371 p.

Manuels, dictionnaires et encyclopédies

AKOUN A, ANSART P (1999) *Dictionnaire de sociologie*, Ed. Le Robert Seuil, 242 p.

BAILLY J.-L., BURIDANT J, CAIRE G, HUYNH K, LAVIALLE C, MONTOUSSE M (2008), *Histoire de la pensée économique*, Ed. Bréal, 2^{ème} éd., 415 p.

BEIGNIER B, BLERY C (2008), *Cours d'introduction au droit*, Ed. Montchrestien, 2^{ème} éd, 720 p.

BERT D. et PLANCKEELF. (2018), *Cours de droit commercial et des affaires*, ed. Lextenso, p. 120-121

BLAISE J.-B. (2015), *Droit des Affaires, Commerçants, Concurrence, Distribution*, manuel 8^e édition, LGDJ, p. 272 et suivantes

BOLLEROT P (2001), *Deux acteurs de l'employabilité : l'employeur et le salarié*, Ed. Lang, Peter, AG, Internationaler Verlag Der Wissenschaften, 251 p.

BORLANDI M, BOUDON R, CHERKAOUI M, VALADE B (2005), *Dictionnaire de la pensée sociologique*, Ed. PUF, 800 p.

CARBONNIER J (2004), *Droit civil. Les biens. Les obligations*, t. 2, PUF, p. 2037

CHABBERT I, KERSCHEN N (2001), *Vers un modèle européen d'assurance employabilité ? – Interactions entre l'Europe et le États membres*, in WEINERT P (2001), *L'employabilité de la théorie à la pratique*, Ed. Lang, Peter, AG, Internationaler Verlag Der Wissenschaften, 251 p.

COLLECTIF (1996) *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 8 (Egypte-Etrusque), Editeur à Paris.

COLLECTIF (1996) *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 22 (Tacite - Trust), Editeur à Paris.

COLLECTIF (2007), *Encyclopaedia Universalis – Dictionnaire de l'Economie*, Albin Michel.

COLLECTIF (2011) *Le petit Robert*, éd. Le Robert.

CORNU G (2011) *Vocabulaire juridique*, Ed. PUF, 9^{ème} éd., 1024 p.

DELAS J.-P., MILLY B (2009), *Histoire des pensées sociologiques*, Ed. Armand Colin, 450 p.

DURAND P (1950-1956), *Traité de droit du travail*, Ed. Dalloz, 3 tomes.

ERTEL C (2009), *Les politiques de l'emploi*, Ed. Que sais-je, 128 p.

FAVENNEC-HERY F, VERKINDT P.-Y. (2011), *Droit du travail*, Ed. LGDJ, 3^e éd., 738 p.

GRANDGUILLOT D (2011), *Droit social. Droit du travail droit de la protection sociale*, Ed. Lextenso, 13^{ème} éd., 255 p.

LEMIEUX P (2008), *Comprendre l'économie. Ou comment les économistes pensent*, Ed. Les Belles Lettres, 1^{ère} éd., 395 p.

PESKINE E, WOLMARK C (2013), *Droit du travail*, Ed. Dalloz, 8^{ème} éd., 688 p.

PELISSIER J, SUPIOT A, JEAMMAUD A (2006), *Droit du travail*, Ed. Dalloz, n°332

PILLON T, VATIN F (2007), *Traité de sociologie du travail*, Ed. Octares Editions, Coll. Travail & Activité humaine, 520 p.

RAY J.-E. (2010), *Droit du travail, droit vivant*, Ed. Liaison, 19^{ème} éd., 807 p.

REDOR D (1999), *Economie du travail et de l'emploi*, Ed. Montchrestien, 340 p.

REY A (2013), *Le petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Paris, Ed. Robert

Rapports

ANTONMATTEI PH et SCIBERRAS JC (2008), *Le travailleur économiquement dépendant, quelle protection*, Rapport au Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

BOISSONNAT J (1995), *Le travail dans vingt ans*, Ed. Odile Jacob/La documentation française, 373 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2015), *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, 73 p.

CAHUC P et KRAMARZ F (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Ed. La documentation Française, 202 p.

CHAGNY M (2019), *La réforme du droit français de la responsabilité civile et les relations économiques*, Rapport de la CA de Paris, 131 p.

COLLECTIF (2016), *Avis du Conseil national de la consommation sur les plateformes numériques collaboratives*, 10 p.

COLLECTIF (2016), *Rapport d'information n°481 fait au Sénat*, 212 p.

COLLECTIF (2016), *Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires*, 206 p.

COMBEXELLE JD (2013), *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, Rapport au Premier Ministre, p. 20

FORISSIER M, FOURNIER C et PUISSAT F (2016), *Rapport au Sénat de l'Institut Montaigne*, 87 p.

FROUIN J.-Y. et BARFETY J.-B. (2020), *Réguler les plateformes numériques*, Rapport pour le Premier Ministre, 156 p.

IGAS (inspection générale des affaires sociales) (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, 166 p.

JOLLY C et PROUET E (2016), *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?*, 64 p.

KERBOURC'H J.-Y., DUCLOS L (2006), *Organisation du marché du travail et « flexicurité » à la française*, Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 96 p.

KERBOURC'H J.-Y., CASAUX-LABRUNEE L, CHAUCHARD J.-P., HOCQUET DE LA JARTRE A.-S., RAGOT-BARRAGAN K (2006), *Analyse et évaluation des pratiques de portage salarial*, Étude pour le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

KERBOURC'H J.-Y., DAYAN J.-L. (2008), *La flexsécurité en Europe et l'accord du 11 janvier 2008*, Centre d'Analyse Stratégique, 57 p.

KERBOURC'H J.-Y. (2011), *Le travail et l'emploi dans vingt ans*, Participation au rapport de travail présidé par Mme Odile Quintin, Centre d'Analyse Stratégique, 304 p.

KERBOURC'H J.-Y., LE CHEVALIER H (2016), *Les groupements d'employeurs à la lumière de leurs enjeux – Étude économique et sociale des groupements d'employeurs dans les Pays de la Loire*, 125 p.

KERBOURC'H JY et PROUET E (2018), *Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi*, Document de travail, Ed. France Stratégie, 8 p.

KORNIG C et MICHON F (2010), *Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux*, HALSHS, 59 p.

MAGGI-GERMAIN N et LE CROM JP (dir.) (2012), *La construction de la représentativité patronale*, ed. HAL, 399 p..

METTLING B (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, 69 p.

PERULLI A (2003), *Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné*, Etude pour la Commission Européenne, 22 p.

SUPIOT A (dir.) (1999), *Au delà de l'emploi*, Ed. Flammarion, 321 p.

TERRASSE P (2016), *Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative*, 94 p.

Communications, colloques

BERNARD S (2019), « Les travailleurs des plateformes, quelle réalité sociale », in Séminaire TransSEN 1, Université de Rennes 1 20 et 21.05.2019

COUEDEL C (2018), « La normalisation de la santé au travail : l'exemple de la norme ISO 45001 », *Intervention dans le cadre du Congrès Mondial CIELO Laboral (Montevideo, Uruguay)*, Octobre 2018

VEYER S (2011) « Coopaname : les entrepreneurs associés, ou comment repenser le travail », *Séminaire économie et sens*, 28 avril 2011

Articles

AGUILERA A, DABLANC L, RALLET A (2018), « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée », *Réseaux*, n°212, p. 23 à 49

AGUITON C, CARDON D (2008), « Web participatif et innovation collective », Hermès, *La Revue*, n° 1, p.75-82.

ALLAIN T (2013), « Les fusions triangulaires, une illustration du potentiel des actions de préférence « dissociées » », *Journal des Sociétés*, n°109, p. 34

ALTER N (2003), « Mouvement et dyschronies dans les organisations », *L'année sociologique*, vol 53, pp. 489-514

AMABILE S, GADILLE M (2003), « Les NTIC dans les PME : stratégies, capacités organisationnelles et avantages concurrentiels », *Revue française de gestion*, n° 144, p.43-63.

ANTONMATTEI P.-H (2006), « 2007, l'odyssée du contrat de travail ? », *Dr Soc.*, p. 134.

ANTONMATTEI P.-H. (2008), « Vers un statut du travailleur économiquement dépendant ». *SSL*, 1377.

ANTONMATTEI PH et MORAND M (2010), « La réécriture des champs d'application du Code du travail, » *SSL*, n°1472, p. 62

AOUDJHANE A (2014), « La nouvelle norme d'échange automatique de renseignements : quelques difficultés à prévoir », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n° 47, p. 42

ARHEL P (2010), « Vers l'adoption d'un accord révisé de l'OMC », *Contrats et Marché publics*, n°11, p. 6

AUBERT P, CAROLI E, ROGER M (2006), « Nouvelles technologies et nouvelles formes d'organisation du travail : Quelles conséquences pour l'emploi des salariés âgés ? », *Revue économique*, n° 6, p.1329.

AUBERT-MONPEYSSSEN T (1997), « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Dr Soc.*, p. 616

AUBRY E (2014), « La représentativité patronale face au juge et à l'administration », *Dr Soc.*, p. 228

AUDENIS C, DEROYON J, FOURCADE N (2005), « L'impact des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication sur l'économie française: Un bouclage macroéconomique », *Revue économique*, n° 1, p. 99.

AUER P et CAZES S (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du Travail*, vol. 139, n° 4.

AUJEAN M (1994), « La TVA dans le marché unique : un premier bilan », *Revue du marché unique*, n° 3, p. 75

BADEL M (2016), « La Sécurité sociale a 70 ans. Vive l'universalisation ! », *Dr Soc.*, p. 263

BALDON C et AZZI A (2018), « La politique européenne de protection des investissements dans les traités de libre échange (CETA, TTIP,...) : de nouveaux risques pour l'Union européenne », *Revue de droit des affaires internationales*, n° 1, p. 3

BARBARA E (2019), « le droit du travail à l'épreuve du management, le grand écart », *Dr Soc.*, p. 520

BARBIER H (2016), « Les grands mouvements du droit commun des contrats après l'ordonnance du 10 février 2016 », *RTD Civ*, p. 247

BARDELLI P (2016), « La flexibilité du travail, un enjeu pour le capitalisme contemporain », *Revue de l'organisation responsable*, Vol. 11, p. 5 à 20

BARETY N (2004), « Assurance groupe des emprunteurs : les risques encourus par le banquier souscripteur », *Banque et Droit*, n°93, p. 28

BARGAIN G (2014), « Le CDI intérimaire : outil de sécurisation ou de flexibilité ? », *RDT*, p. 522

BARRIERE F (2009), « Un apport sans apport : la fusion triangulaire à l'envers », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n°12, p. 1173

BARRIERE F (2013), « La fusion-filiation », *Revue des sociétés*, n°12, p. 667

BARTHELEMY J (2003), « Essai sur la parasubordination », *SSL*, 1134.

BARTHELEMY J, CETTE Gilbert, VERKINDT Pierre-Yves (2007), « A propos du contrat unique », *JCP S*, n° 6, p. 63

BARTHELEMY J, CETTE G, VERKINDT P.-Y. (2007), « Contrat de travail, sécurisation des parcours professionnels et efficacité économique », *JCP S*, n°7, p. 74

BARTHELEMY J (2008), « Parasubordination » *Les cahiers du DRH*, p. 143.

BARTHELEMY J (2008), « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Les cahiers du DRH*, p. 144.

BARTHELEMY J (2009), « Réflexions sur la flexicurité », *Les Cahiers du DRH*, p. 155.

BARTHELEMY J (2014), « Représentativité patronale et notion de branche », *Dr Soc.*, p. 207

BEFFA J.-L., BOYER R, TOUFFUT J.-P. (1999), « Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales », *Dr Soc.*, p. 1039

BELEN GR (2018), « L'assurance chômage pour les indépendants en Espagne », *Dr Soc.*, p. 641

BELLEY J-G. (2014), Le « droit social » de Gurvitch : trop beau pour être vrai ? », *Droit et société*, vol. 88, no. 3, pp. 731-746

BENABID S, GROLLEAU G (2003), « Les nouvelles technologies de l'information et de la communication : un instrument potentiel au service de l'économie sociale ? », *Innovations*, n° 1, p. 139.

BENBOUAZIZ L et SAURET A (2013), « La sécurisation des parcours professionnels : un début de consistance notable », *Gaz. Pal.*, n°295, p. 26

BROUILLET J (2001), « Savoir réinventer le contrat de travail ». *Les Cahiers du DRH*, p. 33.

BENOIT-ROHMER F (2018), « Chronique UE et droits fondamentaux - Socle européen des droits sociaux ? », *RTD Eur*, p. 450

BENOIT A (2018), « Opérations triangulaires : précision de la CJUE sur la condition d'immatriculation à la TVA », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°24, p. 41

BERLIOZ P (2015), « Chronique de droit international privé », *RJC*, n° 4, p. 447

BERNAUD V (2013), « Est-il pertinent de penser la représentation syndicale en fonction des critères relatifs à la représentation politique ? », *Dr Soc.*, p. 496

BERNHEIM, E. (2011), « Le « pluralisme normatif » : un nouveau paradigme pour appréhender les mutations sociales et juridiques ? », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 67, no. 2, pp. 1-41

BOIS PE (2014), « La diversité des organisations professionnelles : reflet de la richesse de l'économie française », *Dr Soc.*, p. 204

BONNASSE A, DIAZ O et LE NABASQUE H (2018), « Pour une réforme du droit français des fusions », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n° 4, p. 236

BONOMI A (2015), « Les pactes successoraux à l'épreuve du règlement européen sur les successions », *Droit et Patrimoine*, n°246, p. 74

BORENFREUND G, SOURIAC MA (2003), « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr Soc.*, p. 72

BORGETTO M (2016), « La Sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité », *RDSS*, p. 11

BOSSU B (2017), « L'ordre public dans le droit du contrat de travail », *JCP S*, n°16, p. 1133

BOUBLI B (2009), « Le recours à la main-d'œuvre extérieure », *Dr Soc*, p. 806

BOUCHARD JC (2004), « Un trou dans le « filet de sécurité » de la TVA intracommunautaire », *Option Finance*, n°811, p. 30

BOUILLOUX A (2018), « Assurance ou couverture universelle ? Retour sur les mots du chômage », *Dr Soc.*, p. 583

BOULLIER P (2019), « Quel espace numérique pour les syndicats ? », *Dr Soc.*, p. 220

BOURRELLIS H (2013), « Les fusions internationales de sociétés anonymes et opérations assimilées : les frontières du droit des sociétés en manque de clarté », *Revue de droit des affaires de l'Association Droit & Affaires*, n°11, p. 109

BRAUN A (2014), « Réforme de la représentativité patronale : le point de vue de la CGT », *Dr Soc.*, p. 262

BURRET A (2013), « Démocratiser les tiers-lieux », *Multitudes*, n° 1, p. 89.

BUY M (2008), « Les nouvelles formes d'emplois : de la stabilité de l'emploi à la sécurisation des parcours professionnels », *Journal des Sociétés*, n°58

CAILLAUD P (2012), « La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? », *Dr Soc.*, p. 281

CAILLAUD P (2014), « Un « droit à la qualification » enfin effectif ? », *Dr Soc.*, p. 1000

CAILLAUD P (2014), « La représentativité nationale multi-professionnelle : la consécration du « second cercle » de représentation patronale », *Dr Soc.*, p. 217

CAILLAUD P (2016), « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », *Dr Soc.*, p. 100

CAILLAUD P (2016), « Les visages de la certification dans le champ de la formation professionnelle », *Dr Soc.*, p. 1006

CAILLAUD P (2016), « Les avatars de la notion de compte en droit du travail », *Dr Soc.*, p. 806

CAILLAUD P (2018), « La refonte des systèmes de diplômes et des certifications professionnelles », *Dr Soc.*, p. 1016

CAILLAUD P (2019), « La formation professionnelle des agents publics : une hybridation entre droit commun de l'activité et particularisme du statut ? », *Dr Soc.*, p. 1008

CAIRE G (2006), « Chapitre 6. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication et la recomposition du travail », *Économie Société Région*, p. 129-157.

CASAUX-LABRUNEE L (2007), « Le portage salarial : travail salarié ou travail indépendant », *Dr soc.*, p. 58

CASAUX-LABRUNEE L (2007), « Des travailleurs indépendants en quête de sécurité et de simplicité », *SSL*, n°1332, p. 47

CASAUX-LABRUNEE L (2007), « Pour un encadrement des pratiques de portage salarial », *SSL*, n°1332, p. 99

CASAUX-LABRUNEE L (2008), « La légalisation risquée du portage salarial », *SSL*, n°1369, p. 39

CASAUX-LABRUNEE L (2008), « Légalisation ou confiscation du portage salarial par l'intérim », *SSL*, n°1356, p. 2

CASAUX-LABRUNEE L (2008), « La légalisation risquée du portage salarial », *SSL*, n°1349, p. 7

CASAUX-LABRUNEE L (2008), « La sécurisation d'une transition risquée : du statut de salarié à celui de l'entrepreneur », *SSL*, n°1348, p. 55

CASAUX-LABRUNEE L (2009), « La révolution de l'autoentrepreneur », *SSL*, n°1420, p. 5

CASAUX-LABRUNEE L (2011), « Le contrat de travail au défi du portage salarial », *Dr Ouv.*, n°756, p. 424

CASAUX-LABRUNEE L (2012), « Les groupements d'employeurs solidaires », *Dr Soc.*, p. 871

CASAUX-LABRUNEE L (2012), « Portage salarial, contrat de travail et assurance chômage : des liaisons dangereuses », *Lexbase Hebdo*, ed. Sociale, n°491

CASAUX-LABRUNEE L (2013), « Co-emploi : deux employeurs pour un seul contrat de travail... ou deux contrats de travail pour un seul employeur », *Lexbase Hebdo*, ed. Sociale, n°512

CASAUX-LABRUNEE L (2014), « Le portage salarial devant le Conseil constitutionnel », *Lexbase Hebdo*, ed. Sociale, n°560

CASAUX-LABRUNEE L (2014), « La solitude du travailleur indépendant face aux risques professionnels », *SSL*, n°1655, p. 100

CASAUX-LABRUNEE L (2015), « Portage salarial et contrat de travail : la vigilance des juges... en attendant la loi », *Lexbase Hebdo*, ed. Sociale, n°603

CASTEL R (1999), « Droit du travail : redéploiement ou refondation », *Dr Soc.*, p. 438

CAVALIER G et LEGENDRE X (2004), « Pourquoi et comment une société française côtée peut-elle utiliser la technique de la fusion triangulaire « reverse » pour acquérir une société américaine côtée ? », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n° 3, p. 239

CAZET S (2018), « Précisions sur les conditions de taxation des opérations triangulaires », *Europe*, n° 6, p. 27

CESARO JF (2017), « Les ordres publics en droit du travail : de l'international au supranational », *JCP S*, n°16, p. 1129

CHAMPEAUX F (2001) « Les taxis de la marge », *Semaine Sociale Lamy*, p. 1011.

CHATZILAOU K (2017), « Vers un socle européen des droits sociaux : quelles inspirations ? », *RDT*, p. 175

CHAUCHARD J.-P. (2001), « Subordination et indépendance : un sisyphé juridique ? » *Travail et Protection sociale*, p. 4.

CHAUCHARD J.-P. (2016), « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr Soc.*, p. 947

CHAUCHARD J.-P. (2016), « L'entreprise individuelle, avant les professions », *Dr Soc.*, p. 142

CESARO J.-F. (2009), « Le VRP et le lien de subordination », *JCP S* n°13, p. 1139.

CHASSARD Y et KERBOURC'H J.-Y. (2007), « Négociation sur la modernisation du marché du travail : ne pas se tromper d'époque », *Dr Soc.*, p. 1095

CLEMENT-FONTAINE M (2017), « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *Dalloz IP/IT*, p. 140

COIN R (2013), « Introduction aux situations triangulaires : du bilatéralisme à l'harmonisation fiscale », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°24, p.8

COLLECTIF (1994), « Dispositions relatives à la taxe sur la valeur ajoutée. Loi de finances 1994 », *JCP E*, n° 3, p. 51

COLLECTIF (1995), « Questions pour le droit administratif », *AJDA*, p. 11

COLLECTIF (1998), « La TVA et le commerce extérieur », *Revue fiduciaire*, n°98-4, p. 9

COLLECTIF (1999), « Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe », *Dr Soc.*, p. 431

COLLECTIF (2001), « La TVA et le commerce extérieur : obligations des redevables », *Revue fiduciaire*, n°2001-3, p. 279

COLLECTIF (2008), « Fusions ou scissions de sociétés : assouplissement de la notion – Proposition d'amendement – Fusions triangulaires », *Bulletin de l'Association Nationale des Société par Actions*, n°2008-II, p. 1

COLLECTIF (2019), « TVA Intracommunautaire », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°26, p. 20

COQUEBERT A et JUBERT L (2016), « Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale », *Dr Soc.*, p. 551

COURJON O, STEMMER W et MARTIN A (2004), « 2003-2004 : tout ce qui a changé en matière de TVA », *Option Finance*, n°811, p. 39

CUCHE P (1913), « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. critique de législation et de jurisprudence*, p. 412-427

DE CORDES G (2007), « Opérations triangulaires : lorsque le contribuable est imposé au titre de la règle de filet de sécurité, la TVA est-elle applicable ? », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°12, p. 33

DE CARA JY (2005), « Comité des négociations commerciales : le rapport du Président », *Revue Lamy de la Concurrence*, n° 3, p. 104

DE MUNCK J (1999), « Les trois crises du droit du travail », *Dr Soc.*, p. 443

DEFRAIGNE P (2014), « Pluri latéraliser le Traité commercial entre l'Union européenne et les Etats-Unis et accompagner la libéralisation des échanges », *Revue du droit de l'Union européenne*, n° 3, p. 435

DEMAZIERE D (2016), « La professionnalisation, une notion polysémique », *Dr Soc.*, p. 116

DEROUIN P (2008), « Les fusions triangulaires de sociétés », *Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly*, n°12, p. 1026

DEROUIN P (2012), « Combinaison des conventions internationales. De l'indemnisation des emprunts russes aux situations fiscales triangulaires ou multipolaires », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n° 4, p. 2

DERUE A (2013), « Autour de la sécurisation des parcours professionnels », *SSL*, p. 1570

DE VILMORIN O, BERDOU A et SELMOUNI K (2016), « Les Etats-Unis, un nouvel eldorado des groupes français pour leurs opérations de croissance externe ? », *Bulletin Joly Bourse et produits financiers*, n°12, p. 549

DION N (2003), « L'aventure de la médiation », *Les petites affiches*, n°150, p. 4

DIRRINGER J (2018), « L'avenir de la protection sociale dans un monde ubérisé », *Revue française des affaires sociales*, 2018/2, p. 33

DJOUDI J (2013), « Nature des relations contractuelles entre le souscripteur et l'assureur ; Note sous Cour de cassation, seconde Chambre civile, pourvoi numéro 12-15.403, Juris-Data numéro 2013-005565 », *Revue de Droit Bancaire et Financier*, n° 3, p. 57

DOCKES E (2007), « La décodification du droit travail », *Dr soc.*, p. 388

DOCKES E (2011), « La qualification de gérant de succursale », *Dr Soc.*, p. 715

DOCKES E (2011), « Notion de contrat de travail », *Dr Soc.*, p. 546

DOCKES E (2016), « Pour un autre droit du temps de travail. Groupe de recherche pour un autre code du travail (GR-PACT) », *Dr Soc.*, p. 422

DOCKES E (2016), « La Commission Badinter vaporise le droit du travail », *Dr Ouv.*, n° 812, p. 114

DOCKES E, MEDA D, MORIN M.-L. (2017), « Réforme du droit du travail : en marche arrière », *Dr Ouv.*, n° 828, p. 385

- DOCKES E (2018), « Le droit du travail dans l'affrontement des mondes possibles », *Dr Soc.*, p. 216
- DOCKES E (2019), « Le salariat des plateformes », *Dr Ouv.*, n° 846, p. 8
- DOUGADOS S (2009), « L'ANI du 7 janvier 2009, L'intégration de la formation professionnelle dans le droit de l'emploi ? », *SSL*, n°1387, 10p.
- DORIN B (2016), « Rôle de l'employeur dans l'utilisation du CPA : un pas vers l'ubérisation de l'employeur », *Les cahiers sociaux*, n°294, p. 157
- DOUMERGUE J.-P. (2008), « L'emploi », *RDT*, p. 281.
- DUPEYROUX J.-J. (1995), « Travail et activité sociale », *Dr Soc.*, p. 24
- DUPEYROUX J.-J. (dir.) (1995), « La protection sociale demain », *Dr Soc.*, n° 9-10, septembre-octobre, numéro spécial
- DUPEYROUX J.-J. (1996), « A propos de l'arrêt Société Général », *Dr Soc.*, p. 1067.
- DUPUY Y et LARRE F (1998), « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi* n°77, p.1-13.
- DURAND P (1952), « Naissance d'un droit nouveau, du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Dr Soc.*, p. 437
- EDELMAN B (1990), « Une première décision sur la nature des droits voisins », *D.*, p. 54
- ELBAUM M (2020), « L'universalité dans les réformes de la protection sociale : un terme « à tout faire » qui nuit à la clarté des enjeux et des choix sociaux », *RDSS*, p. 548
- EVAERAERE C (2016), « Les autoentrepreneurs et les stagiaires : des emplois atypiques générateurs de "flexicarité" », *Revue de l'organisation responsable*, Vol.11, p. 32 à 45
- FABRE A (2016), « L'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise », *Constitutions : revue de droit constitutionnel appliqué*, p. 446
- FABRE A, ESCANDE-VARNIOL M.-C. (2017), « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *RDT*, p. 166
- FABRE A (2007), « La qualification de contrat de travail par-delà les fictions contractuelles », *D.*, p. 382
- FABRE A (2008), « L'obligation d'adaptation à la croisée des chemins : entre autonomie et diversification », *RDT*, p. 33
- FABRE A (2012), « Le demandeur d'emploi n'a pas que des obligations, il a aussi des droits », *RDT*, p. 558
- FABRE A (2018), « Travailleurs ubérisés, vers de nouveaux droits ? », *D.*, n°27, p. 1544
- FABRE A (2018), « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Dr Soc.*, p. 547
- FABRE A (2020), « Les dynamiques de l'accord collectif de travail », *Dr Soc.*, p. 630

FABRE-MAGNAN M (2016), « Contrats et obligations - Le devoir d'information dans les contrats : essai de tableau général après la réforme », *JCP G*, n°25, p. 706

FABRE-MAGNAN M (2016), « La réforme du droit des contrats : quelques contre-feux civilistes à la déréglementation du droit du travail », *Semaine sociale Lamy*, p. 1715

FADEUILHE P (2016), « Social - Responsabilités - Délégation de pouvoirs et notions voisines », *JA*, n°545, p. 40

FAUVARQUE-GOBIN L (2018), « Les nouvelles formes d'emploi et de travail, une tentative de définition », in *Le travail en mouvement* sous la direction de BOURDU E, LALLEMENT M, VELTZ P et WEIL T, ed. Presses des Mines, 411 p.

FAUVARQUE-GOBIN L (2019), « « Qualification » et « parcours » en droit, l'exemple des nouvelles formes d'emploi », *CERQ Echanges*, n°10, p. 169

FAVENNEC-HERY F (2007), « La GPEC : l'environnement juridique », *Dr Soc*, p. 1068

FAVENNEC-HERY F (2007), « La sécurisation des parcours professionnel, sésame de toutes les réformes ? », *Dr Soc.*, p. 1105

FAVENNEC-HERY F (2010), « A propos du rapport sur la « Refondation du droit social » », *JCP S*, n° 5, p. 46

FAVENNEC-HERY F (2017), « L'ordre public légal », *JCP S*, n°16, n°1126.

FORTUNATO A (2019), « La relation contractuelle collaborative », *RTD com*, p. 19

FOSTER E, VAN DE KERCHOVE M. (2003), « De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit », *Revue internationale de droit comparé*. Vol. 55 N°3, Juillet-septembre, pp. 730-74

GALBOIS-LEHALLE D (2019), « L'application du droit de la consommation à l'épreuve des opérations triangulaires : la question des clauses abusives », *Recueil Dalloz Sirey*, n°43, p. 2362

GAMET L (2019), « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail Arrêt rendu par Cour de cassation, soc », *AJ Contrat*, p. 46

GARDIN A (2016), « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur », *RJS*, p. 123

GAUDU F (1987), « La notion d'emploi en droit privé », *Dr Soc*, p. 414.

GAUDU F (1995), « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Dr Soc*, p. 535.

GAUDU F (1996), « Les notions d'emploi en droit », *Dr Soc*, p. 569.

GAUDU F (2001), « Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise », *Dr Soc*, p. 469

GAUTIE J, (2003), « Marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ? », *Esprit*, n° 11, novembre.

GAUTIE J (2005), « Les économistes contre a protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité », *Dr Soc*, p. 3

GAZIER B (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et emploi* n° 113, pp. 117-128.

GEA F (2021), « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail », *RDT*, p. 37

GINON AS et GUIOMARD F (2009), « Les nouvelles formes de mutualisation », *Dr Soc.*, p. 1054

GIRAUDET C (2011) « La protection du travailleur économiquement dépendant », *SSL*, 1494 Supplément.

GOMES B (2016), « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, p. 464

GRIGNARD M (2014), « Représentativité patronale et représentativité syndicale », *Dr Soc.*, p. 264

GRYNBAUM L (2003), « Les chaînes de contrats suite et... bientôt la fin ? », *Revue des contrats*, n° 1, p. 287

GUIOMARD F (2013), « La sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion », *RDT*, p. 616

HASCOËT M (2007) « « Le contrat de projet » : le nouveau visage de la parasubordination en Italie », *Dr Soc*, p. 879.

HE L (2018), « Les droits sociaux fondamentaux et le droit de l'Union européenne », *RTD Eur*, p. 25

HEARN S (2013) « Création: Itinéraire d'un entrepreneur culturel », *Le journal de l'école de Paris du management*, n° 2, p.15.

HEAS F (2014), « Etat des lieux de la représentativité patronale », *Dr Soc.*, p. 198

HELIOT S et LEGENDRE X (2006), « Acquisition de sociétés américaine par des sociétés françaises : la forward triangular merger en droit français », *Actes Pratiques et Ingénierie Sociétaire*, n°90, p. 1

IGALENS J (2007), « La GPEC : intérêts et limites pour la gestion du personnel », *Dr Soc.*, p. 1074-1088

INGALL-MONTAGNIER P (2017), « Résiliation par l'emprunteur d'un contrat d'assurance liée à un emprunt immobilier ; Note sous Cour de cassation, première Chambre civile, 24 mai 2017, pourvoi numéro 15-27.127 et pourvoi numéro 15-27.839 », *Gaz. Pal.*, n°25, p. 24

JACQUESON C (2018), « La flexicurité et l'assurance chômage à la danoise », *Dr Soc.*, p. 637

- JEAMMAUD A (1998), « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », *Dr Soc.*, p. 211
- JEAMMAUD A (1999), « Programme pour qu'un devenir soit un avenir », *Dr Soc.*, p. 447-453
- JEAMMAUD A (2016), « De l'incidence de l'accord collectif sur le contrat de travail », *RDT*, p. 228
- JOUBERT F (2012), « Le groupement d'employeur : une solution économique et sociale au service du travail et de l'emploi », *Dr Soc.*, p. 881
- JOURDAN D (2008), « Typologie des négociations », *suppl. SSL*, n° 1361, pp. 7
- KALAANI A (2016), « Les fusions triangulaires : vers une intégration dans le droit positif français », *JCP E*, n°43-44, p. 1
- KEIM-BAGOT M (2014), « Le salarié coopérateur : le modèle de la SCOP », *Dr Soc.*, p. 523
- KEIM-BAGOT M et JEANSEN E (2016), « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité », *RDT*, p. 222
- KERNEIS P (2016), « Négociations bilatérales v. négociations multilatérales / plurilatérales-conséquences et défis pour l'Union européenne », *L'Observateur de Bruxelles*, n°103, p. 21
- KERBOURC'H J.-Y. (1997), « Le travail temporaire : une forme déjà élaborée du « contrat d'activité » », *Dr Soc.*, p. 127
- KERBOURC'H J.-Y. (2003), « Entre salariat et indépendance : les conventions de sous-entreprise », in *La subordination dans le travail*, Paris, Doc. fr., p. 277
- KERBOURC'H J.-Y. (2005), « L'approche juridique de la responsabilité globale de l'entreprise : le cas du travail temporaire », *SSL, supplément n° 1186*, p. 535
- KERBOURC'H J.-Y. (2005), « Nature et régime juridique du contrat par lequel un travailleur adhère à une entreprise de portage », in *Le « portage salarial » : mise à disposition, sous-traitance ou intérim ?*, éd. Kluwer, Bruxelles, p. 31
- KERBOURC'H J.-Y. (2007), « Le portage salarial : prestation de services ou prêt de main-d'œuvre illicite ? », *Dr Soc.*, p. 72
- KERBOURC'H J.-Y. (2007), « L'entreprise de portage : un intermédiaire à la recherche de son statut », *SSL, supplément n° 1332*, p. 55
- KERBOURC'H J.-Y. (2008), « Intérim et relations salariales triangulaires », in *Les nouveaux enjeux du travail intérimaire*, Eures, Luxembourg, p. 133
- KERBOURC'H J.-Y. (2008), « Le travail de création est-il à l'avant-garde des transformations des relations de travail classiques ? », in *Travail artistique et économie de la création*, Doc. Fr., p. 55
- KERBOURC'H J.-Y. (2009), « Qu'est-ce qu'une mise à disposition de personnel ? », *Dr Soc.*, p. 530

KERBOURC'H J.-Y. (2010), « Nouveau Code du travail et frontière du salariat », *SSL*, n°1472, p. 54

KERBOURC'H J.-Y. (2011), « Les relations de travail intermédiées : une offre juridique pléthorique », *CFDT Cadres*, n° 447, p. 19

KERBOURC'H J.-Y. (2018), « Groupements d'employeurs non marchands : pourquoi et comment les reconnaître ? », *Cahiers de l'action*, n° 50, p. 79

KERBOURC'H J.-Y. (2020), « Le télétravail à l'épreuve du Covid-19 », *Lexbase Hebdo Social*, n° 819, p. 7

KERBOURC'H J.-Y. (2021), « Le travailleur d'une coopérative d'activité et d'emploi : l'autonomie d'un entrepreneur, la protection du salariat », *Bulletin Joly du travail*, p. 53

KOLECK DESAUTEL S (2003), « La frontière entre salarié et travail indépendant ». *Lexbase Hebdo édition sociale*, p. 82.

KOROM V (2020), « Signature de l'accord plurilatéral portant extinction des traités bilatéraux d'investissement intra-européen : la dernière heure de l'arbitrage d'investissement en Europe a-t-elle sonné ? », *D.*, n°30, p. 1687

LARGIER A (2001), « Le télétravail : Trois projets pour un même objet », *Réseaux*, n° 2, p. 201

LE BARZIC M.-V., DISTINGUIN S (2010), « Cantine : un espace de rencontres physiques au cœur de l'économie virtuelle », *Le journal de l'école de Paris du management*, n° 4, p.31

LE COHU P (2008), « La sécurisation des parcours professionnels », *SSL*, n°1340, p. 27

LE CROM J.-P. (2014), « La représentativité des organisations patronales au prisme du nombre d'entreprises adhérentes : quelques enseignements de l'Histoire », *Dr Soc.*, p. 239

LECOURT A (2016), « L'économie collaborative saisie par le droit du travail », *revue Lamy droit des affaires*, n°117

LEFEBVRE P (2009), « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire*, n° 4, p. 45

LEGRAND H.-J. (2006), « Sur un nouvel objet juridique non identifié la « GPEC » », *Dr Soc.*, p. 330

LEQUETTE Y (2015), « Y aura-t-il encore en France, l'an prochain, un droit commun des contrats ? », *Revue des contrats*, n° 3, p. 616

LOKIEC P, ROBIN-OLIVIER S (2006), « Le discours sur la flexibilité, le droit du travail et l'emploi », *RDT*, p. 48.

LOISEAU G (2015), « La puissance du contractant en droit commun des contrats », *AJ contrats d'affaires, concurrence, distribution*, p. 496

LOISEAU G (2017), « La sanction de la violation des règles d'ordre public », *JCP S*, n° 16, p. 1135

LOKIEC P PORTA J (2019), « Droit du travail, relations individuelles », *Recueil Dalloz*, p. 963

LYON-CAEN A (1996), « Le maintien de l'emploi », *Dr Soc.*, p. 655

LYON-CAEN A (1998), « L'emploi comme objet de la négociation collective », *Dr Soc.*, p. 316

LYON-CAEN A (2010), « Les nuances de l'emploi », *RDT*, p. 481.

LYON-CAEN G (1979), « Critique de la négociation collective », *Dr Soc.*, p. 350-356

MAGGI-GERMAIN N (2004), « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Dr Soc.*, p. 482

MAGGI-GERMAIN N (2007), « Sur le dialogue social », *Dr Soc.*, p. 798

MAGGI-GERMAIN N et CAILLAUD P (2007), « Vers un droit personnel à la formation ? », *Dr Soc.*, p. 574

MAGGI-GERMAIN N (2008), « Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels », *SSL*, n°1348, 15 p.

MAGGI-GERMAIN N (2008), « La territorialisation du droit : l'exemple des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue », *Droit et société*, n°69-70, pp. 441-477

MAGGI-GERMAIN N (2009), « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Dr Soc.*, p. 1234

MAGGI-GERMAIN N (2010), « Mobilis in mobile le code du travail en mouvement », *SSL*, n°1472, p. 64

MAGGI-GERMAIN N (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », *Dr Soc.*, p. 1072

MAGGI-GERMAIN N (2013), « Le compte personnel de formation », *Dr Soc.*, p. 687

MAGGI-GERMAIN N et OFFERLE M (2014), « Réformer la représentativité pour refonder la représentation », *Dr Soc.*, p. 244

MAGGI-GERMAIN N (dir.) (2014), « La représentativité patronale », *Dr Soc.*, n° 3, 84 p.

MAGGI-GERMAIN N (dir.) (2016), « Compte personnel d'activité », *Dr Soc.*, n°10, 52 p.

MAGGI-GERMAIN N (2016), « Le compte personnel d'activité à la croisée des chemins », *Dr Soc.*, p. 792

MAGGI-GERMAIN N (2016), « Le compte personnel d'activité, requiem for a dream ? », *Dr Soc.*, p. 541

MAGGI-GERMAIN N (2019), « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Sociologie du travail*, Vol. 61, n° 2

MAHFOUZ S (2016), « Le compte personnel d'activité : de l'utopie au concret », *Dr Soc.*, n° spécial dirigé par MAGGI-GERMAIN N, n°10, p. 789

MALLET L, MORIN M.-L. (1996), « La détermination de l'emploi occupé », *Dr Soc.*, p. 660

MARTIAL-BRAZ N (2017), « De quoi l'ubérisation » est-elle le nom ? », *Dalloz IP/IT*, p. 133

MARTIN LAPRADE F (2008), « Quitter une société par action », *Revue trimestrielle de Droit Financier*, n° 2, p. 47

MARTIN D, KANOVITCH B et SIMSI S (2010), « Pour une modernisation du droit des fusions », *Revue de droit des affaires de l'Association Droit & Affaires*, n° 4, p. 12

MARTIN D (2011), « Etude comparative des différentes modalités de rapprochement transfrontaliers », *Cahier de droit de l'entreprise*, n° 6, p. 45

MARTINON A (2012), « Le contrat de travail, laboratoire d'un droit commun des contrats spéciaux ? », *Les petites affiches*, n°238, p. 16

MAZEAUD A (1989), « Droit d'expression des salariés – Expression dans l'entreprise », *RDT*, p. 65-66

MAZEAUD D (2003), « Le nouvel ordre contractuel », *Revue des contrats*, n° 1, p. 295

MAZEAUD D (2008), « Tiers et contrat », *Revue des contrats*, n° 2, p. 272

MAZUYER E (2011), « Les mutations de la figure du « travailleur » dans le droit de l'Union Européenne », *SSL, 1494 Supplément*.

MAZUYER E (2017), « Le retour du mythe de l'Europe sociale », *RDT*, p. 83

MEDEUF M.-E. (2014), « Une représentativité patronale « à la carte » », *Dr Soc.*, n° spécial dirigé par MAGGI-GERMAIN N, n° 3, p. 266

MERLE V (1999) « Les nouvelles formes d'emploi en France », *Travail et Emploi*, n°39, pp. 25-31.

MILHAC E et PASQUIER C (2017), « Etats-Unis d'Amérique : chronique de l'année 2016 », *Revue de droit fiscal ex droit fiscal*, n°9, p. 65

MINET-LETALLE C (2019), « Les risques de requalification en contrat de travail », *Juristourisme*, n°219, p. 27

MORIN M.-L. (1994), « Sous-traitance et relations salariales - Aspects du droit du travail », *Travail et Emploi* n°60, p. 23-43

MORIN M.-L. (1998), « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Dr soc.*, p. 419

MORIN M.-L. (2000), « Partage des risques et responsabilité de l'emploi, contribution au débat sur la réforme du droit du travail », *Dr Soc.*, p. 730

MORIN M.-L. (2001), « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Dr Soc.*, p. 478

MORVAN P (2006), « La chimère du contrat de travail unique, la fluidité et la créativité », *Dr Soc.*, p. 959

NGHIEM T (2013), « Bedzed : De l'éco-quartier au changement des modes de vie », *Multitudes*, n° 1, p.52

MORVAN P (2007), « Securitas omni corrumpit ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Dr soc.*, p. 674

MOULY J, (2016), « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr Soc.*, p. 859

MOURY J (1994), « De l'indivisibilité entre les obligations et entre les contrats », *RTD Civ*, p. 255

NADAL S (2016), « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », *Dr Soc.*, p. 110

NADALET S.-G. (2020), « Le « revenu de citoyenneté » italien quelle place pour le travailleur », *Dr Soc.*, p. 821

NELL P (2004), « Transparence dans les marchés publics : option après la cinquième conférence interministérielle de l'OMC à Cancun », *Revue internationale de droit économique*, n° 3, p. 355

NICOD C et PAULIN J.-F. (2011), « La subordination en cause », *SSL*, 1094 Supplément.

NIVARD C (2016), « Un destin divergent : les relations entre l'Union européenne et la Charte sociale européenne », *Dr Soc.*, p. 416

NOTARO N (1998), « L'intégration de l'accord international sur les marchés publics dans l'ordre juridique communautaire : aboutissement ou commencement ? », *Revue du marché unique*, n° 2, p. 203

NOGUELLOU R (2020), « Le contentieux de l'urbanisme », *AJDA*, n° 4, p. 230

NOTEBAERT J.-F., ATTUEL-MENDES L, ASSADI D (2009), « Nouvelles technologies de l'information et de la communication, nouvelles stratégies marketing », *Gestion*, n° 4, p.71

OST F et VAN DE KERCHOVE M (2000), « De la pyramide au réseau ? Vers un nouveau mode de production du droit ? », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. volume 44, no. 1, pp. 1-82.

OUAISSI H (2013), « Vers une rénovation du modèle social », *Petites Affiches* n°98, p. 4

OUDOT JM (1994), « L'entreprise libérale face à ses responsabilités sociales avec pour enjeu un concept actualisé de la profession libérale », *JCP N*, n°27, p. 241

PASQUIER T (2002), « La détermination de l'employeur dans une relation de travail triangulaire : l'émergence du critère du profit ? », *D.*, p. 393

PASQUIER T (2017), « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT*, p. 368

PASQUIER T (2020), « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, p. 227

PATAUT E (2019), « Sur quelques contradictions de l'Europe sociale », *Dr Soc.*, p. 495

PELLET R (2020), « Étatisation, privatisation et fiscalisation de la protection sociale - Bilan pour contribuer à une « refondation radicale ». (Première partie) », *Dr Soc.*, p. 658

PESKINE E (2003), « Les réseaux », *SSL*, 1140 Supplément.

PESKINE E (2008), « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, p.371.

PEYRONNET M (2019), « Take eat easy contrôle et sanctionne des salaires », *Rev. Trav.* p. 36

PLANIOL M (1905), « Etudes sur la responsabilité civile. Première étude : Du fondement de la responsabilité », *Revue critique de législation et jurisprudence*, p. 277

POILPOT MP (1999), « Les enlèvement parentaux transfrontières : une violence contre l'enfant », *Revue Juridique Personnes et Famille*, n° 5, p. 29

PRETOT X (2003), « Le Conseil constitutionnel et les sources du droit du travail : l'articulation de la loi et de la négociation collective », *Dr Soc.*, p. 260

PRIESTLEY Thierry (1995), « A propos du « contrat d'activité » proposé par le rapport Boissonnat », *Dr Soc.*, p. 955

RADE C (2013), « Des critères du contrat de travail », *Dr Soc*, p. 202

RAMAUX Christophe (2000), « L'instabilité de l'emploi est-elle une fatalité ? - Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels », *Dr soc.*, p. 66

RAY Jean-Emmanuel (1992), « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », *Dr Soc.*, p. 525

RAY Jean-Emmanuel (1995), « De Germinal à Internet : une nécessaire évolution du critère du contrat de travail », *Dr Soc.*, p. 634.

RAY J.-E. (1999), « A propos de la subsidiarité horizontale », *Dr Soc.*, p. 459.

RAY J.-E. (2002), « De la sub/ordination à la sub/organisation », *Dr Soc.*, p. 5.

RAY J.-E. (2007), « Droit du travail et TIC », *Dr Soc.*, p. 140.

RAY J.-E (2008), « Quel droit pour la négociation collective de demain ? » *Dr Soc.*, p. 3

RAY J.-E. (2013), « Actualités des NTIC », *Dr Soc.*, p. 978.

RAY J.-E. (2019), « Eruption et représentations », *Dr Soc.*, p. 188

REY C (2001), « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication », *Innovations* 13, n° 1, p. 173

RIERA A (2010), « Validités des clauses de non-concurrence insérées dans les contrats de franchise », *Revue Lamy de la Concurrence*, p. 23.

ROUILLEAULT Henri (2007), « Obligation triennale de négociier, où en est-on ? », *Dr Soc.*, p. 988.

ROBERT E et CADORET C (2018), « Quelle assurance chômage pour les travailleurs indépendants ? », *Dr Soc.*, p. 614

ROCHE V (2019), « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *JCP G*, n°, p. 46

RIVOAL O (2006), « La dépendance économique en droit du travail ». *D*, p. 891

RORIVE B (2004) « La responsabilité sociale dans les organisations en réseau : enjeux et contraintes des modes actuels de régulation », *SSL*, 1186 Supplément.

SACHS T (2017), « L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée », *RDT*, p. 585

SAGLIO J (1991), « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 46

SALAIS Robert (1999), « Liberté du travail et capacités : une perspective pour la construction européenne ? », *Dr Soc.*, p. 467

SALEILLES R (1898), « Le risque professionnel dans le code civil », *Société d'économie sociale*, p. 646-647

SAUZE D (2005), « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales », *Travail et Emploi* n°103, p.c113-122

SAVATIER René (1931), « Vers la socialisation de la responsabilité et des risques individuels », *D. H., chron.*, p. 9

SAVATIER R (1934), « Le prétendu principe de l'effet relatif des contrats », *R.T.D. Civ.*, p. 544

SAVAUX E (2012), « La notion de théorie générale, son application en droit des contrats. Théorie générale du contrat et théorie générale des contrats spéciaux », *Petites affiches*, n°238, p. 4

SCHMITT M (2016), « La recomposition du droit du travail de l'Union Européenne », *Dr Soc.*, p. 703

SEILLIER F (1970), « L'évolution des négociations collectives dans la sidérurgie et la métallurgie en France (1950-1969) », *Dr Soc.*, p. 431

SILVA F, BEN ALI A (2010), « Emergence du travail collaboratif: Nouvelles Formes d'Organisation du Travail », *Management & Avenir*, n° 6, p.340

SIMITIS Spiros (1997), « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *Dr Soc.*, p. 655

SINTEZ C (2012), « De la subordination à la domination du salarié : la « preuve sociologique » par le temps de travail », *RDT*, p. 406.

SOBCZAK A, RORIVE FEYTMANS B et HAVARD C, (2008), « Comment réguler les relations triangulaires de travail ? », *Travail et Emploi*, 114, p. 2

STORRER P (2016), « Les premiers pas d'un droit Airbnb », *Recueil Dalloz*, p. 265

SUPIOT Alain (1990), « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr Soc.*, p. 485

SUPIOT A (1993), « Le travail, liberté partagée », *Dr Soc.*, p. 715

SUPIOT Alain (1995), « L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale », *Dr Soc.*, p. 823

SUPIOT Alain (1996), « Malaise dans le social », *Dr Soc.*, p. 115

SUPIOT A (1997), « Du bon usage des lois en matière d'emploi », *Dr Soc.*, p. 229.

SUPIOT A (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr Soc.*, p. 131.

SUPIOT A (2003), « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Dr Soc.*, p. 59

TABUTEAU D (2015), « La protection universelle maladie (PUMA) : une transfiguration législative de l'assurance maladie (première partie) », *RDSS*, p. 1058

TALLARD M et TUCHSZIRER C (2011), *Paritarisme dans la formation professionnelle continue et dynamique régionale du système de formation : de l'unité apparente à la fragmentation des figures patronales*, in AMOSSE T (2011), *Les organisations patronales. Continuités et mutations des formes de représentation du patronat*, ed. IRES, 212 p.

TELLIER D (2011), « Le contrat de travail au détriment de l'emploi », *SSL*, Supplément, n°1508

TEYSSIE B, CESARO JC et MARTINON A (2011), « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », *JCP S*, p. 1102

THARAUD D (2008), « Les discriminations positives ou la figure triangulaire de la proportionnalité », *Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme*, n°75, p. 743

THIEBART P (2016), « Pour une réglementation a minima de l'économie collaborative », *Semaine sociale Lamy*, n°1706

TRENTIN B (1999), « Un nouveau contrat de travail », *Dr Soc.*, p. 472

TROPER M (2002), « La constitution comme système juridique autonome », *Droits*, vol. 35, no. 1, pp. 63-78

VACHET G (2006), « Sécurisation des parcours professionnels : utopie ou réalité », *Dr Soc.*, p. 963

VATINET R (2007), « Nouveaux cadres juridiques pour des parcours professionnels diversifiés (L. n°2006-1770, 30 déc. 2006, Titre 3) », *JCP S*, n°9, p. 1131

VERDIER J.-M., LANGLOIS P (1972), « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *D*, 39ème Cahier, Chronique, p. 253-260.

VERKINDT P.-Y. (1998), « Travail à domicile et sécurité sociale », *RDSS*, p. 342

VERKINDT Pierre-Yves (2006), « La sécurité juridique et la confection de la loi », *Dr Soc.*, p. 720

VEYER S (2017), « Organisation utopique pour travail atypique », *Juris association*, n° 559, p. 24

VEYER S et DEVOLVE N (2011), « L'instauration d'une représentation du personnel dans les CAE », *La Recma*, n°219

VILLIEN P (2000), « Vers une unification des régimes de responsabilité en matière de troubles de voisinage dans la construction immobilière », *Revue de droit immobilier*, n° 3, p. 275

WAUQUIER V (2003), « La validité des clauses de variations de la rémunération », *Dr Soc.*, p. 391

WILLMANN C (2015), « Le portage salarial, ce mal-aimé », *Dr Soc.*, p. 416

WILLMANN C (2018), « Assurance chômage : un nouveau modèle ? », *Dr Soc.*, p. 580

WOLMARK C (2020), « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail », *RDT*, p. 631

ZIMMERMANN B (2000), « Logiques de compétences et dialogue social », *Travail et Emploi*, n°84, octobre 2000, p. 5-17.

ZIN JE (2013), « Des « coopératives municipales » pour des travailleurs « autonomes » », *Mouvements*, n° 1, p. 138

INDEX ALPHABETIQUE

Les numéros indiqués renvoient au page

A

Accompagnant : 6 ; 11 ; 28 ; 42 ; 43 ; 56 ;
127 ; 137 ; 147 ; 152 ; 158 ; 164 ; 172 ;
173 ; 182 ; 186 ; 201 ; 234 ; 238 ; 240 ;
244 ; 245 ; 256

Accompagnement : 69 ; 187

Autonomie : 48

C

Catégorie juridique : 17

Client : 5 ; 6 ; 81 ; 85 ; 131 ; 137 ; 147 ;
152 ; 154 ; 158 ; 159 ; 166 ; 172

Clientèle : 8 ; 42

Contrat

- Chaîne de contrats : 167
- Contrat d'adhésion : 154
- Groupe de contrats : 167
- Objet du contrat : 147

Contrat de travail : 1 ; 1 ; 3 ; 4 ; 10 ; 38 ; 45 ;
48 ; 49 ; 53 ; 58 ; 66 ; 74 ; 81 ; 89 ; 101 ;
109 ; 119 ; 130 ; 131 ; 140 ; 148 ; 152 ;
156 ; 158 ; 159 ; 170 ; 177 ; 178 ; 180 ;
185 ; 189

Coopérative d'activité et d'emploi : 1 ; 4 ;
9 ; 42 ; 47 ; 49 ; 53 ; 74 ; 78 ; 86 ; 139 ;
152 ; 154 ; 157 ; 159 ; 166 ; 172 ; 177 ;
186 ; 192 ; 199 ; 201 ; 225 ; 234 ; 244

D

Dépendance : 30 ; 69 ; 102, 111 ; 146 ; 173

- Dépendance économique : 10 ; 58 ;
62 ; 127

- Dépendance technique : 10 ; 137

Devoir : 86

- Devoir d'information : 89

Droit commun : 94

F

Formation : 77 ; 184

H

Hiérarchie des normes : 104

L

Liberté : 47

Lien de subordination : 10 ; 49 ; 51 ; 103 ;
127 ; 137 ; 147 ; 152 ; 162, 243

N

Négociation

- Capacité de négociation : 154
- Négociation collective : 201 ; 236 ;
245

O

Obligation : 87

Ordre public : 106

P

Plateforme de mise en relation par voie
électronique : 4 ; 10 ; 31 ; 50 ; 57 ; 79 ;
139 ; 156 ; 166 ; 170 ; 176 ; 182 ; 190 ;
206 ; 243 ; 244 ; 245

Portage salarial : 1 ; 5 ; 9 ; 42 ; 43 ; 49 ; 53 ;
74 ; 78 ; 86 ; 148 ; 152 ; 154 ; 159 ; 166 ;
170 ; 172 ; 177 ; 178 ; 182 ; 186 ; 192 ;
198 ; 230 ; 232 ; 244 ; 246

Principe : 117

Profit : 81

Projet professionnel : 70 ; 187

Protection sociale : 112 ; 175

R

Raison d'être : 142

Rattachement : 119

Relation de travail : 20

- Multilatérale : 4 ; 28
- Triangulaire : 26

Responsabilité sociale : 210

- Responsabilité sociale des plateformes : 212 ; 236

Représentation : 196 ; 201 ; 209 ; 235

Représentativité : 196 ; 202 ; 218 ; 235 ;
236 ; 244

Risque économique : 8 ; 38 ; 40 ; 55 ; 83

Q

Qualification :

- Qualification juridique : 30 ; 51
- Formation : 186

S

Santé : 108 ; 111 ; 152 ; 159 ; 175 ; 204

T

Théorie générale : 97

Tiers au contrat : 166

Travailleur

- Indépendant : 1 ; 9 ; 37 ; 121 ; 133 ;
137 ; 176 ; 192 ; 205 ; 243 ;

- Salarié : 1 ; 7 ; 15 ; 38 ; 48 ; 54 ; 55 ;
59 ; 66 ; 112 ; 147 ; 157 ; 170 ; 177 ;
185 ; 204 ; 212 ;

U

Universalisation : 112

V

Vendeur à domicile indépendant : 6 ; 9 ;
66 ; 79 ; 154 ; 178 ; 183 ; 209

- Acheteur-revendeur : 4 ; 6 ; 8 ; 45 ;
154 ; 166 ; 264
- Mandataire : 4 ; 6 ; 8 ; 45 ; 67 ; 151 ;
166 ;
- Vente directe : 3

TABLE DES MATIÈRES

Les numéros indiqués renvoient aux pages

Remerciements	3
Liste des principales abréviations.....	7
INTRODUCTION.....	11
Section 1 – L’unicité de l’objet d’étude.....	17
§1 – <i>Le caractère multilatéral des relations de travail étudiées</i>	<i>17</i>
§2 – <i>Des relations de travail multilatérales à la frontière du travail salarié et indépendant</i>	<i>21</i>
Section 2 – La construction d’une nouvelle catégorie juridique à partir de l’objet d’étude	30
§1 – <i>Les relations de travail multilatérales, une catégorie juridique à définir.....</i>	<i>30</i>
§2 – <i>L’opportunité de la construction d’une catégorie spécifique aux relations de travail multilatérales.....</i>	<i>42</i>
Section 3 - Méthode	44
PARTIE I – LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES.....	47
TITRE I – LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE LE TRAVAILLEUR ET L’ACCOMPAGNANT À LA FRONTIÈRE DU TRAVAIL SALARIÉ ET INDÉPENDANT.....	49
CHAPITRE I – L’IMBRICATION DU DROIT DU TRAVAIL, DU DROIT DE LA SECURITE SOCIALE ET DU DROIT DES AFFAIRES POUR QUALIFIER LE STATUT DU TRAVAILLEUR A LA FRONTIERE DU TRAVAIL SALARIÉ ET INDEPENDANT	50
Section I – Qualification de travailleur indépendant	50
§1 – <i>Le risque économique supporté par le travailleur indépendant.....</i>	<i>52</i>
A – La répartition des dividendes.....	54
B - Existence de la clientèle	54
C - La propriété des moyens de production.....	59
§2 – <i>La liberté de fixer ses conditions de travail.....</i>	<i>59</i>
Section 2 – État des lieux de la jurisprudence concernant la qualification des travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant relevant d’une relation de travail multilatérale.....	62
§1 - <i>Portage salarial, CAE et lien de subordination.....</i>	<i>64</i>
§2 - <i>Plateformes collaboratives et lien de subordination.....</i>	<i>69</i>
A – Rejet de la requalification	70
B - Évolution de la jurisprudence, vers l’acceptation de la requalification.....	71
§3 - <i>VDI et lien de subordination</i>	<i>78</i>

CHAPITRE II – L’ACCOMPAGNEMENT AU SEIN DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES, CARACTERISTIQUE D’UN LIEN DE SUBORDINATION ?.....	81
Section I - L’accompagnement du travailleur salarié et indépendant	82
§1 – <i>L’accompagnement du projet professionnel</i>	82
A – Définition de l’accompagnement du projet professionnel	82
B – L’accompagnement du projet professionnel au sein des relations de travail multilatérales.....	85
§2 – <i>Accompagnement et formation</i>	89
Section 2 – L’accompagnement dans les relations de travail multilatérales	92
§1 – <i>L’accompagnement justifié par la théorie du profit</i>	93
A – La théorie du profit.....	93
B – La formalisation de l’accompagnement	97
§2 – <i>Les devoirs à la charge de l’accompagnant</i>	99
A – Devoir et obligation.....	99
B – Devoir ou obligation d’information.....	101
TITRE II – L’ÉLABORATION D’UN CADRE JURIDIQUE ARTICULANT LE TRAVAIL SALARIE ET INDÉPENDANT.....	107
CHAPITRE I – UN DROIT COMMUN DU TRAVAIL ENGLOBANT TOUS LES TRAVAILLEURS	108
Section préliminaire - Proposition de définition du concept de droit commun du travail à partir du droit civil.....	110
§1 – <i>La distinction droit commun/théorie générale</i>	110
§2 - <i>Les règles d’articulation entre le droit commun et le droit spécial</i>	112
Section I – L’élaboration d’un droit du travail « au-delà de l’emploi »	114
§1 – <i>La hiérarchie des normes et le droit commun</i>	117
§2 – <i>L’ordre public et le droit commun</i>	119
Section 2 – L’élaboration d’un droit commun du travail : « de nouveaux principes de protection sociale »	124
§1 – <i>L’universalisation de la protection sociale – au-delà du statut de travailleur salarié</i> .	125
§2 – <i>Le rattachement au travailleur ou à la personne</i>	132
CHAPITRE II – LA PRISE EN COMPTE DU PARTICULARISME DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES AU SEIN DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL : L’EXISTENCE D’UN LIEN DE DEPENDANCE TECHNIQUE	139
Section I – Au-delà de la dépendance économique : la dépendance technique	140
§1 – <i>La dépendance économique en droit civil</i>	140
§2 - <i>La dépendance économique du travailleur</i>	143
Section 2 : La dépendance technique vis-à-vis de l’accompagnant.....	150
§1 – <i>La dépendance technique du travailleur indépendant</i>	150

§2 - La raison d'être du travailleur pour déterminer le statut du travailleur présentant une dépendance technique vis-à-vis de son accompagnant.	155
PARTIE II – LE RÉGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES ...	163
TITRE I – L'OBJET DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS.....	165
CHAPITRE I – LES EFFETS JURIDIQUES ATTACHES AUX RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES	166
Section I – La détermination de l'objet du contrat signé par le client.....	166
§1 – L'objet du contrat signé par le client	167
§2 – La détermination de la capacité de négociation contractuelle au sein des relations de travail multilatérales	171
A – La négociation en matière de santé et sécurité au travail	171
B – La négociation au sein des contrats d'adhésion.....	174
Section 2 – Le partage des responsabilités au sein de relations de travail multilatérales ..	176
§1 – Le partage des responsabilités au sein des relations de travail multilatérales en droit du travail.....	176
A – Le règlement intérieur applicable	177
B – La convention collective applicable.....	178
§2 – Le partage des responsabilités au sein des relations de travail multilatérales en droit des contrats	181
A – Le tiers au contrat	182
B – Le groupe de contrats, la chaîne de contrat et le contrat d'adhésion	186
CHAPITRE II – LES EFFETS DE L'ACCOMPAGNEMENT SUR LES DROITS SOCIAUX ET INDIVIDUELS DES TRAVAILLEURS.....	196
Section I – Une protection sociale différenciée des travailleurs	196
§1 – La protection sociale.....	196
A - Une protection maladie complète.	197
B – La protection inégale des accidents du travail et de la maladie professionnelle (AT-MP).	198
§2 – Protection de la santé et de la sécurité	200
A – L'obligation légale de sécurité de l'employeur	201
B – La sécurité du travailleur au sein des relations de travail multilatérales.....	203
Section 2 – La formation au sein des relations de travail multilatérales	205
§1 – L'accès à la formation de droit commun	205
§2 – Les formations au sein des relations de travail multilatérales	207
A – Formation professionnelle et « qualification »	208
B – Formation professionnelle et accompagnement du parcours professionnel du travailleur	209

TITRE II – LES RELATIONS COLLECTIVES AU SEIN DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATÉRALES..	220
CHAPITRE I – L’INEGALE ORGANISATION DE LA REPRESENTATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS A LA FRONTIERE DU TRAVAIL SALARIE ET INDEPENDANT.....	222
Section I – L’application difficile du Code du travail à des travailleurs salariés atypiques – L’exemple des salariés portés et des entrepreneurs-salariés.	225
§1 – Les acteurs des relations collectives au sein du portage salarial et des CAE.....	225
A – Les acteurs du portage salarial.....	225
B – Les acteurs des CAE	226
§2 - Négociation collective et représentation au sein du portage salarial et des CAE.....	228
Section 2 – Des relations collectives en construction pour les travailleurs des plateformes et les VDI.....	232
§1 – Les relations collectives des travailleurs des plateformes et des VDI.....	233
A – Les relations collectives au sein des plateformes de mise en relation par voie électronique.	233
B – Les relations collectives des travailleurs indépendants - VDI	236
§2 – La responsabilité sociale des plateformes : à appliquer aux entreprises de vente directe ?.....	237
CHAPITRE II – LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS INSERES DANS DES RELATIONS DE TRAVAIL MULTILATERALES.....	246
section I – Définir la représentativité au sein des relations de travail multilatérales	246
§1 – La représentativité patronale pour représenter les travailleurs relevant des relations de travail multilatérales	246
A – Les critères généraux de la représentativité patronale	247
B – Construction de la représentativité fondée sur la fonction économique de la représentativité patronale	254
§2 – La création d’un observatoire des relations de travail multilatérales	259
Section 2 – La représentation au sein des relations de travail multilatérales.....	262
§1 – Les fonctions de la représentation.....	262
A – Siéger.....	262
B – Négociier	263
§2 – La forme de la représentation	266
A – Les relations collectives et les théories civilistes	266
B – L’adaptation du droit des relations collectives	270
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	290
Annexes.....	296
Bibliographie.....	444
Index alphabétique	470
TABLE DES MATIERES	456

