

UNIVERSITÉ PARIS II PANTHÉON-ASSAS

École doctorale de droit privé

Thèse de doctorat en droit privé

Soutenue le 11 mars 2021

Les plateformes numériques :

Essai de qualification en droit du travail



UNIVERSITÉ PARIS II
PANTHÉON-ASSAS

Ashley PACQUETET

Sous la direction de Monsieur Jean-François Cesaro

Membres du jury :

Monsieur Jean-François Cesaro

Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

Monsieur Alexandre Fabre

Professeur à l'Université Paris – Nanterre (Paris X)

Monsieur Julien Icard

Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

Monsieur Grégoire Loiseau

Professeur à l'Université Paris I – Panthéon Sorbonne



UNIVERSITÉ PARIS II
PANTHÉON-ASSAS

PACQUETET Ashley | Thèse de doctorat | Mars 2021

L'Université Panthéon-Assas (Paris II)
Droit – Économie – Sciences sociales
n'entend donner aucune approbation ni
improbation aux opinions émises dans la
présente thèse. Ces opinions doivent être
considérées comme propres à son auteur.

À mes amis de toujours,

Remerciements

Je tiens à remercier sincèrement les personnes qui m'ont tant aidé à la réalisation de cet ouvrage ainsi, mais surtout, à la réussite de ce défi. C'est ainsi que j'exprime ma reconnaissance la plus sincère :

Au Professeur Jean-François Cesaro qui m'a fait confiance.

À Lydie et Catherine pour leur disponibilité, leur aide et leur bienveillance.

À tous les membres du laboratoire de droit social, lieu de foisonnement intellectuel perpétuel.

À Grégoire pour m'avoir offert l'opportunité d'enseigner.

À l'équipe de droit social présente mais également passée du Cabinet Dentons qui a partagé mon aventure d'abord en CIFRE puis en collaboration. Merci à tous de m'avoir fait confiance et de m'avoir permis de grandir à vos côtés.

À mes compagnons de thèses indécrochables avec lesquels j'ai noué les plus belles amitiés : Louis, Nicolas, Steven et Valentino.

Mais également à tous mes amis du laboratoire sans qui cette thèse, n'aurait, j'en suis sûre pas la même saveur : Alice, Jean-Eudes, Marie, Roland et bien d'autres.

Enfin à mes amis et proches de toujours, à mes amis d'Assas (certains diront même d'Assas.net) et à mes amis d'enfance, la crème de la crème, merci d'avoir été constamment là malgré mes études perpétuelles.

Liste des principales abréviations

<i>Adde</i>	Ajouter
al.	Alinéa
APD	Archives de philosophie du droit
art.	Article
BICC	Bulletin d'information de la Cour de cassation
BJS	Bulletin Joly Sociétés
Bull. ass. plén.	Bulletin des arrêts de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation
Bull. civ.	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chambres civiles)
c.	contre
C. assur.	Code des assurances
C. civ.	Code civil
C. com.	Code de commerce
C. conso.	Code de la consommation
CMF.	Code monétaire et financier
C. trav.	Code du travail
CA	Cour d'appel
Cass.	Cour de cassation
Cass. ass. plén.	Assemblée plénière de la Cour de cassation
CCE	Communication commerce électronique
CE	Conseil d'État
CEDH	Cour européenne des droits de l'Homme
<i>Cf.</i>	<i>Confer</i>
CGU	Conditions générales d'utilisation
CGV	Conditions générales de vente
ch. mixte	Une chambre mixte de la Cour de cassation
chron.	Chronique
Circ.	Circulaire
civ.	Une chambre civile de la Cour de cassation
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
COJ	Code de l'organisation judiciaire
com.	Chambre commerciale de la Cour de cassation
comm.	commentaire
<i>Comp.</i>	Comparer
concl.	Conclusions
Cons. constit.	Conseil constitutionnel
<i>Contra</i>	Opinion contraire
Conv.	Convention
CPC	Code de procédure civile
crim.	Chambre criminelle de la Cour de cassation
CSS	Code de la sécurité sociale
D.	Recueil Dalloz
D. affaires	Dalloz affaires

dactyl.	Dactylographié(e)
déc.	Décision
Décr.	Décret
dir.	Sous la direction de
Doc. fr.	La Documentation française
doctr.	Doctrine
Dr. ouvr.	Droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
Dr. sociétés	Droit des sociétés
Droits	Revue française de théorie, de philosophie et de cultures juridiques
éd.	Édition
égal.	Également
Fasc.	Fascicule
févr.	Février
Gaz. Pal.	Gazette du Palais
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
<i>in</i>	Dans
<i>infra</i>	Ci-dessous
<i>IR</i>	Recueil Dalloz Informations rapides
janv.	Janvier
JCP E	La Semaine juridique, édition Entreprise et Affaires
JCP G	La Semaine juridique, édition Générale
JCP S	La Semaine juridique, édition Social
JO AN	Journal Officiel de l'Assemblée nationale
JORF	Journal Officiel de la République Française
JOCE	Journal Officiel des Communautés européennes
JOUE	Journal Officiel de l'Union Européenne
juill.	Juillet
L.	Loi
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
LJA	La lettre des juristes d'affaires
n°	Numéro
not.	Notamment
nov.	Novembre
obs.	Observations
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
oct.	Octobre
Ord.	Ordonnance
p.	Page
préc.	Précité
PUAM	Presses universitaires d'Aix-Marseille
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
rapp.	Rapport
RDT	Revue de droit du travail
réf.	Référé
Rép. civ.	Répertoire civil Dalloz

Rép. sociétés
RJS
RLDC
RTD civ.
RTD com.
s.
sept.
soc.
spéc.
supra
trad.

Répertoire de droit des sociétés Dalloz
Revue de jurisprudence sociale
Revue Lamy de droit civil
Revue trimestrielle de droit civil
Revue trimestrielle de droit commercial
Suivants.
Septembre
Chambre sociale de la Cour de cassation
Spécialement
Ci-dessus.
Traduction

SOMMAIRE

INTRODUCTION	12
PARTIE 1 : QUALIFICATION DES OPERATEURS.....	40
TITRE 1 : LES INTERMEDIAIRES PASSIFS	42
<i>CHAPITRE 1 : LES PLATEFORMES N'AYANT PAS OBJET PRINCIPAL LE TRAVAIL.....</i>	<i>43</i>
<i>CHAPITRE 2 : LES PLATEFORMES AYANT POUR OBJET PRINCIPAL L'EMPLOI</i>	<i>82</i>
TITRE 2 : LES INTERMEDIAIRES ACTIFS	124
<i>CHAPITRE 1 : L'INTERMEDIATION.....</i>	<i>126</i>
<i>CHAPITRE 2 : L'INFLUENCE DÉTERMINANTE</i>	<i>170</i>
PARTIE 2 : QUALIFICATION DU TRAVAIL.....	208
TITRE 1 : LA QUALIFICATION CONFLICTUELLE	209
<i>CHAPITRE 1 : LIBERTE APPARENTE.....</i>	<i>211</i>
<i>CHAPITRE 2 : SUBORDINATION PERSISTANTE</i>	<i>275</i>
TITRE 2 : LA QUALIFICATION PACIFIÉE.....	336
<i>CHAPITRE 1 : APPLICATION VOLONTAIRE DU DROIT SOCIAL.....</i>	<i>338</i>
<i>CHAPITRE 2 : NÉGATION DE LA FRONTIÈRE DU DROIT SOCIAL.....</i>	<i>367</i>
CONCLUSION GENERALE.....	447

INTRODUCTION

« *Ce qui ne peut être évité doit être embrassé* »¹

1. Une notion. « *J'ai vu tellement de plateformes collaboratives se créer, vivre et disparaître* »². Le terme même de plateforme collaborative et de plateforme numérique interpelle par son omniprésence dans les médias et les débats malgré son absence de définition formelle. Les termes d'*ubérisation* et d'économie collaborative lui sont associés sans que leur soit attachée une signification claire. L'*ubérisation* a été utilisée pour la première fois dans la retranscription d'une interview de décembre 2014 de l'homme d'affaires Maurice Lévy pour le *Financial Times*³ à propos d'un nouveau modèle économique supposément mis en place par la plateforme concurrente des taxis *Uber*. Depuis, ce terme se retrouve au cœur du discours médiatique et des préoccupations politiques⁴.

2. Un questionnement récurrent. Les questions relatives à l'avenir du travail dans un monde qui se transforme de plus en plus ne sont pas récentes. Les interrogations sont cycliques concernant le travail, les modalités de son exécution, et ses conséquences. Ces interrogations interviennent à chaque tournant technologique, à chaque nouvelle invention d'ampleur, à chaque nouvelle organisation du travail ou encore à chaque nouvelle forme d'emploi⁵. Les questions relatives au transhumanisme, à l'homme-robot et à la conséquence de la robotisation sur le monde de l'emploi sont au cœur du débat. Le professeur d'économie

¹ Trad. de l'anglais : « *What cannot be eschew'd, must be embraced* » W. SHAKESPEARE, *Les joyeuses commères de Windsor*, 1602

² Point de vue Influenceur, Interview Arthur De Grave, *Les Clés de Demain*, Le Monde, 11 avr. 2016.

³ Maurice Lévy, tries to pick up Publicis after failed deal with Omnicom, *Financial Times* 14 déc. 2014.

⁴ J. JOURDAN, Les mystères de l'ubérisation : *La Tribune, Presse Web*, 2017, accessible à cette adresse : <https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/les-mysteres-de-l-uberisation-656500.html>.

⁵ I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE et P. POCHE, Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative : *Working Paper 2019.10, etui, institution syndical européen*, p. 11.

Richard Baldwin soutient d'ailleurs que si la robotisation est, pour l'instant, intervenue dans les métiers manuels et précaires, elle modifiera également le travail du secteur tertiaire avec l'avènement futur de « robots à col(s) blanc(s) »⁶. Les travailleurs ne sont pas les seuls concernés puisque les entreprises sont également touchées⁷. En effet, « *l'extension planétaire de l'internet, des réseaux, des appareils et applications mobiles favorise aujourd'hui le développement fulgurant de l'économie de plateforme. Il s'agit d'un nouveau modèle économique fondé sur des plateformes numériques et leurs algorithmes qui peuvent, analogie surprenante, être comparés à des « moteurs invisibles » (Evans et al. 2006) faisant tourner les « usines du 21^e siècle » (Open Society Foundation 2015 : 11), des usines virtuelles.* »⁸ Les réflexions sur les conséquences de cette nouvelle économie sur le monde du travail d'aujourd'hui et de demain sont donc récurrentes. A l'ère des réseaux sociaux, le débat est plus visible qu'antérieurement, mais il a toujours la même cause : une mutation de la société et des modalités de travail entraîne nécessairement une modification du travail et, vraisemblablement, de la législation sociale. La question est alors la suivante : la modification a-t-elle un effet positif ou négatif sur la/les condition(s) du travail ? A cette question, Karl Marx répondait, concernant les machines et leur faculté à alléger le travail de l'ouvrier, que « *cela n'était pas leur but* »⁹. Quel est alors le but des plateformes numériques ? Rapprocher l'offre et la demande ? Limiter les coûts ? Offrir un levier d'emploi(s) ? S'émanciper du salariat pour ne plus supporter le coût de la législation sociale ? Créer un nouveau marché pour faire du profit ? Quelles que soient les réponses à ces questions, les plateformes numériques ont eu des conséquences sur une forte proportion de la population¹⁰. Prenant une place de plus en plus importante, elles sont, aujourd'hui plus qu'hier, en quête de qualification.

⁶ R. BALDWIN, *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work* : London: Weidenfeld & Nicolson, 2019.

⁷ C. MINET-LETAILLE, *IA et droit du travail* : Cah. dr. entr., mai 2020, n° 3, doss. 17.

⁸ I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE et P. POCHE, *Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative* : Working Paper 2019.10, etui, institution syndical européen, p. 12.

⁹ K. MARX, *Le Capital – Livre I* : Gallimard 1963, coll. Folio Essais 2017, chap. 15.

¹⁰ Selon la Banque Mondiale, l'économie numérique mondiale représentait 11500 milliards de dollars en 2016, soit 15,5% du produit intérieur brut (PIB) mondial. V. notamment : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/271118-fiscalite-les-enjeux-soulevés-par-leconomie-numerique>.

3. Une qualification nécessaire. La catégorie des plateformes numériques est vaste, hétéroclite. Elle ne peut se satisfaire d'un seul exemple. Toutes participent cependant d'une même dynamique. Alors que l'essor de l'économie dite collaborative est de plus en plus important ces dernières années (I). Une typologie peut être réalisée afin de faciliter les qualifications des différentes relations ayant lieu par l'intermédiaire de ces plateformes (II).

I. L'essor de l'économie numérique

4. Un renouveau. L'économiste Jeremy Rifkin le prophétisait depuis quelques années : « *Au crépuscule de l'ère capitaliste, un nouveau modèle économique émerge* »¹¹. Plusieurs éléments ont engendré ce nouvel ordre économique. En effet, la révolution numérique et la crise économique et écologique poussent le monde à modifier sa vision du travail et de l'architecture de l'économie. L'économie dite collaborative est une notion protéiforme, aux contours peu définis, sous laquelle sont rassemblés diverses activités et modèles économiques¹². Botsman l'appréhende, par exemple, comme « *une économie fondée sur des réseaux d'individus et de communautés connectés, par opposition à des institutions centralisées, transformant la façon dont nous pouvons produire, consommer, financer et apprendre* »¹³.

5. Une nouvelle économie. La principale différence entre l'économie dite « traditionnelle capitaliste » et l'économie collaborative est que cette dernière est fondée

¹¹ https://www.challenges.fr/economie/conjoncture/jeremy-rifkin-le-capitalisme-va-de-v.-vivre-avec-l-economie-collaborative_57405 ; l'économiste américain J. Rifkin invite la France à s'investir dans la 3^{ème} révolution industrielle. Pour ce dernier, l'avenir repose sur les énergies renouvelables, les plateformes collaboratives et les objets connectés.

¹² L'économie collaborative, un phénomène source de nouvelles opportunités et de multiples défis : CCI Paris, *Prise de position présentée par Nelly RODI et adoptée au Bureau du 14 décembre 2017, Au nom des Commissions Économie et financement des entreprises, Droit de l'entreprise et fiscalité, Droit du travail et des questions sociales.*

¹³ R. BOTSMAN, *The Sharing Economy Lacks A Shared Definition* : *Fast Company*, 21 nov. 2013.

sur une alternative aux modes traditionnels de l'échange. En effet, elle privilégie *l'usage* à la propriété, *l'humanité* à l'exploitation, *l'écologie* à l'économie. Mais cela n'est pas tout à fait la réalité des plateformes numériques de travail telles que celles de VTC, de livraison ou encore d'*Airbnb*. Tel est notamment le constat de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris qui précise que : « *cela ne semble pas être la préoccupation principale de nombreux adeptes de l'économie collaborative. Ceux-ci, tel l'utilisateur d'Uber, qui n'aurait pas nécessairement eu recours à des services de VTC s'ils n'avaient pas été proposés à des tarifs aussi accessibles que ceux offerts sur cette plateforme, y voient souvent un moyen de bénéficier de nouveaux services à moindre coût. Quant aux offreurs de biens ou de services, ils y trouvent surtout une nouvelle source de revenus : pour quelle autre raison proposer son appartement sur un site tel que Airbnb ?* »¹⁴. En effet, économie collaborative ne signifie pas forcément mise en commun (collaboration) de l'économie. La suppression des intermédiaires n'implique pas la mise en commun des richesses. L'économie dite collaborative a donc *in fine* pour but de faire des profits et doit être régulée de la même manière que l'économie traditionnelle. C'est pourquoi le terme le plus approprié est celui de plateforme « numérique » et non de plateforme « collaborative ». On peut cependant constater une mouvance écologique au sein d'une partie des plateformes numériques. De nombreuses plateformes ont émergé afin de concilier économie numérique et écologie. Tel est notamment le cas de la plateforme *Ecolocourse* pour les coursiers ou *Marcel* pour les VTC qui utilisent exclusivement des voitures électriques. Finalement, les plateformes numériques ressemblent à s'y méprendre à des entreprises traditionnelles qui peuvent pour certaines faire le choix d'un fonctionnement écologique, sans que ne soit sanctionnée l'absence de prise en compte des « enjeux environnementaux » prévue à l'article 1833 du Code civil. En 2016, près de 9 000 start-up composent le marché mondial de la consommation. D'après les prévisions économiques, elles devraient représenter 335 milliards de dollars en 2025 alors qu'elles n'en représentaient que 15 milliards en 2014¹⁵, ce

¹⁴ L'économie collaborative, un phénomène source de nouvelles opportunités et de multiples défis : CCI Paris, *Prise de position présentée par Nelly RODI et adoptée au Bureau du 14 décembre 2017, Au nom des Commissions Économie et financement des entreprises, Droit de l'entreprise et fiscalité, Droit du travail et des questions sociales.*

¹⁵ Alerte Presse PwC, Direction de la communication, 12 mai 2015.

qui correspond à un taux de croissance annuel moyen de plus de 36,4%. L'étude PWC du 5 septembre 2016 relative à l'économie collaborative prévoit un chiffre d'affaires en Europe de 83 milliards d'euros d'ici 2025. Par exemple, certaines plateformes ont connu une forte croissance économique comme *Airbnb* qui a levé près de 475 millions de dollars en avril 2014¹⁶ ou *BlablaCar* qui a levé 21 millions de dollars en 2016¹⁷. Les grandes entreprises ont vu en cette croissance un levier de développement pour l'économie traditionnelle¹⁸.

6. Un nouvel emploi. Le principe sur lequel repose le concept d'ubérisation est le travail indépendant. Les acteurs de cette nouvelle économie ne sont pas salariés, mais travaillent, pour la plupart, sous le statut d'auto-entrepreneur. Cette mise à l'écart du salariat offre certes une autonomie, mais entraîne nécessairement une précarisation de la situation professionnelle. Les travailleurs les plus répandus et les plus visibles de cette économie sont les chauffeurs de VTC et les livreurs de repas. Alors que les chauffeurs de VTC comme *Uber* affichent une certaine satisfaction dans leurs revenus¹⁹, les livreurs de repas obtiennent un chiffre d'affaires bien inférieur. Les smartphones, le télétravail, l'utilisation quasi-exclusive d'un ordinateur et d'internet a permis de rendre l'exercice de l'activité professionnelle de plus en plus indépendante. La proximité virtuelle entre l'offre et la demande permet aux travailleurs de trouver plus facilement, théoriquement, un travail. « *A l'époque de la révolution industrielle, la fragmentation des métiers a entraîné un basculement du monde du travail indépendant vers celui du travail subordonné²⁰ ; la révolution numérique produit l'effet inverse.* »²¹ Le modèle de stabilité du contrat de travail, le contrat de travail à durée indéterminée, était cependant déjà mis à mal avant l'avènement des plateformes numériques. En effet, une étude de 2018 de la DARES précisait que le

¹⁶ La Tribune, « Airbnb, la start-up bientôt valorisée plus de 13 milliards de dollars », 24 oct. 2014.

¹⁷ Idée Collaborative, 2016, p. 13.

¹⁸ Par exemple, Google a investi 100 millions d'euros dans la plateforme de financement participatif *Lending Club*.

¹⁹ B. TEBOUL et T. PICARD, *Ubérisation = Économie déchirée ? : Editions Kawa, 2016, p. 66 et s.*

²⁰ V., sur ce point, la description méthodique de Marx (K. MARX, *Le Capital – Livre I : Gallimard 1963, coll. Folio Essais 2017, p. 423 et s.*).

²¹ G. DUCHANGE, La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques, in *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail, Dalloz, AFDT, 2020, p. 55 et s.*

nombre de contrat de travail à durée indéterminée avait vocation à diminuer et le nombre de contrats à durée déterminée à augmenter²². Le recul du contrat de travail à durée indéterminée comme mode classique de contractualisation d'une relation de travail semble également reculer du fait de l'avènement des plateformes numériques. Les plateformes numériques font apparaître non seulement ce recul, mais également l'existence d'une relation d'emploi flexible et atypique. L'OIT précise notamment que le travail réalisé au sein des plateformes en ligne appartient bien aux formes d'emploi dites atypiques²³.

7. La place des plateformes. Quelle est la place même des plateformes ? Ce sont des entreprises avec peu de salariés, des fournisseurs d'emploi, des places de marché qui régulent elles-mêmes leur propre marché. Mais ne vont-elles pas plus loin ? Elles créent leur propre marché et en définissent l'ensemble règles à travers des conditions d'utilisation. Elles peuvent également régler les conflits potentiels sur les plateformes. Elles créent des lois, ont une notion propre de la justice. Parfois même, elles s'affranchissent des lois étatiques comme c'est notamment le cas de la plateforme *Facebook* dont le PDG Marc Zuckerberg avait précisé « *Nous suivons les lois de chaque pays, mais nous ne laissons jamais un pays ou un groupe de gens dicter ce que les gens peuvent partager à travers le monde* »²⁴. La plateforme respecte donc les lois des pays sauf si elle estime qu'elles sont contraires à sa philosophie²⁵. C'est ce que ce Monsieur Ertzcheid appelle les « États-Plateformes », les plateformes ayant des prérogatives régaliennes. L'importance de ces plateformes vient également mettre à mal le « lien social » entre les individus qui se distend de plus en plus du fait d'une approche managériale plus agressive et d'une place plus importante des sociétés par rapport à la

²² « *En France, 88 % des salariés (hors intérim) sont en contrat à durée indéterminée et 12 % en contrat à durée déterminée en 2017. Cette part de CDD dans l'emploi salarié a augmenté fortement entre 1982 et 2002, puis plus modérément.* » (DARES ANALYSES 2018-026 – CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?)

²³ F. CHOPIN, L'émergence de nouvelles formes de travail pour les plateformes numériques : *Hebdo édition sociale n° 792 du 25 juill. 2019, Actes de colloques, Lexbase.*

²⁴ Post de M. Zuckerberg sur son profil *Facebook* le 9 janvier 2015.

²⁵ O. ERTZCHEID, L'appétit des géants, Pouvoir des algorithmes, ambitions des plateformes : *C&F éditions, 2017, p. 75.*

société en général²⁶. Par exemple, la plateforme d'hébergement *Airbnb* précise au sein de l'article 11.2²⁷ de ses conditions générales que *Airbnb* met en place un Centre de résolution où la plateforme, après réception des plaintes et des pièces, va décider du sort d'un litige entre deux membres. Bien que la fin de cet article précise que « cette clause n'affecte pas votre droit d'engager des poursuites judiciaires devant un tribunal. », elle constitue une forme de justice privée « brisant » le monopole du juge.

8. Le coût du travail. Dans la pensée générale, le contrat de travail coûte cher et le contrat d'entrepreneur coûte moins cher, car le travailleur n'étant pas salarié, il ne bénéficie pas du « *manteau protecteur du salariat* »²⁸. Or, les économistes ne sont pas unanimes sur ce point : le contrat de travail ne coûte pas nécessairement plus cher que le contrat d'entreprise. En effet, il est des cas où le contrat de travail coûtera moins cher du fait de l'existence d'un « *coût de transaction* »²⁹. Ce dernier réside dans les étapes précontractuelles comme la recherche d'un prestataire. À l'inverse, dans le cadre d'un contrat de travail, le salarié met déjà sa force de travail à la disposition de l'employeur et aucun coût de recherche

²⁶ M. MARCHESNAY, Le contrat social à l'épreuve de la mondialisation : La doxa managériale en crise : évolution ou révolution in *Le renouveau du contrat social*, Observatoire Alptis de la protection sociale : *LexisNexis*, 2^{ème} éd., 2019, p. 24 et s.

²⁷ Art. 11.2 C.G.U. Airbnb : « Si un Hôte prétend et apporte la preuve que vous, en tant que Voyageur, avez causé des dommages de manière fautive à un Hébergement ou à de quelconques effets personnels ou autres biens qui se trouvent dans un Hébergement (la « *Plainte pour dommages* »), l'Hôte peut vous demander un paiement via le Centre de résolution. Si un Hôte fait remonter une *Plainte pour dommages* à Airbnb, vous aurez la possibilité d'y répondre. Si vous acceptez de payer l'Hôte, ou qu'Airbnb, conformément à toute règle applicable sur la charge de la preuve, établit votre responsabilité dans le cadre de la *Plainte pour dommages*, Airbnb, via Airbnb Payments, après la fin de votre séjour, recouvrera auprès de vous et/ou prélèvera sur le *Dépôt de garantie* (le cas échéant) le montant nécessaire pour résoudre la *Plainte pour dommages* conformément aux Conditions de paiement. Par ailleurs, Airbnb se réserve le droit de recouvrer tout montant auprès de vous et d'exercer tous les recours à sa disposition dans les cas où votre responsabilité dans le cadre d'une *Plainte pour dommages* serait établie, y compris, sans limitation, en lien avec toute demande de paiement faite par un Hôte au titre de la Garantie Hôte d'Airbnb. Vous pouvez faire appel d'une décision prise par Airbnb sur le fondement de la présente section 11.2 en contactant le service client. Les décisions prises par Airbnb en lien avec une *Plainte pour dommages* n'affectent pas vos droits contractuels ou légaux. Cette clause n'affecte pas votre droit d'engager des poursuites judiciaires devant un tribunal. ».

²⁸ G. LYON-CAEN, *Qualis Labor, Talis Qualitas : Droits*, n° 18, 1993, p. 68.

²⁹ R. COASE, *The Nature of the Firm : Economica, New Series 1937*, vol. 4, p. 386 et s.

ne doit être ajouté³⁰. Cependant, le fameux manteau de protection affecte nécessairement le coût du contrat de travail. Les plateformes numériques souhaitent-elles s’émanciper du coût du travail ? Au regard de l’organisation de ces dernières, il semble qu’elles souhaitent davantage s’émanciper des règles d’organisation de la relation de travail, au-delà du simple aspect financier de ce dernier.

9. Les plateformes et l’emploi. Qu’elles soient encensées ou critiquées et quelle que soit l’opinion que l’on peut avoir sur ces plateformes, elles sont créatrices d’emplois. Elles permettent notamment l’insertion professionnelle de jeunes en recherche d’emploi. Selon une étude de 2017, 55% des chauffeurs Uber ont entre 18 et 34 ans, 39% étaient en recherche active d’un emploi et plus d’un tiers d’entre eux déclaraient avoir fait l’objet d’une discrimination à l’embauche³¹. Le fait que les plateformes créent de l’emploi est incontestable, à tel point que de très nombreux travailleurs sont concernés par l’application des modalités élaborées par ces dernières. Le droit du travail devra nécessairement s’adapter aux plateformes, tout en les préservant afin de ne pas enterrer les emplois qui y sont créés³². En effet, il est essentiel de ne pas condamner les plateformes numériques, mais au contraire de les accompagner en forgeant un droit du travail inclusif de leurs travailleurs afin notamment de ne pas porter atteinte à la compétitivité française.

10. Vers une nouvelle organisation de l’État ? L’émergence des plateformes appelle à une nouvelle réflexion sur l’organisation de l’État. L’organisation de l’État en silo³³ pourrait être transformée sur une organisation en plateforme. Par exemple, certains services publics essaient de se transformer en organisation de type « plateforme ». C’est l’exemple de la

³⁰ G. DUCHANGE, La subordination juridique à l’heure des plateformes numériques, *in* Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail, *Dalloz, AFDT*, 2020, p. 55 et s.

³¹ Le Monde économique, Qui sont les chauffeurs Uber ?, 2017 : https://www.lemonde.fr/economie/portfolio/2017/02/01/qui-sont-les-chauffeurs-uber_5072654_3234.html.

³² N. DULAC, Vers un droit du travail 3.0 : *Institut Diderot*, 2019, p. 15 et s.

³³ Dans un contexte de gestion, l’image des sillons renvoie à chacun des éléments d’une structure organisationnelle comme une personne ou un service qui doit fonctionner de manière autonome. Ces silos n’ont ni lien ni partage d’information entre eux.

plateforme *Terrisanté*, lancée à titre expérimental dans le Val-de-Marne par l'Agence régionale de Santé d'Ile-de-France. Cette plateforme permet le regroupement, dans un espace numérique unique dédié au patient, de l'ensemble de ses informations actualisées après chaque consultation et récoltées grâce à des outils connectés de santé³⁴. La plateforme centralisera toutes les informations de santé d'un patient et permettra aux professionnels de santé d'échanger de manière plus effective et efficace entre eux. Finalement, il pourra être envisagé la création de plateformes numériques de service public, une nouvelle branche des plateformes collaboratives, parallèlement à la définition du Code de la consommation³⁵ qui permettrait, en dehors de toute notion de consommateur, d'organiser un service public par le mécanisme de plateforme.

11. La compétitivité française. La compétitivité est définie selon le Dictionnaire Larousse comme « *l'aptitude à être compétitif, le caractère de produit compétitif* ». Le caractère compétitif est défini par le Dictionnaire Larousse comme le caractère « *qui est susceptible, grâce à ses qualités, à ses caractéristiques de supporter la concurrence* » et comme le caractère « *qui offre ses produits à un prix tel qu'ils peuvent faire concurrence aux autres produits similaires sur le marché* ». La compétitivité est donc une aptitude à faire face à la concurrence. Elle se décline de différentes manières. La France doit être compétitive par rapport aux autres économies, l'entreprise doit être compétitive face à ses concurrentes et le travailleur doit être compétitif au sein du marché du travail. La compétitivité peut être celle des États ou celle des entreprises. La compétitivité des entreprises est alors la capacité à faire face à la concurrence, à savoir à maintenir et à accroître ses parts de marché face à la concurrence des autres entreprises aussi bien nationales qu'étrangères. La compétitivité des États est définie par l'Union Européenne comme la capacité d'un État à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité³⁶. Pour un pays, sa compétitivité

³⁴ Etude annuelle 2017 du Conseil d'Etat, « Puissance publique et plateforme numériques : accompagner l'« ubérisation » », adoptée le 13 juill. 2017, *éd.* Les rapports du Conseil d'Etat, p. 104.

³⁵ C. conso., art. L. 111-7.

³⁶ CESE, La compétitivité : enjeu d'un nouveau modèle de développement, oct. 2011.

économique est « *la latitude dont dispose un pays évoluant dans des conditions de marché libre et équitable pour produire des biens et services qui satisfont aux normes internationales du marché tout en maintenant et en augmentant simultanément les revenus réels de ses habitants dans le long terme* »³⁷. De ce fait, il s'agit de l'aptitude d'un territoire à maintenir, mais aussi à attirer les activités et les investisseurs au service de l'amélioration durable du bien-être des populations concernées. Pour qu'un système soit compétitif, l'État doit permettre à ses entreprises de faire face à la concurrence, mais également de fournir un bon environnement pour le travailleur. L'enjeu ici sera de préserver la compétitivité et l'emploi offert par les plateformes numériques sans que n'en résulte une précarisation des travailleurs et une baisse des droits sociaux. Il conviendra non seulement de parvenir à une qualification juridique adéquate, proche du réel, mais également de la combiner avec l'exigence de protection des travailleurs de plateforme.

II. L'essor d'une hétérogénéité de plateformes

12. Une galaxie de plateformes. Pour être qualifié de plateforme numérique, il faut que l'opérateur soit une plateforme mettant en œuvre l'action de travailleurs numériques (A) ; en émerge une typologie des plateformes (B).

A. Une plateforme

13. Une plateforme. Les plateformes numériques appartiennent à la vaste catégorie des plateformes digitales³⁸. Les plateformes digitales sont un ensemble de plateformes dont font partie les réseaux sociaux (comme *Facebook, Twitter*), les moteurs de recherche (comme *Google, Yahoo*), les plateformes de communications (comme *WhatsApp, Skype*) et les plateformes dites collaboratives. Celles-ci peuvent prendre la forme d'un site internet ou

³⁷ Définition de l'OCDE – 2013.

³⁸ Rapp. IGAS, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : 2015-121R, Mai 2016, p. 15.

d'une application mobile. Elles sont définies par des effets de réseaux et une logique d'écosystème. Pour devenir une plateforme, il faut non seulement que les effets de réseaux proviennent de l'application digitale, mais également qu'elles agissent comme un écosystème en mettant en place des stratégies et des partages de valeurs³⁹. Les plateformes organisent la mise en relation entre l'offre et la demande et, par cette activité, elles deviennent des actrices du développement du commerce et de l'économie⁴⁰. Ainsi, la plateforme *Uber* met en relation des clients et des chauffeurs indépendants pour effectuer des trajets commandés par le biais de l'application mobile. Plus largement, le terme plateforme renvoie à l'apparition d'un unique service, celui de la médiation entre plusieurs personnes ou plusieurs masses de personnes. Elles peuvent être distinguées en fonction du but vers lequel cette médiation tend et de l'implication complémentaire de la plateforme dans les services proposés⁴¹. Elles sont définies par le Conseil National du Numérique comme « *des services occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, aux contenus, aux services ou aux biens, le plus souvent édités ou fournis par des tiers* » en précisant notamment que « *au-delà de [leur] seule interface technique, elles organisent et hiérarchisent ces contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux* »⁴². Les plateformes sont donc finalement, un mode d'organisation.

14. Un travail collaboratif. La notion de travail collaboratif vient de l'anglais « *peer production* »⁴³ et entend mettre en place une nouvelle façon de travailler. Le travail ne serait alors plus perçu comme une organisation hiérarchique, mais un mode de production où ses acteurs collaborent notamment par le biais d'espaces de travail numérique et d'outils technologiques. La volonté de travailler sur un même projet est certes antérieure et inhérente au travail en entreprise, mais le travail se distingue en ce qu'il est initialement du travail

³⁹ Renaissance Numérique – Plateformes et dynamiques concurrentielles, sept. 2015, p. 3.

⁴⁰ Rapp. CNNumérique – Neutralité des Plateformes, mai 2014, p. 8.

⁴¹ M.-A. DUJARIER, Digital labor, travail du consommateur : quels usages sociaux du numérique ? : *INA Global*, 2016.

⁴² Définition proposée par le Conseil National du numérique, Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires, 2016.

⁴³ Littéralement, production par les pairs, cela renvoie à une idée de travail effectué en l'absence de hiérarchie.

coopératif et non collaboratif. En effet, le travail coopératif peut être défini comme une organisation collective du travail où la tâche principale est fragmentée en différentes sous-tâches et répartie entre ses acteurs. Ces sous-tâches seraient alors soit distribuées de manière égale entre les acteurs, soit en fonction des compétences et aptitudes de chacun⁴⁴. Le travail collaboratif n'identifie pas à cette répartition des rôles. Ces derniers ne sont pas répartis *a priori*, mais le travail s'entend autour d'un but commun et chacun des membres du groupe travaille, en collaboration, sur les mêmes points du projet. On ne cherche plus à additionner les différentes tâches, mais à les fusionner⁴⁵. Cette fusion fait naître une organisation horizontale de la production du travail et, en conséquence, de la concrétisation du projet. Les acteurs du travail ne sont pas cantonnés à leur simple aptitude ou à leur rôle dans la chaîne, mais peuvent librement participer, proposer et innover. Au sein des plateformes numériques étudiées, le travail n'est pas toujours collaboratif. Il est effectivement plus librement organisé par chacun des travailleurs, aucune chaîne ni aucune hiérarchie n'étant mises en place. En revanche, la collaboration n'est pas avérée. Chaque chauffeur VTC ou chaque livreur travaille dans l'unique but de réaliser sa propre activité professionnelle, indépendamment de celle des autres travailleurs de la plateforme et indépendamment de celle de la plateforme. La présence d'une communauté de travail formée par ces travailleurs doit être vérifiée.

15. Un travailleur collaboratif. Le travailleur collaboratif est quant à lui un acteur indépendant du travail collaboratif. Alors que le travail semble ne pas pouvoir être autonome et indépendant tant il est lié par la communication et l'apport de ses pairs, le travailleur collaboratif l'est du fait de son statut d'auto-entrepreneur. Le travailleur collaboratif ne dispose pas d'un statut particulier, il est « simplement » un travailleur indépendant exerçant son activité par le biais de plateformes, lesquelles permettent la rencontre de l'offre et de la demande d'un service ou d'un bien. Néanmoins, ces travailleurs ne sont pas tous dans la

⁴⁴ J-F. CERISIER, Environnements d'apprentissages collectifs en réseaux, 1999 : <http://www.crdp-poitiers.cndp.fr/manifestations/PNF/pnf1999/aspects.htm>

⁴⁵ François Silva, Anis Ben Ali, Émergence du travail collaboratif : Nouvelles Formes d'Organisation du Travail, Management & Avenir 2010/6 (n° 36), p. 340-365.

même situation en fonction de la plateforme qu'ils utilisent et de la manière avec laquelle ils utilisent cette plateforme. La nature de leur activité et leur statut restent à définir.

La diversité des plateformes numériques résiste à leur définition⁴⁶. Certaines existent pour mettre en place un travail collaboratif tandis que d'autres agissent comme de véritables acteurs de l'économie et utilisent la force de travail des travailleurs collaboratifs, des travailleurs indépendants. Le rôle des plateformes dans la mise en place de ces réseaux de travailleurs indépendants soulève des interrogations. Quelle est l'indépendance de ceux qui travaillent pour une plateforme ? La dématérialisation de la hiérarchie entraîne-t-elle pour autant sa suppression ?⁴⁷

B. Des plateformes

16. Essai d'une typologie des plateformes numériques. Afin de réaliser une typologie des relations qui lient les travailleurs avec les différentes plateformes, il convient de présenter les définitions des différentes plateformes collaboratives existantes. Tout d'abord, les plateformes collaboratives peuvent être classées entre quatre catégories principales (1). Une attention particulière doit être portée à la catégorie des plateformes numériques de travail (2).

⁴⁶ K. AMELLAL, La révolution de la servitude, Pourquoi l'Ubérisation est l'ennemie du progrès social : *Demopolis*, 2018, p. 24 et s.

⁴⁷ V. not. O. ERTZSCHEID, L'appétit des géants, Pouvoir des algorithmes, ambitions des plateformes, préf. A. Casilli : C&F éditions, 2017, p. 17 et s.

1. Les catégories principales de plateformes collaboratives

17. Les plateformes collaboratives supposent le partage d'un actif : un actif immobilier⁴⁸, des biens de consommation⁴⁹, un actif financier⁵⁰ ou encore un actif de temps pour les services et les prestations intellectuelles⁵¹. Les plateformes vont proposer des biens et des services à leurs utilisateurs. Ces derniers sont mis à disposition, vendus ou produits soit par des particuliers, soit par des professionnels⁵². Malgré la diversité des types de plateformes collaboratives, il est possible de distinguer quatre catégories principales : les plateformes de *crowdfunding* (a), les plateformes de connaissances partagées (b), les plateformes de collaboration (c) et les plateformes numériques de travail (d).

a) Les plateformes de crowdfunding

18. **Le financement participatif.** Certaines plateformes collaboratives ont pour objet le partage d'un actif financier, elles peuvent donc être regroupées dans la catégorie des plateformes dites « de *crowdfunding* ». Le *crowdfunding* est un terme anglais qui signifie le « financement participatif » ou littéralement « financement par la foule ». De cette manière, un grand nombre de personnes sont amenées à participer financièrement à un projet. Ces plateformes permettent à des usagers de transférer des fonds pour soutenir un projet ou une action par le biais de la plateforme digitale⁵³. Le *crowdfunding* est réglementé dans le droit français depuis une ordonnance du 30 mai 2014⁵⁴. Ce mode de financement de projet permet à des particuliers ou à des entreprises de financer un projet sans passer par les banques. Il est

⁴⁸ Pour les plateformes dans le secteur de l'hébergement comme *Airbnb* ou *Guest-to-Guest*.

⁴⁹ Pour les plateformes de vente en ligne ou d'alimentation comme *Le Bon Coin*, *PriceMinister* ou *La Ruche Qui Dit Oui*.

⁵⁰ Pour les plateformes de *Crowdfunding* comme *Wiseed* ou *Ulule*.

⁵¹ Notamment pour les plateformes de *jobbing* comme *SuperMano* ou *Bnb sitter*.

⁵² Rapp. IGAS, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : 2015-121R, Mai 2016.

⁵³ Définition donnée par le site internet *crowdlending.fr*

⁵⁴ Ord. n° 2014-559 du 30 mai 2014 relative au financement participatif : *JORF* n° 0125, p. 9075, texte n°14.

à l'origine d'un phénomène de désintermédiation, notamment bancaire, dans la « levée de fonds ». Il a émergé et semble mieux se développer dans les domaines créatifs, artistiques et surtout pour les activités issues du divertissement. Cela relèverait alors plutôt d'une logique « d'investissement-passion »⁵⁵. Il existe notamment des chanteurs qui se sont fait largement connaître par le biais de la levée de fonds sur internet. Les plateformes existent également au niveau international puisque certaines entités internationales telles que *Kickstarter* et *Proper* s'implantent également en France. En tout état de cause, la méthode du financement participatif exercée sur les plateformes est protéiforme. Le *crowdfunding* est un mode de financement protéiforme et il peut s'effectuer par différents moyens. Il y a six formes de financement participatif.

19. Le don. Tout d'abord donc, le don peut être un moyen de financer un projet. Il existe aussi le système de la récompense ou du don avec contrepartie. Cette contrepartie permet d'effectuer une sorte de troc. Certaines plateformes laissent l'option entre une donation simple ou assortie d'une contrepartie. C'est le cas notamment des plateformes comme *My Major Company*, *KissKissBankBank* ou encore *Ulule*. Ce type de crowdfunding basé sur la donation est plus courant dans les investissements-passions et permet souvent à des particuliers de soutenir des artistes en devenir.

20. Le prêt. Il existe aussi le prêt, toujours sans intermédiaire bancaire, appelé aussi le *crowdlending*. L'emprunteur se rend sur une plateforme pour demander un prêt à plusieurs prêteurs qui sont sur la plateforme et qui pourront participer à hauteur du montant qu'ils souhaitent. Ensuite, la somme investie devra leur être remboursée selon des conditions modalités prédéfinies par la plateforme et, le cas échéant, avec des intérêts. Si le projet est un micro-projet, il pourra faire appel au micro-crédit solidaire qui fonctionne sur le même modèle, mais pour des petites sommes. Le prêt peut alors être effectué auprès d'une

⁵⁵ A. QUIQUEREZ, Les contrats du financement participatif : quelles qualifications juridiques ? : *RDTF n° 1, 2016, n° 1, p. 7 et s.*

entreprise comme sur *Unilend* ou *Babyloan*, mais il peut également être mis en place entre particuliers comme sur *Prêt d'Union*.

21. Un investissement. Le financement participatif peut également prendre la forme d'un investissement en capital ou *equity*. En participant aux projets, les particuliers vont devenir des actionnaires desdits projets. Ce type d'investissement est surtout utilisé pour les projets de création d'entreprise. Il peut notamment être effectué sur la plateforme *Wiseed*. Le *crowdfunding* peut également être mis en place par la production communautaire lorsque les investisseurs sont aussi les coproducteurs et qu'ils vont donc percevoir des royalties sur les futures ventes, comme sur *My Pharma Company*⁵⁶.

22. Un service. Les plateformes de *crowdfunding*, parce qu'elles offrent un service de paiement, se doivent d'être agréées auprès de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR)⁵⁷. En revanche, si la plateforme ne constitue qu'un lieu virtuel de mise en relation des particuliers et non d'encaissement des fonds transférés, cette formalité n'est pas nécessaire⁵⁸. Malgré leur statut de centralisation dématérialisée de fonds, l'activité financière doit être contrôlée et ne permettre aucun abus ou écart. Les plateformes collaboratives de *crowdfunding* visent donc à simplifier le financement de projet par la suppression de l'intermédiaire bancaire. Néanmoins, cette simplification a un coût puisque les plateformes prennent en moyenne une commission allant de 10 à 12% sur le financement obtenu⁵⁹. Le véritable enjeu pour ces plateformes est évidemment de susciter la confiance des internautes utilisateurs, mais également de mettre à leur disposition un support contractuel adapté. Le service proposé suppose alors la conclusion d'un contrat. Les trois parties au contrat de financement participatif sont les intermédiaires en financement participatif, les conseillers en investissements participatifs et les prestataires de services

⁵⁶ A. QUIQUEREZ, Les contrats du financement participatif : quelles qualifications juridiques ? : *RDTF n° 1, 2016, n° 1, p. 7 et s.*

⁵⁷ Norme issue de la directive n° 2007/64/CE. – *Adde*, CMF, art. L. 522-1.

⁵⁸ P. STORRER, Crowdfunding, bitcoin : quelle régulation ? : *D. 2014, chron., p. 832 et s.*

⁵⁹ A. QUIQUEREZ, Les contrats du financement participatif : quelles qualifications juridiques ? : *RDTF n° 1, 2016, n° 1, p. 7 et s.*

d'investissement. Bien que la nature de ce contrat pose des difficultés de qualification, il n'existe pas d'enjeux de qualification pour les travailleurs sur ces plateformes de *crowdfunding*⁶⁰.

b) Les plateformes de connaissances partagées

23. Un partage du savoir. Au sein de la catégorie des plateformes digitales, il existe des plateformes relevant de la catégorie des plateformes de connaissances partagées. Ici, l'actif partagé est le savoir des utilisateurs de la plateforme qui suit un but non lucratif. Son application la plus connue est la plateforme *Wikipédia*. C'est une encyclopédie en ligne alimentée par des volontaires et créée en 2001. Chaque internaute peut collaborer immédiatement sur la plateforme, qui a pour objectif de délivrer un contenu à la fois libre, vérifiable et objectif. Chaque internaute peut également modifier le travail d'un autre⁶¹. Cette plateforme est basée sur un système de type wiki, le logiciel *Mediawiki*. Elle fait partie des logiciels *open source*. Les wikis sont des sites internet qui sont créés sur un modèle dynamique et collaboratif. Le mécanisme des plateformes de connaissances partagées est divisé en cinq opérations : l'identification des données, la création de la connaissance, le stockage sur un outil internet, le partage aux utilisateurs et enfin l'utilisation par ces derniers⁶². Ce type de plateforme peut avoir soit un usage interne aux organisations, soit plus largement un rayonnement mondial. Elle peut donc être matérialisée sur internet ou via un intranet⁶³, par exemple lorsqu'une entreprise souhaite relier les compétences et les talents de ses acteurs économiques. A l'échelle mondiale, les plateformes collaboratives de connaissances partagées sont donc inscrites dans une logique de volontariat de la part des contributeurs. Les plateformes collaboratives de connaissances partagées reposent sur le volontariat, désintéressé, des contributeurs. Elles répondent également au souhait de partager

⁶⁰ Les plateformes de *crowdfunding* ne feront pas l'objet de la présente étude.

⁶¹ C. VANDENORPE, Le phénomène Wikipédia : une utopie en marche : *Le Débat* 2008/1, n° 148, p. 17-30.

⁶² EconomieCirc.org.

⁶³ G. ALLEMAND, Intranet et le partage de connaissances : processus et outils : *Ed. Lyon 2, ENSSIB, sept. 1999, p. 29 et s.*

son savoir et de fournir à tous ceux qui ont un accès internet, quelle que soit leur situation sociale, financière ou géographique, un accès à des connaissances variées⁶⁴. Parce qu'elles sont fondées sur le bénévolat, elles sont exclues de la présente étude.

c) Les plateformes de collaboration

24. Un outil de l'entreprise. Les plateformes de collaboration sont quant à elles des plateformes collaboratives internes à une entreprise. Elles englobent notamment la partie des plateformes de connaissances partagées se trouvant sur l'intranet. Elles font donc partie des outils des salariés. Les plateformes de collaboration permettent d'effectuer un travail collaboratif. Celui-ci est fondé sur une fusion des différentes tâches des salariés dans le but de réaliser un projet commun. Les plateformes de collaboration sont notamment utilisées afin d'optimiser la gestion de projet au sein d'une entreprise. Elles prennent la forme d'un espace immatériel virtuel qui met à la disposition des salariés certains outils nécessaires à la réalisation du projet commun. Plusieurs salariés peuvent ainsi interagir dans la réalisation des tâches et communiquer plus aisément. L'échange des informations relatives au projet se fait directement par le biais de cette plateforme, permettant ainsi une plus forte productivité des salariés. La collaboration dans le cadre d'un travail collectif est donc une modalité d'action qui va au-delà de l'action individuelle, en s'inscrivant explicitement dans une dynamique d'action collective. Il y a collaboration quand un groupe organisé oriente et négocie ses interactions collectives vers une finalité dont chacun sait qu'elle ne pourrait être atteinte aussi efficacement par un seul individu. Les apports individuels n'ont donc de sens que par leur intégration, leur fusion et non par leur seule juxtaposition. La collaboration au

⁶⁴ C. VANDENORPE, Le phénomène Wikipédia : une utopie en marche : *Le Débat* 2008/1, n° 148, p 17-30.

sein d'un projet professionnel peut être matérialisée par une production cyclique entre la co-évaluation, la co-analyse, la co-définition et la co-réalisation⁶⁵.

La création de plateformes de collaboration est la concrétisation de l'adaptation du travail à l'ère du numérique. Il s'agit pour chaque participant d'un projet d'enrichir ses contributions individuelles de celles des autres. Le travail collaboratif implique de ce fait un engagement mutuel des individus dans un effort coordonné pour effectuer une même tâche afin de résoudre ensemble un même problème.

Cette plus grande collaboration entre les membres entraîne nécessairement une plus grande interactivité et nécessite donc de la part des salariés à la fois plus de motivation et de confiance interpersonnelle. Le facteur humain prend une place centrale dans cette nouvelle organisation du travail. Cela peut se traduire par de nouveaux risques psycho-sociaux.

25. Un nouvel environnement. Les plateformes de collaboration modifient les relations de travail sur divers aspects. En effet, outre les nouveaux risques psycho-sociaux qui peuvent survenir de cette nouvelle organisation, elles modifient la manière travailler, le triptyque temps, lieu et action du travail, les conflits collectifs ou encore les relations collectives. Lorsqu'elles sont mises en place, un environnement de travail collaboratif, ou « *Collaborative Working Environment* » règne dans l'entreprise. Les éléments de cette organisation sont notamment une communication interne par un réseau social d'entreprise, un système de partage d'application, un recours important à la visioconférence, mais également des espaces de travail et de gestion de documents collaboratifs et dématérialisés ou même l'utilisation de plateformes de connaissances partagées⁶⁶. Ces plateformes sont notamment matérialisées par des logiciels de type *Open Source* qui permettent d'effectuer

⁶⁵ S. K. LEVAN, Ce que le travail collaboratif veut dire : *Main Consultants*, <http://mainconsultants.typepad.fr/sklevan/>.

⁶⁶ Il peut être utilisé dans une entreprise des pages « *wiki* » qui sont des plateformes de connaissances partagées. Elles mettent en œuvre un concept qui permet la compréhension commune par la communauté des travailleurs afin de les rendre plus compétitifs et productifs.

en ligne, au sein de l'entreprise, l'élaboration d'un projet⁶⁷. Par exemple, des plateformes comme *Slack* ou *Beesy* sont des plateformes de collaboration utilisées en entreprise⁶⁸.

En revanche, elles ne posent aucune question quant à la qualification de la relation contractuelle qui les lie avec leurs utilisateurs. Ces derniers sont les entreprises utilisatrices de la plateforme, dans le cadre d'un contrat de prestation de service. S'ils sont amenés à se servir de la plateforme, les salariés de ces entreprises utilisatrices demeurent des salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec celles-ci⁶⁹.

d) Les plateformes numériques de travail

26. Relations triangulaires. Les plateformes numériques de travail ou plateformes d'emploi permettent la vente, la fourniture ou l'échange d'un bien ou d'un service selon une logique de *peer to peer*. Par opposition aux plateformes de *crowdfunding* ou de connaissances partagées, elles présentent de réels enjeux en matière de droit du travail, de statut du travailleur et de droit de la protection sociale. Les plateformes d'emploi sont caractérisées par un montage triangulaire entre la plateforme, le contributeur et le consommateur. La plateforme offre un accès à l'usage au consommateur qui va la rémunérer. Elle offre également une visibilité et un support au contributeur qui va également la rémunérer. Enfin le contributeur fournit le bien ou le service convenu au consommateur qui le rémunère pour cette prestation⁷⁰. Ces plateformes permettent, notamment le passage théorique d'une économie de la propriété vers une économie de l'accès⁷¹. Les individus auront accès à un bien sans forcément en avoir la pleine propriété. La catégorie des plateformes de l'emploi est très hétérogène. L'actif partagé peut différer et être de différentes natures. La relation peut également être une relation entre pairs [P2P, l'abréviation anglophone de « *peer to peer*], entre deux entreprises [B2B, l'abréviation anglophone de

⁶⁷ P. ASSOULINE, Y a-t-il un bon usage de Wikipédia ? Entretien : *Le Débat* 2008/1, n° 148, p. 31-38.

⁶⁸ C. VANDENORPE, Le phénomène Wikipédia : une utopie en marche : *Le Débat* 2008/1, n° 148, p 17-30.

⁶⁹ Pour cela, les plateformes de collaboration seront étudiées dans la partie 2 relative à l'exécution du travail et non dans la première partie du fait de la clarté de la qualification juridique.

⁷⁰ Rapp. de la Banque Mondiale, Digital Dividends, 2016, p. 11.

⁷¹ J. RIFKIN, L'âge de l'accès : La nouvelle culture du capitalisme : éd. Poche, 2005, p. 32.

« *business to business* »] ou encore entre une entreprise et un consommateur [B2C, l'abréviation anglophone de « *business to consumer* »]⁷². La rémunération de la plateforme sur l'outil utilisé et les modalités de fixation du prix de la prestation ne sont également pas toujours les mêmes. Le mode de paiement et le secteur d'activité sont également des données hétérogènes au sein de la catégorie des plateformes d'emploi. Il est donc nécessaire, pour plus de clarté, d'effectuer une sous-classification au sein des plateformes d'emploi.

27. Diversité des catégories des plateformes numériques de travail. Au sein de ces plateformes définies précédemment on peut distinguer huit catégories distinctes. Il conviendra de les définir brièvement avant de les étudier plus amplement dans la suite du développement.

28. Plateformes de mutualisation. Les plateformes de mutualisation ou plateformes de partage permettent à leurs contributeurs de mutualiser un actif qui leur est propre. Par le biais de ces plateformes, les contributeurs vont mutualiser un actif qui leur est propre. Par exemple, un particulier pourra louer sa voiture à un autre particulier comme sur la plateforme *GetAround* (anciennement *Drivy*). Le cas d'une location de voiture P2P est un exemple de mutualisation simple. Les plateformes de partage peuvent également prendre la forme d'une mutualisation associée d'un actif. Lorsque la mutualisation est dite associée, elle est effectuée avec une « main d'œuvre » : le contributeur de la plateforme agit également. Dans ce cas-là, il ne loue plus la voiture, mais il propose un trajet de covoiturage sur *Blablacar* par exemple. Il mutualise un actif, la voiture, et une prestation de conduite. Il s'agit d'une mutualisation d'actif et non d'une prestation de service de la part de l'autre usager dans la mesure où le contributeur aurait de toute façon réalisé le trajet ; cela permet un partage des frais d'essence ou de péage entre les différentes personnes intéressées par le trajet. En revanche, un contrat de prestation de service existe entre les passagers et la plateforme.

⁷² Rapp. IGAS, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : 2015-121R, Mai 2016.

29. Les coopératives électroniques. Les coopératives électroniques sont des plateformes de petits producteurs qui s'attachent à décliner les modes de production, de consommation et de distribution collaborative sous le modèle de l'économie sociale et solidaire. Elles sont majoritairement sur le secteur de l'alimentation et la plus connue est *La Ruche Qui Dit Oui*. Elles permettent, par le biais d'un site web, de favoriser l'économie des circuits courts. La plateforme va favoriser les échanges directs entre les producteurs locaux et les communautés de consommateurs. Dans le cas de *La Ruche Qui Dit Oui*, ils vont pouvoir se retrouver dans le cadre de marchés éphémères.

30. Les plateformes d'entraide. Il y a également les plateformes d'entraide qui sont des plateformes entre pairs dans le but de s'entraider mutuellement. Celles-ci sont souvent attachées à une donnée géographique importante et elles préexistent dans les rapports entre voisins. Par exemple, la plateforme *Peuplade* permet d'entrer en contact avec ses voisins, de créer des rendez-vous et enfin de demander des services ou lancer un appel à l'aide.

31. Les plateformes de « freelance ». Il existe les plateformes de *freelance* qui proposent de matérialiser la rencontre d'une offre et d'une demande relatives à une haute valeur ajoutée. En pratique, les plateformes de *freelance* sont présentes dans des domaines comme le conseil, le design ou encore le graphisme. Par exemple, la plateforme *Hopwork* existant depuis 2013 est une plateforme de *freelance* spécialisée dans le conseil, l'informatique et le design. La plateforme prend la forme d'un réseau social de professionnels où ces derniers se créent un profil professionnel et les utilisateurs pourront les contacter pour la réalisation d'un projet.

32. Les plateformes de « jobbing ». Les plateformes de « *jobbing* » sont un phénomène initialement américain de petites annonces de services entre particuliers. Ces plateformes permettent de mettre en relation des particuliers qui ont besoin de services. La réalisation de ces services pourra être effectuée par des particuliers compétents utilisant la plateforme. Les plateformes de « *jobbing* » comme *Lulu Dans Ma Rue* vont permettre la dématérialisation

des affiches de petits travaux manuels comme notamment du bricolage, du ménage ou de l'aide pour un déménagement.

33. Les places de marché. Les plateformes dites « places de marché » ont pour objet la vente ou revente de biens physiques. Elles portent sur un actif physique et peuvent avoir une implantation internationale. Par exemple les plateformes *EBay* ou *Le Bon Coin* entrent dans la catégorie des plateformes dites « places de marché ».

34. Les plateformes de « crowdworking ». Les plateformes de *crowdworking* ou *crowdsourcing* ont pour objet un « travail par la foule ». Elles permettent l'accomplissement de prestations de micro-travail. Elles permettent la mise en relation d'une offre et d'une demande de micro-tâches dématérialisées comme des petites tâches intellectuelles à savoir de la traduction, du classement d'images ou encore du traitement de texte. Par exemple, il y a les plateformes (internationales ou non) telles qu'*Amazon Mechanical Turk* ou *La Foule Factory*.

35. Les opérateurs de services organisés. Certaines plateformes sont des opérateurs de services ou opérateurs de services organisés. Ce sont les plateformes les plus connues, qui ont pour objet la fourniture d'un service standardisé par des professionnels. Il s'agit d'une catégorie assez hétérogène, car ces plateformes se développent dans différents secteurs. Il y a notamment la plateforme *Uber* pour les véhicules terrestres à moteur [VTC], mais également les plateformes comme *Deliveroo* ou *Foodora* qui emploient des coursiers à vélo au service de la restauration à domicile. On peut encore mentionner la plateforme *Everphotoshoot* dans le secteur de la photographie. Ce sont les plateformes qui font l'objet des débats les plus importants sur le rôle et le statut des travailleurs. Elles constitueront l'objet d'une étude plus spécifique relative à leur qualification, celle qui leur est propre en tant que plateforme et celle qu'il convient d'octroyer aux travailleurs qui y ont recours.

2. Une nécessaire qualification

36. Une application liée du droit du travail. L'enjeu de l'étude des plateformes numériques porte sur la qualification juridique applicable à la relation de travail qui entrainera soit l'application d'un statut de salarié, soit celui d'indépendant. Selon le professeur Cayla, « *L'acte de qualification, « plaque tournante du droit » (Ph. Jestaz), peut apparaître, en tant que moment critique de la détermination de l'application des normes du droit, comme étant celui qui révèle la vérité de ce dernier [...] D'autre part, parce que la qualification, du fait de son profil innocemment descriptif, pose le problème de son adéquation, en tant que discours, avec la chose censée relever de la « nature juridique », ainsi que – et surtout – celui de sa compatibilité avec les autres types de discours – moraux, religieux, scientifiques, esthétiques.... -, qui prétendent également, suivant leur sensibilité propre, dire ce que sont les choses* »⁷³. Cette approche de la qualification correspond tout à fait à la problématique de la qualification des relations des plateformes numériques. En effet, l'opération de qualification des contrats passés vise, incidemment, à décrire la nature du travail réalisé sein des plateformes. Il ne peut s'agir d'une réflexion purement juridique ; elle doit s'inspirer d'autres discours notamment économiques et sociologiques. La presse généraliste soulève souvent la situation des travailleurs de plateforme, assimilant leur précarité économique à une subordination et donc à un état de salarié, alors que le droit ne vérifie que la présence des éléments constitutifs du contrat de travail : l'obligation de travail, la rémunération et la subordination juridique. En droit du travail et dans les relations faisant intervenir un travailleur, trois opérateurs participent à la qualification : les parties qui rédigent l'acte, le législateur qui établit des définitions de catégories juridiques et le juge qui

⁷³ O. CAYLA, Ouverture : La qualification ou la vérité du droit : *Droits*, n° 18, 1993, p. 3 et s.

requalifie les actes nommés par les parties en prenant en compte les définitions établies par le législateur et les faits de l'espèce⁷⁴.

37. Rôle du droit du travail. En 1975, le Professeur Gérard Lyon-Caen affirmait que « *si le droit du travail cherche à consacrer tout ce qui est socialement souhaitable, il ne peut réaliser que ce qui est économiquement possible* »⁷⁵. Le droit du travail doit protéger les travailleurs sans pouvoir nier l'économie qui les entoure. Cette dualité de tâches a notamment inspiré les théories relatives à la *flexi-sécurité*, notion ayant émergé aux Pays-Bas, très répandues en Scandinavie et qui prennent de plus en plus de place dans les débats sociaux actuels. La notion de « flexisécurité » est la contraction des termes de flexibilité et de sécurité. Elle désigne un dispositif social autorisant une plus grande facilité de licenciement pour les entreprises en contrepartie d'indemnités de chômage longues et importantes pour les salariés. Cela permettrait de faciliter l'embauche et de relativiser le statut de chômeur par la recherche d'un équilibre entre la flexibilité au profit des entreprises et de la sécurité dans l'intérêt des salariés. Même si les Pays-Bas sont les précurseurs en la matière au cours des années 1990, il est plus souvent question du « modèle danois »⁷⁶. Au Danemark, la flexisécurité s'inscrit dans une tradition du compromis qui permet le maintien d'un régime libéral pour le licenciement avec une reconnaissance des obligations et des droits fondamentaux⁷⁷. Le régime danois s'inscrit dans la stratégie du « triangle d'or », qui combine la flexibilité des relations contractuelles, une protection sociale généreuse et une politique de l'emploi active⁷⁸. Les accords collectifs danois allongent notamment la durée des préavis et organisent le financement des périodes de transitions, à savoir de chômage⁷⁹. Il n'y a pas d'indemnité de licenciement, mais une allocation pour les deux premiers jours

⁷⁴ G. LYON-CAEN, *Qualis Labor, Talis Qualitas : Droits*, n° 18, 1993, p. 67.

⁷⁵ E. DOCKES, G. AUZERO et D. BAUGARD, *Droit du travail : Dalloz*, 34^{ème} éd., 2021, p. 21 et s.

⁷⁶ V. A. LEFEBVRE et D. MÉDA, Les modèles de l'État-providence et le système français. Le modèle nordique : *Cah. français*, n° 330, janv.-févr. 2006, spéc. p. 4.

⁷⁷ B. CONTER, Origines et impacts de la flexicurité : *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 11 oct. 2011, n° 2095- 2096, p. 5, spéc., p. 10.

⁷⁸ V. not. J.-C. BARBIER, Apprendre du Danemark ? Réflexions sur le « miracle » danois : *Esprit*, juill. 2005, p. 54 et s.

⁷⁹ B. CONTER, Origines et impacts de la flexicurité : *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 11 oct. 2011, n° 2095- 2096, p. 5, spéc., p. 54.

de chômage par l'employeur. La clé du succès de la réussite du modèle danois réside dans l'absence d'appréhension des employeurs d'embaucher et des salariés de se retrouver au chômage. De ce fait, il permet une période moyenne de chômage par salarié extrêmement courte⁸⁰. La flexisécurité permettrait alors un taux d'emploi élevé et un faible taux de chômage. Néanmoins, le régime suédois ou hollandais avec un marché du travail beaucoup plus rigide obtient des résultats similaires au régime danois⁸¹. Il apparaît donc que de bons résultats peuvent être atteints avec une grande flexibilité et une sécurité élevée (cas danois ou finlandais), mais aussi grâce à une faible flexibilité combinée à une sécurité élevée (Suède, Norvège, Pays-Bas) ou encore grâce à une flexibilité élevée et un faible niveau de sécurité (Royaume-Uni). Loin de prôner la flexisécurité au sein du régime français, les plateformes numériques sortent tout simplement du statut de salarié et les pouvoirs publics tentent, sans reconnaître un contrat de travail, d'offrir à ces nouveaux travailleurs des droits et des protections empruntées au manteau protecteur du salariat. La qualification de ces opérations doit donc prendre en compte l'activité de la plateforme à l'égard des travailleurs et l'activité de ces derniers afin d'appliquer le bon régime à cette activité économique.

38. Une qualification impérative. La qualification du contrat de travail est d'ordre public⁸², elle s'impose aux parties. La Cour de cassation précise que « la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. X... au statut social »⁸³. Une telle solution ne va pas de soi, selon le Professeur Gérard Lyon-Caen : « *On peut bien changer de sexe par volonté, pourquoi pas de « statut social » par consentement ?* »⁸⁴. La raison de cette impérativité réside, pour son auteur, dans la faiblesse du consentement et dans le trop grand risque de fraude à l'emploi, au chômage ou encore à la sécurité sociale.

⁸⁰ OCDE, « Chapitre 1. Principaux enjeux de la politique économique danoise » : 2008/2, n° 2, p. 23-59.

⁸¹ Indicateurs de l'OCDE (V. M. Keune et P. Pochet, Flexicurité en Europe : une approche critique : *Revue de l'IRES*, avr. 2009, n° spécial, « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », p. 105 et s., spéc. p. 115.).

⁸² Cass, Ass. Plén., 4 mars 1983, n° 81-11647 et n° 81-15290 : *D. 1983*, p. 381 et s., concl. A.-G. CABANNES.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ G. LYON-CAEN, *Qualis Labor, Talis Qualitas : Droits*, n° 18, 1993, p. 69.

39. Une qualification multiple. Cette étude portera essentiellement sur les deux modèles les plus visibles et les plus troublants de plateformes numériques au sein de la société, à savoir les plateformes de VTC et de livraison. Cependant, il convient de préciser que si les plateformes sont multiples, leur utilisation l'est tout autant. Un travailleur qui utilise une plateforme comme complément de revenu n'y exerçant qu'une part non significative de son activité n'est pas placé dans la même situation que celui qui y réalise toute son activité. De surcroît, les finalités des participants à ces plateformes ne sont pas toutes professionnelles ou économiques, elles peuvent servir d'autres finalités, écologiques, philosophiques, culturelles, religieuses, politiques... L'existence d'une qualification unique n'est guère envisageable.

40. Postulats. Afin de qualifier les acteurs des plateformes, il sera effectué un double travail de qualification, celui de la plateforme puis celui du travailleur ; les deux sont intrinsèquement liées. Pour qualifier la relation du travailleur à la plateforme numérique, il faut qualifier cette dernière et déterminer si elle exerce une intermédiation passive ou active et si en cas d'intermédiation active, l'activité réalisée *par* la plateforme (l'intermédiation) est en réalité un simple accessoire de l'activité réalisée *sur* la plateforme (le service sous-jacent). Si tel est le cas, la plateforme exercera une influence décisive concernant l'activité réalisée *sur* cette dernière par ses travailleurs. Cette influence qui se manifeste souvent par l'édiction de règles et de modalités d'exécution aura nécessairement une conséquence sur l'exécution de la prestation du travailleur. C'est cette dernière qui sera étudiée dans le but de déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination entre le travailleur et la plateforme.

41. Annonce de plan. L'objet de l'étude porte sur l'opération de qualification des relations nouées avec les plateformes numériques de travail. Il convient de qualifier le rôle de la plateforme : leur caractéristique la plus notable est l'établissement « instantané » et immédiatement perceptible de liens multiples entre différents contractants (**Partie 1**). Elles suscitent une activité économique, donc du travail. Celui réalisé par le travailleur de plateforme cristallise les débats autour de la question de son statut. Est-il salarié ou non ? La

spécificité du travail accompli en lien avec les plateformes invite à une réflexion relative au dépassement de la frontière délimitant le travail indépendant et le travail salarié (**Partie 2**).

PARTIE 1 : QUALIFICATION DES OPERATEURS

*« Définir, c'est savoir. Aussi la définition juste
est-elle la plus rare des denrées »⁸⁵*

42. Un lieu de rencontre. Les plateformes numériques sont hétérogènes. Au sein de ces espaces immatériels est concrétisé un échange, une rencontre, un contrat. La définition des plateformes numériques n'a été proposée que pour les plateformes de mise en relation à distance. Le Code général des impôts les décrits à l'article 242 bis comme « *Les entreprises, quel que soit leur lieu d'établissement, qui mettent 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 sont tenues de fournir, à l'occasion de chaque transaction, une information loyale, claire et transparente sur les obligations fiscales et sociales qui incombent aux personnes qui réalisent des transactions commerciales par leur intermédiaire. Elles peuvent utiliser, dans ce but, les éléments d'informations mis à leur disposition par les autorités compétentes de l'État. Elles sont également tenues de mettre à disposition un lien électronique vers les sites des administrations permettant de se conformer, le cas échéant, à ces obligations* »⁸⁶.

43. L'économie collaborative est souvent associée, par les médias, à des conflits tel celui des taxis contre les VTC ou des professionnels de l'hôtellerie envers *Airbnb*. Elles appellent un renouveau juridique, car il semble, sans que cette intuition soit certaine, qu'elles révèlent un « vide juridique ». La dématérialisation des relations et l'intermédiation numérique réalisée par les plateformes au sein de leur espace numérique pourraient suggérer qu'elles demeurent « extérieures » aux opérations économiques réalisées en leur sein. Cette extériorité fait de la plateforme un simple intermédiaire. Si en revanche, on peut identifier

⁸⁵ A. BLANQUI, *La Critique sociale*, 1886. éd. Broché.

⁸⁶ CGI, art. L. 242 bis.

une implication plus importante au sein de la relation finale, alors la qualification devient, en particulier pour le droit social, porteuse de conséquences plus importantes.

44. Qualification liée. L'étude de cette partie sera consacrée à la qualification de la plateforme en tant que telle. Cette dernière est liée à la qualification du travailleur puisque des similitudes existent entre les indices permettant la qualification du travailleur et la qualification de la plateforme (comme un simple intermédiaire, un intermédiaire actif ou un intermédiaire doté d'une influence décisive sur l'activité réalisée sur cette dernière).

45. Dualité de l'intermédiation. Si les plateformes sont toutes des intermédiaires, le travail de qualification qui devra être effectué consiste en l'étude du caractère de l'intermédiation. Les plateformes peuvent prendre la forme d'intermédiaires passifs (**Titre 1**) ou d'intermédiaires actifs (**Titre 2**). Si les plateformes sont des intermédiaires passives, alors elles ne possèdent pas un degré d'implication élevée dans l'activité réalisé *sur* la plateforme. Dans ce cas, l'activité réalisée *par* la plateforme consiste essentiellement en la création d'un lieu de rencontre. Si les plateformes sont au contraire des intermédiaires actifs, alors elles vont être plus impliquées dans l'activité réalisée *sur* la plateforme de telle sorte que l'activité réalisée *par* la plateforme ne soit qualifiée que comme étant l'accessoire de celle réalisée *sur* la plateforme. Ainsi la situation sera bien différente en présence d'un intermédiaire passif et d'un intermédiaire actif. En présence d'une plateforme, intermédiaire passif, aucun droit social ne devrait trouver à s'appliquer. En présence d'une plateforme, intermédiaire actif, cette dernière sera nécessairement périmètre de droits sociaux. Si la plateforme met en place de l'intermédiaire active alors il conviendra d'étudier le niveau d'implication sur l'activité réalisée *sur* la plateforme afin de déterminer le cas échéant si cette dernière exerce une influence décisive. Si tel est le cas alors l'étendu des droits sociaux applicables sera nécessairement plus important pouvant aller jusqu'à l'application totale du droit du travail et la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.

TITRE 1 : LES INTERMÉDIAIRES PASSIFS

« L'économie collaborative ce n'est pas l'ubérisation. La confusion tient au fait que sous la même étiquette d'économie collaborative, on a rangé, se sont rangées, plusieurs plateformes numériques qui, si elles renouvèlent la manière de produire ou d'échanger, continuent de s'inscrire dans des formes traditionnelles de capitalisme. Pour revenir à ce que ces initiatives ont de spécifique, y compris dans leur dimension historique de solidarité, c'est au consommateur, à l'internaute de distinguer celles qui incarnent véritablement l'idéal d'un nouveau modèle de société »⁸⁷.

46. Plateformes collaboratives. Traditionnellement, les plateformes numériques ont émergé afin de permettre la rencontre entre une offre et une demande pour une économie dite collaborative. La plateforme n'est pas impliquée dans l'activité réalisée par son intermédiaire. Tel est notamment le cas des plateformes ayant pour objet un bien. Figures de l'économie collaborative ou du partage, elles participent de la mutualisation des biens entre les individus afin de créer de la richesse. Leur objet n'est pas l'emploi, mais l'économie qu'elles créent peut permettre de nouvelles perspectives professionnelles (**Chapitre 1**).

47. Intermédiation passive. L'intermédiation passive peut cependant avoir une conséquence sur une relation de travail naissante sans pour autant intervenir au sein de celle-ci, activité réalisée *sur* la plateforme. Tel est notamment le cas des plateformes ayant pour objet un emploi (**Chapitre 2**). L'activité réalisée *sur* la plateforme est bien un emploi, salarié ou non. En revanche, l'activité réalisée *par* la plateforme n'est pas suffisamment impliquée au sein de celle réalisée *sur* la plateforme pour permettre une confusion et donc une naissance de droits sociaux.

⁸⁷ P. TERRASSE, Rapport sur le développement de l'économie collaborative, 11 févr. 2016, propos introductifs de P. TERRASSE, p. 5.

CHAPITRE 1 : LES PLATEFORMES N'AYANT PAS OBJET PRINCIPAL LE TRAVAIL

« *Partager n'est pas nouveau. Mais cet acte, longtemps le fait d'une minorité, est récupéré par des acteurs intermédiaires : entreprises, grandes associations, institutions.* »⁸⁸

48. Collaboration. L'économie collaborative est considérée comme une alternative au capitalisme⁸⁹. Elle doit réunir une communauté d'individus mettant en commun leurs biens et leurs richesses afin de diminuer les dépenses et maximiser la rentabilité. Bien que l'aspect économique traditionnel soit présent au sein des relations inhérentes à la plateforme, certaines tentent encore de prôner une philosophie de collaboration.

49. Le bien. L'économie collaborative trouve son origine dans la volonté de collaborer plus que de consommer⁹⁰. C'est pourquoi les plus anciennes des plateformes collaboratives portent sur un bien (**Section 1**). Ce dernier est le centre de l'opération économique et permet aux individus de partager un bien de valeur afin de diminuer le nombre d'acquisitions de celui-ci et de rationaliser la consommation en réduisant les coûts pour les individus. Les plateformes portant sur un bien ont toutes la même activité d'intermédiation. En effet, les plateformes n'interviennent pas au sein de l'intermédiation. Elles créent le lieu de rencontre, mais elles n'exercent aucune influence décisive sur l'activité réalisée *sur* la plateforme. Ainsi l'activité réalisée *par* la plateforme a une réelle autonomie économique.

⁸⁸ Citation du sociologue Erwan Lecoer dans une interview du Monde, version numérique, Le partage, un nouveau mode de consommation, 17 nov. 2011.

⁸⁹ W.R. STAHEL, The Functional Economy : Cultural and Organizational Change : *Science & Public Policy*, not. p. 11.

⁹⁰ D. VALLAT (2015), « Une alternative au dualisme Etat-Marché : l'économie collaborative, questions pratiques et épistémologiques » : *Working Paper TRIANGLE WP n°01-12/15*, déc. 2015, p. 7.

50. Le travail. Gravitant autour du bien, objet de l'opération économique, ces plateformes collaboratives sont tributaires d'une économie collaborative, réalisée uniquement entre particuliers sans pour autant rencontrer, à titre principal, le monde du travail. Bien que les salariés puissent utiliser les plateformes collaboratives dans le cadre de leur travail, elles n'altèrent pas l'exécution du travail (**Section 2**). Cette absence d'incidence semble directement liée à la passivité des plateformes sur l'activité réalisée *sur* cette dernière.

SECTION 1 : LES PLATEFORMES PORTANT A TITRE PRINCIPAL SUR UN BIEN

« L'appellation d'économie « collaborative » ou « du partage » (en anglais sharing economy) est ambiguë »⁹¹

51. Économie contributive. Plusieurs plateformes collaboratives ont pour objet le bien. Certaines, participantes d'une économie contributive où chaque individu crée de l'activité économique avec un bien dont il est propriétaire et dont il mutualise l'utilisation (Paragraphe 1). Le bien peut ainsi être davantage employé, étant utile à une plus large communauté ce qui réduit son coût global et permet de limiter une consommation excessive. La mutualisation n'est pas née avec l'avènement des plateformes, mais ces dernières lui donnent une ampleur plus importante.

52. Partage de frais. Certaines répondent quant à elles d'une logique de partage de frais (Paragraphe 2). La plateforme repose également sur un bien, mais ce dernier n'est pas uniquement mis à la disposition de tiers.

§1. Mutualisation d'actif

53. La mutualisation consiste à « faire passer (un risque, des frais) à égalité parmi les membres d'un groupe. Mettre en commun »⁹². L'opération est simple : l'objet est acquis par une personne qui le loue aux membres de la communauté des personnes utilisant la plateforme lorsqu'il n'en a pas besoin. La mutualisation répond alors d'une nouvelle économie (I) qui se décline en différents secteurs (II).

⁹¹ M. LAMBRECHT, L'économie des plateformes collaboratives : *CRISP*, 2016/26, n°2311-2312, p. 6.

⁹² Le Petit Robert de la Langue Française, éd. 2019, p.1669.

I. Nouvelle économie

54. L'économie de fonctionnalité se rattache à plusieurs courants économiques et philosophiques. Tout d'abord, celui de « *la mouvance du livre* » qui se caractérise par un passage d'une logique de propriété à une logique d'accès aux biens⁹³. Le raisonnement n'est plus fondé sur la pleine propriété même de l'actif, mais sur l'usage et notamment sur son libre usage. Sans nouveauté, le bien peut passer de main en main sans pour autant que cela n'opère un transfert de propriété. Elle se rattache également à une économie de la fonctionnalité qui se définit comme l'économie « *qui vise à optimiser l'utilisation des biens et service, se concentre sur la gestion des richesses existantes, sous la forme de produits, de connaissance ou encore de capital naturel. L'objectif économique est de créer une valeur d'usage la plus élevée possible pendant le plus longtemps possible, tout en consommant le moins de ressources matérielles et d'énergie possible* »⁹⁴. La valeur du bien résiderait alors dans son utilisation et non sa possession⁹⁵. Tel est le passage d'une économie de propriété à une économie dites d'usage. En droit civil, la propriété est composée de trois caractéristiques, l'abusus, l'usus et le fructus. L'usage est donc une composante de la propriété qui pour les économistes de ce courant de pensée pourra être autonome et non un simple démembrement. Ce serait la mutualisation de l'utilisation du bien qui lui permettrait de produire plus de richesse⁹⁶. La mutualisation des biens s'entend par le fait de mettre à disposition d'un particulier un bien de manière temporaire sans qu'il n'y ait de changement de propriétaire⁹⁷.

⁹³ W.R. STAHEL, *The Functional Economy : Cultural and Organizational Change : Science & Public Policy*, not. p. 11.

⁹⁴ W.R. STAHEL, *The Functional Economy : Cultural and Organizational Change : Science & Public Policy*, not. p. 11.

⁹⁵ Selon l'étude ObSoCo 2013, 83% des français déclaraient que « *l'important, c'est de pouvoir utiliser un produit plus que de le posséder* »⁹⁵. 62% des consommateurs se déclaraient intéressés par un service de prêt de produit ou de matériel créé à l'échelle de leur quartier, sur des plateformes d'entraide de voisinage. L'acquisition des objets n'est pas la première volonté des français.

⁹⁶ J. RIFKIN, *La troisième révolution industrielle comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde, éd. Les liens qui libèrent, 2012.*

⁹⁷ Rapp. final, *Enjeux et perspectives de la consommation collaborative*, Pipame, 2015, p.61.

55. L'économie collaborative est devenue une pratique accessible du fait de la numérisation de la société. Les liens entre les individus étant plus faciles ont permis la création de réseaux entre membres de la société. L'économiste Rachel Botsman définit, dans son essai *What's Mine is Yours*, l'économie collaborative comme « *des réseaux d'individus et de communautés connectées, par opposition à des institutions centralisées, et qui transforment la manière dont nous produisons, consommons, finançons et apprenons* »⁹⁸. Elle comprend donc à la fois la consommation collaborative, la réparation et la fabrication collaborative d'objets, le financement de projet et le partage du savoir. En d'autres termes, la mutualisation d'actif est la manifestation la plus explicite de l'économie du partage en ce qu'elle est fondée sur le partage d'un bien par un propriétaire afin d'en multiplier les utilisations potentielles. La notion d'économie collaborative et de fonctionnalité ne date pas de la montée en puissance des plateformes collaboratives. Des services comme *Vélib* ou *AutoLib* s'inscrivent dans l'idée d'économie de fonctionnalité. Néanmoins ces services ne sont pas mis en place par le biais d'une plateforme collaborative, mais par un service public.

56. Une économie contradictoire. Initialement, l'économie collaborative a été créée en opposition avec l'économie traditionnelle. Mais elle est parfois confrontée à ses propres contradictions comme le souligne le sociologue Simon Borel⁹⁹. La première est celle entre la désintermédiation et la ré-intermédiation. En effet, l'économie collaborative passe le plus souvent par le biais de plateformes qui sont à l'origine une désintermédiation des échanges. Mais d'un autre côté, certaines plateformes ont pour but la ré-intermédiation afin de fédérer des individus aux intérêts communs comme notamment la plateforme BrocanteLab qui permet de rassembler des petits brocanteurs. La deuxième contradiction de l'économie collaborative réside dans l'opposition entre le caractère marchand et non marchand des échanges. Toute la question est là. Certains voient dans l'économie collaborative une économie sociale et solidaire dans le respect des valeurs environnementales et émancipée de

⁹⁸ R. BOTSMAN, R. ROGERS, *What's Mine Is Yours: How Collaborative Consumption Is Changing the Way We Live*, Londres, Collins, 2011. Trad de l'anglais : « *An economy built on distributed networks of connected individuals and communities versus centralized institutions, transforming how we can produce, consume, finance, and learn.* », p. 13.

⁹⁹ S. BOREL et al., « L'économie collaborative, entre utopie et big business » : *Esprit* 2015/7 (Juill.), p. 9-18.

la recherche de profit tandis que d'autres y décèlent une logique de profit et de marchandisation. A cela il faut ajouter des logiques hybrides de plateformes qui ont un but social, mais qui louent des espaces publicitaires sur leur site internet afin de générer du revenu pour financer de la publicité et des actions de sensibilisation¹⁰⁰. Enfin la dernière des contradictions de cette économie est la distinction géographique entre un aspect local et un aspect global. Certaines initiatives ont une vocation locale comme les plateformes d'entraide entre voisins ou de prêt ponctuel d'objets alors que d'autres proposent des services à plus grande échelle qui semblent de plus en plus être uniformisés.

En définitive, la plus grande des contradictions de l'économie collaborative reste la différence de philosophie entre la logique marchande et celle utopique de changer le monde. Les tenants de la première logique ont décidé d'exploiter la numérisation de la société et de créer un marché économique parallèle afin de faire du profit. Ce sont des entrepreneurs traditionnels qui utilisent le concept de destruction créatrice de l'économiste Joseph Schumpeter. Pour simplifier la pensée de ce dernier, la destruction créatrice est un processus économique qui fait coïncider une disparition de secteurs d'activités économiques à la création de nouvelles activités économiques. Ce n'est pas sans rappeler la crise du secteur des taxis face aux VTC et de l'hôtellerie face à la location entre particuliers¹⁰¹. Les deuxièmes acteurs de l'économie collaborative sont militants. La rentabilité de leur initiative n'est pas leur priorité. Ils sont acteurs de cette économie, car ils croient en leur action et à son bénéfice pour la société et pour l'environnement.

¹⁰⁰ V. not. le site Recupe.net qui est une plateforme de don entre particulier qui va utiliser les revenus qu'elle génère par la location de ses espaces publicitaires pour effectuer des activités de sensibilisation à la surconsommation de la population.

¹⁰¹ J. SCHUMPETER a conceptualisé la destruction créatrice dans son livre *Capitalisme, Socialisme et Démocratie* de 1942 sous une forte inspiration Nietzscheenne.

II. Différents secteurs

57. Les secteurs les plus importants au sein des plateformes de mutualisation d'actif sont le secteur du déplacement et de la location des moyens de locomotion (A) et de l'hébergement (B).

A. Se déplacer

58. Mobilité alternative. La combinaison des enjeux environnementaux de réduction des émissions de gaz à effet de serre¹⁰² ainsi que de la hausse des prix du pétrole et les charges d'entretien importantes d'un véhicule¹⁰³ ont favorisé les initiatives de mobilité alternative¹⁰⁴. Les mobilités alternatives qui répondent de la mutualisation simple d'actif sont la location de modes de transport entre particuliers, et l'autopartage¹⁰⁵. Le marché de l'automobile est propice au développement de ce type de plateformes¹⁰⁶.

¹⁰² Le transport routier serait responsable de 15% des émissions de particules fines polluantes en 2014 selon le CITEPA.

¹⁰³ http://www.adetec-deplacements.com/cout_utilisation_voiture_3p.pdf, Le coût d'entretien d'un véhicule est en effet estimé à plus de 4 300 euros par an. De même, le comportement des français sur le secteur du déplacement est fortement impacté par les instabilités récentes du cours du pétrole. En effet, la hausse du pétrole de plus de 25% depuis 2010 s'est suivie d'une chute vertigineuse en 2014 (INSEE, « indices de conjonctures », 2015).

¹⁰⁴ Cette mobilité prend deux formes : celle des nouvelles mobilités écologiquement responsables comme les voitures électriques et hybrides, et celle de la location ou du partage. Cette volonté de mobilité alternative semble s'accorder avec la montée en puissance de l'économie d'usage qui favorise la possession par rapport à la propriété. A partir des années 2005, la France a connu un essor progressif d'initiatives de mobilité collaborative.

¹⁰⁵ Rapp. final, Enjeux et perspectives de la consommation collaborative, Pipame, 2015, p.61

¹⁰⁶ Le taux d'équipement en automobiles des français est l'un des plus élevés d'Europe. Son taux d'équipement des ménages en France métropolitaine atteignait 81,1% en 2013 (source INSEE). Le parc automobile français comptait au 1er janvier 2016 plus de 38,6 millions de véhicules bien qu'il n'y ait qu'un taux d'occupation moyen des véhicules parmi les plus bas d'Europe. Le marché semble néanmoins moins favorable aux mutualisations simples qu'aux mutualisations associées. En novembre 2014, seuls 5% des français déclaraient avoir déjà utilisé les services des plateformes de locations de véhicules bien qu'ils soient 19% à envisager de le faire dans les prochains mois. Selon Guy Bulati, fondateur de Carnomise, « la progression est de 120 % par an sur ce marché. Le potentiel est énorme, car l'automobile représente un poids important dans le budget d'un ménage ».

59. Autopartage. L'autopartage permet à une personne de droit privé ou public de mettre à disposition des utilisateurs un ou plusieurs véhicules. Il s'agit de voitures en libre-service. Ici, une société, une agence publique, ou un groupe d'individus dont la constitution et l'organisation est notamment facilitée par les plateformes collaboratives vont mettre à disposition de leurs clients ou de leurs membres des voitures. L'utilisateur de ce service ne financera la voiture que pour la durée du trajet qu'il a besoin de réaliser plutôt que de financer l'intégralité de la voiture et de ses accessoires comme la place de parking, l'essence, l'assurance. L'organisateur va acheter les véhicules et organiser leurs utilisations par les clients¹⁰⁷. Ces solutions sont dites solutions de mobilités partagées qui permettent de faciliter la création d'un nouveau modèle urbain nécessaire notamment à la volonté des pouvoirs publics de créer un « Grand Paris » afin de faciliter les liens entre Paris intra-muros et les banlieues et entre les banlieues entre elles¹⁰⁸.

60. L'autopartage peut être également réalisé entre particuliers. Les propriétaires de voitures offrent un service de location aux conducteurs¹⁰⁹. L'autopartage peut être conduit selon trois modes de fonctionnement différents. Le premier est celui de la boucle d'autopartage. Les véhicules sont stationnés à des stations où il faut les prendre et les déposer une fois l'utilisation terminée. L'utilisateur du service pourra choisir la station, la durée de la réservation ainsi que, dans certains cas, le type de véhicule souhaité. La réservation se fait par un moyen dématérialisé¹¹⁰ et la prise et la restitution du véhicule se font de manière automatisée afin de faciliter l'échange. L'autopartage peut également être effectué uniquement entre particuliers où le fonctionnement est déterminé par accord entre les deux

¹⁰⁷C'est notamment le cas du Vélib ou de l'Autolib qui sont achetés par la mairie de Paris. Autolib est un service qui a été lancé en « bêtestest » à Paris le 2 oct. 2011 avec à l'origine, 66 véhicules et 33 stations. En 2017, les véhicules « BlueCar » d'Autolib sont au nombre de 4000 pour plus de 1100 stations et espaces d'abonnement Autolib.

¹⁰⁸ Les solutions de mobilités partagées entre les individus sont donc rentrées dans les données nécessaires à la construction d'un modèle urbain de ville ; J-L. MISSIKA, « La création du Grand Paris, ou la nécessité d'adopter un nouveau modèle urbain », : *Annales des Mines - Responsabilité et environnement* 2016/4 (n° 84), p. 10-14.

¹⁰⁹ La ressemblance avec le fonctionnement des plateformes collaboratives de mutualisation d'actif est alors manifeste.

¹¹⁰ Par exemple, depuis l'été 2017, la carte NaviGo permet de réserver une Autolib à Paris.

parties à la location. Enfin l'autopartage peut également être en libre-service intégral. Aucune réservation n'est nécessaire, la signalisation permet aux utilisateurs de savoir si le véhicule fait partie du programme d'autopartage et les modalités sur le trajet sont réglées par une application¹¹¹.

61. Mutualisation de l'actif voiture. Tout d'abord, il y a *GetAround* (anciennement Drivy), une des plateformes principales de mutualisation d'actif¹¹². Une plateforme comme *Koolicar* met quant à elle à disposition un espace de rencontre entre des propriétaires et des locataires de voitures. La plateforme n'aura pas un simple rôle d'intermédiaire puisqu'elle fournira un contrat de location type, une souscription systématique et automatique d'un contrat d'assurance, la mise à disposition d'un service de paiement sécurisé et enfin le recours à un service client¹¹³. La plateforme met également en place de nombreux services pour le propriétaire et pour le locataire. En ayant recours à une société de paiement, *Koolicar* évite d'avoir à remplir les formalités des plateformes de financement et de paiement qui doivent notamment être agréées. Pour que le modèle économique d'une plateforme comme *Koolicar* soit économiquement viable, la plateforme se rémunère par le moyen d'une commission. L'inscription aux services de la plateforme est gratuite. En revanche, elle percevra une commission de trente pour cent au titre de chaque location réalisée. Cette commission est comprise dans le prix payé par le locataire et ne fait pas l'objet d'un versement complémentaire¹¹⁴.

¹¹¹ A Ulm, en Allemagne, l'application Car2go est un exemple de dispositif d'autopartage en libre-service intégral. Le prix d'un tel service est fonction du temps d'utilisation du véhicule.

¹¹² Le locataire doit préciser un nombre indicatif de kilomètres qu'il pense effectuer pendant sa location. Le prix de la location varie en fonction du kilométrage indiqué. Si à la fin de la location, l'utilisateur a réalisé moins de kilomètres que prévu, le propriétaire du véhicule lui restituera une partie de la somme versée. À l'inverse si le locataire a roulé plus que prévu, alors il devra payer un supplément. Cela permet au locataire de pouvoir avoir une location de voiture à un moindre prix et à un prix parfaitement adapté à ses besoins.

¹¹³ V. CGU Koolicar, clause n°5. Dans le cadre de la plateforme Koolicar, le contrat d'assurance est signé auprès de la MAIF. Elle utilise le service de paiement dématérialisé mis en place par la société Mango Pay.

¹¹⁴ V. CGU Koolicar, clause 9.1

62. Mutualisation d'autres actifs du secteur du déplacement. Bien que les plateformes de location de voiture soient de loin les plus répandues des plateformes de mutualisation d'actif, il existe d'autres services proposés à ce jour¹¹⁵.

B. Se loger

63. Immobilier et tourisme. Au sein des plateformes de mutualisation, la notion de location vient parfois à la rencontre du tourisme ce qui crée, peut-être, une nouvelle trajectoire, celle du « tourisme collaboratif ». Il conviendra de procéder dans un premier temps à l'état des lieux des plateformes de mutualisation d'actif désintéressée (1) avant de s'intéresser aux des plateformes de mutualisation d'actif intéressée (2)

1. La mutualisation désintéressée

64. Couchsurfing. Couchsurfing est une entreprise dont son objet social est d'assurer un service d'hébergement temporaire et gratuit, de personne à personne. La mise en relation des personnes qui sont acteurs de ce service est effectuée par internet. Ce mécanisme permet au voyageur de vivre sur le canapé de ses différents hôtes tout au long de son périple. Aucun contrat, aucune rémunération, le Couchsurfing permet simplement un hébergement sécurisé afin de faciliter les modes de voyage.

¹¹⁵ Par exemple, la plateforme *ClickandBoat* permet la location de bateaux entre particuliers. Elle offre un large choix entre les bateaux à moteur, les voiliers ou les catamarans. Le service est similaire aux plateformes de location de voiture puisqu'il met en relation l'offre et la demande. Certaines plateformes permettent également la location de vélos comme la plateforme *So-Bebike*.

2. La mutualisation intéressée

65. Airbnb. Airbnb¹¹⁶ est le premier acteur de l'hébergement collaboratif lucratif. La plateforme a décidé de créer un hub de services afin de regrouper les services connexes comme l'accès à l'hébergement, la restauration ou le parking le cas échéant¹¹⁷. À titre de comparaison, avec ses 30 milliards de valorisation, elle dépasse le groupe Hilton qui était leader mondial avec une valorisation de 23,45 milliards d'euros. Airbnb vaut plus de deux fois plus que le l'opérateur hôtelier français Accor¹¹⁸. En 2017, Paris est la première ville Airbnb du monde¹¹⁹. La location entre particuliers est intéressée et elle pourrait être considérée comme la pénétration de la société marchande au sein même de l'appartement¹²⁰. Néanmoins, elle répond bien aux quatre piliers de l'économie collaborative. Elle est économique (les prix sont moins chers que les hôtels à prestations égales), conviviale (c'est une rencontre avec les habitants de la destination, parfois la rencontre sera uniquement lors de la remise des clés, parfois elle saura créer un réel échange entre les individus), elle est écologique (de par la mutualisation des biens domestiques polluants) et enfin elle est numérique (Airbnb est bien une plateforme qui centralise les offres et les demandes sur un secteur géographique ciblé). Du fait de la croissance exponentielle du mécanisme de location d'hébergement collaboratif, les États ont dû être amenés à réglementer ces services. En effet, les hôtels doivent initialement s'acquitter d'une taxe de séjour par nuitée et par personne

¹¹⁶ Couchsurfing était initialement une association à but non lucratif américaine créée en 2004 qui est devenue une société commerciale en 2011 sous la direction de Patrick Dugan. Le terme de cette plateforme est équivoque. Couchsurfing signifie en anglais « *passer d'un canapé à l'autre* ». C'est une plateforme collaborative payante de location et de réservation de logements entre particulier fondé à San Francisco en 2008. En 2016, la valorisation de l'entreprise s'élève à 30 milliards de dollars. La plateforme emploie 1000 salariés, est présente dans 34 000 villes situées dans 192 pays et regroupe plus de 1,5 millions d'annonces.

¹¹⁷ M. PAINCHAUX, Les hébergements touristiques collaboratifs : *JurisTourisme 2016*, n°192, p.23. En effet, au sein d'Airbnb, certaines annonces comprennent le petit déjeuner pour les utilisateurs. Le ménage et les frais de service seront également rémunérés en même temps afin de simplifier non seulement le voyage, mais également la transaction.

¹¹⁸ E. TRUJILLO, *Le Figaro*, 8 août 2016.

¹¹⁹ Airbnb : 2016, l'année de tous les records en France, RFI, 6 avr. 2017.

¹²⁰ Table ronde avec Emmanuel Arnaud et al., « Changer l'entreprise, changer la consommation ? » : *Esprit 2015/7 (Juill.)*, p. 54-65.^[17]_{SEP}

utilisant leurs services. Parallèlement, Airbnb ne s'acquitte pas d'une pareille taxe et les professionnels du secteur hôtelier y voient une concurrence déloyale.

§2. Mutualisation associée

66. Principe. La mutualisation associée d'un actif est une combinaison entre les plateformes de mutualisation d'actif étudiées ci-dessus et une activité. La mutualisation est dite associée lorsque le propriétaire du bien utilise ce dernier et essaie de minimiser les frais d'utilisation. Pour se faire, il propose à d'autres personnes de partager la même activité. Le Conseil d'État les nomme dans son étude annuelle de 2017¹²¹ sur les plateformes numériques, les plateformes de partage de frais. La principale vocation des plateformes de mutualisation associée est le partage des frais qui découle de l'activité du propriétaire. Le Conseil d'État expose par ailleurs dans son étude que le partage de frais pourrait être un critère permettant, ou non, l'application de certaines règles de droit. Plusieurs secteurs ont vu émerger des plateformes de mutualisation d'actif associée, où l'offrant de la prestation est un réel acteur de cette dernière.

67. Le chemin vers la définition du covoiturage. A l'ère de l'économie collaborative et de la lutte contre le réchauffement climatique¹²², le covoiturage est en plein essor. Ce dernier est défini par « *l'utilisation d'une même voiture particulière par plusieurs personnes effectuant le même trajet, afin d'alléger le trafic routier et de partager les frais de transport* ». Juridiquement, la notion était alors mal appréhendée puisqu'assez novatrice. La

¹²¹ Etude annuelle 2017 du Conseil d'Etat, « Puissance publique et plateforme numériques : accompagner l'« ubérisation » », adoptée le 13 juill. 2017 *éd.* Les rapports du Conseil d'Etat.

¹²² L'impact écologique positif du covoiturage semble assez évident. Plusieurs passagers réalisant le même trajet utilisent la même voiture ce qui réduit donc le nombre de voitures utilisées. Sur les trajets de longue durée il a permis de faire passer le taux de remplissage moyen des véhicules en France de 1,6 à 2,8 personnes, ce qui permet une économie d'environ 500 000 tonnes de pétrole et donc d'un million de tonnes de gaz à effet de serre depuis 2014 (F. MAZZELLA, BlablaCar et le tourisme collaboratif : Annales des Mines – Réalités industrielles 2015/3 (Août 2015), p. 55.)

première loi à avoir tenté de donner une définition du covoiturage est la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles¹²³. Elle avait inséré un article L.1231-15 au Code général des collectivités territoriales qui définissait le covoiturage comme « *l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur non professionnel et un ou plusieurs passagers majeurs pour un trajet commun.* ». Définition étonnamment restrictive puisqu'elle ajoutait une condition de majorité des passagers. En plus d'être restrictive, cette condition était difficilement vérifiable. En effet, pour constater une opération de covoiturage, l'agent devrait alors immobiliser le véhicule et ainsi contrôler l'âge des passagers¹²⁴. La loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour une croissance verte¹²⁵ redéfinit cette pratique. La loi crée l'article L. 3132-1 du Code des transports qui définit le covoiturage comme « *utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte* ». Le covoiturage répond dorénavant à plusieurs critères. Premièrement il faut un véhicule terrestre à moteur ce qui exclut les autres moyens de locomotion. Ensuite il faut un conducteur et au moins un passager sans condition d'âge de ces derniers. De plus, le covoiturage ne doit pas être réalisé à titre onéreux. Il ne doit pas avoir pour but de générer du profit pour le conducteur, mais uniquement le partage de frais dans le cadre du trajet comme par exemple les frais d'essence ou de péage. Enfin, le conducteur doit effectuer le trajet pour son propre compte et non pour le compte de quelqu'un d'autre. Il doit avoir la volonté de réaliser ce trajet quoiqu'il en soit pour lui et il propose simplement à des individus d'occuper les places de son véhicule afin de partager les frais de son trajet. Une entreprise ne peut donc pas demander à des particuliers de réaliser des trajets pour son compte afin de faire du profit. Pour répondre de l'économie collaborative, le covoiturage respecte bien les quatre piliers des plateformes collaboratives

¹²³ Loi n°2014-58 du 27 janv. 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, JORF n°0023 du 28 janv. 2014 p. 1562.

¹²⁴ X. DELPECH, Une nouvelle définition légale pour le covoiturage : *AJ contrats d'affaires – Concurrence – Distribution 2015*, p.344.

¹²⁵ Loi n°2015-992 du 7 août 2015 relative à la transition énergétique pour une croissance verte, JORF n°0189 du 18 août 2015 page 14263.

nécessaires à leur qualification. Différentes plateformes de covoiturage existent en France. Certaines sont gratuites alors que d'autres sont payantes.

68. Un covoiturage gratuit. Sur ces plateformes le covoiturage est dit gratuit,¹²⁶ car l'intermédiation entre les deux personnes réalisées par la plateforme n'est pas effectuée à titre onéreux. La plateforme ne prélève aucune commission sur le trajet et l'inscription sur leur site est également réalisée sans frais. Ces plateformes prennent souvent la forme d'association loi 1901.

69. Un covoiturage onéreux. La mise en relation entre l'offre et la demande des trajets de covoiturage peut être réalisée à titre onéreux. C'est le cas de la première plateforme mondiale de covoiturage, *BlablaCar*¹²⁷. Bien que l'inscription sur la plateforme soit gratuite, *BlablaCar* se rémunère de deux manières. La première est la location des espaces publicitaires sur son site internet. La seconde consiste en un prélèvement par *BlablaCar* des

¹²⁶ C'est le cas notamment de ceux proposés sur le site *Covoiturage-libre.fr*, *MyEcoCar* ou sur la plateforme *La Roue Verte*. Comme vu ci-dessus le covoiturage doit être réalisé à titre non onéreux pour rentrer dans la définition du Code des transports. Mais l'activité de mise en relation entre l'offre et la demande des trajets de covoiturage peut être réalisée à titre onéreux

¹²⁷ *BlablaCar* est une PME indépendante créée par Frédéric Mazzella au début des années 2000. Née en France, *BlablaCar* est à ce jour présente dans plus de vingt pays du Mexique à l'Inde en passant par l'Europe. Dans une interview en date du mois d'août 2015, son créateur explique que le succès de son entreprise repose sur un modèle qu'il a souhaité mettre en place sous l'acronyme *DREAMS*. D pour *Declared* car chaque membre de *BlablaCar* doit déclarer à la fois des informations des plus basiques (prénom, âge, voiture) mais également des informations assez spécifiques (indice de bavardage, fumeur ou non). R pour *Rated* car la plateforme permet aux utilisateurs de noter et de laisser un commentaire à la fois sur les passagers et sur les conducteurs afin de donner plus de confiance dans la future relation de covoiturage et de diminuer l'appréhension de voyager avec des inconnus. E pour *Engaged* car les passagers doivent réserver leur trajet à l'avance et donc payer les frais en amont ce qui offre une garantie pour le conducteur. A comme *Active* car la plateforme affiche les dates de dernières connexions et activités des membres sur le site internet. M pour *Moderated* car *BlablaCar* dispose d'une équipe de plus de soixante personnes qui sont modérateurs du site afin de vérifier l'authenticité des publications de covoiturage. S comme *Social* car les membres de *BlablaCar* peuvent relier leur profil sur la plateforme aux réseaux sociaux pour plus de traçabilité.

frais de service au moment de la réservation d'un trajet sur la plateforme. Le montant de ces frais est communiqué par la plateforme sous la forme d'un tableau sur son site internet¹²⁸.

70. Trajet travail-domicile. Initialement *BlablaCar* était porté sur les trajets longue durée et servait notamment de partage de frais pour de longs trajets afin d'éviter le train ou l'avion. Mais le créateur de cette application ne s'arrête pas à ce type de trajet puisqu'il a dorénavant créé une application du nom de *BlaBlaLines* pour les trajets du quotidien à savoir sur le marché du trajet domicile-travail. Mais le covoiturage des trajets quotidiens a plus de mal à entrer dans les habitudes que celui des longs trajets¹²⁹. En effet, des plateformes comme IDvroom, une filiale de la SNCF, ont déjà proposé ces services, mais sans grand succès. Le covoiturage pour les trajets entre le domicile et le travail est également encouragé par les pouvoirs publics à l'article L.1231-15 du Code des transports. Il précise que les entreprises d'au moins deux cents salariés et les collectivités territoriales doivent faciliter autant qu'il est possible « *les solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés et de leurs agents* ».

71. Les autres secteurs. Il existe notamment des plateformes de livraison collaborative¹³⁰. C'est ce qu'on appelle le *crowdshopping*¹³¹ ou le *crowdshipping*¹³². Pour les voyageurs cela permet d'amortir leurs frais de déplacement et de recevoir une récompense éventuelle. Ici la livraison collaborative répond bien aux quatre critères des plateformes collaboratives. Elle est économique puisqu'elle a pour vocation le partage des frais de déplacement. Elle est écologique puisqu'elle permet de diminuer le nombre de

¹²⁸ Les frais de service sont de 1 euros pour les trajets compris entre 1 et 6 euros et au maximum de 18% de la participation arrondie à 0,5 euros près pour des trajets d'au moins 51 euros. Ces frais de service sont perçus pour chaque trajet réservé sur la plateforme.

¹²⁹ L. STEINMANN, Après le covoiturage longue distance BlaBlaCar vise les trajets domicile-travail : *Les Echos*, 3 mai 2017, version numérique.

¹³⁰ *PiggyBee* est un service de livraison collaborative mis en place depuis 2012. Cette plateforme a pour but de connecter les personnes qui souhaitent acquérir, obtenir ou envoyer quelque chose avec des voyageurs. Les demandeurs pourront acquérir un objet depuis un magasin situé dans un autre endroit.

¹³¹ Trad. de l'anglais : shopping par la foule.

¹³² Trad. de l'anglais : livraison par la foule.

déplacements des individus et objets et donc l'émission des gaz à effet de serre. Elle est conviviale puisqu'elle permet potentiellement une rencontre entre différentes communautés. Enfin elle est numérique puisqu'elle est bien matérialisée par un site internet. D'autres secteurs de mutualisation associée se développent aujourd'hui comme par exemple la co-navigation¹³³ qui organise des sorties de plaisance en mer entre particuliers, ou le co-cooking, appelé également *food-surfing*¹³⁴. Au Brésil, une initiative a professionnalisé le *co-cooking* avec l'entreprise Oficina da Mesa. Au sein de cette dernière, une cuisine industrielle est mise à la disposition des entrepreneurs individuels du secteur alimentaire qui, jusqu'alors, devaient cuisiner ou vendre des plats préparés dans leur cuisine domestique. En contrepartie de l'utilisation de la cuisine industrielle en question, ils paient un loyer horaire, quel que soit le produit qu'ils vendent. En revanche le "propriétaire" de la cuisine industrielle ne fixe pas le montant facturé pour les services de restauration¹³⁵.

¹³³ V. not. la plateforme Co-navigation.fr qui permet de partager les frais d'une sortie de plaisance sur bateau.

¹³⁴ Ce dernier propose de mettre en relation des particuliers afin d'organiser directement à leur domicile des repas. Les particuliers devront en revanche partager les frais qui ont été engendrés par l'élaboration du repas, comme les aliments ou les boissons mais en aucun cas le temps ou le service de cuisine ni la livraison. V. notamment des plateformes comme le site Viensmangeràlamaison.fr ou Voulezvoudiner.fr

¹³⁵ Décision du Tribunal Supérieur du Travail du Brésil, 5 févr. 2020, DECISION (5th Panel) GMBM/CHS/ggm ; CASE No. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038.

SECTION 2 : LES PLATEFORMES A « INCIDENCES » EN DROIT SOCIAL

« Le battement d'ailes d'un papillon au Brésil peut-il provoquer une tornade au Texas ? »¹³⁶

72. Les plateformes ayant pour objet principal un bien ne sont pas sans effet sur le travail des individus. Il ne s'agit cependant que d'un effet indirect, d'incidence. Elles peuvent proposer un prêt du bien, une utilisation partagée du bien ou une location immobilière. Elles n'intéressent pas, à titre principal, le droit social (Paragraphe 1). Acteurs de l'économie, elles peuvent néanmoins avoir des effets d'incidence sur le travail et l'emploi (Paragraphe 2).

§1. Le principal : l'absence de relation de travail

73. **Biface.** Les plateformes portant sur un bien n'ont pas pour objet principal une relation de travail que ce soit la relation entre le propriétaire du bien et l'utilisateur du bien (I) ou entre la plateforme et ses membres (II).

I. La relation entre le propriétaire et l'utilisateur

74. Plusieurs qualifications peuvent s'appliquer à la relation entre le propriétaire et l'utilisateur à l'exception de celle de contrat de travail, que ce soit dans les plateformes ayant pour objet le prêt d'un bien (A) ou pour objet l'utilisation du bien par son propriétaire (B).

¹³⁶ E. LORENZ, formulation de la théorie de l'effet papillon lors de la conférence météorologique de 1972.

A. Le prêt d'un bien

75. Absence de contrat de travail. Le propriétaire qui loue son bien s'engage en vertu d'un contrat de prêt à le remettre au prêteur, l'utilisateur de la plateforme. Néanmoins, le propriétaire n'est pas juridiquement subordonné juridique et le travail n'est l'objet de sa prestation, il doit simplement remettre la chose. De ce fait, la qualification de contrat de travail ne peut être retenue.

76. Reconnaissance d'un contrat de prêt. Dans les faits, le propriétaire va mutualiser un actif en le prêtant à un utilisateur sans en transférer la propriété. Il s'agit alors d'un contrat de prêt. Ce dernier est établi par la plateforme, mais il est signé entre les deux seules parties à l'opération. Par exemple, chez *Get Around* (anciennement *Drivy*)¹³⁷, la plateforme fournit aux parties le contrat de location avec des clauses déjà rédigées. Le contrat de location conclu entre le loueur et le locataire ne sera pas un contrat de gré à gré dans lequel les clauses sont librement déterminées par les parties. Certes des prêts gracieux entre particuliers préexistaient aux plateformes (entre voisins, entre parents), cependant ceux organisés par les plateformes présentent un caractère onéreux. En effet, ce n'est pas un prêt à titre gratuit puisque le principe de mettre son bien sur une plateforme de mutualisation est d'en tirer un profit. Ensuite, elles ouvrent un nouveau marché économique, celui du prêt de véhicule entre particuliers concomitamment à l'apparition de difficultés dans le secteur des locations de voiture¹³⁸. Certaines entreprises traditionnelles de locations de voiture s'associent à des plateformes de location afin de pouvoir louer leur véhicule. Cela permet pour l'entreprise de gagner des clients et pour la plateforme de répondre aux demandes de dernière minute avec un fournisseur plus sûr puisqu'il dispose d'un plus grand stock de véhicules disponibles¹³⁹.

¹³⁷ V. CGU GetAround.

¹³⁸ F. GOLIARD, *Tourisme collaboratif : première approche : Juris tourisme 2016*, n°192, p.19.

¹³⁹ L. STEINMANN, *La location de voitures entre particuliers poursuit son essor : Les Echos*, 4 janv. 2017, *version numérique*. La plateforme de location de véhicule entre particulier OuiCar s'est associé avec la multinationale américaine du secteur de la location Avis. La fondatrice de OuiCar Marion Carrette précise néanmoins que la plateforme est « pour l'instant en phase de test ».

La relation entre le propriétaire et le locataire est un contrat de prêt. Compte tenu de la nature du bien, à savoir un véhicule, le contrat sera un prêt à usage. Ce dernier est défini à l'article 1875 du Code civil comme « *un contrat par lequel l'une des parties livre une chose à l'autre pour s'en servir, à la charge par le preneur de la rendre après s'en être servi* ». Pour qu'un tel contrat soit caractérisé¹⁴⁰ il faut que la chose ne soit consommée par l'usage (sinon elle ne pourrait pas faire l'objet d'un prêt à usage, mais uniquement d'un prêt à la consommation) ni être commercialisée. Le contrat comporte une obligation de restitution de la part de l'emprunteur, seul l'usage du bien est temporairement concédé. Le contrat peut être à titre gratuit ou à titre onéreux. L'utilisateur qui décide de louer une voiture sur la plateforme choisit une voiture qui est disponible. Le propriétaire du véhicule a donc consenti sur la plateforme à effectuer une location. Le consentement du propriétaire a donc rencontré celui de l'emprunteur au moment du clic de réservation. Cette réservation entraînant le paiement met en place un contrat de prêt délivré par la plateforme.

B. L'utilisation d'un bien

77. Absence de contrat de travail (cas de la mutualisation intéressée). La relation entre un propriétaire de bien et l'utilisateur d'un service de mutualisation peut-elle s'analyser en contrat de travail ? Par exemple, dans le cas du covoiturage, le conducteur réalise une prestation de service de conduire la voiture d'un point A à un point B. En revanche, aucun des deux autres critères du contrat de travail, la subordination et la rémunération. En effet, le conducteur n'est pas subordonné au passager qu'il prend dans sa voiture. Il s'est engagé à effectuer un trajet, mais aucune hiérarchie n'est instaurée entre les deux individus et cela écarte la qualification de contrat de travail.

78. Absence de contrat de transport. Le contrat de transport de personne est un contrat de louage d'ouvrage qui consiste en « *l'engagement d'un transporteur professionnel, moyennant le paiement d'un prix à acheminer une personne déterminée (ou un groupe de*

¹⁴⁰ C. civ. art. 1878.

personnes) d'un lieu défini à destination d'un autre lieu défini »¹⁴¹. Pour être qualifiée de contrat de transport, la relation contractuelle doit porter sur un déplacement, notion principalement définie par son point de départ et son point d'arrivée. C'est le transporteur qui doit avoir la maîtrise de son transport. En revanche le transporteur doit effectuer un service à caractère professionnel et à titre onéreux. De ce fait, si le transport est réalisé sans être rémunéré par un conducteur non professionnel comme par exemple l'auto-stop, alors la jurisprudence considère que c'est un service d'ami et le régime relève de la responsabilité délictuelle¹⁴². Lorsque le transport est effectué avec un particulier avec partage de frais, la Cour de cassation considère que ce n'est pas un contrat de transport et que le régime est un régime délictuel¹⁴³. Finalement, le covoiturage devrait rester une relation de « *service d'ami* », à titre gratuit, qui ne présente pas de nature contractuelle. C'était initialement le principe, puis les plateformes ont développé leur collaboration avec des entreprises d'assurance afin de procurer à leurs utilisateurs les mêmes garanties que les clients de compagnie de voyage¹⁴⁴.

79. Une situation appréhendée fiscalement. Bien que la plateforme ne soit source d'aucun contrat de travail, ni contrat de transport et ne soit finalement qu'un simple « *service* » rendu entre deux particuliers, il conviendrait de ne pas non plus constituer une infraction de travail dissimulé. En effet, deux risques de travail dissimulé peuvent être soulevés. Premièrement la plateforme pourrait risquer une condamnation pour dissimulation d'emploi salarié¹⁴⁵, tel serait notamment le cas si les propriétaires arrivaient à prouver qu'ils sont en réalité en contrat de travail avec la plateforme. Cette situation semble difficilement probablement tant le lien entre la plateforme et le propriétaire est trop distendu.

¹⁴¹J.-L. FIOUX, Droit des transports de personnes : route, rail, agences de voyages : 1^{ère} éd., Paris éd. J. Delmas, 1989, p. 118 ; R. RODIERE : Droit des transports terrestres et aériens : 5^{ème} éd, Paris, Dalloz, 1990, n° 631 et s.

¹⁴² Cass. civ., 27 mars 1928, DP 1928.1.145, note G. Ripert.

¹⁴³ Cass. 1^{re} civ., 6 avr. 1994, n° 91-21.047 : Bull. civ. I, n° 136 ; JCP 1994, I, 3781, obs. M. FABRE-MAGNAN ; RTD civ. 1994, p. 866, obs. P. JOURDAIN.

¹⁴⁴ Par exemple, la plateforme BlaBlaCar a mis en place avec l'entreprise d'assurance Axa des conditions d'assurance. Celle-ci permet aux utilisateurs de la plateforme d'être assurés d'arriver à destination dans le cas où le trajet a été interrompu par une panne, un accident, une crevaison ou un acte de vandalisme.

¹⁴⁵ C. trav., art. L. 8221-5 et s.

Deuxièmement le propriétaire risquerait une condamnation pour dissimulation d'activité¹⁴⁶. En effet, le propriétaire ne s'est pas immatriculé et perçoit de l'argent pour ses prestations de mutualisation. Ainsi pour éviter les conséquences de travail dissimulé, le droit fiscal a tenté de régler cette situation.

80. Un principe : L'absence de caractère onéreux. Selon l'article 12 du Code général des impôts, l'ensemble des revenus et bénéfices que le contribuable réalise est soumis à l'impôt sur le revenu. D'après l'Administration fiscale, par revenu « *il convient d'entendre tous les produits qui se renouvellent ou sont susceptibles de se renouveler, quel que soit leur montant* », sont donc imposables notamment les profits réguliers ou occasionnels¹⁴⁷. La doctrine administrative précise qu'il est « *admis de ne pas imposer les revenus tirés d'activités relevant de la « co-consommation » lorsqu'ils n'excèdent pas le montant des coûts directs engagés à l'occasion de la prestation rendue à titre onéreux, part du contribuable non comprise (« partage de frais »)* »¹⁴⁸. Par ce texte, l'Administration définit la notion de partage de frais.

81. Une explication : une exonération fiscale. Cette tolérance au profit de la co-consommation est bien une mesure de faveur puisque le particulier qui offre la prestation de service de covoiturage par exemple ne le fait pas à titre gratuit et il profite d'une économie¹⁴⁹. En soi, le covoiturage est un contrat de prestation de service dont l'objet réside en un service de transport. Le revenu que le conducteur en tire pourrait être soumis à l'impôt puisqu'il relève bien d'un contrat à titre onéreux¹⁵⁰. C'est pour cela que l'Administration fiscale a défini de manière limitative les conditions pour que l'activité soit qualifiée de partage de frais. C'est donc le droit fiscal qui a, pour la première fois, tenté de régler cette

¹⁴⁶ C. trav., art. L. 8221-3 et s.

¹⁴⁷ BOI-IR-BASE-10-10-10-10-20160830, 30 août 2016.

¹⁴⁸ BOI-IR-BASE-10-10-10-10-20160830, 30 août 2016.

¹⁴⁹ S. BRADURN, La fiscalité de l'activité collaborative : Cahiers de droit de l'entreprise n°3, mai 2017, dossier 13.

¹⁵⁰ Le contrat est considéré être à titre onéreux « lorsque chacune des parties reçoit de l'autre un avantage en contrepartie de celui qu'elle procure » ; C. civ., art. 1107.

nouvelle activité. Deux conditions sont exposées¹⁵¹. La première consiste en l'origine du revenu. Il doit avoir été perçu dans le cadre d'une « co-consommation » entre particuliers. La co-consommation est définie comme « *une prestation de service dont bénéficie également le particulier qui la propose et non pas seulement les personnes avec lesquelles les frais sont répartis* »¹⁵². Le paragraphe continu en précisant que « *Ne bénéficient pas non plus de cette exonération les revenus tirés par un contribuable de la location d'un élément de son patrimoine personnel comme, par exemple, la location de son véhicule de tourisme ou la location, saisonnière ou non, de sa résidence principale ou secondaire.* » Les services des plateformes de mutualisation d'actif simple ne peuvent pas bénéficier de cette exonération.

La deuxième condition pour bénéficier de l'exonération réside dans la nature et dans le montant des frais concernés. Tout d'abord, les revenus ne doivent pas excéder « *le montant des coûts directs engagés à l'occasion de la prestation objet du partage de frais, part du contribuable non comprise.* ». L'Administration fiscale précise que ce calcul devra être effectué en déduction de la part de la personne qui propose le service. Elle devra supporter personnellement sa propre quote-part de frais. Si un conducteur prend trois passagers pour un trajet défini, les frais du trajet devront être divisés par quatre et non trois pour pouvoir bénéficier de l'exonération fiscale.

De plus, le calcul des frais partagés doit se faire en déduisant les frais non directement imputables à la prestation de service notamment les frais d'acquisition ou d'entretien du véhicule dans le cadre d'un covoiturage. Cela semble évident pour un trajet en voiture ou en bateau que les passagers n'aient pas à payer une partie de l'acquisition du bien. En revanche, dans le cadre d'une prestation de co-cooking les frais à partager sont plus troubles. Il apparaît logique que les frais de nourriture et de boissons doivent être inclus tout comme il apparaît légitime que les frais d'acquisition de la maison et de l'aménagement de la cuisine ne le soient pas. Mais quid des frais de gaz pour la cuisson des aliments et d'électricité pour

¹⁵¹ BOI-IR-BASE-10-10-10-10-20160830, 30 août 2016.

¹⁵² BOI-IR-BASE-10-10-10-10-20160830, 30 août 2016, paragraphe 60.

cuisiner et manger dans une salle éclairée¹⁵³. Face à cette situation complexe, le Conseil d'État a proposé dans sa onzième proposition de son étude annuelle de 2017 de permettre aux plateformes de partage de frais, ou de mutualisation d'actif associée, de « *déterminer conjointement avec l'administration fiscale, en recourant au rescrit, des modalités de calcul forfaitaires du remboursement de frais en fonction de l'activité qui y est exercée* »¹⁵⁴. Lorsque le revenu réalisé par le particulier excède le montant du partage des frais tel qu'il est délimité par l'Administration fiscale alors il est imposable au premier euro. La somme sera intégralement réintégrée dans l'assiette des cotisations et non pas uniquement la part excédant le montant du partage des frais¹⁵⁵. La seule tolérance à l'application stricte des conditions est l'acceptation du barème kilométrique forfaitaire pour les activités de covoiturage¹⁵⁶. Le barème est alors publié au Bulletin Officiel des Finances Publiques en distinguant en fonction des véhicules si ces derniers sont à deux ou quatre roues¹⁵⁷. De ce fait, pour rentrer dans le régime du partage de frais, le contrat ne peut pas être passé à titre onéreux.

82. Une source de micro revenu. Finalement, les utilisateurs des plateformes portant sur un bien ne sont pas en situation de travail salarié. En revanche, l'utilisation à ce type de plateforme va nécessairement entraîner un transfert d'argent du fait de l'activité réalisée sur la plateforme. Il apparaît donc logique que ce soit le droit fiscal qui se soit emparé de la situation en premier afin de qualifier ces sommes et de leur attribuer un régime adéquat. De plus, cela permettra de sécuriser l'aspect fiscal de l'activité. Ainsi en cas notamment de requalification de la relation professionnelle en relation salariée, la plateforme sera prémunie contre la dissimulation d'activité.

¹⁵³ Pour Suzie Bradurn, « envisager uniquement les denrées consommées implique nécessairement de manger cru et dans le noir » S. BRADURN, La fiscalité de l'activité collaborative : *Cahiers de droit de l'entreprise* n°3, mai 2017, dossier 13.

¹⁵⁴ Étude annuelle 2017 du Conseil d'État, « Puissance publique et plateforme numériques : accompagner l'« ubérisation » », adoptée le 13 juill. 2017, éd. Les rapports du Conseil d'État, proposition n°11.

¹⁵⁵ X. DELPECH, Fiscalité – Covoiturage – L'économie collaborative n'échappe pas toujours à l'impôt : *Juris tourisme* 2016, n°190, p.11.

¹⁵⁶ BOI-IR-BASE-10-10-10-20160830 paragraphe 125.

¹⁵⁷ BOI-BAREME-000001-20170224.

II. La relation entre la plateforme et ses utilisateurs

83. La relation entre la plateforme et les utilisateurs de la plateforme ne peut s'analyser *a priori* comme un contrat de travail (A). Cependant, il existe des hypothèses où l'application du droit du travail est forcée malgré l'impossibilité de caractériser un lien de subordination (B). Enfin, la prestation de services sera également envisagée (C).

A. L'absence de contrat de travail

84. Liberté du propriétaire. Le propriétaire qui loue régulièrement plusieurs biens sur les plateformes de mutualisation d'actif peut tirer une somme importante de cette activité de location. En revanche, aucune relation de travail ne peut être établie entre le propriétaire et la plateforme puisque c'est le propriétaire qui choisit s'il souhaite ou non louer un de ses biens. Aucun chiffre n'est à atteindre pour rester sur la plateforme et il ne faut remplir aucune condition pour être utilisateur. La plateforme n'utilise aucune forme d'incitation pour les utilisateurs à l'inverse des plateformes de travail. Cette dernière cloisonne bien les deux activités présentes au sein de la mécanique des plateformes. L'activité réalisée *par* la plateforme n'a pas d'influence décisive sur l'activité réalisée *sur* la plateforme. C'est notamment cette absence d'influence décisive qui permet de définir la plateforme comme un simple intermédiaire et non un acteur économique du service sous-jacent¹⁵⁸.

85. Relations contractuelles. Toute la mécanique des plateformes collaboratives est de permettre la collaboration entre les deux parties de la relation tout en restant tiers à cette dernière. Pour cette étude, nous prendrons l'exemple de la plateforme de location de biens immobiliers *Airbnb*. Cette dernière s'auto-qualifie alors comme un intermédiaire qui n'a

¹⁵⁸ V. *infra* n°237 et s.

qu'un rôle de mise en relation¹⁵⁹. Pour cette prestation, elle se rémunère par le modèle des commissions sur les transitions réalisées. Ce sont par exemple les « frais de service » qui sont ajoutés au prix de la réservation Airbnb¹⁶⁰. La plateforme précise qu'ils couvrent les frais de fonctionnement et de services tel que l'assistance ouverte vingt-quatre heures sur vingt-quatre¹⁶¹. Les frais de service incluent également la TVA. Ils sont en général d'environ 15% du prix total¹⁶². La rémunération de la plateforme Airbnb ne s'effectue alors que lorsqu'une réservation du bien mis en location est effectuée. Si l'annonce du propriétaire ne trouve pas de demandes correspondantes et que personne ne réserve son bien, alors la plateforme ne se rémunérera pas. Donc ce n'est pas le fait de déposer son annonce sur la plateforme qui constitue une prestation qui appelle rémunération, mais bien la mise en relation concluante d'une offre et d'une demande. La plateforme est donc rémunérée pour son activité d'intermédiaire, elle ne tire aucun gain de la simple activité du propriétaire ; ce n'est donc pas l'exécution de la prestation par le propriétaire qui enrichit la plateforme. Ce dernier n'est pas rémunéré pour cette prestation. En l'absence donc de prestation de travail, de rémunération pour cette dernière et évidemment de subordination puisque la plateforme n'agit pas de manière *active* sur l'activité sous-jacente, aucun contrat de travail ne peut être en réalité constaté sur cette relation.

86. L'hypothèse de la place de marché. Si la plateforme venait à être qualifiée d'entreprise de place de marché alors elle ne pourrait être qualifiée d'employeur. La place de marché est le nom donné à une application commerciale sur internet qui fournit via des

¹⁵⁹ Article 1.4 CGU Airbnb : « Si vous choisissez d'utiliser la Plate-forme Airbnb en tant qu'Hôte ou en tant que Co-Hôte (au sens donné à ce terme ci-dessous), votre relation avec Airbnb est seulement celle d'un entrepreneur tiers indépendant, et non d'un employé, mandataire, membre d'une co-entreprise ou associé d'Airbnb pour quelque motif que ce soit, et vous agissez exclusivement pour votre compte propre et à votre profit, et non pour le compte ou au profit d'Airbnb. Airbnb ne vous dirige pas ou ne vous contrôle pas, et ne saurait être considérée comme vous dirigeant ou vous contrôlant, que ce soit de manière générale ou en application des présentes Conditions, y compris dans le cadre de prestations de Services d'Hôte. Vous reconnaissez que vous avez le plein pouvoir discrétionnaire d'annoncer vos Services proposés par l'Hôte ou autrement de vous engager dans d'autres activités commerciales ou d'autres emplois. ».

¹⁶⁰ Article 6 CGU Airbnb.

¹⁶¹ <https://www.airbnb.fr/help/contact-us/logged-out>

¹⁶² Article 6 CGU Airbnb.

tiers à la plateforme des biens et des services¹⁶³. Elles organisent des opérations de e-commerce et peuvent si elles le souhaitent externaliser le paiement. Bien qu'externalisé, la transaction est supportée par la plateforme qui une fois avoir reçu l'argent de la part de l'utilisateur va prélever la commission et reverser le reste au propriétaire du bien. Finalement une plateforme collaborative pourrait être qualifiée de place de marché de pair à pair. Le principe est le même. La plateforme va créer un espace de rencontre entre l'offre et la demande et devenir un acteur du e-commerce entre particuliers. Là encore rien de nouveau puisque les places de marché électroniques existent depuis la fin des années 1990 avec l'essor d'internet. Il existe plusieurs modèles de places de marché. Le premier modèle est le modèle dit économique qui est fondé sur la réduction des coûts et permet aussi pour l'utilisateur une analyse concurrentielle des prix¹⁶⁴. Le nouveau modèle serait le modèle collaboratif qui devrait conduire à l'émergence de communautés soit professionnelles soit géographiques. Pour les plateformes de mutualisation d'actif, la communauté créée serait géographique, car toutes les propositions de location sont faites en fonction de la géolocalisation de l'utilisateur. Avec la caractéristique de place de marché, les plateformes de mutualisation pourraient rester de vrais tiers à la relation contractuelle qui lie le propriétaire et l'utilisateur du service. Elles se positionneraient donc comme de véritables lieux dématérialisés de rencontre, mais il semblerait qu'elles aillent de temps en temps plus loin que ce simple rôle d'intermédiation entre parties. Néanmoins, depuis le 1^{er} janvier 2016, ces plateformes sont soumises à une logique de responsabilisation. Elles doivent, à chaque transaction, délivrer une « *information locale, claire et transparente sur les obligations fiscales et sociales qui incombent aux personnes qui réalisent des transactions commerciales par leur intermédiaire* ». De plus elles « *sont également tenues de mettre à disposition un lien électronique vers les sites des administrations permettant de se conformer, le cas échéant, à ces obligations* »¹⁶⁵. Toutes les informations que les plateformes devront fournir

¹⁶³ IGAS Rapp. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : 2015-121R, mai 2016, p. 23.

¹⁶⁴ O. ALLAL-CHERIF, M. FAVIER « Le modèle économique des places de marché électroniques. Du transactionnel au collaboratif » : *Revue française de gestion* 2008/1 (n° 181), p. 161-173.

¹⁶⁵ CGI, art 242 bis, issu de la loi n° 2015-1785 du 29 déc. 2015 dans son article 87 IV qui s'appliquent aux transactions réalisées à compter du 1^{er} juillet 2016.

à leurs utilisateurs ont été définies par un décret en date du 2 février 2017¹⁶⁶. Parmi ces documents, on retrouve notamment les liens vers les sites de l'administration fiscale et des organismes de sécurité sociale, le nombre de transactions réalisées ainsi que « *le montant total des sommes perçus par l'utilisateur à l'occasion des transactions réalisées sur une plate-forme, dont les entreprises de mise en relation ont connaissance, hors commissions perçues par l'entreprise* ». Cette hypothèse permettrait aux plateformes d'être qualifiées de « place de marché » et d'affirmer ainsi leur qualité d'intermédiaire. Cela permettrait notamment de se prémunir en cas de contentieux de requalification en relation du travail. La place de marché est nécessairement intermédiaire ; elle est support d'activité ; elle édicte les règles et laisse ensuite les acteurs travailler en indépendance.

87. Un contrôle connecté. La plateforme ne dispose pas d'un pouvoir disciplinaire envers les propriétaires qui mettent en location leurs biens sur cette dernière. En revanche, les plateformes sont dotées de conditions générales d'utilisation dont la violation peut justifier une rupture des relations contractuelles. Par exemple, Airbnb précise dans ces conditions générales d'utilisation que la plateforme « *peut immédiatement et sans préavis résilier le présent Contrat si (i) vous avez commis un manquement substantiel à vos obligations au titre des présentes Conditions, des Conditions de paiement, de nos Politiques help_policies ou Normes, (ii) vous avez violé les lois et règlements applicables ou des droits de tiers, ou (iii) Airbnb croit de bonne foi qu'une telle action est raisonnablement nécessaire pour protéger la sécurité ou la propriété d'Airbnb, de ses Membres ou de tiers (par exemple, en cas de comportement frauduleux d'un Membre)*. »¹⁶⁷. Airbnb ici n'est pas employeur des propriétaires mettant leur bien à la location, mais se réserve la possibilité de rompre le contrat qui la lie avec eux si ces derniers manquent à leurs obligations. Comme tous les contrats certains, manquements entraînent la fin des relations contractuelles.

¹⁶⁶ Décret n°2017-126 du 2 févr. 2017 relatif à l'obligation d'information en matière fiscale et de prélèvement sociaux des utilisateurs des plates-formes de mise en relation par voie électronique, art. 1 qui modifie l'art. 171 AX. 1. et l'art. 171 AY, JORF n°0029 3 févr. 2017, texte 11.

¹⁶⁷ Art. 15, CGU Airbnb consulté le 27 août 2020.

88. Des travailleurs « Airbnb » ? Nullement en situation de salariat les propriétaires utilisateurs des plateformes de location en particulier de leur appartement permettent à ces dernières de devenir un référent touristique. Quand un individu voyage, il a le choix entre prendre un hôtel ou une location de courte durée. La plateforme peut être perçue comme le site d'un hôtel sans que ce dernier ne paie jamais de charges sociales puisque, sauf au sein même de l'entreprise de la plateforme, aucun salarié n'est présent dans les locations. En revanche, les propriétaires n'ayant aucun lien de subordination avec la plateforme ne lui sont en rien obligés de mettre leur bien en location et cette dernière pourrait se retrouver sans offre. Donc est-ce que l'absence de charges sociales est le gain du risque que court Airbnb en n'ayant aucune certitude que des logements vont être effectivement mis à disposition par des propriétaires particuliers ? L'homogénéité des prestations de service de location sur les plateformes peut tout de même interroger sur la réalité même de la relation entre la plateforme et les propriétaires.

B. L'essai sur le forçage du droit du travail

89. Des gérants de succursales ?¹⁶⁸ Certaines plateformes sont constitutives d'un réseau de particuliers mettant en relation des propriétaires qui souhaitent louer de façon ponctuelle (ou non) leur bien, le plus souvent à des touristes. Il conviendra d'envisager la qualification de gérants de succursales afin de déterminer si le droit du travail peut être appliqué pour des cas de locations entre particuliers en l'absence de tout lien de subordination entre la plateforme et les utilisateurs.

90. Une succursale. Pour distribuer des produits ou des services, une entreprise peut décider d'utiliser et de mettre en place un réseau de succursales. Une succursale est un espace dépourvu de la personnalité juridique qui dispose d'une autonomie de gestion puisqu'elle « est gérée par un représentant de l'entreprise doté de pouvoirs suffisants pour agir comme

¹⁶⁸ C. trav., art. L. 7321-1 et s.

un exploitant »¹⁶⁹. Il existe deux types de gérants de succursales, les salariés et les non-salariés.

91. Une qualité. Le gérant de succursales salarié peut être une personne physique. L'utilisateur des plateformes collaboratives pourrait être qualifié de gérant de succursale s'il répond aux critères de la qualification. La nature de l'activité du gérant de succursales salarié doit rentrer dans les critères de la loi. Son activité peut consister en la vente de marchandise ou dans les activités de service¹⁷⁰. En effet, la qualité de gérant de succursales salarié pourra être reconnue si l'activité des personnes « *consiste essentiellement soit à vendre des marchandises ou des denrées de toute nature, des titres, des volumes, publication, billets de toute sorte.* »¹⁷¹. Le panel des services que peut proposer un gérant de succursale est assez large. Il s'agit d'abord des activités consistant à recevoir des clients de l'entreprise "*des dépôts de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature*"¹⁷² et des activités qui consistent à « *recueillir les commandes ou recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter* »¹⁷³. Elles peuvent donc correspondre à des activités de prestataires de nettoyage ou de service dans un complexe hôtelier. Le gérant doit également disposer d'un local. Soit l'entreprise à laquelle il dépend lui fournit un local dont il n'est pas propriétaire, soit elle agrée un local. Il a été jugé que le local a été agrée par l'entreprise si cette dernière a aidé le gérant à l'équiper ou lui a fourni un matériel publicitaire¹⁷⁴. Ici les propriétaires sur des plateformes de mise en relation de location de bien immobilier entre particuliers agissent comme des prestataires de service de la location. Ils rendent à la plateforme un service en s'occupant de la location et la rémunération est ensuite versée directement par l'utilisateur à la plateforme qui la restitue au propriétaire en prélevant une commission. L'activité de service de cette mutualisation-location pourrait être

¹⁶⁹ G. RIPERT, R. ROBLOT, L. Vogel, *Traité de droit commercial : LGDJ, 18e éd., 2001, T. 1, Vol. 1, n° 259.*

¹⁷⁰ C. trav., art. L. 7321-2.

¹⁷¹ C. trav., art. L. 7321-2.

¹⁷² C. trav., art. L.7321-1, 1°.

¹⁷³ Par exemple, peut être pris en compte une activité de transport de marchandise comprenant le ramassage et la distribution de colis, v. not. Cass. soc., 4 déc. 2001, n°99-44.607 : *JCP E 2002, 954, note L. LEVENEUR.*

¹⁷⁴ Cass. soc., 26 févr. 1981, n° 79-16.965 : *Bull. civ. 1981, V, n° 170.*

une activité éligible à la qualification de gérant de succursales salarié. Il faudra toutefois remplir les autres conditions avant d'appliquer le droit du travail.

92. Une activité. L'activité du gérant salarié doit répondre de trois caractères. Un caractère professionnel, l'activité devant être effectuée par un individu « dont la profession » est de le faire¹⁷⁵, un caractère personnel, l'activité devant être réalisée par l'individu en question et enfin un caractère principal, à savoir que l'activité de vente ou de service doit constituer l'activité principale du gérant. De surcroît, les conditions du service ou de la vente doivent notamment être imposées par l'entreprise dont dépend le gérant. Cette notion est caractérisée par le juge par le mécanisme du faisceau d'indices. Par exemple, la qualification de gérant de succursales salarié pourra être retenue si l'entreprise impose des horaires¹⁷⁶, une tenue¹⁷⁷ ou une politique commerciale¹⁷⁸ au gérant. Mais l'entreprise dont dépend le gérant ne doit pas uniquement imposer ses conditions pour l'exercice de l'activité, elle doit également imposer le prix de la prestation. La fixation du prix doit être suffisamment précise pour ne pas laisser de marge à une politique personnelle de prix de la part du gérant¹⁷⁹. Pour entraîner la qualification de gérant de succursales salarié, le prix doit être imposé¹⁸⁰ par l'entreprise et pas uniquement conseillé¹⁸¹. Le statut de gérant salarié s'applique automatiquement dès que les conditions susmentionnées sont observées de manière cumulative. Le juge pourra requalifier la relation en gérance salariée. Le cas échéant il n'est pas lié par les qualifications données par les parties du contrat.

93. Une qualification envisageable non concluante. Finalement les critères nécessaires sont que le propriétaire membre d'une plateforme de mise en relation de location de biens

¹⁷⁵ Cass. soc., 21 nov. 1968 : *JCP G 1969, II, 15946*, le juge exclu la qualification de gérant de succursales pour exclure les activités occasionnelles ou irrégulières.

¹⁷⁶ Cass. soc., 12 janv. 1983 : *JCP G 1983, IV, 93*.

¹⁷⁷ Cass. soc., 27 févr. 1974, Bull. civ. 1974, V, n°145.

¹⁷⁸ Cass. soc., 4 déc. 2001, précité.

¹⁷⁹ J-F. CESARO, *Gérants de succursales : Jurisclasseur Fasc. 4-5, n°4 à 23*.

¹⁸⁰ Cass. soc., 18 déc. 1975 : Bull. civ. 1975, V, n°621.

¹⁸¹ Cass. soc., 8 avr. 1992, n°1855 D.

immobiliers entre particuliers tire essentiellement ses revenus de ses activités de prestation de service de location de courte durée. La requalification de la relation contractuelle ne pourrait donc être envisagée que pour les propriétaires qui utilisent *Airbnb* comme source principale de revenus et non comme simple complément. L'activité de location est bien une prestation de service faite par un propriétaire, sous si la sous-location a été expressément autorisée. Il faudra alors prouver qu'*Airbnb* a agréé l'appartement. Néanmoins, en utilisant la plateforme *Airbnb*, cette dernière ne semble pas imposer de réelles conditions¹⁸². En effet, les utilisateurs s'engagent à respecter des règles inhérentes à la plateforme, mais cette dernière n'impose pas des conditions pratiques dans l'exercice de l'activité comme les horaires, un uniforme, une politique commerciale. En effet, lorsque l'on souhaite mettre son appartement en location sur la plateforme, il suffit de s'inscrire et de donner les informations demandées par *Airbnb* comme par exemple le nombre de couchages, la présence de salle de bain, de cuisine ou encore de parking. En revanche la plateforme n'impose rien. Le propriétaire peut choisir par exemple de proposer des prestations en plus comme un nécessaire de toilette ou un petit déjeuner. Quant au prix imposé, *Airbnb* ne semble fournir qu'un barème indicatif de prix pour aider l'utilisateur à se situer sur le marché de la location collaborative. Mais *Airbnb* n'impose pas de prix ni de fourchette et laisse le propriétaire libre d'établir sa propre politique de prix.

De ce fait, la qualification de gérant de succursales salarié ne semble pas pouvoir être retenue pour la plateforme même *Airbnb*. Attention néanmoins, si une plateforme collaborative similaire venait à voir le jour et à imposer les prix des locations qui trouvent naissance en son sein, il n'y aurait qu'un pas vers la requalification en gérance salariée pour les plus grands utilisateurs. Cette reconnaissance ne serait pas anodine puisqu'elle entrainerait l'application d'une partie du droit du travail. En effet, les gérants de succursales dits « salariés » bénéficient d'une assimilation au statut de salarié ce qui modifierait tout le périmètre du statut des utilisateurs de ce type de service.

¹⁸² CGU *Airbnb*.

C. L'essai sur la qualification de travailleur indépendant

94. L'hypothèse du travailleur indépendant. Le propriétaire du bien proposé à la location par une plateforme n'étant pas juridiquement subordonné, il peut être qualifié de travailleur indépendant. Le travailleur indépendant exécute son travail contre une rémunération, il est constitutif d'une prestation de service prédéterminée. En l'espèce, le propriétaire pourrait être un travailleur indépendant dont la prestation serait de louer son bien notamment immobilier dans le cadre d'une plateforme de location entre particuliers. Plusieurs éléments pourraient alors étayer cette hypothèse.

95. Des revenus de travailleurs indépendants. Les revenus issus de la location par plateforme collaborative sont classés comme des revenus de travailleur indépendant¹⁸³. La loi de financement de la sécurité sociale soumet à cotisations sociales les revenus tirés de la location touristique par des bailleurs professionnels ou non professionnels¹⁸⁴ pour tous foyers fiscaux à partir de 15 000 euros de gain sur la plateforme et à compter du 1^{er} janvier 2017. Depuis août 2015, Airbnb collecte la taxe de séjour pour le compte de ses hôtes à Paris¹⁸⁵. À Chamonix, à partir de 2015, elle a commencé également à collecter la taxe de séjour pour le compte de la mairie.

96. Une réglementation en cours de préparation. Encore une fois, la première matière à s'être emparée de la qualification des sommes résultant d'une activité réalisée sur une plateforme est la matière fiscale. La plateforme *Airbnb* crée de nouvelles situations qui, progressivement, font l'objet de réglementation. La loi pour une République numérique¹⁸⁶ a

¹⁸³ J. BARTHELEMY, Les régimes de travailleurs indépendants : *Droit social*, 2009, pp. 343-348.

¹⁸⁴ CSS, art. L. 613-1.

¹⁸⁵ Les Échos, 31 mars 2016 : « Airbnb et Paris trouvent un accord pour faire respecter la réglementation. »

¹⁸⁶ Loi n°2016-1321 du 7 oct. 2016, JO 8 oct. 2016, n°1. Cette loi avait pour but de « préparer la France aux enjeux numériques du XXI^{ème} », selon le compte rendu du Conseil des Ministres du 9 déc. 2015, Une république numérique.

transformé les réglementations fiscales relatives aux utilisateurs de plateformes de location de meublés entre particuliers. Son article 51 a modifié le cadre légal des locations effectuées via des plateformes de location saisonnière par le biais d'une plateforme d'intermédiaire numérique et les a codifiées aux articles L. 324-1 à L. 324-2-1 du Code du Tourisme. Néanmoins, elle impose une obligation de loyauté des plateformes afin de maintenir un « *environnement économique ouvert* »¹⁸⁷. Le titre II de la loi sur la protection des droits dans la société numérique, particulièrement dans sa troisième section se réfère à cette obligation de loyauté dont doivent faire preuve les plateformes collaboratives au regard du droit français. En effet, le législateur a soumis les logements occupés à titre de résidence principale à la déclaration du régime des loueurs en meublé dans le code du tourisme¹⁸⁸. Le droit du tourisme devra donc s'appliquer lorsqu'un propriétaire loue son bien alors qu'il l'occupe. Cette situation est le cœur de marché de l'économie d'Airbnb. Cette déclaration¹⁸⁹ tient à l'organisation économique de l'activité de loueurs saisonniers. La location saisonnière entre particuliers et encore plus avec l'avènement d'Airbnb se situe dans un cœur de marché à mi-chemin entre l'hôtellerie et la location de droit commun. La sanction de la violation de cette obligation est une amende de troisième classe¹⁹⁰. La loi n'impose pas uniquement des obligations déclaratives pour les bailleurs, elle confie également une mission de contrôle aux plateformes de location afin de renforcer les obligations de loyauté de ces dernières. Tout d'abord, la plateforme devra informer le loueur des obligations de déclaration et d'autorisation. Elle devra également obtenir une déclaration sur l'honneur de la part du loueur où ce dernier s'engage à respecter ses obligations et fournit le numéro de déclaration du logement¹⁹¹. Les plateformes, dont Airbnb, devront veiller au respect du délai de quatre mois ou cent vingt jours de location au-delà duquel le local ne respecte plus les critères légaux de la résidence principale. De ce fait, et lorsque la plateforme en a connaissance, elle décompte le nombre de nuits occupées et en informe annuellement la commune du logement loué. Une fois le nombre maximal atteint, Airbnb peut suspendre l'annonce afin qu'aucune

¹⁸⁷ Compte rendu du Conseil des Ministres du 9 déc. 2015, Une république numérique.

¹⁸⁸ C. Tourisme., art. L. 324-2-1.

¹⁸⁹ Certaines communes procèderont à une déclaration matérielle par formulaire CERFA alors que d'autres communes auront opté pour une télé déclaration.

¹⁹⁰ C. tourisme., art. R. 324-1-2.

¹⁹¹ C. tourisme., art. L. 324-2-1, I.

autre location ne soit effectuée dans l'année. Depuis début 2017, 754 000 euros d'amendes ont été infligés pour infraction à cette réglementation¹⁹².

97. L'ébauche d'une réglementation fiscale. Il semble qu'il n'existe pas de qualification parfaitement adéquate. En revanche, la situation est dorénavant totalement appréhendée fiscalement. En effet, il est souvent dénoncé la prédation de nombreux modèles d'économie du partage mis en place par une conjugaison entre l'auto-entrepreneuriat et l'économie numérique organisés. Fiscalement, Airbnb rapatrie la plus grande partie de son chiffre d'affaires et de ses bénéficiaires français en Irlande, pays où le régime fiscal est favorable. En effet, les distorsions des règles de concurrence, les mécanismes d'optimisation fiscale, et même l'utilisation de la main-d'œuvre « bon marché » et les réductions des droits sociaux n'ont pas attendu les plateformes collaboratives pour émerger¹⁹³. Les pouvoirs publics devront, sans stopper l'économie collaborative, réguler ce type de location dont le développement se fait au détriment du secteur traditionnel de l'hôtellerie et vider certains quartiers des grandes villes de ses habitants. Ainsi, et comme nous le verrons dans le cadre du droit du travail, une appréhension de la situation des plateformes se réalise en plusieurs étapes : une inadéquation peut apparaître entre le droit et le fait : ici les sommes de l'économie collaborative qui n'étaient pas traitées fiscalement, une distorsion dans le marché, ici le secteur hôtelier qui jugeait que la concurrence n'était pas loyale, et enfin plusieurs actions de la part du législateur afin d'appréhender au mieux la situation. Cette dernière partie n'est pas linéaire puisqu'elle est souvent faite de propositions et de multiples textes afin d'aboutir *in fine* à une qualification et à l'application d'un régime adéquat. Le rapport du Conseil National du Numérique (CNNum) de juin 2015¹⁹⁴ contient plusieurs propositions sur l'évolution que pourrait effectuer le droit fiscal. Le CNNum propose notamment de distinguer trois activités issues de l'économie collaborative. Les premières seraient les « *prestations de services entre pairs à titre onéreux* ». Ces plateformes

¹⁹² La Tribune, Airbnb : La ville de Paris veut abaisser le nombre de nuitées autorisées, 27 sept. 2017, presse numérique.

¹⁹³ N. LAGRANGE, Un modèle fiscal et social à inventer : Alternatives économiques Les dossiers – Problèmes économique n°3128.

¹⁹⁴ Rapp. « Ambition numérique », CNNum, 18 juin 2015.

collaboratives de prestation de service seraient imposables dès le premier euro. Il y aurait ensuite les plateformes de « *vente de valeur d'usage* » à savoir de mutualisation d'actif comme le covoiturage. Ces plateformes seraient alors soumises à un impôt lorsque le bénéfice serait supérieur au coût de l'usage. Enfin la troisième catégorie serait composée des plateformes collaboratives dont le but est la vente d'objets entre pairs qui serait soumise au régime fiscal des ventes entre particuliers avec une présomption d'activité professionnelle lorsque le vendeur réalise au moins 2000 euros sur une période de trois mois consécutifs. Le site *EBay* est notamment soumis à ce régime. Il conviendra ensuite de réfléchir à la pertinence de ces mesures et à quels points elles risquent de ralentir l'essor de l'économie collaborative. Certaines sont tout à fait justifiées, l'économie collaborative ne pouvant échapper à l'obligation de droit au logement décent ni aux obligations fiscales. Mais est-ce pertinent au regard de l'économie collaborative d'imposer les mêmes réglementations que celles édictées pour le secteur hôtelier¹⁹⁵ ? Ne faudrait-il pas repenser un nouveau modèle social et fiscal plutôt que d'imposer d'anciennes formules à de nouveaux acteurs ? L'évolution de l'économie ne suppose-t-elle pas une modification pertinente, des règles qui l'encadrent ? De la même façon, en Allemagne tout d'abord la Cour fédérale allemande a jugé en janvier 2014 que le locataire ne pouvait mettre l'appartement sur Airbnb sans l'accord de son propriétaire. S'il le faisait sans l'accord du propriétaire, ce dernier aurait le droit de résilier le bail sans préavis et de déposer une plainte pour abus du droit du locataire¹⁹⁶. En Espagne, une taxe a été imposée par nuit et par personne en Catalogne par le Parlement de Catalogne¹⁹⁷. En revanche, en Espagne, il est interdit de louer un logement entier. La location est encadrée par une limite de deux chambres maximums, en présence du propriétaire et moins de quatre mois par an¹⁹⁸. À San Francisco, aux États-Unis, la location par le biais de la plateforme Airbnb est autorisée par une loi d'octobre 2014, mais à certaines conditions. Les loueurs doivent s'enregistrer dans le registre de la ville et s'acquitter, comme

¹⁹⁵ D. RICHARD, La location Airbnb ou la « disruption » rattrapée par la réglementation de la République numérique : *AJDI 2017*. 336.

¹⁹⁶ « Software, Startups and other Stuff : Airbnb troubles : Termination without notice legal in Germany ?

¹⁹⁷ La taxe s'élève à 65 centimes par nuit pour les hébergements situés dans la ville de Barcelone et à 45 centimes par nuit en dehors de la ville.

¹⁹⁸ Taxe, conditions strictes... la Catalogne sévit face au succès d'Airbnb, *francetvinfo.fr*. 15 juill. 2015.

les acteurs de l'hôtellerie, d'une taxe de 14%¹⁹⁹. En Virginie, les loueurs doivent se procurer une licence d'exploitation professionnelle afin de mettre leur bien sur Airbnb. Enfin, au Québec, depuis le 29 avril 2015, les loueurs Airbnb sont soumis à la même législation que les hôteliers afin de réduire les écarts concurrentiels²⁰⁰.

98. L'importance de la professionnalisation de l'action réalisée sur la plateforme.

Fiscalement et socialement, la question de la professionnalisation d'une location Airbnb est importante. Fiscalement, il faut savoir si l'impôt doit relever d'un bénéfice commercial ou non. Socialement, si on est soumis aux réglementations du travail ou non. Finalement, la question est de savoir si l'économie du partage relève d'un aspect collaboratif ou d'un aspect business. Trois situations peuvent être distinguées. La première est celle de l'utilisateur occasionnel. Pour un utilisateur qui place son bien en location uniquement de manière ponctuelle ce qui ne génère qu'un complément de revenu qui est adapté à la législation en vigueur à savoir une fiscalité propre et une déclaration dès le franchissement d'un seuil. La deuxième concerne les professionnels de l'hôtellerie qui utilisent une plateforme. On trouve de plus en plus d'hôtels traditionnels²⁰¹ qui utilisent les plateformes pour aller à la rencontre de plus de clients. On retrouve la même mécanique que les entreprises professionnelles de locations de voiture présentes sur les plateformes de mutualisation. La plateforme est, dans ce cas, un outil publicitaire. Enfin la dernière situation est celle des propriétaires de plusieurs biens qui en les louant sur la plateforme en retirent la plus grande partie de leur rémunération. Aucune qualification juridique existante ne semble parfaitement correspondre à cette situation, mais elle est dorénavant fiscalement appréhendée. Nouveauté ou simple opportunité numérique, la location entre particuliers modifie le secteur économique de l'hôtellerie. C'est la raison pour laquelle tous les acteurs ne sont pas favorables à la venue de ce type d'acteur. Une forme d'indépendance semble être inhérente aux modifications du travail²⁰². Néanmoins, de par son statut de complément de revenu et de concurrence, les

¹⁹⁹ Mayor Lee Signs' Airbnb Law For Short-Term Rentals in San Francisco, 25 sept. 2015, CBS San Francisco.

²⁰⁰ Quebec to crack down on Airbnb-style-home-rental services, Montréal Gazette, 29 avr. 2015.

²⁰¹ Trad. de l'anglais Lit et Petit Déjeuner. Auberge en demi-pension.

²⁰² M. D'AMOURS, Le travail indépendant, un révélateur des mutations du travail : *Montréal, Presses de l'université du Québec, 2006, p. 22.*

conséquences sur l'économie, mais aussi sur le marché immobilier, ou de la location de bien de haute valeur, sont autant d'éléments modifiés, voire mis en danger²⁰³. Récemment la ville de Paris a fait preuve de méfiance à l'égard de la plateforme Airbnb face au succès de ce type de location dans la capitale. Le Conseil de Paris a manifesté à l'unanimité le 27 septembre 2017 la volonté de réduire de manière significative le nombre de nuitées autorisées qui est jusqu'alors de 120 par an. La ville de Paris devra dans le premier trimestre 2018 fixer une limite au nombre de nuitées pour les locations entre particuliers de type *Airbnb*. La maire de Paris Anne Hidalgo a comme projet de lancer avec les élus de la capitale un *Observatoire de la location meublée touristique à Paris*²⁰⁴.

Aucune conséquence n'est en revanche à noter à titre principal sur le travail en tant que tel. Les activités de location, de mutualisation ou de covoiturage restent donc des activités de compléments de revenu pour la plupart en marge du travail des individus. En effet, même si le caractère de collaboration reste discutable face à une nouvelle dimension économique de plus en plus profitable, la relation de travail n'est pas au cœur de cette évolution.

§2. L'accessoire : incidences en droit social

99. Des écosystèmes. Les plateformes de mutualisation d'actif sont des vecteurs d'une nouvelle économie qui, bien que gravitant autour du monde du salariat, a une conséquence en droit social. Elles mettent en place des écosystèmes de plateformes qui peuvent être réintégrés au sein de la même plateforme. Les plateformes de mutualisations ne peuvent vivre de manière totalement autonome et n'auraient par aucun intérêt à le faire. C'est pour cela que des écosystèmes de plateforme émergent afin d'entourer et d'appuyer l'économie de la plateforme dominante²⁰⁵. Cela permet l'essor de la plateforme principale. Par exemple,

²⁰³ Airbnb a notamment fait augmenter de plus de 1,5% le nombre de logement vacants car il est plus lucratif de louer son appartement sur Airbnb que par le mode traditionnel de location. C. PAPA ZIAN, Ces biens qui valent de plus en plus cher et ceux qui ne valent plus grand-chose, *Le Figaro, économie*, 9 janv. 2018, p.18

²⁰⁴ La Tribune, Airbnb : La ville de Paris veut abaisser le nombre de nuitées autorisées, 27 sept. 2017, presse numérique.

²⁰⁵ Rapp. PICO, les Pionniers du collaboratif, *Les mondes de l'économie collaborative : Une approche par les modèles économiques*, 2016, p. 13.

Airbnb est une plateforme de location immobilière. Il existe des services accessoires à l'offre de location des plateformes qui aident cette location comme la plateforme *Meero* qui prend des photographies des appartements pour les mettre en valeur. Cette plateforme est nourrie par des entrepreneurs qui réalisent un travail indépendant. Il y a des plateformes de conciergerie, par exemple *Bnbsitter* afin de faciliter la prise des appartements et le développement de location. Les plateformes de conciergerie permettent l'accueil, la remise des clés aux voyageurs, rangement, accueil et mise en état de la location. Ces plateformes fournissent quant à elles uniquement du travail bien qu'elles soient corrélées. L'adossement de plateformes peut également avoir lieu au niveau de la demande, celle d'avoir un bien en location. Par exemple, les plateformes de VTC permettent l'arrivée des voyageurs au lieu de location. Il existe également des plateformes qui vont proposer des guides touristiques et des visites guidées²⁰⁶.

100. Réintégration de la chaîne de valeur. Les plateformes portant sur un bien peuvent être à l'origine d'un travail salarié ou indépendant qui est lié à l'opération de location. Ainsi Airbnb a notamment développé un onglet « *expérience* ». L'utilisateur peut payer pour un cours de peinture ou une visite guidée qui sera effectuée par un habitant de la ville concernée non-salarié de la plateforme numérique. La plateforme de mutualisation d'actif devient progressivement, pour l'un de ses versants une plateforme de travail. La notion d'accessoire resurgit dans la mesure où l'expérience est liée à la location. La plateforme *ClickandBoat* de location de bateaux effectue également de la réintégration. En effet, la plateforme fournit, en plus de location de bateaux, un service de rapprochement entre un concierge et le propriétaire du bateau. Le service est appelé « *Boat Manager* ». La plateforme met en relation les propriétaires avec des concierges afin de réaliser l'état des lieux d'entrées et de sorties de l'embarcation ainsi que la signature du contrat. Le paiement de ce service sera effectué par le propriétaire à la plateforme directement par prélèvement du paiement du locataire²⁰⁷. Certains contrats sont donc la conséquence directe d'autres contrats. La question

²⁰⁶ Exemple de la plateforme de service Cariboo qui propose des guides locaux.

²⁰⁷ Airbnb CGU, art. 5.3 consulté le 27 août 2020.

de leur statut, voire de leur survie, le cas échéant, sera soulevée dans la seconde partie de la recherche.

101. Conclusion. Les plateformes portant sur un bien sont les piliers de l'économie collaborative. La mutualisation d'actif répond à une envie de collaborer avec ses pairs afin d'extraire le maximum de profit d'un bien que l'on a en sa possession. L'économie des plateformes repose sur des mécanismes juridiques classiques. C'est fiscalement qu'il a fallu appréhender ces situations pour la première fois afin de définir le régime des sommes issues de cette économie. En revanche, et alors même que ce sont pareillement des plateformes d'intermédiation, à l'exception des questions de fiscalité, pouvant avoir une incidence sur la concurrence, ces plateformes ne sont pas jamais dénoncées pour une activité de travail illégal. La différence ne peut être uniquement liée à l'objet de la plateforme, le bien. Elle est en réalité liée à l'activité de cette dernière dans le cadre de son intermédiation et plus précisément de son caractère passif. À l'inverse des plateformes comme *Uber* ou *Deliveroo*, la plateforme ne choisit pas l'intermédiaire, elle n'exerce aucune influence décisive sur l'activité réalisée *sur* cette dernière. Ainsi, elle demeure bien un simple intermédiaire, tiers à l'économie réalisée sur cette dernière. Si elle est nécessairement utile, voire indispensable à l'existence d'une telle économie, elle n'en dessine que les contours sans déterminer ses moindres détails. Elle crée un lieu de rencontre et non un lieu d'activité économique. Ainsi, elles sont finalement suffisamment éloignées du service sous-jacent. Elles sont donc de simples sociétés d'intermédiation. Un parallèle doit être opéré avec la subordination.

CHAPITRE 2 : LES PLATEFORMES AYANT POUR OBJET PRINCIPAL L'EMPLOI

« Le fonctionnement de ces réseaux repose sur de nouvelles machines, dites intelligentes, mais dont le fonctionnement dépend du travail gratuit de leurs utilisateurs ainsi que du « travail du clic », très faiblement rémunéré, d'une foule de petites mains. »²⁰⁸

102. Intermédiaires passifs. Autre catégorie au sein des plateformes d'intermédiation passive, celle ayant pour objet principal l'emploi. Ces plateformes ont plusieurs caractéristiques. Tout d'abord, étant des intermédiaires passifs, l'activité réalisée par la plateforme est bien distincte de celle réalisée *sur* la plateforme. Ainsi l'intermédiaire demeure l'élément principal de la plateforme et elle est réalisée de manière passive en créant en réalité un lieu de rencontre entre l'offre et la demande. Cependant les plateformes ayant pour objet principal l'emploi ont nécessairement pour conséquence une relation de travail, salariée ou non. En revanche, elles ne vont pas exercer d'influence sur l'activité réalisée *sur* la plateforme.

103. Dualité des plateformes d'emploi. Les plateformes ayant pour l'objet l'emploi revêtent deux formes. Les premières permettent de trouver un emploi durable en effectuant un service de recrutement (**Section 1**) alors que les autres ne permettent que de trouver des « petits boulots » ou du « *Gig Working* »²⁰⁹ afin de compléter les revenus principaux issus d'un autre emploi (**Section 2**).

²⁰⁸ A. SUPIOT, *Le travail au XXIème siècle : Les éditions de l'atelier*, 2019, p. 16.

²⁰⁹ « Gig working », « gig worker » ou encore « gig economy » sont des expressions utilisées aux Etats-Unis pour parler de l'économie de petits boulots ou des travailleurs de cette économie. V. E. TORPEY and A. HOGAN, *Working in a gig Economy: U.S Bureau of Labor Statistics, Career Outlook*, May 2016.

SECTION 1 : LES PLATEFORMES D'ACCES A L'EMPLOI

« Il est facile de recruter mille soldats, mais il est difficile de trouver un général »²¹⁰.

104. Le recrutement et les plateformes. Plusieurs plateformes ont créé un service alliant technique de recrutement et de recherche d'emploi et outil numérique. Ces dernières entendent permettre aux candidats, mais aussi aux recruteurs de pourvoir un emploi vacant. Ces emplois peuvent prendre la forme de contrats à durée déterminée ou indéterminée. Elles viennent donc tenter de pallier la carence du service public de l'emploi dans la résorption du chômage à l'aide des technologies numériques.

105. Un service hybride. Les plateformes facilitent alors une rencontre entre l'offre et la demande d'emploi au sein du secteur privé (Paragraphe 1), mais « l'ubérisation » pourrait bien envahir également le secteur public (Paragraphe 2).

²¹⁰ Proverbe chinois sur l'art du recrutement.

§1. Plateformes privées

106. L'activité de placement est possible (I), bien que le rôle de la plateforme doive être précisé (II).

I. Possibilité théorique

107. Les plateformes d'emploi durable réalisent une activité de placement qui est constitutive d'une activité réglementée (A) admise par le droit du travail (B).

A. Une activité de placement numérique

108. Origine ancienne. Les plateformes d'emploi réalisent une activité de placement facilitée par le réseau numérique. Anciennement réprimées, les relations triangulaires nées de l'intervention d'un tiers entre l'entreprise et le salarié sont aujourd'hui autorisées. Ces relations font l'objet d'une convention de l'Organisation Internationale du Travail depuis 1997²¹¹. L'activité de placement réalisée par des agences d'emploi n'est pas récente. T. Renaudot²¹² avait fondé dès 1630 les « *Feuilles du bureau des adresses* » qui se matérialisaient sous la forme de petites d'annonces d'emploi. Les travailleurs et les recruteurs allaient sur les « places d'embauche » pour trouver de la main-d'œuvre. Certains déposaient également des petites annonces dans les commerces du centre. Au XIX^{ème} siècle, la loi du 22 germinal an XI²¹³ a réhabilité le livret ouvrier créé anciennement par un édit de 1749. Il participa aux placements pour les ouvriers dans certaines villes. Si dans les villes, des bureaux de placement étaient créés, ils disposaient dans un monopole pour la

²¹¹ Convention OIT n°181 adoptée le 18 juin 1997 relatives aux « agences d'emploi privées ».

²¹² Théophraste Renaudot avait fondé sous le règne de Louis XIII, le premier quotidien français, La Gazette. V., J-C COLBUS, B. HEBERT, Les outils de la connaissance, enseignement et formation intellectuelle en Europe entre 1453 et 1715 : *édition PU Saint-Etienne, 2006, p 363-366.*

²¹³ Loi du 12 avr. 1802, publication 18 germinal an X.

profession à laquelle il correspondait²¹⁴. Les bureaux affermissaient leur monopole par le fait qu'ils étaient les seuls à délivrer un bulletin de placement nécessaire à l'embauche de l'ouvrier. Le placement est devenu un monopole public en 1945²¹⁵. Après quelques tourmentes dans l'entre-deux guerre²¹⁶, l'activité de placement fut réintroduite comme monopole public²¹⁷ et elle sera confiée à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) en 1967. Après des réussites et des échecs des services de placement²¹⁸, le monopole public a finalement été supprimé en 2005²¹⁹.

109. « E-recrutement »²²⁰. Le recrutement assisté par les nouvelles technologies, s'il est récent, n'est pas inconnu des dispositions du Code du travail relatives au recrutement qui visent « *tout autre moyen de communication accessible* »²²¹. Internet, les sites ou blogs de recrutement ont facilité la rencontre entre l'offre et la demande. Dorénavant, différentes plateformes numériques facilitent également la conclusion de contrats.

110. Des agences d'emploi privées numériques. Certaines plateformes collaboratives proposent de mettre en relation des candidats à des emplois et des recruteurs. C'est le cas de la plateforme *CornerJob* membre de *La French Tech*, mais également *JobMinute* ou *Kudoz*

²¹⁴ Ord. du Préfet de police de Paris du 20 pluviôse an XII, art. 13 : *publication DB58 aux archives de la préfecture de police de Paris*.

²¹⁵ Ord. n° 45-1030 du 24 mai 1945 sur le monopole de l'activité de placement par les pouvoirs publics : *JORF du 25 mai 1945 page 2970*.

²¹⁶ S'agissant des Agences d'Emploi V. Y. ROUSSEAU, Agences d'Emploi : *Rép. trav. Dalloz, 2012, n° 3*.

²¹⁷ CE 18 déc. 1953, S. 1954. 3. 75 ; CE, 5 mars 1954, S. 1954. 3. 75.

²¹⁸ " Du monopole public à la concurrence " : texte rédigé à partir d'une intervention prononcée par Paul Champsaur, président de l'ART, dans le cadre des rencontres économiques de l'IGPDE (Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie) - le 11 juin 2004, source internet : <https://www.arcep.fr/actualites/les-prises-de-parole/detail/n/du-monopole-public-a-la-concurrence-texte-redige-a-partir-dune-intervention-prononcee-par-pau.html> (consulté le 12 octobre 2020).

²¹⁹ Loi n°2005-32 du 18 janv. 2005 de programmation pour la cohésion sociale : *JORF n°15 du 19 janv. 2005, p. 864, texte n°1*. Cette loi apporte des modifications notamment au service public de l'état.

²²⁰ Selon l'expression utilisée par Monsieur Tricoit (J-P. TRICOIT, Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC : *JCP S 2013, 1381*).

²²¹ C. trav., art. L. 5332-2.

racheté par le groupe *LeBonCoin*²²². Ces plateformes permettent d'une part aux candidats de trouver rapidement un travail grâce à la géolocalisation et, d'autre part, aux entreprises de répondre à un besoin urgent de personnel. Les plateformes ont un rôle d'intermédiaire entre les offres et les demandes d'emploi et s'apparentent à des agences d'emploi traditionnelles, bien qu'elles utilisent une application pour permettre un contact et un réseau plus optimal. Depuis plusieurs années déjà les intermédiaires privés du recrutement utilisent des moyens électroniques pour effectuer la phase de *sourcing*²²³ comme notamment les réseaux sociaux ou des sites dédiés à l'emploi²²⁴. En pratique, le *sourcing* permet de rassembler un maximum de CV basé sur des critères prévus par la plateforme afin de *matcher* avec les offres d'emploi. Par exemple l'algorithme va permettre un tri de tous les CV de serveur pour une offre de ce type d'emploi. Le *sourcing* va permettre aux plateformes de se créer une base de données avec les CV correspondants.

111. Une application du droit du recrutement. Le droit du recrutement est-il applicable aux plateformes d'emploi ? Il semblerait adéquat d'appliquer les dispositions légales au sujet et non à la forme qu'il prend. Les plateformes ayant une activité portant sur le travail devraient relever de la réglementation relative au recrutement. Une circulaire ministérielle²²⁵ précise que dans le cas où une entreprise souhaite externaliser le recrutement, les intermédiaires du recrutement sont visés aussi bien que l'employeur par la réglementation du recrutement. Elle est intervenue à la suite de la publication de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, relative au recrutement et aux libertés individuelles instituant le fait d'appliquer les mêmes droits aux candidats et aux salariés. En effet, depuis quelques années l'acte de recrutement s'était professionnalisé et des excès pouvant porter atteinte aux libertés individuelles et à la vie privée des candidats avaient pu avoir lieu. C'est notamment à part de ce moment que l'interdiction de prendre en considération l'état de grossesse ou

²²² Le groupe LeBonCoin a racheté la plateforme Kudoz pour créer le Service LeBonCoin Emploi Cadres.

²²³ Phase du recrutement qui permet de rassembler un maximum de CV.

²²⁴ Audition au Conseil d'orientation pour l'emploi du 2 déc. 2014 de M. Martin Dixon, Director – Continental Europe and Rest of World, Hays Exectuvie. Cf. *L'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail : COE, 3 mars 2015, p. 126.*

²²⁵ Circ. Min. n°93-10, 15 mars 1993 : BO Travail 1993, n°10.

l'appartenance syndicale au moment de l'embauche a été décidé. Les plateformes numériques sont-elles des intermédiaires à l'emploi ? *A priori*, il conviendrait de distinguer en fonction de l'activité de la plateforme. Si cette dernière n'est qu'un simple réseau social comme *LinkedIn* qui ne se borne qu'à mettre en relation des profils professionnels, il serait discutable de la qualifier d'intermédiaire en recrutement. En revanche, les plateformes d'emploi qui procèdent à une vérification des éléments, qui possèdent différentes conditions générales d'utilisation dans le but de mettre en lien uniquement une offre et une demande d'emploi et non de constituer un réseau professionnel, devraient voir les dispositions relatives au recrutement s'appliquer. Les plateformes d'emploi devraient, de ce fait, respecter les principes relatifs au recrutement et aux offres d'emploi prévues par le Code du travail.

B. La réglementation de l'activité

112. Le placement à titre onéreux. Le placement est une activité qui consiste à fournir des services visant à rapprocher des offres et des demandes d'emploi sans que la personne qui fournit ce service ne devienne partie aux relations de travail²²⁶. L'article L.5321-1 du Code du travail prévoit au sein de son deuxième alinéa que : « *La fourniture de services de placement peut être exercée à titre lucratif.* ». Il est également précisé à l'article L. 5331-1 du même Code qu'il est « *interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé* ». Toutefois, ce texte précise que : « *cette interdiction ne fait pas obstacle à l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant.* ». Les plateformes réalisant cette activité vont donc être soumises à la réglementation du placement. Ainsi leur régime n'est pas inconnu puisqu'une qualification existante leur est applicable. En revanche, pour demeurer légal il conviendra qu'elles respectent les règles du placement.

²²⁶ C. trav., art. 5321-1.

113. La gratuité de la recherche d'emploi. L'article L. 5321-3 du Code du travail dispose qu'aucune « rétribution, directe ou indirecte, ne peut être exigée des personnes à la recherche d'un emploi en contrepartie de la fourniture de services de placement »²²⁷. La plateforme qui met en relation des offres et des demandes d'emploi ne peut exiger de commission de la part du demandeur d'emploi. Il apparaît logique que cela ne puisse en aucun cas permettre à une entreprise de réaliser un bénéfice²²⁸. Une plateforme peut, en revanche, être rémunérée par l'entreprise à la recherche d'un travailleur. C'est pour cela que les plateformes d'emploi disposent de deux conditions générales d'utilisation, l'une à destination des candidats qui prévoit un service gratuit et l'autre applicable aux entreprises, qui peut être à titre onéreuse. Bien que l'utilisation de la plateforme soit gratuite pour celui qui cherche un emploi, la plateforme ou le site internet va utiliser des données personnelles²²⁹ qui pourront ensuite être monétisées et qui constituent un prix pour l'utilisateur en recherche d'un emploi²³⁰.

114. Dualité de conditions générales d'utilisation. Un des leaders du placement numérique est la plateforme *CornerJob*. L'article 8 des conditions générales d'utilisations à destination des entreprises fixe les conditions financières de l'utilisation du service de la plateforme. Les articles 6 et 7 des conditions générales à destination des candidats précisent que le service de la plateforme est gratuit. L'article 6.1 précise que le compte du Candidat peut être créé gratuitement et qu'il peut permettre à celui-ci de consulter les offres et y répondre. Enfin l'article 7 stipule qu' « aucune somme ne pourra ni ne sera demandée par *CORNERJOB* à un Candidat ». L'article A.1. de la plateforme *Indeed* exprime la gratuité d'une manière relativement similaire en précisant qu' : « *Indeed, qui est gratuit pour les Chercheurs d'emploi, peut mettre à disposition des Offres d'emploi, faisant la promotion*

²²⁷ C. trav., art L. 5321-3.

²²⁸ Sur les services publics, Études coordonnées par M.-J. GUEDON : *Recherches Université Paris I, Economica*, 1982, p. 15-37.

²²⁹ V. *infra* n°384.

²³⁰ Conseil d'orientation pour l'emploi, L'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail, Rapp., 3 mars 2015 : *Doc. fr. 2015*, p. 99.

d'opportunités professionnelles, et d'autres contenus liés à l'emploi, comme des liens vers des Sites de tiers »

115. Principes du recrutement. Qu'ils s'appliquent aux plateformes numériques ou aux entreprises physiques, quatre principes du recrutement sont prévus par le Code du travail : celui de non-discrimination²³¹, celui de transparence²³² afin que le candidat soit informé de son recrutement, celui de pertinence²³³ et enfin celui de la confidentialité²³⁴. Alors que ces principes sont censés s'appliquer au « e-recrutement », et *a fortiori* au recrutement par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, l'application du critère de la pertinence aux méthodes telles le *Job Speed Dating*²³⁵ ou encore le *Business Games*²³⁶ peut être, parfois, contestée. La pertinence des informations qui sont nécessaires pour ces procédés au regard de l'emploi proposé peut être contestable. En effet, ces procédés permettent de rencontrer un nombre élevé de candidats dans un temps limité ce qui peut avoir pour effet de ne pas se concentrer sur les qualités professionnelles des candidats.

116. Insertion d'une clause de respect du droit du travail. La plateforme précise dans ses conditions générales d'utilisation qu'elle est un tiers à la relation contractuelle naissante entre les deux parties qu'elle rapproche. Néanmoins, certaines plateformes insèrent au sein des CGU des clauses qui imposent aux utilisateurs de respecter les lois et règlements en vigueur et notamment les formalités administratives, fiscales et/ou sociales ainsi que les formulaires de déclaration et de paiement qui découlent de la conclusion d'un contrat de

²³¹ C. trav., art. L. 1132-1.

²³² C. trav., art. L. 1221-8.

²³³ C. trav., art. L. 1221-6.

²³⁴ C. trav., art. L.1221-8.

²³⁵ Mettre en relation avec un temps limité pour que le recruteur puisse savoir si le candidat est fait pour l'emploi.

²³⁶ Trad. de l'anglais : Jeux d'entreprise, c'est un outil de recrutement. Mise en situation, développement de projets en ligne, finale organisée par l'entreprise qui cherche à recruter : les entreprises mettent les moyens pour organiser ces jeux, qui leur permettent de détecter leurs futurs talents.

travail dans le cadre d'une relation de salariat²³⁷. Une clause est également insérée dans le cas d'une relation de prestation de service qui impose aux prestataires de déclarer leurs revenus et de s'engager à respecter la loi et les règlements applicables aux travailleurs indépendants²³⁸.

Enfin, les conditions générales d'utilisation précisent souvent que l'entreprise est la seule responsable. Par exemple en insérant que « *l'Entreprise est seule responsable du bon accomplissement de toutes les formalités notamment administratives, fiscales et/ou sociales et de tous les paiements de cotisations, taxes ou un impôt de toutes natures qui lui incombent le cas échéant en relation avec son utilisation des Services. La responsabilité de CornerJob ne pourra en aucun cas être engagée à ce titre* »²³⁹. La position de la plateforme est donc celle d'un simple intermédiaire. Cette clause n'apparaît pas comme une simple affirmation de la Plateforme sans effectivité matérielle. En effet, la plateforme se comporte comme un prestataire de placement et n'a pas à s'occuper des formalités relatives à l'embauche, lesquelles ne relèvent que de la responsabilité de l'entreprise.

²³⁷ Notamment en exemple les fiches de paie, les déclarations à l'URSSAF ou encore les notes de frais professionnels. Par exemple Article 61. Obligations de l'Entreprise des CGU de CornerJob à destination des entreprises : « *L'Entreprise et le Candidat sont seuls responsables de la conclusion effective d'un contrat de travail rédigé conformément à la législation en vigueur et applicable au type de contrat mis en œuvre.* »

²³⁸ Article 10.1. Obligations de l'Entreprise des CGU de CornerJob à destination des entreprises : « *Entreprise s'engage, dans son usage des Services, à respecter les lois et règlements en vigueur et à ne pas porter atteinte aux droits de tiers ou à l'ordre public. Notamment, l'Entreprise s'engage expressément à ne solliciter aucune rémunération, sous quelque forme que ce soit, au Candidat dans le cadre de leurs échanges sur la Plateforme ou en dehors* ».

²³⁹ Article 10.2 des CGU Entreprises de CornerJob.

II. Modalités pratiques

117. Pour mettre en place un système de placement et d'emploi par intermédiation numérique dans le respect de la législation, la plateforme devra circonscrire son rôle (A) ainsi que ses moyens de paiement (B).

A. Le rôle de la plateforme

118. Intermédiation passive. Les plateformes de recrutement ont bien un rôle d'intermédiaire en ce qu'elles permettent la rencontre entre une offre d'emploi et un demandeur d'emploi. En revanche, leur rôle d'intermédiaire est réalisé de manière passive. En effet, l'entreprise va uniquement déposer son offre d'emploi et le candidat va mettre en ligne son CV. A la différence de la plateforme *Uber* qui choisit directement le chauffeur pour la course demandée, l'entreprise utilisatrice de la plateforme va choisir directement son candidat. Une fois la rencontre effectuée et si les parties le décident, un contrat pourra être conclu. La plateforme ne sera en aucun cas partie à cette nouvelle relation. Elle n'exerce aucune influence sur l'exécution de l'activité réalisée par son biais. De ce fait, elle ne crée pas de périmètre permettant l'application de nouveaux droits.

119. Chasseur de têtes. Une plateforme peut numériser le rôle de « chasseur de têtes ». Il est rendu plus facile et accessible par le biais d'une application numérique. La qualification du contrat qui va lier l'entreprise à la recherche d'un candidat et le cabinet de recrutement est discutée. Plusieurs sont envisageables : contrat de courtage, contrat de mandat, opération de conseil ou opération *sui generis* particulièrement adaptée aux conseils en recrutement²⁴⁰. La plateforme n'aura qu'un simple rôle d'intermédiaire qui se borne à mettre en relation les parties à charge pour elles ensuite de conclure ou non un contrat. La profession a choisi la

²⁴⁰ P.-H. ANTONMATTEI, Le recours à un cabinet de conseil en recrutement *in* Les aspects juridiques du recrutement (dir. B. TEYSSIE) : *Litec* 1994, p. 79.

qualification de mandat²⁴¹. Cette qualification peut être contestée dans la mesure où le conseil en recrutement n'effectue que des actes matériels (la recherche d'un candidat) pour le compte de l'entreprise et non des actes juridiques. De plus, le cabinet de recrutement n'agit jamais au nom de l'entreprise, mais toujours en son propre²⁴². C'est pour cela que la doctrine s'accorde à dire que les « *chasseurs de têtes* » réalisent des opérations de courtage²⁴³.

120. Obligation de moyen ou obligation de résultat. L'obligation à la charge du courtier est une obligation de moyen et non une obligation de résultat²⁴⁴. Les juridictions ne sont pas favorables à mettre à la charge d'un courtier de recrutement une obligation de résultat. Les plateformes ne pourront donc pas permettre aux entreprises de changer de candidat au milieu de la mission si ce dernier ne satisfait pas²⁴⁵. En cas de non-satisfaction d'un candidat, aucun remplacement ne sera possible puisque la mission du « chasseur de têtes » est terminée. La plateforme pourra, par exemple, préciser au sein de ses Conditions générales d'Utilisation qu'elle ne prendra pas une autre commission en cas de recherche d'un autre candidat à la suite de l'échec du candidat précédent.

121. Possibilité de vérification des informations. De nombreuses plateformes vérifient les informations de leurs utilisateurs²⁴⁶. En revanche comme ces données sont des données personnelles, leur collecte doit être portée à la connaissance au candidat, et ce même si elle est réalisée par un intermédiaire d'aide au recrutement (ici la plateforme)²⁴⁷. Les informations qui peuvent être demandées à un candidat doivent avoir pour finalité

²⁴¹ Qualification retenue dans la Charte de déontologie de la Chambre Syndicale Nationale des Conseillers en Recrutement.

²⁴² C. WILLMANN, Fasc. 17-10 : Placement et recrutement : *Jcl Travail traité 2020*, n° 122.

²⁴³ Y. ROUSSEAU *préc.*,

²⁴⁴ D. GATUMEL, La constatation du recrutement in *Les Aspects juridiques du recrutement : Litec, 1994*, p. 129.

²⁴⁵ En tant qu'intermédiaire, la plateforme ne pourra pas effectuer un suivi de la relation de travail entre le client et le candidat. N'étant pas une entreprise de travail temporaire, elle ne permet de que mettre en relation deux parties mais ne peut s'engager à adapter sa prestation à la volonté du client.

²⁴⁶ Par exemple la plateforme de mise en relation de professeurs particuliers et d'élève KelProf procède au moment de l'inscription du professeur à la vérification de ses diplômes.

²⁴⁷ C. trav., art. L. 1221-9 et Circ. DRT n° 93-10 du 15 mars 1993.

d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi²⁴⁸. La plateforme pourra, par exemple, demander des informations relatives à l'identité des candidats, mais elle ne pourra poser des questions relatives à leurs opinions personnelles religieuses ou politiques. De surcroît, aucune offre d'emploi discriminatoire ne pourra être diffusée par les cabinets en recrutement et cela devrait tout naturellement s'appliquer également pour les plateformes d'emploi. En tant que plateforme de recherche d'emploi, elle pourra procéder à la vérification des CV en demandant notamment la photocopie des diplômes, des certificats de stages et/ou de travail. Cette vérification peut rassurer les utilisateurs et c'est pour cela que certaines plateformes, afin d'inciter les entreprises à y recourir, apposent un « *badge virtuel* » sur les profils qui ont été certifiés.

122. Une absence théorique de sanction. La plateforme n'a qu'un rôle d'intermédiaire : elle n'est ni employeur, ni agence d'intérim ou de travail temporaire. En revanche, elle pourra avoir recours à une agence de travail temporaire. Au sein des conditions générales d'utilisation à destination des entreprises, la plateforme *CornerJob* précise à l'article 6.6 l'obligation des entreprises et des candidats de respecter le droit applicable en matière de travail temporaire auprès de leur agence partenaire²⁴⁹. De ce fait, elle ne pourra pas sanctionner le travailleur, car il ne s'agit pas de son salarié. En revanche, la plateforme pourra sanctionner autrement que dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Les conditions générales d'utilisation étant une source contractuelle, un manquement à ces dernières de la part du candidat pourra entraîner une sanction comme la suspension de l'accès aux services du site²⁵⁰.

²⁴⁸ J.-E. RAY, Les nouvelles dispositions relatives au recrutement : une loi macédonienne ? : *Dr. soc.* 1993, p. 103.

²⁴⁹ Article 6.6 des CGU *CornerJob* à destination des entreprises : « L'Entreprise qui cherche à pourvoir un poste d'intérimaire par l'intermédiaire des Services reconnaît et accepte expressément qu'elle devra, sous sa seule responsabilité, prendre connaissance et accepter les conditions générales de l'agence de travail temporaire partenaire de CORNERJOB (ci-après l'« Agence ») qui pourra devenir l'employeur du Candidat sous réserve de l'accord de cette dernière, si le Candidat accepte la mission proposée par l'Entreprise.

Le Candidat sélectionné doit également prendre connaissance et accepter les conditions générales d'utilisation de l'Agence pour valablement exprimer son accord sur les termes de la mission d'intérim proposée par l'Entreprise ».

²⁵⁰ Article 8.5 des CGU *CornerJob* à destination des entreprises.

Les entreprises utilisatrices de ces services de placement sont également soumises à des obligations. Pour les entreprises qui ne les respectent pas, l'article 14 des CGU²⁵¹ de *CornerJob* prévoit différentes sanctions possibles à des manquements comme la suspension de l'accès au service, la suppression de tout contenu, la publication par la plateforme de tout message d'information sur le compte de cet utilisateur, ou encore d'engager une action judiciaire²⁵². La sanction ne sera logiquement pas sur le terrain de la relation de travail, mais comme pour toute relation contractuelle, un manquement pourra entraîner une sanction, sanction distincte de la prérogative d'un employeur.

B. La rémunération de la plateforme

123. La rémunération de la plateforme. Une plateforme d'emploi ne pourra pas être rémunérée par le candidat à la recherche d'un emploi. Elle pourra en revanche rendre des services d'aide au recrutement de manière onéreuse et être rémunérée par les entreprises utilisatrices de la plateforme²⁵³. L'argent pourra transiter par la plateforme sur un service de paiement²⁵⁴.

124. Plateforme prestataire de paiement. Les plateformes d'emploi pourront gérer le transit du paiement. Par exemple elles peuvent souhaiter prélever un montant, le conserver en compte séquestre puis le reverser et s'en restituer une commission à chaque fois qu'une relation est réalisée et conclue sur la plateforme. Néanmoins, elle devrait respecter les dispositions relatives aux établissements de paiement²⁵⁵. Or, les établissements de paiement doivent obtenir un agrément délivré par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution après un avis de la Banque de France²⁵⁶. Les formalités sont donc lourdes.

²⁵¹ Article 14 des CGU à destination des entreprises pour *CornerJob*.

²⁵² Par exemple en exécution forcée en cas de non-paiement.

²⁵³ C. trav. art. L. 5321-1.

²⁵⁴ CMF, art. L. 314-1.

²⁵⁵ CMF, art. L. 522-1.

²⁵⁶ CMF, art. L. 522-6.

125. Le recours à un prestataire de paiement. La plateforme pourra se tourner vers un prestataire de paiement externe comme *MangoPay*²⁵⁷. De plus, afin de minimiser le risque de requalification en contrat de travail et des sanctions afférentes, la plateforme devrait éviter au maximum toute forme de rétribution directe au salarié, lequel devrait être payé par son employeur. La plateforme *MangoPay* se présente comme une plateforme de paiement pour les plateformes.

126. Options envisageables de rémunération de la plateforme. Il existe plusieurs options envisageables concernant la rémunération des plateformes d'aide au recrutement. La plateforme pourra choisir un prix fixe par annonce postée qui sera directement payé par le recruteur à la plateforme²⁵⁸. Autre option : la plateforme perçoit un pourcentage du prix de la prestation de service ou de la relation de travail²⁵⁹. Le fait pour la plateforme de passer par un établissement de paiement facilitera le prélèvement de la commission. Par exemple la plateforme prendra 20% du montant du travail. Une entreprise cherche une activité ponctuelle payée 100 euros. L'entreprise va verser 120 euros à la plateforme par le biais du prestataire de paiement. Ce dernier reversera 100 euros au travailleur et 20 euros à la plateforme. Dans un pareil cas, ce n'est pas la plateforme qui paie le travailleur et le travailleur ne paiera pas le service de mise en relation des offres et des demandes d'emploi. Seule l'entreprise sera redevable d'une commission. Enfin la plateforme pourra également utiliser à la fois la commission et la grille tarifaire afin de faire varier la commission en fonction de la prestation demandée. Tel est notamment le cas de la plateforme *JobMinute* qui précise à l'article 7.6 de ses conditions générales d'utilisation que le service de la

²⁵⁷<https://www.mangopay.com/fr/marketplaces/>

²⁵⁸ V. notamment article 8 des CGU de CornerJob à destination des entreprises. Les entreprises paient pour un service payant de CornerJob à savoir poster leur annonce et réaliser l'intermédiation au moyen de l'algorithme de la plateforme. Le candidat quant à lui ne paie pas la prestation.

²⁵⁹ La plateforme LeBonCoin Emploi Cadre exploité par Kudoz pratique une grille tarifaire en fonction de l'emploi proposé, de la durée de la mission et de la qualification recherché. Le recruteur va rémunérer la plateforme en fonction du service qu'il va rechercher. V. notamment article 8 des CGV LeBonCoin Emploi Cadre.

plateforme est gratuit pour le candidat et que l'entreprise se doit de respecter les conditions financières suivantes :

« *Job Minute facturera aux Recruteurs les services de mise en relation et les services administratifs réalisés par la Plateforme (DPAE, Format du contrat, relevé mensuels) de la manière suivante :*

- *La marge est de 35 % pour les contrats inférieurs à une semaine ;*
- *La marge est de 20 % pour les contrats compris entre une semaine et quatre semaines ;*
- *La marge est de 10 % pour les contrats supérieurs à 4 semaines.*

La marge est calculée sur le salaire brut total correspondant à la Mission effectuée par le Candidat »²⁶⁰

Le taux de commission varie en fonction de la durée de la mission.

127. Conclusion. Ce type de plateforme ne pose donc que peu d'interrogation en termes de droit social et de réglementation de leur activité. En effet, ce sont uniquement des opérateurs qui ont utilisé une technique d'intermédiation numérique afin de favoriser la rencontre entre deux individus, le demandeur d'emploi et le recruteur.

§2. Plateforme de service public

128. Prestataire privée de l'emploi. Les plateformes d'emploi ont un rôle relativement proche de *Pôle Emploi* ou d'une agence d'intérim pour les contrats intérimaires. Comme l'institution publique, les plateformes vont permettre la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi à charge ensuite pour l'employeur de respecter les formalités du droit du travail et des déclarations d'embauche.

²⁶⁰ CGU *JobCorner*, art. 7.6 consultées le 26 octobre 2020.

129. État et plateforme collaborative. Les plateformes collaboratives peuvent-elles être un outil pour l'État ? Le rapport du Conseil d'État de l'année 2017 précise que trois fonctions peuvent gagner à être « *ubérisées* ». Tout d'abord, la fonction de certification qui va permettre de garantir une qualité ou une conformité à une règle ou à un référentiel. Par exemple, la certification numérique proposée par *France Connect*²⁶¹. Cela permettrait notamment l'accélération des processus parfois longs de l'administration²⁶². A terme, *France Connect* devrait permettre à terme à l'ensemble des citoyens français de s'identifier, au travers d'une plateforme unique, auprès des services publics²⁶³.

130. Citoyens et plateforme numérique. Par le biais de l'identification numérique sur une plateforme unique de service public, les citoyens pourraient centraliser leurs informations et leurs identifiants au lieu de se disperser parmi plusieurs organisations. Ils pourraient accéder à leur dossier de la Caisse des Allocations Familiales ou de Sécurité Sociale à partir d'une même plateforme. Deux améliorations peuvent être suggérées. Première amélioration, il serait souhaitable d'offrir une coordination au niveau européen du fait des similitudes de régimes entre ressortissants européens. Deuxième amélioration, l'établissement d'un statut de « *résident numérique européen* », le programme « *e-residency* »²⁶⁴, à l'image de ce qu'a réalisé l'Estonie. Cela permet aux ressortissants de l'Union Européenne d'effectuer des démarches numériques. L'Estonie va plus loin puisqu'elle utilise également la technique de la *blockchain* avec la plateforme *Bitnation*²⁶⁵.

Face à ces aménagements, le Conseil d'État formule la recommandation d'affiner la réalisation d'une protection sociale européenne, de promouvoir le droit à une éducation numérique et de créer une identité numérique européenne²⁶⁶. Cette carte d'identité

²⁶¹<https://franceconnect.gouv.fr>.

²⁶² FranceConnect permet de se connecter sur la plateforme avec un des quatre comptes partenaires de la plateforme : impot.gouv.fr, Ameli.fr, La Poste ou Mobile Connect et moi.

²⁶³ La plateforme France Connect précise qu'elle compte plus de 2,8 millions de FranceConnectés.

²⁶⁴ *Trad.* Résidence électronique.

²⁶⁵ A. FREDOUELLE, « Comment l'Estonie booste son économie grâce à la block-chain » : *journaldunet.com*, 8 avr. 2016.

²⁶⁶ Proposition 5 de l'étude annuelle du Conseil d'Etat de 2017.

numérique pourrait alors être utilisée dans toutes les plateformes étatiques et notamment celle de Pôle Emploi pour la recherche d'emploi.

131. Une plateforme, une carence. Finalement, ne pouvons-nous pas observer un phénomène de corrélation entre des dysfonctionnements des services de la société et l'émergence des plateformes ? Par exemple, le chômage reste une donnée incompressible en France. De la même manière, l'offre de taxi n'était pas en adéquation avec la demande et la première marque significative de l'ubérisation est la plateforme de VTC en elle-même.

132. Conclusion. Les plateformes d'emploi ont une activité d'intermédiaires dans le secteur du recrutement dont l'essor tient beaucoup à la fin du monopole public en la matière. Si ces plateformes ont nécessairement une incidence sur le travail et peuvent susciter des réflexions en droit du travail, elles n'appellent pas application de l'intégralité des dispositions du Code du travail.

SECTION 2 : LES PLATEFORMES DE TRAVAIL A LA DEMANDE

« Si l'on veut multiplier les emplois, il faut multiplier les formes de travail »²⁶⁷

133. Le terme anglais pour le phénomène issu de la plateforme collaborative qui intéresse cette section est le *crowdworking*. Ce terme est composé de deux mots anglais, « *crowd* » qui signifie la foule et « *work* » le travail. Ce travail est réalisé par une intermédiation numérique où la plateforme met en relation un prestataire et un bénéficiaire de la prestation. Dans le cadre des plateformes de travail à la demande ou de travail à la tâche²⁶⁸ on peut distinguer une pluralité de relations contractuelles (**Paragraphe 1**) qui interrogent sur le statut du travailleur (**Paragraphe 2**)

§1. Une pluralité de relations contractuelles

134. Dans le cadre des plateformes de « *jobbing* », quatre grandes familles de plateformes peuvent être distinguées (I). Les montages juridiques auxquelles elles ont recours conjuguent plusieurs contrats (II).

I. Une pluralité de plateforme

135. Plusieurs plateformes. Le paysage des plateformes de travail à la demande est multiple. Il existe par exemple les plateformes de « freelance » pour les prestations à haute valeur ajoutée. Il existe également les plateformes de « *jobbing* » ou de petits boulots,

²⁶⁷ Citation de A. MADELIN, in F. HOSTALIER, Contribution aux nouvelles formes d'emploi : le multisalariat, *rapp. 1996, p.14. inédit.*

²⁶⁸ Rapp. du Conseil d'Orientation pour l'emploi, L'impact d'Internet sur le fonctionnement du marché du travail : *Doc. fr. 3 mars 2015, spec. p. 22 et s.*

exemple même de la *Gig Economy*. Il existe également les plateformes dites de « crowdsourcing » ou de travail par la foule qui permettent le micro-travail.

II. Une pluralité de qualification

136. La création d'un marché. En cas de plateforme de *crowdsourcing* ou de micro-travail, la plateforme va permettre la mise en place d'un marché. Elle va mettre en relation les clients et les prestataires. Dans le cadre d'une relation de *crowdsourcing*, les opérations de la plateforme collaborative sont bien cloisonnées de telle sorte que l'on peut apercevoir trois relations distinctes²⁶⁹.

137. Une relation tripartite. L'intermédiation numérique pour les plateformes de *crowdworking* suppose une relation entre trois parties, celle qui demande la tâche, celle qui exécute la tâche et celle qui met en relation les deux premières. La qualification juridique semble reposer sur un montage qui mêle un contrat de courtage (A), un contrat de référencement (B) et un contrat de prestation de service (C).

A. Un contrat de courtage

138. « Courir de côté et d'autre ». Le contrat de courtage tire son approche sémantique du latin *curritare* qui signifie « *courir de côté et d'autre* », ce qui illustre bien la mission du courtier, celle de rapprocher deux parties en vue de la conclusion d'un contrat²⁷⁰. Il est ensuite apparu, le terme *corratier*, au XVI^{ème} siècle pour remplacer celui de *curritare* qui

²⁶⁹ A. FABRE, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? : *RDT 2017*, p.166.

²⁷⁰ G. RIPERT et R. ROBLOT, *Traité de droit commercial*, t. 2, Contrats commerciaux. Effets de commerce. Banque. Bourse. Procédures collectives, par P. DELEBECQUE et M. GERMAIN : *LGDJ, 17^{ème} éd., 2004, n° 2680, note 1.*

signifie le coureur²⁷¹. Le courtier est donc un « *coureur contractuel* »²⁷². Il va chercher des personnes pour les rapprocher et les amener à contracter ensemble²⁷³.

139. Un indépendant. Le courtier ne relève pas du droit du travail. Il n'est pas salarié et il peut exercer son activité en toute indépendance²⁷⁴. La plateforme de travail à la demande va pouvoir trouver un « *jobber* » au « *requester* » afin de favoriser la naissance d'une relation contractuelle. Il est donc prestataire vis-à-vis de l'entreprise qui émet une offre d'emploi.

140. Une plateforme-courtier. La relation entre la plateforme et le « *requester* » peut s'analyser en un contrat de courtage. En effet, le « *requester* » soumet sa requête sur la plateforme et cette dernière va par un biais d'intermédiation numérique permettre, peut-être, la conclusion d'un contrat. L'objet même du contrat de courtage est l'entremise. Une fois qu'il a rapproché les parties il n'est plus dans l'opération laquelle se déroulera uniquement entre le « *requester* » et le travailleur de plateforme. Le courtier peut être défini comme celui qui « *met en rapport des personnes qui entendent contracter en sens opposé. Au courant des intentions des uns et des autres, il tente de rapprocher les points de vue et prodigue ses conseils. Quand ce rapprochement est opéré, il disparaît. Mais il ne traite pas lui-même l'opération* »²⁷⁵. La réalisation de l'opération n'est qu'une obligation de moyen pour le courtier qui ne pourra voir en aucun cas sa responsabilité engagée en cas de non-conclusion du contrat principal²⁷⁶.

²⁷¹ O. BLOCH, W. VON WARTBURG, « Courtier », Dictionnaire étymologique de la langue française : PUF, 2^{ème} éd., 1950, p. 78.

²⁷² N. DISSAUX, Le courtage : Rép. com. Dalloz, 2019, n°2.

²⁷³ Cass, Com. 21 juin 2011, n° 09-72.788.

²⁷⁴ Cass., ass. plén., 8 janv. 1993, n° 87-13.710, Bull. AP, n° 1.

²⁷⁵ P. LE TOURNEAU (dir.), Droit de la responsabilité et des contrats régimes d'indemnisation : Dalloz, 12^{ème} éd. 2021-2022, n° 3321.71, p. 1934 et s.

²⁷⁶ T. com. Saint-Brieuc, 2 mars 1923 : Rec. Ann. jurisp. française 1923, n° 1875, p. 389.

B. Un contrat de référencement

141. Le référencement est défini comme : « *l'ensemble des techniques qui permettent d'indexer le contenu d'un site web dans les bases de données de moteurs de recherche ou dans les annuaires, notamment dans le but d'assurer la promotion d'un site web et [...] d'améliorer son positionnement sur les différentes bases de données afin d'en optimiser la visibilité* »²⁷⁷. Est considéré comme du référencement le positionnement d'une offre de produits²⁷⁸ ou de services sur un site internet comparateur de prix²⁷⁹.

142. Le contrat de référencement²⁸⁰ est une qualification qui n'a pas toujours fait l'unanimité en doctrine. Pour certains il fallait voir en lui plus un contrat de commission²⁸¹, ou encore un mandataire représentant pour promouvoir une opération d'un particulier (ici des petites annonces sur la plateforme collaborative)²⁸², voire un contrat *sui generis*²⁸³. Le contrat qui lie la plateforme avec le demandeur de la tâche pourrait être analysé en un contrat de référencement au sens numérique du terme²⁸⁴. La plateforme mettrait sur son site internet les demandes des *travailleurs* afin d'en optimiser la visibilité et de permettre une rencontre plus facile avec des personnes intéressées. En effet, dans une thèse qui lui est consacrée, le contrat de référencement est présenté comme possédant une double fonction, celle de « *visibilité* » et celle d'« *entremise* »²⁸⁵. L'obligation principale est la visibilité que le prestataire assure au référencé. Il pourra ensuite ajouter des obligations à son contrat s'il le souhaite. Le référencé devra payer la prestation de référencement, laquelle se fait

²⁷⁷ G. CORDIER, Fasc. 9812 : Formules : *Jcl Communication*, n° 3.

²⁷⁸ Cass. com. 4 déc. 2012, n°11-27.729.

²⁷⁹ Cass, com. 29 nov. 2011, n°10-27.402.

²⁸⁰ Terminologie de contrat de référencement dégagée par J.J. BURST et J.M. MOUSSERON en 1972 : *Litec*, coll. « *Act.dr.entre.* », 1979, n°5, p.50.

²⁸¹ V. SELINSKY, Le contrat de référencement existe-t-il ? : *LPA 8 avr. 1988*, no 43, p. 14 s.

²⁸² A. BERNARD, Les sociétés coopératives de commerçants détaillants, th. Paris, 1975, p. 252.

²⁸³ TGI Strasbourg, 29 déc. 1993.

²⁸⁴ A. FABRE, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? : *RDT 2017*, p.166.

²⁸⁵ E. FOLLIAS, Le contrat de référencement publicitaire sur Internet : *Univ. Du Maine*, 2009, p.116-118.

fréquemment sur les plateformes collaboratives par le biais d'une commission, d'où la qualification pour certains de contrat de commission²⁸⁶.

143. Un gain limité. Ce contrat va permettre de donner de la visibilité aux *travailleurs* et de faire rencontrer les possibilités de prestation avec les demandes. Si on s'attache à l'exemple du site *LaFouleFactory*, les « *Fouleurs* »²⁸⁷ sont payés sur un porte-monnaie électronique géré par la plateforme. Si son porte-monnaie est d'un montant au moins égal à 5 euros et qu'il a rempli toutes les informations il pourra « *retirer son porte-monnaie* » selon deux modalités exposées à l'article 7.1. des Conditions Générales d'Utilisation de LaFoule. Les deux modalités sont soit sous la forme de chèque cadeau *Kadeos* sans aucune commission de la part de la plateforme, soit par virement sur le compte bancaire du *fouleur* minoré d'une commission de 4%. La plateforme rappelle à l'article 7.3 de ses Conditions Générales d'Utilisation que les sommes gagnées sur LaFoule devront être déclarées auprès de l'administration fiscale. LaFoule émettra une facture annuelle par *fouleur*. Enfin par « *mesure préventive* », LaFoule appose un plafond annuel de défraiement à 2999 euros par *fouleur*. Si ce seuil est atteint, le *fouleur* pourra continuer de travailler sur le site mais gratuitement. Deux caractéristiques sont donc à retenir pour la rémunération des travailleurs de *crowdsourcing*. Elle est minorée par la commission issue du contrat de référencement et plafonnée à une somme annuelle au-delà de laquelle les *fouleurs travailleurs* se transforment en *fouleurs bénévoles*.

C. Un contrat de prestation de service

144. Une prestation de service. Les travailleurs de ces plateformes sont des indépendants qui effectuent une prestation de service déterminée qu'elle soit physique ou intellectuelle. Le contrat de prestation de service diffère du contrat de travail, ou contrat de louage de

²⁸⁶ V. A. BERNARD, th. précitée, p. 250 et s.

²⁸⁷ Terme choisi par la plateforme pour définir les travailleurs de la plateforme.

travail en ce que le prestataire de service est rémunéré pour la réalisation d'une prestation définie, laquelle a été effectuée sans aucun lien de subordination.

145. La rémunération de la prestation. A la différence d'un salarié, les *fouleurs* et autres travailleurs de ce type de plateforme seront rémunérés pour la prestation qu'ils ont réalisée. Ils ne sont pas éligibles à une rémunération mensuelle fixe comme c'est le cas pour le salaire des salariés. Traditionnellement, dans un contrat de prestation de service « *la rétribution du travailleur est fixée à forfait pour chaque ouvrage* »²⁸⁸. Le critère du forfait pour un contrat de prestation de service a été réfuté par la jurisprudence du fait des moyens de rémunération forfaitaire pour les salariés et la possibilité de prendre en compte le temps passé sur une prestation pour un contrat de service²⁸⁹. Néanmoins, cela montre bien que l'objet de la rémunération n'est pas le même. Dans le cas d'une prestation de service, la rémunération est moins corrélée à la notion de temps de travail que dans un contrat de travail. Ainsi dans le cadre d'une plateforme de gardiennage de chien, le « *petsitter* »²⁹⁰ va être rémunéré pour une prestation, celle de garder le chien, sur une durée déterminée. La rémunération va varier en fonction du temps de gardiennage. Une fois la prestation réalisée et le « *petsitter* » rémunéré, ce dernier et le propriétaire de l'animal n'auront plus de lien contractuel entre eux. Pour les plateformes de *crowdsourcing* comme LaFoule, les *fouleurs* devront être rémunérés au minimum pour un équivalent de 10 euros de l'heure. En revanche sur cette plateforme les *fouleurs* ne sont rémunérés que si la tâche réalisée a été validée par le client, propriétaire du projet²⁹¹.

²⁸⁸ M. PLANIOL, Traité élémentaire de droit civil, t. II : Paris, F. Pichon, 1900, n° 1948-1949, p. 592.

²⁸⁹ V. notamment : CA Paris, 5^e ch., 23 mars 1995, n°93-3538, *CNC c/ Intercontainer et a.* ; CA Versailles, 12^e ch., 23 mai 2006, n° 05/04033, *Ky c/ Normande Lemarex*, BTL 2006, p. 448 ; CA Paris, 25^e ch., 15 déc. 2000, n° 1999/24035, *Scoop c/ Saga Air* ; BTL 2001, p. 115. La rémunération forfaitaire n'entraîne pas la qualification de contrat de prestation de service. Le critère de la rémunération n'est que subsidiaire.

²⁹⁰ Terme utilisé pour une personne gardant un animal domestique, en anglais pet.

²⁹¹ Article 5.4 « Processus de validation des tâches d'un Projet » des Conditions Générales d'Utilisation de la LaFouleFactory.

146. Double situation de « travail gratuit ». Dans le cas des plateformes de travail à la demande, la rémunération du travailleur est normalement une condition essentielle. En revanche, dans le cas de la plateforme LaFoule, deux hypothèses existent pour lesquelles le travailleur fournirait une prestation sans percevoir de rétribution. Première hypothèse celle de la tâche non validée par le client. Le client devra la valider dans un délai de sept jours. En revanche, le client ne pourra pas utiliser les tâches non validées. Par exemple, la plateforme sollicite une traduction d'un document, le travailleur traduit ce document, le client n'est pas satisfait du travail, il ne l'utilise pas et ne rémunère pas le travailleur. Ce dernier a donc effectué un travail sans percevoir une rétribution. Deuxième hypothèse est le cas où le travailleur a dépassé le seuil de 2999 euros annuels. Dans ces cas, le *fouleur* est conventionnellement désigné comme bénévole. Néanmoins, le bénévolat ne peut intervenir dans n'importe quel cas : seules sont admises les interventions ayant pour objet le concours, l'animation ou encore le fonctionnement d'un organisme sans but lucratif. Tout comme les travailleurs de plateformes de travail à la demande, le bénévolat doit être dénué de toute forme de subordination²⁹². Le bénévole ne peut pas prendre part à une activité lucrative. Celle-ci sera présumée si elle correspond à l'un des quatre cas prévus par l'article L. 8221-4 Code du travail²⁹³ : le recours à la publicité en vue de la recherche de clientèle, la fréquence ou l'importance établie de l'activité, l'absence ou la fraude de la facturation ou la réalisation d'une tâche avec un matériel considéré comme professionnel. Si cela ne rentre pas dans les cas susmentionnés alors la plateforme pourrait être passible de l'infraction de dissimulation d'activité.

Compte tenu des tâches qu'il est possible de réaliser sur les plateformes de travail à la demande, la qualification d'activité lucrative semble s'imposer. Le recours à un bénévole pour réaliser le travail de LaFoule serait un détournement du statut de bénévole et donc la caractérisation d'une infraction de dissimulation d'emploi salarié²⁹⁴. L'utilisation de faux statuts représente 3% des constats de travail dissimulé²⁹⁵. Utiliser un *fouleur* qui a déjà atteint

²⁹² Cass, soc., 17 avr. 1985: Bull. civ. V, n°238.

²⁹³ C. trav., art. L.8221-4.

²⁹⁴ v. not. CA Douai, 10 févr. 2020, n° 19/00137, pour la plateforme Click and Walk.

²⁹⁵ PNLTI 2013-2015, Plan national de lutte contre le travail illégal.

le seuil annuel serait donc un risque pour l'entreprise porteuse du projet²⁹⁶. Nul doute cependant que le *fouleur* soit réticent à l'idée de travailler gratuitement et que la mesure ne soit pas propice à la réalisation de ce type de situation.

147. Absence de lien de subordination. Le travailleur va intervenir pour son propre compte au profit d'un projet qui sera proposé sur la plateforme par le client de cette dernière. Ainsi, le *fouleur* aura six catégories de micro-travail qu'il pourra réaliser sur la plateforme pour participer aux différents projets. Il pourra notamment réaliser des tâches de traitement de données²⁹⁷, de recherche²⁹⁸, de transcription²⁹⁹, de panel³⁰⁰, de « *phoning* »³⁰¹ et de rédaction³⁰². Toutes ces tâches ont comme point commun d'être ponctuelles et intellectuelles. Sur LaFoule, les *fouleurs* seront donc indépendants et pourront choisir de réaliser une micro-tâche intellectuelle sur un projet³⁰³. Le *fouleur* va choisir le projet et la réalisation qu'il souhaite effectuer s'il en a les compétences. Dans le cadre de cette réalisation « *le Fouleur est entièrement indépendant dans l'exécution des tâches qu'il réalise. Ni la Société [la plateforme], ni le Client n'est l'employeur des Fouleurs* ». L'article 5.2 des CGU de LaFoule continue en précisant : « *Le Fouleur n'a aucune obligation concernant la fréquence avec laquelle il utilise la Plateforme ou le nombre de tâches qu'il réalise* ».

148. Un nouveau travail à la demande. L'économie numérique et les plateformes de travail à la demande favorisent la rencontre rapide et directe entre les clients et les

²⁹⁶ C. trav., art. L. 8211-1.

²⁹⁷ Ex : faire du CRM Cleaner, de l'extraction d'information à partir d'un document, de catégorisation et classification de document et de modération de contenus.

²⁹⁸ Ex : collecte d'information, complément de base de données, recherche de références.

²⁹⁹ Ex : transcription audio ou numérisation de document.

³⁰⁰ Ex : réalisation d'études, test, avis de consommateur.

³⁰¹ Appels froids pour démultiplier la force commerciale d'un projet.

³⁰² Création de contenu, *Trad.*

³⁰³ La valeur ajoutée de la prestation est une des forces de LaFoule puisqu'elle précise sur la plateforme de 70% de ses membres ont au moins Bac +4.

prestataires (professionnel ou particulier), acteurs du travail indépendant³⁰⁴. Les plateformes de travail à la demande (« *freelance* », « *jobbing* » ou « *crowdsourcing* ») permettent un type de travail indépendant particulier. En effet, les entreprises pourraient externaliser certaines tâches comme les traductions, la réalisation de sondages ou le classement d'images³⁰⁵. Le travail à la demande pourrait être un type de travail qui serait corrélé à la demande existante. Par exemple, si le travailleur dispose de savoir-faire en bricolage, il ne va travailler que si quelqu'un recherche un bricoleur et pour une tâche précise, ponctuelle et sans engagement.

149. La plateforme de travail à la demande, intermédiaire passif. Les plateformes ici ont pour objet le travail à la demande. Comme c'est le cas pour celles ayant pour objet la recherche d'un emploi ou un bien, elles demeurent des intermédiaires passifs. Les plateformes ne vont ici que permettre la rencontre tout en maintenant une séparation entre l'activité qu'elles réalisent et celles qui sont réalisées *sur* elles. Ainsi elles n'exercent aucune *influence décisive* sur l'activité réalisée par les travailleurs la demande. Ce faisant, elles demeurent des tiers à la relation naissante et leur lien avec les travailleurs est nécessairement plus distendu.

§2. Le statut du travailleur à la demande

150. Le travailleur des plateformes ayant pour objet le travail à la demande est, en principe, un indépendant (I), parfois pluriactif (II).

³⁰⁴ Rapp. du Conseil d'Orientation pour l'emploi, L'impact d'Internet sur le fonctionnement du marché du travail : *Doc. fr. 3 mars 2015, spec. p. 22 et s.*

³⁰⁵ IGAS Rapp. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, 2015-121R, Mai 2016.

I. Un indépendant

151. Bien que certains utilisateurs de plateformes aient recours à d'autres mécanismes de salariat (A), le travailleur de plateforme de travail à la demande est principalement un travailleur (B).

A. Le faible recours au salariat

152. « **Jobbing** » et **particulier employeur**. Les plateformes dites de « *jobbing* » peuvent recourir à la technique du salariat et inciter à l'utilisation du chèque emploi-service universel, plus connu sous l'acronyme de « CESU ». Ce dernier permet notamment de déclarer et payer les cotisations légales, conventionnelles ainsi que les cotisations et contributions sociales. Il permet de satisfaire aux formalités et obligations liées à l'embauche, mais également à l'emploi des salariés³⁰⁶. Pour ce qui concerne les annonces qui relèvent des services à la personne³⁰⁷, à compter du 1^{er} janvier 2018, les particuliers employeurs utilisent le CESU pour déléguer, en accord avec le salarié, le versement de la rémunération au centre national des CESU. Le particulier employeur devra avoir au préalable versé, de manière dématérialisée, les rémunérations au centre national des CESU³⁰⁸. Dans le cadre de l'utilisation du CESU, le « *requester* » devient particulier-employeur et il est donc l'employeur de l'intervenant. Il sera donc soumis au droit du travail. Néanmoins pour utiliser les CESU en moyen de paiement il faut que les emplois rémunérés entrent dans le champ des services à la personne ou des assistants maternels agréés³⁰⁹.

³⁰⁶ CSS, art. L. 133-5-7; ord. n°2015-682, 18 juin 2015, art 1 et art 2 : *JO*, 19 juin 2015.

³⁰⁷ Par exemple les plateformes de travail à la demande relatives à des prestations de babysitting. V. notamment des plateformes comme Happysitters et Yoopies.

³⁰⁸ CSS, art. L. 133-5-12 ; Loi n°2016-1827 du 23 déc. 2016, art 42, *JO* 24 déc. 2016.

³⁰⁹ C. trav., art. L. 1271-1; CASF, art. R. 245-68.

153. Travailleur occasionnel. Dans le cas où le paiement par CESU n'est pas possible, le mécanisme du contrat de travail peut être utilisé en cas de « *jobbing* » par le recours aux travailleurs occasionnels des particuliers-employeurs. Cela pourra notamment être le cas des travaux comme les déménagements ou les travaux de réparations³¹⁰, tâches qui peuvent être présentes sur les plateformes de « *jobbing* ». Le travailleur occasionnel est le salarié du particulier-employeur. Les dispositions du droit du travail s'appliquent. Dans le cas d'un travailleur occasionnel, le *requester* devra déclarer son salarié à domicile auprès de l'URSSAF dans les huit jours suivants son embauche.

B. Le principal recours au travail indépendant

154. Le recours au travail indépendant (1), semble s'imposer comme une alternative à certains contrats de travail à durée déterminée (2).

1. Un indépendant ponctuel

155. Un travail ponctuel. Le principe des plateformes ayant pour objet le travail à la demande est que ce dernier est ponctuel. A la différence des plateformes ayant pour objet une activité durable³¹¹ comme *Uber* ou *Deliveroo*, ces plateformes ne proposent que des « *petites annonces* » de différents types de service qui ne font pas partie d'un service organisé. Le travail sur ce type de plateforme est ponctuel qu'il soit en lien avec un projet³¹²

³¹⁰ Le site de l'URSSAF précise que les particuliers-employeurs peuvent avoir recours à des travailleurs occasionnels pour des sites comme le débarras de cave ou de grenier, le déménagement, la construction, entretien et réparation de bâtiments (maçons, plâtrier, peinture...) ou encore des travaux d'entretien ou de réparations des réseaux de matériels qui utilisent le gaz, l'eau et l'électricité.

³¹¹ V. *infra* n°183 et s.

³¹² Ex. comme pour les plateformes telles LaFoule qui proposent aux fumeurs de travailler sur un projet proposé par un Client ; ou par exemple les sites de freelances pour une mission ponctuelle nécessitant une prestation à haute valeur ajoutée.

ou avec une demande de service³¹³. En raison du caractère ponctuel du travail demandé, l'absence de lien de subordination semble s'imposer. La qualité de travailleur indépendant est parfois exigée par certaines plateformes. Il peut ainsi être stipulé que : « *la Famille déclare en particulier utiliser les Services dans le seul but de rechercher un Intervenant indépendant pour exécuter une Prestation de garde d'enfants de plus de trois ans, à l'exclusion de toute offre d'emploi salarié* »³¹⁴. Encore une fois, il peut être fait état d'une corrélation entre un dysfonctionnement des services français et l'essor d'un type de plateforme. Par exemple les plateformes de « *jobbing* » répondent à un double besoin des deux parties. Tout d'abord un besoin de la part des « *requesters* » de trouver quelqu'un de confiance pour réaliser le travail ponctuel dont ils ont besoin. 8 français sur 10³¹⁵ affirment que cette recherche est difficile. Enfin, évidemment pour les « *jobbeurs* », la plateforme permet de percevoir un complément de revenu dans un contexte économique complexe.

156. Externalisation du paiement. Le souhait d'éviter une requalification conduit les plateformes à favoriser le cloisonnement de leurs opérations. Comme pour les plateformes ayant pour objet l'emploi³¹⁶, les modalités de paiement permettent de cloisonner les étapes de la réalisation de la prestation. Des plateformes ayant pour objet le travail à la demande peuvent également avoir recours à un prestataire de paiement externe comme *MangoPay*. Par exemple, la plateforme de *babysitting Happysitters* met en place un système où la famille doit enregistrer des coordonnées de compte bancaire duquel sera débité le montant des heures de babysitting effectuées qui seront ensuite reversées au prestataire avec déduction d'une commission, laquelle est proportionnelle au nombre d'heures réalisées. L'externalisation du paiement permettra de plus facilement cloisonner les opérations ce qui diminuera le risque de requalification du contrat entre le travailleur et la plateforme en contrat de travail. Plus la plateforme aura un rôle limité à la simple mise en relation, moins

³¹³ Ex : comme les demandes de service sur les plateformes de *jobbing* telle qu'un déménagement.

³¹⁴ Article 4.2. des Conditions Générales d'Utilisations de la plateforme *Happysitters*.

³¹⁵ Sondage HARRIS INTERACTIVE, « Les Français et les services entre particuliers, une nouvelle économie collaborative » : 22 déc. 2014, https://harris-interactive.fr/opinion_polls/les-francais-et-les-services-entre-particuliers/.

³¹⁶ V. *infra* n° 174.

elle sera impliquée dans la prestation de service de son utilisateur. Les plateformes de travail à la demande pourront également davantage s'impliquer dans les relations contractuelles sans pour autant être qualifiées d'employeur. C'est le cas notamment de la plateforme *Happysitter* qui permet de souscrire à l'option *Happiness Officer* pour automatiser les démarches administratives et gérer les questions que la famille pourrait avoir. Le paiement de cette prestation sera effectué par le même mécanisme que le paiement du prestataire, mais il aura pour destinataire la plateforme directement.

157. Clause et Conditions Générales d'Utilisation. Les plateformes précisent dans leurs conditions générales d'utilisation qu'elles ne font pas partie de la relation contractuelle existante entre le demandeur et le prestataire. La plateforme *Happysitter*, plateforme de *jobbing*, précise : « la Famille reconnaît qu'HappySitters n'assure qu'un rôle d'intermédiation entre les Familles et les Intervenants adhérents du Site. HappySitters n'est pas l'employeur des Intervenants, ceux-ci étant des entités juridiquement indépendantes assumant les risques inhérents à leur activité »³¹⁷. La plateforme de *crowdsourcing* *LaFoule* précise quant à elle que : « le Fouleur reste libre dans l'exécution de ses tâches. Aucun lien de subordination n'existe entre le Client ou Lotomate [La Plateforme] et les Fouleurs qui agissent de façon indépendante et volontaire »³¹⁸. Enfin, un exemple de plateforme de *freelance*, *Malt* précise que « la Société n'étant pas partie à quelque titre que ce soit aux contrats relatifs à une Mission conclus entre les Freelances et les Clients/Porteurs de Projet, ces derniers sont seuls responsables des difficultés, réclamations et litiges pouvant intervenir lors de la conclusion et/ou de l'exécution desdits contrats »³¹⁹. En apposant des clauses de respect du droit du travail, la plateforme entend s'exonérer de sa responsabilité pour ses utilisateurs qui ne déclarent pas les sommes qu'ils perçoivent par le biais de l'économie collaborative. En effet, les plateformes suscitent un risque de développement de travail dissimulé et l'émergence d'une concurrence déloyale pour certaines professions³²⁰.

³¹⁷ Article 3.1. des Conditions Générales d'Utilisation de la plateforme *Happysitters*.

³¹⁸ Article 5.3 des Conditions Générales d'Utilisation de la plateforme *LaFoule*.

³¹⁹ Article 10.7 des Conditions Générales d'Utilisation de la plateforme *Malt*.

³²⁰ Rapp. du CESE (2014), « Conséquences économiques, financières et sociales de l'économie non déclarée » : *Les éditions des Journaux Officiels*, juin 2014.

En droit social, la portée de ces clauses reste à déterminer. Elles ne constituent que des engagements contractuels dans le cadre de conditions générales. En effet, ces clauses imposent le respect du droit social, mais ne constituent pas une présomption de non-salariat pour la relation entre la plateforme et son utilisateur.

158. Un travailleur à la demande. Sauf recours exceptionnel au salariat, les travailleurs se trouvent dans un régime de travail indépendant³²¹. Le critère de la subordination n'est pas caractérisé en raison de l'absence de pouvoir de contrôle, de direction et de sanction du « *requester* » et du caractère ponctuel de la prestation de service mise en place par la plateforme. De surcroît, les travailleurs eux-mêmes n'auraient pas intérêt à voir requalifier leur relation de prestation de service en relation de travailleurs salariés³²². En effet, sur les travailleurs indépendants des plateformes collaboratives plus de 37% sont pluriactifs³²³, alors seulement que les pluriactifs ne représentent que 4,5 % sur la totalité des actifs en France³²⁴.

Les plateformes de travail à la demande se développent considérablement en France. Alors qu'elles ne représentaient que 53 millions d'euros en volume d'affaires opérées pour les plateformes localisées en France en 2012 ; le volume a atteint 199 millions d'euros en 2015³²⁵. Alors que le montant du marché mondial de l'économie collaborative était de 15 milliards de dollars en 2014, il devrait attendre 335 milliards de dollars en 2025³²⁶.

³²¹ IGAS Rapp. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, 2015-121R, Mai 2016, *éd.* Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, p. 57 ; Tableau 8.

³²² Sauf à vouloir faire reconnaître plusieurs contrats de travail tout en respectant la limite horaire par semaine ainsi que les contraintes le cas échéant d'exclusivité et de non-concurrence.

³²³ CIPAV, Enquête 2016, Micro-entrepreneur ; Rapp. Recherches-Actions en Protection Social EN3S, Economie collaborative et développement de la pluriactivité : quels impacts pour la protection sociale ?, p.13.

³²⁴ Chiffres issus du Rapp. Terrasse sur l'économie collaborative, févr. 2016 étudié dans le Rapp. Recherches-Actions en Protection Social EN3S, Economie collaborative et développement de la pluriactivité : quels impacts pour la protection sociale ?, p.15.

³²⁵ IGAS Rapp. Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, 2015-121R, Mai 2016, p. 33 ; retraitements par l'IGAS sur la base des données collectées et de calculs réalisés par l'INSEE en 2015.

³²⁶ Etude PwC, The Sharing Economy, 12 mai 2015.

159. Un contentieux naissant ? Alors que le contentieux des requalifications concernant les plateformes numériques de travail de VTC et de livraison est retentissant, il semble se déplacer vers les plateformes de *crowdworking* également. En effet, la Cour d'Appel de Douai a, le 10 février 2020³²⁷, retenu le travail dissimulé concernant la plateforme de *crowdmarketing* Clic and Walk³²⁸. Cette plateforme offre la possibilité aux individus de réaliser de courtes missions de marketing en prenant en photos notamment des vitrines. Elle fait « *appel à des consommateurs pour recueillir un certain nombre de données qu'elle collecte, vérifie, et revend ensuite à des clients. Les contributeurs, qui ont uniquement téléchargé une application sur leur téléphone pour réaliser la mission qu'ils sont libres d'accepter ou non, sont rémunérés quelques euros s'ils ont indiqué leurs coordonnées bancaires dans l'application* »³²⁹. La rémunération est symbolique puisqu'elle est d'une moyenne annuelle de six euros. Cependant, et alors qu'aucun utilisateur de la plateforme n'a jamais sollicité la requalification de leur relation contractuelle, le Procureur de la République³³⁰ a saisi la juridiction en travail dissimulé. La Cour d'appel a retenu la qualification de ce délit et a considéré que les utilisateurs étaient en situation de salariat du fait de la précision des instructions données³³¹ pour la réalisation des missions et du fait que les individus réalisaient ces missions essentiellement afin de toucher une rétribution³³². Cet arrêt étonne en ce qu'il semble reprendre les codes de la jurisprudence *Take Eat Easy*³³³, à savoir la géolocalisation et la sanction (l'exclusion de la plateforme) alors même que la situation est en tout point différente. En effet, la géolocalisation est ici utilisée que pour indiquer à l'utilisateur la présence de mission proche de lui. Ce dernier ne pouvant en réaliser une à 600 km. De plus, les indications sont précises quant au résultat final, mais rien n'est

³²⁷ CA Douai, 6^{ème} ch. Corr., 10 févr. 2020, n°19/00137.

³²⁸ <https://fr.clicandwalk.com>.

³²⁹ <https://fr.clicandwalk.com>.

³³⁰ Jugement du tribunal correctionnel de Lille – 8^{ème} chambre du 24 mai 2018.

³³¹ CA Douai, 6^{ème} ch. Corr., 10 févr. 2020, n°19/00137. Les missions données sont parfois très précises : se rendre dans un lieu déterminé, à un moment donné (créneau de quelques jours à quelques mois), prendre des photos selon un angle déterminé, poser des questions à des interlocuteurs identifiés...

³³² CA Douai, 6^{ème} ch. Corr., 10 févr. 2020, n°19/00137. « Pour nombre de contributeurs, c'est la rémunération qui les a incités à devenir « clicwalker », et non le fait de donner un avis. De fait, nombre d'entre eux ont cessé cette activité lorsqu'ils ont pris connaissance de la faible rémunération. » Cet argument apparaît cependant assez peu pertinent.

³³³ Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079.

précisé pour l'exécution de la prestation³³⁴. Enfin, la rémunération n'était pas substantielle, aucune dépendance économique n'existe entre ces utilisateurs et la plateforme. Un pourvoi en cassation a été formé, la Haute Juridiction aura donc l'occasion pour la première fois de se prononcer sur un autre type de plateformes numériques, non réglementé par le régime *ad hoc* mis en place progressivement par le législateur. Ce sera notamment la première fois qu'un contentieux contre une plateforme d'intermédiation passive aura été jugé. Il sera alors intéressant de voir si le critère de l'influence de la plateforme sur l'activité réalisée *sur* cette dernière sera pris en compte.

2. *Le traditionnel contrat de travail d'usage à durée déterminée à l'heure des plateformes numériques*

160. Contrat de travail à durée déterminée d'usage. L'article L.1242-2 du Code de travail précise qu'il est possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour des emplois « *pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ». Trois conditions doivent être satisfaites pour le recours aux contrats de travail à durée déterminée d'usage (CDDU), seuls certains secteurs d'activité sont concernés, au sein de ces secteurs seuls certains types d'emploi où il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée et enfin, l'emploi occupé doit présenter un caractère par nature temporaire. Quinze secteurs d'activité sont définis par décret³³⁵, la loi prévoit en revanche que cette liste peut être complétée par une convention ou un accord collectif étendu³³⁶. Il ne peut alors s'agir que de conventions de branches ou d'accords professionnels ou interprofessionnels. Les accords d'entreprises et

³³⁴ I. CHANTRIER, V. REBERIOUX, Les "ClicWalkers" hors du droit du travail : *SSL*, 24 févr. 2020, n° 1896, p. 12.

³³⁵ C. trav., art. D. 1242-1.

³³⁶ C. trav., art. L.1242-2 al. 3.

d'établissements sont exclus³³⁷. Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est concerné par la possibilité de recourir à des CDDU. La convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997³³⁸ précise que les entreprises relevant de son champ peuvent avoir recours à des extras.

161. CDDU d'Extra. L'Extra, est un terme utilisé par la convention collective des hôtels, cafés, restaurants, qui est un agent employé de manière temporaire pour une mission ponctuelle. Afin de créer une barrière contre le recours abusif d'Extra, la convention collective prévoit un maximum de 60 jours par trimestre civil par Extra. Si ce dernier dépasse le seuil conventionnel alors il pourra redemander la requalification de son contrat en contrat de travail à durée indéterminée³³⁹. Cette barrière n'est en revanche pas infaillible, la requalification pourra être obtenue dès que le caractère temporaire n'est pas établi³⁴⁰.

162. Extra auto-entrepreneur. Certaines plateformes tentent de développer un autre style d'extra, les extra auto-entrepreneurs, tel est notamment le cas de la plateforme *Le Club des Extras*, nouvellement appelé *Onestaff*. Ce mécanisme permet aux entreprises de recruter leur extra non plus en passant par le traditionnel contrat de travail à durée déterminée d'usage, mais pas le biais de l'auto-entrepreneur. Un extra va devenir auto-entrepreneur et réaliser des missions d'extra qu'il va trouver par le biais de la plateforme. Ce mécanisme pose plusieurs questions relatives au droit du travail. L'IGAS précise qu'il existe un flou autour de la notion d'extra celle-ci ne fait pas nécessairement référence à un salarié³⁴¹. De plus, le même rapport propose un recours à une prestation de service assuré par une

³³⁷ Cass. soc., 15 oct. 2014, n°13-19.993 : Ne peuvent pas être conclus des CDD d'usage si ni une convention ou un accord collectif étendu n'ont pas prévu la possibilité de recours aux CDDU.

³³⁸ Convention collective nationales des hôtels, cafés restaurants du 30 avr. 1997, étendue par arrêté du 3 déc. 1997 : *JORF 6 déc. 1997*.

³³⁹ Art. 14 de la CCN HCR.

³⁴⁰ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.529 : « Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le caractère temporaire des emplois des salariés n'était pas établi, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; ».

³⁴¹ Rapp. IGAS, n°2015-049R, Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage : *E. MARIE et V. JAOUEN, Déc. 2015. V. p. 26*.

entreprise ou par un travailleur indépendant afin de remplacer certains CDDU³⁴². L'IGAS évoque plusieurs côtés positifs de cette transformation comme une flexibilisation, une absence de limite aux recours de ces prestations, une réduction des coûts, un transfert de l'incertitude économique sur le prestataire et une baisse des charges sociales. L'IGAS alerte sur le fait que « *ces avantages apparaissent néanmoins comme autant de risques de précarisation du salarié* ». Néanmoins, pour apprécier la validité d'une telle alternative au CDDU, il convient de s'attacher à la nature de la tâche concernée. En effet, la mission de l'extra auto-entrepreneur telle qu'elle est présentée sur des plateformes numériques³⁴³ ne diffère en rien de l'extra CDDU. Or, l'auto-entrepreneur qui doit intervenir en tant que prestataire de services est censé agir en toute indépendance et disposer d'une expertise particulière. La mission doit donc être nécessairement différente que pour un travail salarié.

163. Un extra indépendant soumis aux réglementations conventionnelles. Nouveau point de flou entre la frontière indépendant et salarié. Onestaff reprend plus que le terme « Extra » à la convention collective HCR. En effet, l'article 10 des Conditions Générales de Prestation de Services de Onestaff précise que « *Le nombre de missions par Extra doit être limité à 60 par trimestre civil* ». La plateforme reprend donc la limite conventionnelle pour les CDDU qu'elle applique aux travailleurs indépendants.

164. Les risques. Faire appel à un extra auto-entrepreneur comporte plusieurs risques au titre de la législation du travail. Le premier risque est une requalification en contrat de travail de la relation entre l'établissement et « l'extra auto-entrepreneur ». La mise à disposition des conditions générales de la plateforme à l'extra constituerait alors un indice à charge pour la requalification. Un litige avec les URSSAF pourrait conduire au paiement des charges sociales inhérentes au contrat de travail qui aurait dû être conclu. Une telle régularisation peut avoir lieu dans le cadre d'un contrôle URSSAF par le mécanisme du redressement sans

³⁴² Rapp. IGAS, n°2015-049R, Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage : E. MARIE et V. JAOUEN, Déc. 2015. V. p. 98.

³⁴³ v. la plateforme Le Club Des Extras / Onestaff sur laquelle il est possible pour l'établissement de « *commander un extra indépendant* ».

que l'extra ait effectué une demande en requalification de son contrat. Enfin, il existe un risque pénal de travail dissimulé. Enfin, les plateformes d'extra n'appartiennent pas aux catégories de plateformes soumises à la responsabilité sociale issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016³⁴⁴. Les plateformes qui sont soumises à cette responsabilité sociale englobant des droits en termes de protection des accidents du travail ou de la formation sont celles qui répondent des critères de l'article L.7342-1 du Code du travail. Ces critères sont au nombre de deux. La plateforme doit déterminer les caractéristiques de la prestation de service fourni ou de bien vendu et elle doit en fixer son prix. Une plateforme comme Le Club des Extra ne fixe pas le prix des prestations qu'elle propose, l'Établissement fera un virement sur un compte *MangoPay* du montant de la prestation majorée de la commission et à la suite de cela un virement sera effectué au travailleur et à la plateforme³⁴⁵. C'est donc bien l'établissement qui détermine le prix de ses missions. A l'instar des plateformes de placement, la commission sera payée par l'établissement et non par l'extra. Elle ne se verra pas imposer les obligations en termes de protection contre les accidents et les maladies professionnelles. Le risque sera donc d'autant plus accru pour l'établissement en cas d'un accident du fait de la non-couverture des travailleurs indépendants.

165. Une plateforme tierce. La plateforme Onestaff précise qu'elle n'a qu'un rôle d'intermédiaire. Il est inscrit au sein des conditions générales que : « l'Utilisateur est seul responsable de la conclusion et de l'exécution des contrats relatifs à une Mission qu'il conclut avec un autre Utilisateur par l'intermédiaire du Site, la Société n'intervenant que pour les mettre en relation. La conclusion et l'exécution de ces contrats, qui interviennent directement entre un Extra et un Établissement s'opèrent à l'initiative et sous la responsabilité exclusive de ces derniers »³⁴⁶.

³⁴⁴ C. trav., art. L.7341-1 et s.

³⁴⁵ Article 5 Description des services et fonctionnement du site, Conditions générales de prestation de services du Club des Extras.

³⁴⁶ Article 10 Responsabilité, Conditions générales de prestation de services du Club des Extras.

166. Une plateforme mise en cause. Le syndicat Synhorcat (devenu le GNI fin 2019) a fait une demande de rescrit aux URSSAF aux fins de savoir s'il est possible de faire appel à des Extras sous forme d'auto-entrepreneur. Les URSSAF semblent considérer que l'auto-entrepreneur est soumis à la subordination juridique de la plateforme et/ou de l'établissement. Le syndicat a partagé un extrait du rescrit de l'URSSAF du 22 septembre 2017³⁴⁷ : « *Dans le cadre de ce schéma de fonctionnement, serait donc instituée une relation triangulaire entre cette plateforme, l'entreprise utilisatrice et le travailleur indépendant en micro-entrepreneur. Or, dans la mesure où la seule relation triangulaire en matière de travail précaire fait intervenir des travailleurs salariés mis à la disposition d'entreprise utilisatrice par l'entreprise de travail temporaire, la réalisation d'une telle plateforme vous conduirait à déroger à la règle d'ordre public édictee par l'article L 1251-2 du code de travail. Il en résulte une requalification de l'activité professionnelle présentée comme indépendante de chaque travailleur concerné en activité salariée ».* L'URSSAF considère alors qu'il s'agit d'une fraude aux dispositions relatives au travail temporaire sans préciser si la requalification du travailleur en salarié serait vis-à-vis de la plateforme ou de l'établissement. Il semble néanmoins plus probable que la requalification intervienne entre l'établissement et l'extra lequel utilise uniquement la plateforme pour éviter d'avoir recours au contrat de travail. En tout état de cause, la plateforme sera vraisemblablement reconnue complice de l'infraction.

167. Une concurrence déloyale ? De manière relativement similaire, la plateforme *Brigad* met en relation des entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration avec des indépendants pour des missions de courte durée. En plus de la mise en relation, la plateforme se propose de s'occuper des tâches administratives notamment en matière de facturation. Une société d'intérim française spécialisée dans le même secteur a reproché à cette plateforme d'exercer illicitement une activité de travail temporaire à but lucratif et de fausser le jeu de la concurrence. Elle reproche à la plateforme d'utiliser de faux indépendant et de réaliser une opération de prêt de main-d'œuvre au même titre que les entreprises d'intérim, mais

³⁴⁷ <https://www.synhorcat.com/actualites/article/l-uberisation-et-ses-consequences> (nous soulignons).

sans respecter les charges et les obligations prévues par le Code du travail. La société d'intérim et sa filiale ont donc saisi le tribunal de commerce de Créteil en référé afin qu'il constate l'existence d'un trouble manifestement illicite et d'un dommage imminent susceptible de détruire le marché de l'intérim et de mettre en difficulté les demanderessees. Le tribunal de commerce a tout d'abord relevé que les deux parties se situaient bien sur le même marché et étaient bien concurrentes. Il constate, dans un jugement du 13 mars 2018 que l'activité de la plateforme, qui propose des missions de courte durée à des travailleurs indépendants, n'est pas illicite en soi. Il relève encore que le fait pour un indépendant d'accepter une mission, même de très courte durée, n'est pas illégal. Il a ensuite rappelé la création par le législateur d'un titre consacré aux travailleurs de plateforme avant de conclure qu'« (...) il n'est pas démontré par les parties demanderessees en quoi la SAS Brigad violerait la législation en vigueur applicable à son activité de plateforme, celle-ci opérant dans un cadre juridique dédié aux plateformes de mise en relation résultant du code des impôts, du code de la consommation et du Code du travail »³⁴⁸. Le juge n'a donc pas considéré que les entreprises étaient similaires ni que la plateforme effectuait une activité de travail temporaire bien qu'intervenant sur le même secteur. Il conclut en précisant qu'il n'existe aucune règle de droit « qui [lui] interdirait de recruter des travailleurs sous le statut d'autoentrepreneur, aux conditions actuelles, pour exercer son activité spécifique de plateforme de mise en relation dans le secteur hôtellerie restauration »³⁴⁹. La solution a été maintenue par le jugement d'appel³⁵⁰, et par la Cour de cassation³⁵¹. Le fait que le législateur reconnaisse le statut des travailleurs de plateforme a été utilisé par les juges³⁵² : l'encadrement de leur

³⁴⁸ Tribunal de commerce de Créteil, Ord. de référé, 13 mars 2018, *Staffmatch France c/ Brigad* : <https://www.legalis.net/jurisprudences/tribunal-de-commerce-de-creteil-Ord.-de-refere-du-13-mars-2018//>.

³⁴⁹ Proposer par une plateforme l'intervention de travailleurs indépendants n'est pas en soi illicite : *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n° 147, 1^{er} avr. 2018.

³⁵⁰ CA Paris, Chambre 2, 15 nov. 2018, n° 18/06296.

³⁵¹ Cass. Soc., 12 nov. 2020, n°19-10.606.

³⁵² Tribunal de commerce de Créteil, Ord. de référé, 13 mars 2018, *Staffmatch France c/ Brigad* - « *Qu'il apparait, en outre, que le législateur a tenu compte de l'évolution du marché du travail, en réglementant progressivement les obligations sociales des plateformes et les droits qui en découlent pour les indépendants, notamment par les articles L7342 et s.s du Code du travail ; que ces articles créent un nouveau titre, relatif au statut social de certains travailleurs utilisant une ou plusieurs plateformes lorsque leur indépendance est faible à l'égard de la plateforme, sans qu'ils se trouvent pour autant dans une situation de subordination juridique.* ».

modèle économique permet le remplacement de certaines relations de salariés en relation indépendante³⁵³.

168. Uber Works. L'application *Uber Works* a été lancée à Chicago en 2019. Cette application, semblable à celle des VTC, se propose de mettre en relation des personnes disponibles et des entreprises ayant des missions à proposer, avec un accent mis sur les emplois dédiés à la catégorie de travailleurs surnommés les « cols bleus » (cuisiniers, magasiniers, techniciens de surface, etc.). Cette application est progressivement étendue aux autres états des États-Unis³⁵⁴. L'arrivée de plusieurs plateformes sur le secteur de l'intérim aurait une conséquence nécessaire sur cette activité. Cependant, si les plateformes souhaitent devenir acteur d'intérim alors elles devront respecter les dispositions légales du Code du travail. Sinon, elles ne pourront agir qu'en tant qu'intermédiaire afin de proposer de la mise en relation avec des travailleurs indépendants et non avec des travailleurs temporaires. Ainsi les plateformes numériques ont donc une conséquence sur d'autres secteurs que ceux traditionnellement étudiés des VTC ou de la livraison.

II. Un pluriactif

169. Une ancienne pratique de cumul d'emploi. La pratique du cumul d'emploi n'a pas attendu l'émergence des plateformes collaboratives et la reconnaissance du statut du pluriactif pour apparaître. En effet déjà sous l'Ancien Droit, certains ouvriers agricoles partageaient leur temps en fonction des saisons notamment dans divers emplois³⁵⁵. Les motivations de la pluriactivité sont diverses. Elles peuvent résider dans la « nécessité », dans la « plaisance » ou dans la « complaisance »³⁵⁶. En revanche, du fait des multitudes de

³⁵³ C. LARRAZET, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : *Droit social 2019*, p. 167.

³⁵⁴ Uber veut mettre en relation intérimaires et entreprises : *LSQ, L'actualité*, n°17915, 10 oct. 2019.

³⁵⁵ I. CORIATT-ATTIA, Le statut de la pluriactivité en droit social, préf. D. BERRA : *PUAM*, 1999, p. 41.

³⁵⁶ Rapp. à l'Assemblée Nationale n° 249 : 1993, p. 8, in *Etudes CEMAGREF/INERM, La pluriactivité des chefs d'exploitation agricole, analyse du recensement général en agriculture*, 1998.

situations de pluriactivité, une définition n'est pas des plus aisées à formuler. La pluriactivité pourrait être définie comme « *l'exercice simultané ou successif par une même personne physique, de plusieurs activités professionnelles* »³⁵⁷. Elle a également été définie comme « *le fait pour une personne physique d'exercer « parallèlement » plusieurs activités professionnelles distinctes, civiles ou commerciales, indépendantes ou salariées* »³⁵⁸. Enfin, l'INSEE définit les pluriactifs comme les « *personnes qui exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non-salariées et salariées* »³⁵⁹.

170. Une source de revenus de complément. La pluriactivité est souvent justifiée par la recherche d'un complément de revenu. Elle est donc en lien avec la situation économique des individus. La pluriactivité est également en lien avec les contrats de travail particuliers. En effet, si un salarié ne travaille pas à temps complet chez un employeur, il pourrait redouter que sa rémunération ne soit pas suffisante et serait donc tenté d'emprunter la voie de la pluriactivité notamment le travail intermittent, le travail à temps partiel ou le travail à distance³⁶⁰.

171. Les conditions de la pluriactivité. La pratique de la pluriactivité est autorisée depuis le décret d'Allarde qui est favorable à la « *cumulation des métiers* »³⁶¹. La pluriactivité suppose l'exercice d'activités professionnelles, lesquelles sont définies par la réunion de trois conditions : 1) une activité, 2) rémunérée et 3) exercée de manière habituelle³⁶². Enfin,

³⁵⁷ Définition proposée par I. CORIATT-ATTIA, *Le statut de la pluriactivité en droit social*, préf. D. BERRA : PUAM, 1999, p. 96.

³⁵⁸ L. CASAUX, *La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles*, préf. M. DESPAX : LGDJ 1993, p. 65.

³⁵⁹ INSEE Références, *Emploi, chômage, revenus du travail : édition 2017*, p. 116.

³⁶⁰ I. CORIATT-ATTIA, *Le statut de la pluriactivité en droit social*, préf. D. BERRA : PUAM 1999, p.58-63.

³⁶¹ Décret datant des 2 et mars 1791 portant suppression de tous les droits d'aides, de toutes les maîtrises et jurances et établissement des patentes : *Rec. Duvergier*, p. 281 à 285.

³⁶² J. SAVATIER, *Contribution à une étude juridique de la profession* in Mélanges Hamel : Dalloz, 1961, p. 6, n° 6.

pour être pluriactif, il faut exercer plusieurs activités professionnelles. Les pluriactifs peuvent cumuler deux activités salariées, deux activités non salariées ou une activité salariée avec une activité non salariée. Cette dernière configuration est la plus probable avec l'émergence des plateformes collaboratives prônant le statut du travailleur indépendant. Des salariés de droit commun utilisent parfois les plateformes comme complément de revenus sous l'étiquette de travailleur indépendant. Ils se retrouvent donc dans une situation de pluriactivité entre un travail salarié et un travail non salarié.

172. Pluriactivité entre salarié et indépendant. La pluriactivité demeure « *encore marginale au regard de la masse de la population active en France* »³⁶³. Cela est d'autant plus le cas dans le cas d'un pluriactif salarié – travailleur indépendant. Cette situation génère notamment des difficultés administratives pour les concernés en matière de sécurité sociale, auxquelles, compte tenu de l'essor de l'activité collaborative, il reviendra aux pouvoirs publics de remédier. Le Conseil national du numérique préconise notamment de créer une interface unique de déclaration des revenus des pluriactifs (salariés ou non) afin de « *promouvoir les parcours professionnels hybrides et pluriactifs* »³⁶⁴.

173. Risques juridiques et extra auto-entrepreneur. Le recours à ce type de contrat comporte cependant un risque. Celui d'utiliser un extra autoentrepreneur et non un extra par le biais d'un contrat de durée déterminée. En effet, la plateforme se cantonnant à un rôle d'intermédiaire passif, elle n'influe pas sur la relation de travail entre l'extra et l'entreprise. De ce fait, elle ne peut être source de droits sociaux.

174. Conclusion de chapitre. Les plateformes ayant pour objet l'emploi et le travail à la demande s'implantent en France, car elles répondent à un besoin né d'un chômage massif et

³⁶³ Rapp. Recherches-Actions en Protection Social EN3S, Economie collaborative et développement de la pluriactivité : quels impacts pour la protection sociale ? : *Promotion 55, 2017 p.17.*

³⁶⁴ Rapp. du CNum, Travail, Emploi, Numériques, les nouvelles trajectoires : *janv. 2016, recommandations 1 et 2.*

de la difficulté de trouver des professionnels pour un travail ponctuel de qualité. Nouvellement arrivées sur le marché du placement où elles créent une concurrence nouvelle, les plateformes devront trouver leur place. Elles modifient nécessairement le paysage du recrutement et du micro-travail. Néanmoins, elles sont peu mises en cause au sein de la presse et des débats juridiques. Cette absence de mise en cause s'explique aisément par le caractère passif du rôle de la plateforme. Ces dernières se cantonnent à un simple rôle d'intermédiation ne laissant aucun doute sur le caractère principal de cette activité par rapport à l'activité réalisée *sur* la plateforme.

175. Conclusion de titre. Les plateformes étudiées au sein de ce titre ont un point commun. Alors que l'activité réalisée *sur* la plateforme est bien différente (trouver un emploi, louer une voiture, proposer un trajet, louer un appartement, réaliser un micro-travail), l'activité réalisée *par* la plateforme est toujours la même. Cette dernière ne réalise qu'un travail d'intermédiation de manière passive. Elles créent uniquement un espace de rencontre sans s'impliquer de manière plus importante au sein de la relation qui est née sur la plateforme. Ainsi les plateformes se cantonnant à un simple rôle d'intermédiation ne peuvent être créatrices de droits sociaux pour ses utilisateurs. En revanche, la frontière est plus nuancée en cas d'intermédiation active réalisée par la plateforme.

TITRE 2 : LES INTERMÉDIAIRES ACTIFS

« *L'homme est un pont, non une fin* »³⁶⁵

176. Un pont. Certaines plateformes numériques sont connues pour organiser un travail. Les travailleurs s'inscrivent sur l'application et vont accéder à un « espace » virtuel de travail afin de réaliser une prestation. Ces plateformes précisent qu'elles ne réalisent alors qu'une intermédiation entre des travailleurs indépendants et leurs clients. Pour elles, les travailleurs indépendants sont des clients, elle doit réaliser une prestation d'intermédiation et ne sont rémunérées – par les commissions – qu'en cas de succès de cette intermédiation. La commission est donc prélevée par la plateforme si l'offre du travailleur rencontre une demande des clients.

177. Une intermédiation. Les plateformes se définissent elles-mêmes comme des intermédiaires à une relation contractuelle finale, celle de prestation de services liant le travailleur de plateforme et l'utilisateur de plateforme. Néanmoins, elles réalisent nécessairement une intermédiation *active*. En effet, à l'inverse des plateformes précédemment étudiées, les plateformes d'intermédiation active vont choisir elles-mêmes les parties du contrat. Par exemple, *Uber* ou *Deliveroo* vont non seulement permettre la rencontre entre un chauffeur et un client et un coursier et un client mais elles vont également décider selon leur algorithme lequel va être choisi pour ce client. À l'inverse, *Getaround* va simplement lister les véhicules disponibles à la location et laisser le client choisir quel véhicule prendre et le propriétaire accepter ou non la location. De ce fait, l'intermédiation est plus active. Il conviendra donc d'analyser l'activité de la plateforme afin de vérifier si cette dernière peut prétendre à la qualification d'intermédiaire, et le cas échéant, à quel type d'intermédiation fait-elle référence (**Chapitre 1**).

³⁶⁵ F. NIETZSCHE, Ainsi parlait Zarathoustra, *Livre de Poche*, 1972, p.18.

178. Une activité économique. Avec l'étude de l'activité d'intermédiation des plateformes, il conviendra d'analyser également l'activité finale de la plateforme. En effet, le caractère actif de l'activité d'intermédiation ne peut suffire à déterminer si la plateforme est créatrice de droits pour ses travailleurs. Pour cela, il conviendra d'étudier si la plateforme exerce une *influence décisive* sur l'activité réalisée *sur* cette dernière de telle sorte que l'activité réalisée *par* la plateforme se confonde avec celle réalisée *sur* la plateforme. En ayant un degré d'implication élevé sur l'activité réalisée *sur* la plateforme, l'intermédiation revêt alors un caractère accessoire et non plus un caractère principal. De ce fait, la plateforme ne peut se targuer de n'avoir qu'un rôle passif et tiers par rapport à la relation de travail réalisée *sur* la plateforme. C'est cette *implication* qui va déterminer si la plateforme constitue en réalité un périmètre d'application des droits sociaux (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : L'INTERMEDIATION

« Dans un monde en réseau, chacun cherche à établir les liens qui l'intéressent et avec des personnes de son choix »³⁶⁶.

179. Des intermédiaires. Le postulat sur lequel sont fondées les plateformes ayant pour objet un travail (ou plateforme – travail), est celui de l'intermédiation. Selon elles, elles ne sont que des intermédiaires mettant en relation des utilisateurs et des travailleurs du service qu'elles créent. Elles n'agissent nullement sur le contrat qui aura lieu, le cas échéant, entre ces deux parties. Par l'intermédiation, elles se définissent comme tiers à la relation contractuelle naissante évitant les qualificatifs de prestataire de service, d'employeur ou de mandant. Il conviendra de vérifier si cette affirmation est valable au regard du droit applicable aux intermédiaires.

180. Double qualification. La notion d'intermédiaire n'est pas définie juridiquement. Sa qualification la plus connue est le contrat de courtage. Cependant la notion d'intermédiaire va plus loin que la simple qualification de courtage. En effet, il conviendra tout d'abord de déterminer si les plateformes d'intermédiation active sont bien des *intermédiaires* et non des acteurs de l'économie proposée. Ainsi la première qualification sera une qualification générale d'un intermédiaire, acteur d'entremise. Il conviendra ensuite de vérifier si les plateformes qui remplissent les conditions pour être des intermédiaires peuvent qualifier leur activité par le contrat de courtage. La deuxième qualification sera donc une qualification spéciale, celle du contrat de courtage. Cette double qualification a pour but de permettre de clarifier les relations des plateformes. En effet, si certaines ne peuvent être de simples courtiers, elles ne perdent cependant pas leur qualité d'intermédiaire. Ainsi la qualification par étape permet une appréhension plus précise du rôle de la plateforme.

³⁶⁶ L.BOLTANSKI, E. CHIAPELLO, *Le Nouvel Esprit du capitalisme* : éd. Gallimard, 1999, p. 843.

181. Il est donc nécessaire de vérifier si la plateforme peut être qualifiée d'intermédiaire et, plus précisément de partie à un contrat d'entremise, ce qui fondera, ou non, la qualité de tiers de la plateforme à la relation naissante entre les utilisateurs de cette dernière (**Section 1**).

182. Il conviendra ensuite de vérifier si le mécanisme d'intermédiation existant, celui du courtage peut être appliqué aux plateformes - travail (**Section 2**). Après avoir vérifié les catégories d'intermédiation, la qualification du contrat sera envisagée pour les différents types de plateformes travail qui pourront être identifiés en fonction du nombre de relations, du secteur et de l'implication de la plateforme sur la relation contractuelle réalisable par son biais.

SECTION 1 : LES CATÉGORIES GÉNÉRALES D'INTERMEDIATION

« L'ubérisation des systèmes économiques pose et continuera de poser des défis fondamentaux aux modes traditionnels d'organisation de nos sociétés, de nos économies et de nos systèmes de redistribution des richesses, y compris au droit du travail »³⁶⁷

183. Miroir de la qualification. Dans ce chapitre nous allons étudier la qualification de la plateforme en tant qu'opérateur de plateforme. Une similitude apparaît entre les critères de qualification de la plateforme et les critères utilisés par les tribunaux pour juger du contentieux de la requalification des travailleurs de plateforme. En effet, pour qualifier les plateformes d'intermédiaires actifs il conviendra avant tout de procéder par entonnoir pour trouver le régime applicable aux plateformes. Ces dernières se proclament en tant que simple intermédiaire (**Paragraphe 1**), acteur passif à la relation présente sur la plateforme. D'autres acceptent de jouer un rôle un tant soit peu plus actif, un rôle d'entremise (**Paragraphe 2**). Cette étude progressive permettra d'aboutir à une qualification par différentes strates.

§1. Les plateformes numériques, des intermédiaires proclamés

184. Pour déterminer si les plateformes d'emploi sont des intermédiaires, il conviendra de préciser la notion (I) et d'en mesurer la pertinence vis-à-vis de la réalité de l'opération économique des plateformes (II).

³⁶⁷ N. COUNTOURIS, La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail in A. SUPIOT, Le travail au XXIème siècle : *Les éditions de l'atelier*, 2019, p. 28 et s.

I. La qualification d'intermédiaire

185. L'intermédiaire est une notion qui définit un acteur, tiers à la relation contractuelle (A), mais dont le rôle est de contribuer à l'existence même de ce contrat, et plus particulièrement à sa conclusion (B).

A. La notion d'intermédiaire

186. Absence de définition. Bien qu'elle ne soit pas nouvelle, la notion d'intermédiaire n'est pas clairement définie par le vocabulaire juridique³⁶⁸. Étymologiquement, le mot intermédiaire vient du latin *inter* qui signifie « entre » et *medius* qui se traduit par « moyen ». L'intermédiaire est donc la personne « au milieu »³⁶⁹. Selon le Vocabulaire Juridique Cornu, l'intermédiaire : « *Se dit de celui qui fait profession de mettre en relations deux ou plusieurs personnes en vue de la conclusion d'une convention. Ex : agent de change, courtier, agent immobilier* »³⁷⁰. Du fait de l'allongement des circuits commerciaux, des intermédiaires du commerce sont apparus afin de faciliter les échanges³⁷¹. On retrouve dès le Code de Justice d'Hammourabi la trace d'une profession d'intermédiaire³⁷², bien qu'il faille attendre le Moyen-Âge pour voir apparaître un droit de la représentation³⁷³. Néanmoins aucune notion uniforme n'a été établie. Dans les pays de civil law, plusieurs notions d'intermédiaires ont été organisées sans qu'aucun concept unique ne puisse en ressortir³⁷⁴.

³⁶⁸ J. MESTRE, Obligations et contrats spéciaux : *RTD civ.*1992.78, *spéc. p. 86 et 87*.

³⁶⁹ S. PERUZZETTO, Intermédiaires *in* Répertoire de droit international : *D.*, 2009, n°1.

³⁷⁰ G. CORNU, « Intermédiaire » *in* Vocabulaire Juridique, Association Henri Capitant : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 561 et s.

³⁷¹ J. LACOUR-GAYET, Histoire du commerce, t. 1 : La terre et les hommes, ed Géocarrefour, 1950, SPID, p. 287.

³⁷² S. PERUZZETTO, Intermédiaires *in* Répertoire de droit international : *D.*, 2009, n°2.

³⁷³ W. MULLER-FREIENFELS, Legal Relationship the Law of Agency: Power of Agency and Commercial Certainty, *Am. J. Comp. Law* 1964, n° 2, vol. XIII, p. 193.

³⁷⁴ C.-M. SCHMITTHOFF, Agency in International Trade. A Study of Comparative Law, Rec. cours La Haye, t. 129, 1970, p. 123.

187. Un lien. L'intermédiaire est le « *troisième terme d'une relation qui concerne deux autres éléments* »³⁷⁵. Pour certains, l'intervention d'un tiers est nécessaire à toute interaction entre deux êtres humains³⁷⁶. Il permet de relier deux points tout en restant étranger au lien qui les unira. Les intermédiaires sont présents notamment dans le secteur du commerce en représentant une étape importante pour permettre la circulation d'un bien voire d'un service³⁷⁷. Les plateformes numériques s'autoproclament intermédiaires à la relation naissante entre deux parties. Leur statut juridique serait donc celui d'un intermédiaire. Or, le statut d'intermédiaire existe en droit interne où il tire son origine de l'article 74 du Code de commerce de 1807 qui disposait que les agents de change et les courtiers étaient des agents intermédiaires³⁷⁸. Les intermédiaires étaient définis depuis 1946 comme les personnes morales ou physiques qui endossaient le rôle de commissionnaire, de courtier ou d'agent³⁷⁹. Ils permettaient donc la conclusion d'un contrat entre deux parties distinctes. Le rôle de l'intermédiaire dans la conclusion du contrat est également présenté dans le Code du commerce actuel³⁸⁰.

188. La notion d'intermédiaire est également présente au sein du Code des assurances³⁸¹ et du Code monétaire et financier³⁸². L'intermédiation en droit des assurances a notamment été définie comme étant « *l'activité qui consiste à présenter, proposer ou aider à conclure des contrats d'assurance ou de réassurance ou à réaliser d'autres travaux préparatoires à*

³⁷⁵ N. DISSAUX, La qualification d'intermédiaire dans les relations contractuelles : t.485, 2007, coll. *Bibl. droit privé*, LGDJ. p. 1.

³⁷⁶ A. KOJEVE, Esquisse d'une phénoménologie du droit : *Paris, Gallimard, 1982, ed. 2007, p. 63.*

³⁷⁷ A. DE THEUX, Le droit de la représentation commerciales, Etude comparative et critique du statut des représentants salariés et des agents commerciaux : *Centre interuniversitaire de droit comparée, Bruxelles, 1975, t. I, n°15, p. 29* (L'auteur définit l'intermédiaire comme « *celui qui, dans le circuit commercial, rapproche d'une manière ou d'une autre le fabricant et le consommateur, le vendeur et l'acheteur* »).

³⁷⁸ C. Com., art. 74 tel qu'il était rédigé en 1807 : « la loi reconnaît, pour les actes de commerce, des agents intermédiaires, à savoir : les agents de change et les courtiers ».

³⁷⁹ J. HEMARD, Le nouveau statut des agents commerciaux : *Dr. Soc., 1949, spéc. n° 1, p. 198.*

³⁸⁰ C. Com., art. L. 110-1.

³⁸¹ Le livre cinq du Code des assurances est intitulé « Agents généraux, courtiers et autres intermédiaires d'assurance ».

³⁸² C. mon. et fin., art. L. 519-1 à L. 519-5, chapitre relatif aux « *intermédiaires en opération de banque* » au sein du titre relatif aux établissements du secteur bancaire.

leurs conclusions »³⁸³. Un intermédiaire au sein du Code monétaire et financier est défini comme une personne qui « à titre de profession habituelle, met en rapport les parties intéressées à la conclusion d'une opération de banque, sans se porter du croire »³⁸⁴. Un régime particulier est créé pour les intermédiaires par le Code³⁸⁵. L'intermédiaire peut également avoir un rôle dans le droit du travail et plus précisément dans le droit du recrutement. L'activité de placement est une activité qui consiste en l'aide à la conclusion d'un contrat de travail, laquelle participe donc du groupe d'activité des intermédiaires. La qualification d'intermédiaire pour une opération n'a pas été toujours évidente. Pour certains, l'activité de placement était l'œuvre d'un intermédiaire³⁸⁶. Pour d'autres, il conviendrait de distinguer l'activité de placement de l'activité de recrutement³⁸⁷. C'est notamment la jurisprudence qui avait semblé distinguer ces deux activités. La Cour de cassation avait précisé que l'activité de placement est celle d'un organisme qui « se comporte en intermédiaire entre ceux qui cherchent un emploi et ceux qui peuvent en offrir »³⁸⁸. Suivant cette analyse, le placement n'interviendrait que dans la situation où l'intermédiation est un mode souhaité par le demandeur d'emploi. L'impulsion viendrait au contraire de l'employeur dans le cadre du recrutement³⁸⁹. Cette solution distinguerait le régime en fonction de la partie à qui profite et qui sollicite l'intervention d'un intermédiaire en vue de la conclusion d'un contrat de travail³⁹⁰. Cette distinction est, en revanche, critiquée par d'autres auteurs³⁹¹. Cette théorie est d'autant plus difficile à soutenir que la France a ratifié

³⁸³ C. assur., art. L. 511-1.

³⁸⁴ C. mon. et fin., art. L. 519-1.

³⁸⁵ H. CAUSSE, Les intermédiaire en opérations de banque : *Banque et droit*, mars 2014, p. 40 à 44.

³⁸⁶ V. notamment Y. ROUSSEAU, Conseils en recrutement, chasseurs de têtes et notion de placement : *Dr. soc.*, 1990, p. 545 et s., spéc. p. 548 : « personne ne conteste que la nature juridique des opérations de placement soient celles d'un intermédiaire ». Ou encore J-F. RENUCCI, L'identité du cocontractant : *Rev. Trim. dr. com.*, 1993, p. 441-483, spéc. n°29 : « Ce qui est certain, c'est que les conseils en recrutement, tout comme les bureaux de placement, sont des prestataires de service en leur qualité d'intermédiaire ».

³⁸⁷ Note P. LANGLOIS sous Ch. crim. 8 janv. 1981, *D.* 1981, IR. 435.

³⁸⁸ Ch. crim. 13 mai 1953. *D.* 1954. J. p. 125. - Ch. crim. 16 juin 1983. *DP.* 1984.1.140.

³⁸⁹ Cass. crim., 8 janv. 1981, *Bull. crim.*, n°8, p. 25 ; *Gaz. Pal.* 22 sept. 1981 : *D.* 1981, IR. p. 435, note P. LANGLOIS.

³⁹⁰ P-H. ANATOMATTEI, « Le recours à un cabinet de conseils en recrutement », in *Les aspects juridiques du recrutement : Litec*, 1994, p. 79 et s.

³⁹¹ G. COUTURIER, « Droit du travail » T. 1. « Les relations individuelles de travail », PUF 1993, p. 130 - Y. ROUSSEAU, « Conseils en recrutement, chasseurs de tête et notion de placement » : *Dr. soc.* 1990, p. 550.

la convention n°96 de l'OIT qui comporte une définition du placement en tant qu'activité « (d'une) société... qui sert d'*intermédiaire* pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur »³⁹². Cela rend la dissociation de placement et de recrutement impossible³⁹³. Les intermédiations des plateformes ayant pour objet un recrutement sont des plateformes qui conservent une certaine distance avec l'activité réalisée par le travailleur. Ce sont donc des intermédiaires « passifs ». Dans le cadre des intermédiaires « actifs » dont il conviendra d'étudier l'activité, le degré d'implication de la plateforme sur l'activité réalisée *sur* cette dernière dépasse le simple recrutement.

189. Spécificité du rôle de l'intermédiaire. L'intermédiaire est une notion distincte des contrats incluant un intermédiaire comme le mandat ou la commission. La jurisprudence³⁹⁴ a notamment précisé dans le cadre d'un impresario ou d'un agent artistique que ce dernier n'avait pas agi comme un mandataire, mais comme un intermédiaire. Cette solution démontre notamment la spécificité du rôle de l'intermédiaire. L'intermédiaire serait donc une notion à part, laquelle justifie un régime juridique spécifique qui ne peut être englobé dans la qualification contractuelle de mandataire.

³⁹² Conv. n° 96 OIT sur les bureaux de placement payants, art. 1 :

« Aux fins de la présente convention, l'expression bureau de placement payant désigne :

(a) les bureaux de placement à fin lucrative, c'est-à-dire toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect; cette définition ne s'applique pas aux journaux ou autres publications, sauf à ceux dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaire entre employeurs et travailleurs;

(b) les bureaux de placement à fin non lucrative, c'est-à-dire les services de placement des sociétés, institutions, agences ou autres organisations qui, tout en ne poursuivant pas un profit matériel, perçoivent de l'employeur ou du travailleur, pour lesdits services, un droit d'entrée, une cotisation ou une rémunération quelconque. ».

³⁹³ T. HAMONIAUX, L'agence nationale pour l'emploi, entre droit national et droit communautaire : D. *soc* 1995, p. 851.

³⁹⁴ Cass. com., 22 mai 1991, n°88-15.796 : « Mais attendu, en premier lieu, que, sauf dispositions particulières du contrat et dont il incombe à celui qui s'en prévaut d'apporter la preuve, l'impresario ou agent artistique, qui a pour mission d'opérer le placement de l'artiste, agit non comme mandataire de ce dernier mais en qualité d'intermédiaire et, comme tel, est seul tenu des engagements qu'il prend à l'égard des tiers ». v. not. obs. J. MESTRE : *JCP E*, II, 323, p. 174 et s.

B. Le rôle de l'intermédiaire

190. Rôle actif d'intermédiaire. La qualification juridique de l'intermédiaire est définie en fonction du rôle de ce dernier dans la formation d'un contrat. Il intervient en *amont* de la conclusion du contrat³⁹⁵, exerçant donc une influence sur la conclusion de cet acte³⁹⁶. Cette influence peut porter sur le consentement des parties ou sur le contenu même du contrat. Enfin, sauf en cas de clause de *ducroire*³⁹⁷, ce n'est pas l'intermédiaire qui répond de l'inexécution du contrat principal. Il n'est intéressé ni aux bénéfices ni aux pertes du contrat. La qualification d'intermédiaire pourrait être retenue lorsqu'est constatée la combinaison d'un critère économique et d'un critère juridique. Le critère économique serait la caractérisation d'un intermédiaire étant réellement distinct du contrat principal, comme un tiers à une entreprise, qui permet la jonction entre les deux parties. L'intermédiaire ne peut donc pas être un salarié ni un point de vente³⁹⁸. Le critère juridique résiderait dans le fait que l'intermédiaire agit pour le compte d'autrui, qu'il ne tire lui-même aucun bénéfice ni aucune perte du contrat naissant. En somme, comme le précise le professeur Dissaux dans sa thèse, « *l'existence d'une qualification d'intermédiaire repose sur un faisceau d'indices suffisamment graves et concordants pour être pris au sérieux* »³⁹⁹. Aucun indice n'emporte à lui seul la qualification d'une partie comme un intermédiaire.

191. Rôle élargi de l'intermédiaire. Pour certaines spécialisations⁴⁰⁰, l'intermédiaire a également un rôle pendant le déroulement du contrat. Ainsi pour les contrats internationaux,

³⁹⁵ N. DISSAUX, th. préc. p. 64-65 : « L'objet de l'activité de l'intermédiaire est alors à la fois ce sur quoi elle porte et ce vers quoi elle tend. Le groupe des intermédiaires est soudé par la poursuite d'un objectif similaire ».

³⁹⁶ Les actions qu'effectuent l'intermédiaire varient en fonction de son rôle. Le courtier est chargé de rapprocher deux individus en vue de contracter un contrat. Le commissionnaire doit pour sa part conclure un contrat pour le nom et pour le compte du commettant.

³⁹⁷ V. *infra* n°223.

³⁹⁸ En ce sens, serait alors exclus de la notion d'intermédiaire les fonctions comme les représentants de commerces, les concessionnaires les franchisés et les distributeurs sélectifs.

³⁹⁹ N. DISSAUX, th. préc. p. 168.

⁴⁰⁰ N. DISSAUX, th. préc. p. 135-145.

il est fréquemment fait appel à un « *agent intermédiaire prêtant ses services à une entreprise étrangère pour lui permettre d'obtenir l'attribution d'un marché* »⁴⁰¹. Le terme d'intermédiaire ne dispose pas du même sens en droit international privé où il repose sur la convention de la Haye du 14 mars 1978 sur la loi applicable aux contrats d'intermédiaires et à la représentation⁴⁰², entrée en vigueur le 1^{er} mai 1992⁴⁰³. Néanmoins, en droit international privé, le choix du terme intermédiaire « *possède un sens large et surtout ne recouvre aucune notion juridique spéciale, permettant de la sorte de comprendre à la fois le « représentant » traditionnel et le « commissionnaire »* »⁴⁰⁴. Ce terme est un choix de traduction de l'anglais *agency* lequel désigne en *Common Law* le commissionnaire, le courtier et l'agent commercial, cela participe de son large champ d'application⁴⁰⁵.

192. Le rôle de l'intermédiaire dans la relation contractuelle. L'intermédiaire est considéré comme un tiers à la relation contractuelle, peu importe qu'elle se soit nouée à la suite de son intervention. Néanmoins, il convient de s'entendre sur la notion de partie. Pour la doctrine majoritaire, la partie serait liée par les obligations issues d'un contrat auquel elle ferait donc *partie*. Le Code civil utilise le terme de partie pour définir les personnes liées par un effet de droit à la suite un contrat⁴⁰⁶. Selon le professeur Dissaux la notion de partie

⁴⁰¹ M. DUBISSON, Le contrat de « sponsor » pour l'obtention d'un marché international : *JCP C.I.*, 1983, II, 140207, p. 403 et s., spéc. n° 4.

⁴⁰² Cette convention s'applique de préférence au Règlement Rome I car elle a été ratifiée par un État tiers à l'Union Européenne, cf. Règle (CE) n°593/2008, 17 juin 2008, Rome I, art. 25. La loi applicable sera donc celle choisie par les parties (disposition prévue à l'article 5 de la Convention de La Haye). A défaut de choix, ce sera la loi de l'État dans lequel l'intermédiaire a son établissement professionnel (article 6 de la Convention de La Haye).

⁴⁰³ P. LAGARDE, La convention de la Haye sur la loi applicable aux contrats d'intermédiaires et à la représentation : *Rev. Crit. DIP*, 1978, n°4, p. 34.

⁴⁰⁴ M. PELICHET, « Rapport sur la loi applicables aux contrats d'intermédiaire » : document préliminaire n°1 de juill. 1974 in Actes et documents de la 13^{ème} session de la conférence de La Haye de droit international privé, tome IV, Contrats d'intermédiaire et agency, Imprimerie Nationale, La Haye, 1979, v. spéc. p. 10-11.

⁴⁰⁵ M. GUTZWILLER, La commission, le courtage et le mandataire commercial en droit international privé : *Ann. Ed. IDI* 1950. 74.

⁴⁰⁶ Par exemple, l'article 1108 du Code civil dispose : « Le contrat est commutatif lorsque chacune des parties s'engage à procurer à l'autre un avantage qui est regardé comme l'équivalent de celui qu'elle reçoit. Il est aléatoire lorsque les parties acceptent de faire dépendre les effets du contrat, quant aux avantages et aux pertes qui en résulteront, d'un événement incertain. ». La qualité de partie est bien liée à celle de titulaire ou de débiteur d'obligation issue d'un contrat.

appelle des précisions : « *une personne peut être partie à un contrat en trois sens différents : parce qu'elle participe à la procédure de sa conclusion d'une part (« parties procédurales »), parce qu'elle est liée par ses effets juridiques d'autre part (« parties » au sens classique) ou enfin parce qu'elle est appelée à en recueillir les bénéfices et les pertes (« parties à l'émolument contractuel »)*⁴⁰⁷. L'auteur considère ainsi que l'intermédiaire est une partie procédurale participant à la conclusion du contrat, mais reste un tiers à l'émolument contractuel. « *Tous les intermédiaires dans la conclusion d'un contrat sont à la fois « dans » et « hors »*. Il conclut que « *la qualification d'intermédiaire peut ainsi être définie comme celle qui regroupe les personnes qui, favorisant la conclusion d'un contrat pour le compte d'autrui, sont à la fois parties à la procédure de conclusion de ce contrat et tiers à son émolument* »⁴⁰⁸.

Certains auteurs avaient déjà proposé de différencier la notion de « *partie au contrat* » et de « *partie aux négociations* »⁴⁰⁹, mais seule la théorie du professeur Dissaux permet une « *hétéronomie* » de la notion d'intermédiaire⁴¹⁰ ce qui permet de qualifier un tiers de « *partie* » à la conclusion d'un contrat.

La jurisprudence a déjà eu à reconnaître la qualité de « *prestataire intermédiaire* ». Tel a notamment été le cas de la Cour d'appel de Paris qui dans un litige qui opposait la chaîne de télévision française TF1 et le site internet *Dailymotion*. Dans cet arrêt, la Cour confirme le jugement du Tribunal en accordant à *Dailymotion* le statut de prestataire intermédiaire. Pour justifier sa décision, elle précise que l'activité de la plateforme est purement technique, passive et neutre⁴¹¹. Il a logiquement été décidé que l'intermédiaire ne pouvait pas être tenu

⁴⁰⁷ N. DISSAUX, th. préc. p. 323.

⁴⁰⁸ N. DISSAUX, th. préc. p. 324.

⁴⁰⁹ M. FABRE-MAGNAN, Droit des obligations, 1. Contrat et engagement unilatéral, 4^e éd., 2016, PUF, n^o 233. – O. DESHAYES, « Les parties aux négociations contractuelles [réflexions sur le sens de l'acte de négocier] », in *L'avant-contrat. Actualité du processus de formation du contrat*, 2008, PUF, p. 43.

⁴¹⁰ E. PUTMAN, Nicolas Dissaux, La qualification d'intermédiaire dans les relations contractuelles : *RTD civ.* 2007. p. 663.

⁴¹¹ CA Paris, ch. 1, 2 déc. 2014, n^o 13/08052 : « Considérant que du fait de l'analyse concrète du processus de mise en ligne des vidéos par les internautes au regard des critères définis par l'arrêt du 23 mars 2010 de la Cour de justice de l'Union européenne, il apparaît que la SA DAILYMOTION n'intervient que comme un prestataire intermédiaire dont l'activité est purement technique et passive, impliquant l'absence de connaissance ou de contrôle a priori des données qu'il stocke ; qu'il s'ensuit que la SA DAILYMOTION est bien fondée à revendiquer le statut d'intermédiaire technique et le régime de responsabilité limitée instaurée par l'article 6 I.

responsable de la bonne exécution du contrat lorsqu'il n'a participé qu'à sa conclusion. Dans le cas d'une centrale d'achat qui n'a qu'un rôle « *d'un intermédiaire qui faisait connaître les fournisseurs à ses adhérents et négociait les meilleures conditions des transactions à intervenir entre eux* »⁴¹², n'est pas garante de l'exécution des commandes passées et n'avait donc pas l'obligation d'informer de l'éventuelle insolvabilité des futurs cocontractants. Ainsi la plateforme Dailymotion a bien été qualifiée de prestataire intermédiaire, et il a été utilisé pour cette qualification le terme de « passive ». C'est bien le caractère passif de la plateforme qui lui permet d'être uniquement qualifiée d'intermédiaire. Cette qualification constitue un rempart contre la requalification en tant qu'employeur. De ce fait, si les plateformes d'emploi se cantonnent à une activité d'intermédiation purement passive alors elles pourront se prévaloir de la qualification d'intermédiaire.

193. Conclusion. En définitive, l'intermédiaire est donc un « *liant* », il permet la rencontre entre deux parties. L'intermédiaire doit donc avoir un *rôle actif limité à la conclusion du contrat* et être tiers à toute suite inhérente au contrat principal conclu. Les critères de qualification de l'intermédiation sont donc : (1) un rôle actif afin de permettre la conclusion d'un contrat entre deux autres parties ; (2) la limitation de ce rôle à la simple conclusion et non aux suites du contrat conclu. Pour conclure en reprenant la métaphore de Clarise, l'intermédiaire agit comme un sculpteur qui modèle le contenu des contrats qu'il conclut sans en être partie⁴¹³. L'intermédiaire va donc créer le modèle le plus simple possible du contrat. Néanmoins, il ne sera pas lié par ce dernier. De ce fait, il ne pourra prendre part ni aux bénéfices ni aux pertes qui en découlent. Afin de caractériser la qualification en entonnoir envisagée, il conviendra de vérifier en premier si la plateforme peut bien être qualifiée d'intermédiaire.

2 de la LCEN ; E. SCARAMOZZINO, Internet – Plateforme – Dailymotion est un prestataire intermédiaire : *Juris art ect. 2015, n°21, p.14.*

⁴¹² Cass. com., 28 mai 1991 : Bull. civ. IV, n°196 ; J. MESTRE, De l'ambiguïté de la notion d'intermédiaire : *RTD civ. 1992, p. 86.*

⁴¹³ J. CLARISE, De la représentation. Son rôle dans la création des obligations : *th. Lille, 1949, n°88, p. 177 et n°99 p. 189.*

II. La vérification de la qualification

194. Une plateforme intermédiaire. Les plateformes de travail se considèrent comme des tiers à la relation entre le travailleur et le client. Elles précisent qu'elles ne permettent que la mise en relation de ces deux parties et qu'elles n'interviennent en aucun cas dans le cadre de la relation principale. Tel est donc le postulat duquel ces plateformes organisatrices de travail ou plateformes de service organisé partent. La plateforme de VTC *LeCab* définit ses chauffeurs comme des « *tiers indépendants utilisant la plateforme d'intermédiation qui réalise le transport commandé par le client* »⁴¹⁴. La plateforme la plus connue sur le marché de l'organisation du travail de VTC, *Uber*, définit ses services de la manière suivante : « *Les Services constituent une plate-forme technologique permettant aux utilisateurs des applications mobiles ou des sites Web d'Uber, qui sont fournis dans le cadre des Services [...], d'organiser et de planifier des déplacements et/ou des services logistiques avec des prestataires tiers indépendants desdits services, incluant en cela des prestataires tiers indépendants de services de transport et des prestataires tiers indépendants de services logistiques sous contrat avec Uber ou certains affiliés d'Uber* »⁴¹⁵. Selon *Uber*, la plateforme ne permet que de mettre en relation des utilisateurs et des prestataires tiers indépendants dans le but d'organiser et de planifier des déplacements⁴¹⁶. La plateforme précise ensuite ses conditions comme celle de la majorité pour tous les utilisateurs⁴¹⁷ et

⁴¹⁴ Article 2 Définition des Conditions Générales de *LeCab*, consulté le 28 août 2020.

⁴¹⁵ Article 2 des Conditions Générales d'*Uber*, consulté le 28 août 2020 (nous soulignons).

⁴¹⁶ Article 2 des Conditions Générales d'Utilisation d'*Uber*, consulté le 28 août 2020 : « vous reconnaissez qu'*uber* ne fournit pas de services de transport ou logistiques et qu'elle n'agit pas en qualité de transporteur et que l'ensemble desdits services de transport ou de services logistiques sont fournis par des prestataires tiers indépendants qui ne sont pas employés par *uber* ou l'un ou l'autre de ses affiliés ». Commentaire : On notera les majuscules utilisées par la plateforme uniquement à cette clause dans ses conditions générales d'*Uber*. Cela démontre bien qu'elle souhaite appuyer cette partie de ses conditions et de là s'exonérer de tout contentieux à venir sur la qualification d'*Uber* comme employeur.

⁴¹⁷ Article 3 paragraphe 1 des CGU d'*Uber*, consulté le 28 août 2020.

l'acceptation par ses utilisateurs de recevoir des SMS de la part de la plateforme afin qu'elle coordonne le service.

La plateforme LeCab ajoute que « *La Société a recours à des Chauffeurs indépendants pour la réalisation des courses, et l'exécution de la prestation de transport est placée sous la seule responsabilité du chauffeur du véhicule* »⁴¹⁸. Par cette clause, elle fait reposer l'entière responsabilité quant à l'exécution de la prestation sur le chauffeur.

195. L'une des plateformes importantes dans le secteur de la livraison, Deliveroo, se définit de la même manière en précisant que son « *Service a pour but la fourniture d'un service simple et pratique en vous mettant en relation avec le Restaurant partenaire et le menu de son choix et en vous permettant de lui passer commande de Repas. DELIVEROO commercialise des Repas pour le compte de ses Restaurants partenaires, prend les commandes pour leur compte et vous livre les Repas* »⁴¹⁹. Deliveroo se présente comme un intermédiaire permettant la mise en relation entre le client et un restaurant. Elle n'agit pas en son propre compte puisqu'elle commercialise les Repas et qu'elle prend les commandes pour le compte de ses restaurants « partenaires »⁴²⁰. La suite de la clause suscite plus d'interrogation puisqu'elle précise : « *vous livre les Repas* ». Cela voudrait dire que Deliveroo est un service de livraison et non pas uniquement de mise en relation. Or, Deliveroo, comme toutes les plateformes similaires, n'utilise que des travailleurs indépendants et non des salariés. Elle n'organise normalement pas un service de livraison. Si elle souhaite être qualifiée d'intermédiaire, elle ne devrait alors que mettre en relation les coursiers avec les restaurants et les clients. Cette pluralité d'acteurs entraîne nécessairement l'absence de qualification d'intermédiaire entre le travailleur et la plateforme.

Enfin une autre plateforme de livraison précise également dans ces conditions générales d'utilisation que : « *FOODORA agit en tant qu'intermédiaire entre les Restaurants et les*

⁴¹⁸ Article 8.4 des Conditions Générales de LeCab, consulté le 28 août 2020.

⁴¹⁹ Article 2 des CGU de Deliveroo, consulté le 28 août 2020.

⁴²⁰ Article 4 des CGU de Deliveroo, consulté le 28 août 2020 : « Le contrat de fourniture de tout Repas que vous commandez par notre intermédiaire est conclu entre vous et le Restaurant Partenaire et n'est conclu qu'à compter de l'envoi de l'E-mail de confirmation. »

Clients en leur permettant de passer commande sur sa Plateforme, et gère les livraisons desdites commandes au lieu choisi par le Client »⁴²¹.

196. Des plateformes intermédiaires ? Les plateformes se présentent donc comme des intermédiaires qui permettent la rencontre entre les deux parties afin de conclure un contrat de vente dans un cas⁴²² ou un contrat de prestation de service dans un autre⁴²³. En l'espèce, les plateformes de VTC ou de livraison permettent effectivement une mise en relation. Elle est plus simple dans le cadre d'une plateforme de VTC qui permet la mise en relation entre un utilisateur souhaitant se déplacer et un chauffeur que dans le cadre d'une plateforme de livraison qui permet la mise en relation entre un restaurant et un client, un restaurant et un livreur et un livreur et un client. Afin de qualifier ou non les plateformes comme un intermédiaire, il conviendra de vérifier la présence ou non du fameux « *un faisceau d'indices suffisamment graves et concordants pour être pris au sérieux* »⁴²⁴. De prime abord, les plateformes interviennent bien en amont d'un contrat, le plus souvent de prestation de service, qui va naître ensuite entre les différents utilisateurs de la plateforme. Les plateformes d'intermédiation numérique sont bien comme leur nom l'indique des intermédiaires.

197. Conclusion. La première étape du raisonnement semble aboutir à la qualification des plateformes comme intermédiaires à la relation entre les utilisateurs et les travailleurs de plateforme. Néanmoins, l'intermédiation suppose une certaine passivité de la part de la plateforme. Il conviendra d'étudier si le deuxième filtre, plus actif, de l'entremise peut être

⁴²¹ Propos liminaires des Conditions Générales d'Utilisation de la plateforme FOODORA et de livraison des produits. La clause continue de la sorte afin de préciser le rôle d'intermédiaire de la plateforme, version 2018 avant la fermeture de la plateforme : « Par conséquent, le contrat de vente de repas est conclu entre vous-même et le Restaurateur que vous aurez choisi aux Conditions Générales de Vente qui sont portées à votre connaissance avant validation de votre commande. Le Restaurateur est un commerçant indépendant, distinct de FOODORA, et sur lequel nous n'avons aucun contrôle, ce que vous reconnaissez et comprenez expressément en acceptant les présentes CGU et CGL. ».

⁴²² Le contrat conclu est un contrat de vente dans le cadre d'une plateforme de livraison.

⁴²³ Le contrat conclu est un contrat de prestation de services dans le cadre d'une plateforme de VTC.

⁴²⁴ N. DISSAUX, th. préc. p. 168.

également apposé aux qualifications de plateforme. Les plateformes, intermédiaires, ne sont-elles que des intermédiaires ?

§2. Les plateformes numériques, des acteurs d'entremise

198. Pour déterminer si les plateformes d'emploi sont bien des parties à un contrat d'entremise, il conviendra de qualifier la notion d'entremise (I) et d'en mesurer la pertinence vis-à-vis de la réalité de l'opération économique opérée par les plateformes (II).

I. La qualification de l'entremise

199. Une absence de qualification. Il n'existe aucune qualification de l'entremise ni du contrat d'entremise en droit commun. L'entremise est définie comme l'action de s'entremettre, à savoir servir d'intermédiaire entre deux personnes, deux parties⁴²⁵. Dans le discours juridique⁴²⁶, la notion d'entremise désigne notamment « *le fait d'intervenir entre un ou des parents désireux d'abandonner leur enfant et un candidat à l'adoption afin de faciliter cette opération est une infraction prévue à l'article 227-12 du Code pénal* »⁴²⁷. Cette volonté de qualification générique part d'un constat : « *l'habitude s'est prise, en droit international privé français, de traiter d'un seul tenant les contrats de courtages, de mandat*

⁴²⁵ A. GIDE, Voyage au Congo, 1927 : Folio, appendice au chapitre VII : « *Des agents spéciaux [du ministère des Colonies] sont chargés de s'entremettre avec les fournisseurs* ». Exemple d'utilisation de la fonction d'entremise.

⁴²⁶ D. GANTSCHNIG, La qualification générique du contrat d'entremise, préf. M. POUMAREDE : th., LGDJ, Bibliothèque de droit privé, 2018, spéc. n° 565 : « il s'agirait de proposer une qualification générique de l'entremise, c'est-à-dire une qualification ayant pour vocation à regrouper tous les contrats emportant une mission d'entremise ».

⁴²⁷ S. GUINSCHARD, T. DEBARD, Lexique des termes juridiques, 24^{ème} édition, D., 2006, spéc. « Entremise », p. 456.

et de commission »⁴²⁸. C'est donc bien la marque d'une proximité entre les contrats qui ont recours à des intermédiaires dans le but de réaliser une opération d'entremise.

200. But et acteur similaires. Ces contrats sont conclus dans un but particulier, celui de permettre l'accomplissement d'un autre contrat. Parfois désigné comme « *convention de contrat* »⁴²⁹, ils forment également, d'après une partie de la doctrine⁴³⁰ la quatrième catégorie⁴³¹ des contrats spéciaux ayant pour objet un travail composée de « *contrats spéciaux ayant pour objet une intervention dans la conclusion d'actes juridiques pour autrui* »⁴³². La qualification s'appliquerait dans le cas « *où le débiteur de la prestation de travail apporte son aide à une autre personne dans la conclusion d'un acte juridique souhaité par cette dernière* »⁴³³. Ce type de contrat appartient à la catégorie des contrats ayant pour objet un travail puisque le travail de ces parties sera de permettre la conclusion d'un contrat. Enfin les contrats d'entremise supposent nécessairement les intermédiaires.

201. Une nécessité de création. Le souhait de créer une catégorie générique du contrat d'entremise en doctrine⁴³⁴ apparaît être une idée pertinente à l'heure actuelle. En effet, de multiples plateformes sur le marché se targuent de n'être que des intermédiaires réalisant de simples prestations de mise en relation, ainsi si une catégorie générique du contrat d'entremise était élaborée, elle pourrait – peut-être – être appliquée aux plateformes. La qualification d'entremise étant plus précise que celle d'intermédiaire, cela pourrait permettre

⁴²⁸ N. DISSAUX, th. préc. p. 217.

⁴²⁹ D. CHEDEVILLE, La liaison entre contrats, th. Paris II, 1977, p. 131 : « les conventions de contrats relatives à la conclusion d'un autre contrat ou de plusieurs autres : les conventions de contrat ».

⁴³⁰ J.-F. OVERSTAKE, Essai de classification des contrats spéciaux : *BDP*, t. 91, *LGDJ*, 1969.

⁴³¹ Les trois autres catégories de contrats spéciaux ayant pour objet un travail étant le contrat de travail, le contrat d'entreprise et le contrat de transport.

⁴³² J.-F. OVERSTAKE, th. préc. p. 91.

⁴³³ J.-F. OVERSTAKE, th. préc. p. 92.

⁴³⁴ J. RAYNARD, Pour une théorie générale des contrats spéciaux : des insuffisances respectives du droit général et du droit spécial : *RDC*. 2006/2, p. 597 : « Ainsi, à prendre le contrat de mandat, c'est à une théorie générale du contrat d'entremise qu'il faudrait s'atteler, incluant l'agence immobilière et l'agence commerciale par exemple, mais aussi le référencement, le courtage, la commission, soit autant de contrats dont le régime échappe au Code civil pour relever du Code de commerce ou de textes spéciaux ».

de bien distinguer entre les intermédiaires passifs – uniquement acteurs d’entremise – et les intermédiaires actifs - acteurs du service sous-jacent et acteurs d’entremise. Pour créer cette catégorie, D. Gantschnig a déterminé quelle était la prestation caractéristique du contrat d’entremise, celle « *qui donnera au reste du contrat son sens, sa mesure, et au contrat tout entier l’homogénéité de son régime* »⁴³⁵. Tel est le cas lorsque les intermédiaires « *favorise[nt] l’établissement d’un contrat avec un tiers, dans l’intérêt d’autrui* »⁴³⁶. Cette prestation fournie par les agents immobiliers, les agents commerciaux ou encore dans certains contrats d’agence⁴³⁷ impose la recherche d’un tiers et la conclusion avec ce dernier pour le compte d’autrui. Cette dernière précision participe également de la prestation caractéristique du contrat d’entremise, laquelle doit être réalisée pour le compte d’autrui. L’action pour le compte d’autrui est définie comme une action accomplie par une partie qui n’en supporte ni les pertes ni les bénéfices⁴³⁸. Les effets du contrat conclu ne vont donc pas se produire dans le patrimoine de l’intermédiaire. *In fine*, « *l’action pour le compte d’autrui traduit cette idée que l’intermédiaire recherche l’intérêt d’autrui, ce qui, subséquemment, implique qu’il ressorte indemne de l’opération en principe* »⁴³⁹.

202. Une dualité de mission. Le rôle de l’intermédiaire au sein du contrat d’entremise est composé de deux missions, la recherche d’un tiers contractant et la négociation du contrat.

203. Mission de recherche. Pour ce qui est de la mission de recherche, l’exemple le plus évident est celui de l’agent immobilier qui recherche un futur acheteur ou locataire d’un

⁴³⁵ M.-E. ANCEL, La prestation caractéristique du contrat : Recherches Juridiques, *éd. Economica*, 2002, p. 3, n° 3. Cet auteur considère que la prestation caractéristique du contrat a un sens juridique propre puisqu’il entraîne la qualification même du contrat.

⁴³⁶ D. GANTSCHNIG, th. préc. p. 321.

⁴³⁷ Par exemple C. sport., article L. 222-7 : « *L’activité consistant à mettre en Rapp., contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d’un contrat soit relatif à l’exercice rémunéré d’une activité sportive ou d’entraînement, soit qui prévoit la conclusion d’un contrat de travail ayant pour objet l’exercice rémunéré d’une activité sportive ou d’entraînement ne peut être exercée que par une personne physique détentrice d’une licence d’agent sportif* ».

⁴³⁸ A. BENABENT, Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux, 13^{ème} éd., *Montchrestien* 2019, n° 644. v. pr. un exemple d’action pour le compte d’autrui dans le cadre d’un contrat de mandat.

⁴³⁹ D. GANTSCHNIG, th. préc. p. 327.

bien⁴⁴⁰. La jurisprudence a eu à se prononcer pour les annonces immobilières en ligne⁴⁴¹. En l'espèce, un particulier crée un site internet où il diffuse des annonces immobilières. Les vendeurs envoient au particulier par le biais de son site des photos et descriptions de leurs biens. Si des potentiels acquéreurs sont intéressés, ils se manifestent sur le site et le créateur du site les met en relation avec les vendeurs. Ils se rémunèrent par le biais d'une commission sur le prix de vente⁴⁴². Est-ce que cette activité était constitutive d'une activité d'entremise au sens de la loi Houget⁴⁴³, laquelle régit les activités d'entremise des agents immobiliers notamment en imposant une carte professionnelle ? Pour répondre à cette question, la Cour d'appel de Dijon précise que la loi Houget ne s'applique « *qu'aux personnes exerçant, dans le domaine de la vente immobilière, des activités de négociation ou d'entremise ou l'une seulement de ses activités. [...] Qu'il importe de rechercher si des faits caractérisant une entremise peuvent lui être reprochés* ». La Cour précise donc qu'il faut rechercher si le site internet assure une mission de recherche d'un cocontractant dans le domaine immobilier comme le ferait un agent immobilier traditionnel. Du fait du caractère passif du site internet dans la recherche d'un cocontractant, la Cour d'appel rejette la qualification d'entremise au sens de la loi Houget pour les sites internet d'annonces immobilières⁴⁴⁴. Une distinction semble alors devoir être opérée entre une intermédiation active qui serait constituée par une véritable mission de recherche active et une « *intermédiation technique* »⁴⁴⁵ qui ne serait pas à proprement parler une véritable mission de recherche d'un contractant, mais simplement une intermédiation passive réalisée par le biais d'un site internet. Rappelons que pour qualifier les plateformes comme *Dailymotion*,

⁴⁴⁰ Selon la Cour de cassation, la mission d'entremise d'un agent immobilier est celle qui consistait à « *indiquer les immeubles susceptibles de donner lieu à des opérations de promotion immobilière, mettre en relation les parties, donner son avis sur l'intérêt de l'opération, régler les problèmes particuliers et suivre éventuellement les négociations si son intervention est sollicitée* » ; Cass. civ.1ère., 25 avr. 1990, n° 88-15.810.

⁴⁴¹ CA Dijon, 19 févr. 2009, JurisData n° 37-4844.

⁴⁴² Ce mécanisme n'est pas sans rappeler celui utilisé par les plateformes collaboratives.

⁴⁴³ Loi n° 70-9 du 2 janv. 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et les fonds de commerce, JOFR du 4 janv. 1970, p. 142.

⁴⁴⁴ M. POUMAREDE, Chasseur de biens immobiliers : quelle réglementation ? : *AJDI* 2012 p. 647.

⁴⁴⁵ D. GANTSCHNIG, th.. préc. p. 335.

la jurisprudence avait retenu la qualification d'intermédiaire du fait de l'activité passive de cette dernière⁴⁴⁶.

204. Mission de négociation. Les acteurs de l'entremise doivent réaliser une mission de négociation du contrat final⁴⁴⁷ dans le prolongement d'une activité de recherche. Au cours de cette mission de recherche, les entremetteurs se doivent de veiller de manière raisonnable aux intérêts du donneur d'ordre⁴⁴⁸. Aux termes de ces missions, l'entremetteur pourra avoir également une mission de conclusion du contrat. La conclusion du contrat n'est pas nécessaire ni obligatoire. Comme le précise D. Gantschnig, « *en définitive, même si l'entremise a des visages variés, il s'agit toujours soit de rechercher un partenaire, soit de négocier (au sens large), soit de conclure, ces missions pouvant se cumuler ou non. Dans tous les cas, l'intermédiaire a bien œuvré activement dans l'établissement d'un rapport avec un tiers, pour le compte du donneur d'ordres* »⁴⁴⁹.

205. Exécution pour autrui. L'entremetteur puisqu'il opère pour le compte de son donneur d'ordre, dans son intérêt et que son action aboutit à une relation contractuelle à laquelle il ne fait pas partie doit établir une relation de confiance avec les parties au contrat d'entremise. Celle-ci doit se manifester notamment par l'obligation d'information précontractuelle qui doit comporter des informations quant à l'exclusivité ou la rémunération⁴⁵⁰. Les risques en cas d'absence d'information précontractuelle seront traditionnels, à savoir la nullité pour vice du consentement ou la demande de dommages-intérêts le cas échéant.

⁴⁴⁶ V. *supra* n°192.

⁴⁴⁷ D. GANTSCHNIG, th.. préc. p. 336.

⁴⁴⁸ B. MALLETT-BRICOUT, La substitution de mandataire : éd. Panthéon-Assas, 2000, p. 140 et s. qui utilisait l'ancienne expression du « bon père de famille ».

⁴⁴⁹ D. GANTSCHNIG, th.. préc. p. 340.

⁴⁵⁰ J. HUET, G. DECOQ, C. GRIMALDI, H. LECUYER, J. MOREL-MAROGER, J. GHESTIN, Les principaux contrats spéciaux, Traité de droit civil, 3^{ème} éd., LGDJ, 2012, n°31177 et s. - v. également P. MALAURIE, L. AYNES, P-Y. GAUTIER, Droit des contrats spéciaux, 11^{ème} éd., LGDJ, 2020, p. 297 et s.

206. Conclusion. La qualification générique de contrat d'entremise a été défendue par Monsieur Gantschnig, qui éclaire la notion d'activité d'entremise. Celle-ci au-delà de la simple activité de « mise en relation » prend la forme d'une activité comprenant un triptyque de mission, celle de recherche, de négociation et de conclusion. Si les trois pans de cette mission ne sont pas nécessaires, leur essence, le fait de favoriser l'établissement d'un rapport contractuel avec un tiers apparaît en revanche, comme l'élément déterminant de la qualification. En tant que plateforme de mise en relation, la qualification de ces exploitants dans l'élaboration de la notion de contrat d'entremise semble s'imposer. S'il a été démontré que les plateformes pouvaient être définies comme des intermédiaires, la réflexion devra être poussée afin de voir si elles peuvent passer une nouvelle strate, celle de l'entremetteur, laquelle est plus restreinte que celle d'intermédiaire.

II. L'application de la qualification

207. Un acteur d'entremise ? Les plateformes de travail sont des plateformes qui permettent à des entrepreneurs d'être mis en contact avec des entreprises clientes. La mise en relation est donc une caractéristique de ces opérateurs⁴⁵¹. Il conviendra de déterminer si elles appartiennent à cette catégorie. La première des missions est celle de recherche. Ici apparaît le premier problème de qualification. En effet, la plateforme n'effectue aucune recherche, elle n'effectue aucun acte matériel de recherche. En revanche, un algorithme mis en place au sein de la plateforme peut aider celle-ci. Par exemple, dans les plateformes de mise en relation pour des services de livraison, des données comme la géolocalisation, le type de service, le prix peuvent permettre un filtre. La recherche peut être caractérisée par son automatisation. Pour les plateformes de VTC, c'est uniquement la géolocalisation qui va permettre de « rechercher » le meilleur des contrats. Pour un chauffeur situé à un endroit

⁴⁵¹ Article 2 – Objectifs des CGU de Deliveroo, consulté le 28 août 2020 : « Notre service a pour but la fourniture d'un service simple et pratique en vous mettant en relation avec le Restaurant partenaire et le mensure de son choix ». La mise en relation est double puisque la plateforme met également en relation le Restaurant avec le livreur afin d'effectuer la prestation et le livreur avec le client une fois qu'il a conclu un contrat avec le restaurant en passant une commande.

donné, la plateforme va rechercher les demandeurs de services de transport les plus proches afin d'optimiser le temps d'attente du client et le coût du transport de l'entrepreneur.

208. Concernant la mission de négociation, là encore, la négociation traditionnelle n'est pas réalisée par les plateformes de mise en relation. En effet, aucun représentant de la plateforme ne va négocier des contrats avec les parties à la future relation contractuelle. Néanmoins, ne pouvons-nous pas nous demander si la plateforme ne réalise pas *in fine* une action de négociation ? En effet, la plateforme impose une grille tarifaire, par la fixation du prix qu'elle met en place, elle détermine des conditions et négocie notamment la rémunération selon l'intérêt commun. Elle considère que ce prix est le plus attractif pour les clients tout en étant rentable pour les chauffeurs de VTC. Enfin la conclusion du contrat peut se faire sur la plateforme, bien que les parties à ce contrat ne négocient pas les termes de ce dernier. Le contenu du contrat est imposé par la plateforme.

209. Un acteur passif ? Dans sa thèse, Monsieur Gantschnig estime que les plateformes de mise en relation en ligne ne peuvent pas être définies comme des parties à un contrat d'entremise. Il précise que « *les plateformes de vente et de rencontre en ligne s'éloignent considérablement de cette mission commune*⁴⁵² à nombre de contrat en restant parfaitement passifs dans l'établissement dudit rapport »⁴⁵³. Il continue son raisonnement en précisant que « *ces exploitants n'avaient en réalité aucune véritable mission de recherche, de négociation ou de conclusion* ». En l'absence de ce triptyque de mission nécessaire pour la qualification d'entremise, il n'apparaît pas évident que ces plateformes interviennent en faveur de l'établissement d'un rapport contractuel entre deux parties. Monsieur Gantschnig propose alors de différencier les entremetteurs des simples intermédiaires⁴⁵⁴. Cette thèse pourrait également être confortée par une des dispositions générales des CGU de *Uber* qui précise qu' « *aucune relation de coentreprise, société de personnes, emploi ou mandant-*

⁴⁵² La mission commune évoquée est la recherche d'un partenaire de contrat, la négociation et la conclusion du contrat.

⁴⁵³ D. GANTSCHING, th. précitée. p. 313.

⁴⁵⁴ Notion plus large définie précédemment.

mandataire n'existe entre vous-même, Uber ou tout Prestataire tiers en conséquence du contrat entre vous-même et Uber pour l'utilisation des Services »⁴⁵⁵.

210. Une action suffisante ? La plateforme n'effectue pas les missions et les actions matérielles de recherche et de négociation traditionnelles du fait de son statut d'espace numérique dématérialisé. Une plateforme ne peut être un agent immobilier qui va à la rencontre d'un futur acquéreur afin de négocier un contrat et de faire visiter des biens. En revanche, elle favorise l'établissement d'un rapport entre des tiers. Elle favorise ce rapport de plusieurs manières. Tout d'abord, elle crée l'opportunité d'utiliser ce type de service. Sans une plateforme de mise en relation, le recours au VTC serait des plus compliqué et les clients auraient plutôt recours aux taxis traditionnels. La plateforme crée donc une offre, de surcroît elle est raisonnable, car elle utilise un algorithme de géolocalisation qui permet une rencontre optimale entre les chauffeurs de VTC et les clients par le biais de la géolocalisation. Le prix de la prestation ne serait pas le même si le chauffeur était loin de son client. La plateforme permet donc l'établissement du « meilleur » rapport entre le chauffeur et un client. Enfin, en imposant une grille tarifaire, elle actionne un vecteur de négociation, celui de la rémunération, afin de donner un prix acceptable pour les deux parties, tout en étant compétitif sur le marché pour accroître sa clientèle. S'agit-il pour autant d'une véritable action de négociation ? La Cour de cassation a écarté cette qualification dans le cas d'un distributeur n'ayant pas le pouvoir d'apporter des modifications aux tarifs et aux conditions fixés par leur donneur d'ordres⁴⁵⁶. La négociation n'est pas non plus caractérisée en cas d'action de simple promotion de produit⁴⁵⁷. Finalement la négociation suppose un

⁴⁵⁵ Article 7 – Autres dispositions - CGU Uber, consulté le 28 août 2020.

⁴⁵⁶ Cass., com., 15 janv. 2008, n°06-14.698 : « Mais attendu que l'agent commercial est un mandataire indépendant chargé de négocier et, éventuellement, de conclure des contrats au nom et pour le compte de son mandant ; que l'arrêt constate que la société RCE s'était engagée par contrat à n'apporter aucune modification, de quelque nature que ce soit, aux tarifs et conditions fixés par la société SFR pour la souscription des abonnements aux services, [...] qu'en l'état de ces constatations, dont il résultait que la société RCE n'était investie d'aucun pouvoir de négocier les contrats, la cour d'appel, abstraction faite des motifs erronés, mais surabondants, que critiquent les trois premières branches et les deux dernières branches du moyen, a exactement rejeté la prétention de cette société au bénéfice du statut d'agent commercial ; que le moyen n'est pas fondé ; ».

⁴⁵⁷ Cass. com., 9 déc. 2014, n°13-22.476.

acte positif qui ne se limite pas à la seule transmission d'informations du donneur d'ordre à l'entremetteur⁴⁵⁸. Les plateformes numériques, en tant que nouvel acteur, *répondent d'une manière moderne au triptyque de mission des acteurs d'entremise*. Partant de ce constat, il apparaît que la plateforme ne joue pas un rôle passif en tout point de vue et qu'elle peut se rattacher à la qualification « d'entremetteur ».

211. L'intermédiation active. Ici encore le caractère actif de l'intermédiation de la plateforme a une conséquence sur sa qualification. Si toutes les plateformes sont bien des intermédiaires, seules les plateformes d'intermédiation passive peuvent revêtir la simple qualification d'intermédiaire. À l'inverse les plateformes d'intermédiation active disposant d'un rôle plus entreprenant pourront revêtir la qualification d'entremetteur.

212. Conclusion de section. Pour conclure, les plateformes de travail sont des intermédiaires. Elles jouent un rôle suffisamment important dans l'établissement du contrat final pour être qualifiées d'entremetteuses (bien qu'elles ne répondent pas des missions traditionnelles de l'entremise). Afin de continuer l'exercice de qualification, il conviendra de préciser au sein de la catégorie des contrats d'entremise, si la qualification de courtage peut être retenue.

⁴⁵⁸ L. VOGEL, Les agents commerciaux en Europe : *éd. Panthéon-Assas, 2012, p. 28* : en droit allemand la négociation est définie comme une action ayant pour objet d'influencer un tiers pour conclure un contrat. La notion de modification du contenu contractuel n'est pas prépondérante.

SECTION 2 : LA QUALIFICATION PARTICULIERE DE COURTAGE

« *Courir de côté et d'autre* »⁴⁵⁹

213. Le courtage. Ayant déterminé que les plateformes ayant pour objet le travail pouvaient être qualifiées d'intermédiaire et de partie à un contrat d'entremise en fonction de leur implication, il conviendra d'aller plus loin dans l'exercice de qualification. Tout d'abord, les contrats d'entremise ayant pour but la mise en relation de deux parties par l'intermédiaire d'un acteur ne sont pas nouveaux, ils sont connus sous le terme de contrat de courtage (**Paragraphe 1**). Après avoir étudié ce contrat, il conviendra de vérifier si cette qualification peut être appliquée aux plateformes ayant pour objet le travail (**Paragraphe 2**).

§1. Proposition de qualification : le courtage

214. La plateforme prétend n'opérer qu'un simple rôle de mise en relation entre les parties. Il sera examiné la nature du contrat de courtage (A) ainsi que son exécution (B).

I. Nature du contrat

215. Contrat-Marché. Le contrat de courtage tire son origine du terme latin « *curritare* » qui signifie courir de côté et d'autre. Le courtier est étymologiquement un coureur contractuel. Son travail est de rapprocher des personnes susceptibles de contracter⁴⁶⁰. Le courtier est donc un intermédiaire⁴⁶¹ dans une construction contractuelle à laquelle il ne fait

⁴⁵⁹ Origine du terme latin « *curritare* » qui signifie courir de côté et d'autre

⁴⁶⁰ Cass., com. 8 janv. 2002, CCC 2002, Comm. 87, obs. L. Leveneur ; Cass., com. 21 juin 2011, n° 09-72.788.

⁴⁶¹ A. DE THEUX, *Le droit de la représentation commerciales, Etude comparative et critique du statut des représentants salariés et des agents commerciaux* : Centre interuniversitaire de droit comparée, Bruxelles, 1975,

pas partie⁴⁶². Le courtier « désigne la personne chargée de mettre en relation vendeurs et acheteurs moyennant une rémunération [...] »⁴⁶³. Le courtier est indissociable de la notion de marché. Bernard Maris précisait notamment que « D'abord « marchéd » puis « marchié » ou « marcié », « marché » a donné « merci » et encore « Mercure » entremetteur et dieu de l'éloquence : le marché est affaire d'intermédiaires et de sophistes ! »⁴⁶⁴. Le marché est également « dérivé de merx, mercis « marchandise » et, dans la langue familière, « chose, affaire »⁴⁶⁵. Il désigne « initialement une réunion de vendeurs et d'acheteurs »⁴⁶⁶. La réunion, élément indissociable de l'activité de courtage.

216. Une activité commerciale. L'activité de courtage est une activité de nature commerciale. Pour être définie comme étant commerciale, une activité doit permettre la réalisation d'actes de commerce. Pour une partie de la doctrine, la profession d'entremetteur permettant la circulation de richesses et la rencontre d'acteurs de la vie économique serait nécessairement classée dans les professions commerciales⁴⁶⁷. L'activité du courtier est la conclusion d'un contrat. Il récolte des informations, lesquelles peuvent être considérées comme une richesse⁴⁶⁸. Les opérations de courtage sont réputées être des actes de commerce⁴⁶⁹ conférant la qualité de commerçants à ceux qui les accomplissent à titre principal et habituel⁴⁷⁰.

t. I, n°15, p. 29 : « Outre le représentant de commerce, il faut mentionner sous ce terme [l'intermédiaire] le courtier, le concessionnaire, le commissionnaire ».

⁴⁶² N. DISSAUX, th. préc, p. 324.

⁴⁶³ A. REY, Dictionnaire historique de la langue française, « Courtier » : *Le Robert 4^{ème} éd, 2010, p. 558.*

⁴⁶⁴ B. MARIS, Antimanuel d'économie, t.1 : *Les fourmis, 2003, éd. Bréal, p. 108.*

⁴⁶⁵ A. REY, Dictionnaire historique de la langue française, « Marché » : *Le Robert 4^{ème} éd, 2010, p. 1271 et s.*

⁴⁶⁶ *Ibid.*

⁴⁶⁷ Not. P. DIDIER, La compétence législative du droit commerciale : *RTD com. 1968, 535* ; E. THALLER, Courte étude sur les actes de commerce : *Annales de droit commercial français, étranger et international, Paris, 1895, LGDJ, p. 177 s.*

⁴⁶⁸ B. RUDDEN, Le juste et l'inefficace pour un non-devoir de renseignement : *RTD civ. 1985. 91.*

⁴⁶⁹ C. Com., art. L. 110-1, 7°.

⁴⁷⁰ C. Com., art. L. 121-1.

217. Une activité indépendante. Le courtier se doit d'exercer son activité de manière indépendante et ne pas se trouver dans une situation de subordination⁴⁷¹. La simple mention d'une activité de courtier ne pourra notamment pas faire obstacle à une requalification en contrat de travail dans le cadre d'une situation de subordination juridique⁴⁷². C'est pour cela que le courtier ne relève ni du droit du travail ni du régime général de la Sécurité sociale⁴⁷³.

218. Nature du contrat de courtage. Un auteur a tenté d'analyser le contrat de courtage comme une « *opération révélatrice d'un groupe de contrat* ». Ce groupe de contrat serait composé de trois contrats distincts, « *un contrat préparatoire* » entre le donneur d'ordres et le courtier afin de définir les modalités de la relation contractuelle qu'il souhaite avoir. Un « *contrat d'application* » entre le courtier et le client qui sera la matérialisation du contrat préparatoire. Et enfin, un « *contrat de finalisation* » entre le donneur d'ordres et le client qui constituera l'aboutissement de l'opération de courtage⁴⁷⁴. Cependant, cette thèse ne peut aboutir puisque la conclusion du contrat de finalisation n'emporte pas la qualification de contrat de courtage. Si un courtier ne trouve aucun contractant pour son donneur d'ordre, le contrat de courtage n'est pas déqualifié en un autre contrat *sui generis*⁴⁷⁵. Finalement le courtage apparaît être un contrat de mandat sans représentation. Les frontières apparaissent cependant brouillées entre le mandat et le courtage. En effet, la Cour de cassation ne semble pas adopter une position claire. Elle précise notamment que « *la qualité de courtier n'emporte pas nécessairement celle de mandataire* »⁴⁷⁶. Mais elle a déjà utilisé les termes de « *mandat du courtier* »⁴⁷⁷ ou de « *courtier mandataire* »⁴⁷⁸.

⁴⁷¹ Cass. soc., 10 déc. 2008, n° 07-43.117.

⁴⁷² Cass. soc., 26 févr. 2006, n° 01-12.100.

⁴⁷³ Cass. Ass. Plén., 8 janv. 1993, n° 87-13.710.

⁴⁷⁴ P. DEVESA, Courtage, J-CI COM, fasc. 326, refondu par P.THOMASSET 014, V. spéc. n° 24.

⁴⁷⁵ N. DISSAUX, Répertoire de droit commercial, Courtage, 2018, n° 40 et s.

⁴⁷⁶ Cass., civ.1^{ère}, 18 oct. 2005, n° 03-12.229.

⁴⁷⁷ Cass., civ 1^{ère} 2 juin 2004, n° 02-17.510.

⁴⁷⁸ Cass., com. 13 mai 2003, n° 00-21.555.

219. L'absence de conclusion de contrat. Le courtier ne conclut pas l'acte juridique même s'il a participé à la rencontre des parties. « *Le courtier met en rapport des personnes qui entendent contracter en sens opposé. Au courant des intentions des uns et des autres, il tente de rapprocher les points de vue et prodigue ses conseils. Quand ce rapprochement est opéré, il disparaît. Mais il ne traite pas lui-même l'opération* »⁴⁷⁹. Il en va autrement lorsqu'il est investi d'un mandat de conclusion du contrat final avec le donneur d'ordres.

220. Entremise. L'entremise n'est pas définie clairement par le droit bien qu'une définition puisse être trouvée. Elle est constituée par le fait de favoriser la rencontre entre deux parties qui souhaitent contracter. L'entremise est « *partiale* »⁴⁸⁰. Elle favorise la conclusion d'un contrat. Le courtier diffère alors du conseiller qui n'a pas pour but la conclusion d'un contrat. Le contrat de conseil diffère du contrat de courtage puisqu'il ne tend pas en la conclusion d'un contrat. L'entremise est également *active*. Le courtier va exercer des actes positifs afin de favoriser la rencontre entre deux parties en vue de la conclusion d'un contrat. Il négocie et ne fait pas que rapporter le message de son donneur d'ordres⁴⁸¹. La capacité de négociation permet donc la qualification d'un contrat en courtage. Le courtier est donc un entremetteur et un intermédiaire aux relations contractuelles.

II. L'exécution du contrat

221. Une exécution à titre onéreuse. Le courtage est généralement professionnel et donc à titre onéreux⁴⁸². Le courtier, même si le contrat n'est pas exécuté *in fine*, a tout de même le droit à percevoir sa commission⁴⁸³. La rémunération du courtier n'est due que si le contrat principal pour lequel il a œuvré en vue de favoriser sa conclusion a bel et bien été conclu⁴⁸⁴.

⁴⁷⁹ P. LE TOURNEAU (dir.), Droit de la responsabilité et des contrats régimes d'indemnisation : *Dalloz*, 12^{ème} éd. 2021-2022, n° 3321.72, p. 1935 et s.

⁴⁸⁰ N. DISSAUX, Répertoire de droit commercial, Courtage, 2018, n° 40 et s.

⁴⁸¹ Cass., com. 15 janv. 2008, n° 06-14.698.

⁴⁸² L. ABOU DAHER, La rémunération des courtiers : *LPA* 22 déc. 2011, n° 254, p. 6.

⁴⁸³ Cass, com., 17 oct. 1956, D. 1956. 750.

⁴⁸⁴ Cass, com., 29 oct. 2002, n° 00-21.211.

Il faut que l'intervention du courtier soit déterminante⁴⁸⁵, ou si le marché conclut « *s'inscrit dans la suite logique du marché précédent* »⁴⁸⁶.

Le professeur Carbonnier mettait en balance deux points de vue : le point de vue « *humain* » selon lequel tout travail mérite salaire et celui dit « *utilitaire* » qui permettrait de stimuler les intermédiaires en associant leur rémunération au succès de leurs affaires⁴⁸⁷. La rémunération pèse en principe sur le donneur d'ordres⁴⁸⁸, néanmoins par un accord ou par un usage, la charge de la rémunération peut être supportée par le tiers contractant⁴⁸⁹. Parfois, ces règles sont déterminées par les usages professionnels⁴⁹⁰. La rémunération prend souvent la forme d'un « *pourcentage indexé sur la valeur de l'objet du contrat dont la conclusion est favorisée par le courtier* »⁴⁹¹. Une clause peut moduler le droit à commission du courtier notamment en fonction de sa performance⁴⁹².

222. Action du courtier. Le courtier a une obligation de diligence : il doit favoriser la conclusion des actes pour le compte du donneur d'ordres⁴⁹³. Il doit respecter les instructions qui lui ont été données par le donneur d'ordres⁴⁹⁴, à défaut, ce dernier pourra engager sa responsabilité civile contractuelle en cas de préjudice. Les courtiers ne sont cependant tenus que d'une obligation de moyen⁴⁹⁵. Le courtier est également tenu d'une obligation d'information relative au tiers contractant ainsi qu'au contrat projeté. Le courtier doit notamment vérifier que le tiers qu'il a sélectionné est bien capable de signer et d'exécuter le

⁴⁸⁵ CA. Amiens, 8 nov. 2011 RG n° 09/03865.

⁴⁸⁶ Cass, com., 29 oct. 2002, n° 00-21.211.

⁴⁸⁷ J. CARBONNIER, Salaire des mandataires chargés de vendre : *RTD civ. 1952, p. 521*.

⁴⁸⁸ C. civ., art. 1165.

⁴⁸⁹ CA Paris, 16 mai 1952, *Gaz. Pal. 1952. 2. 135*.

⁴⁹⁰ Cass, com., 20 nov. 1974, n° 73-12.844.

⁴⁹¹ N. DISSAUX, Répertoire de droit commercial, Courtage, 2018, n° 106.

⁴⁹² Cass. civ 1^{ère}., 18 févr. 2015, n° 13-28.278.

⁴⁹³ C. civ., art. 1992.

⁴⁹⁴ C. civ., art. 1989.

⁴⁹⁵ Cass. civ., 1^{ère} 14 déc. 2004, n° 01-17.563 : « Attendu qu'en se déterminant ainsi alors que M. X... n'avait exprimé que des préférences ne présentant pas un caractère impératif et qu'il incombe au créancier d'une obligation de moyens de Rapp.er la preuve d'une faute du débiteur, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés ».

contrat. A défaut, il engage sa responsabilité professionnelle⁴⁹⁶. Il doit informer le donneur d'ordres des principales caractéristiques du contrat qui fait l'objet du rapprochement⁴⁹⁷. De surcroît, le courtier a l'obligation d'assurer l'efficacité du contrat⁴⁹⁸. Pour ce faire il peut être amené à effectuer des formalités administratives⁴⁹⁹. Enfin, le courtier a une obligation de rendre compte⁵⁰⁰ comme pour toute partie qui agit pour le compte d'autrui qui doit rendre des comptes à son donneur d'ordres. En revanche, le courtier, même s'il doit tout faire pour favoriser la conclusion du contrat, n'a pas l'obligation de garantir son exécution⁵⁰¹, sauf à prévoir un engagement de ducroire.

223. Spécificité de l'engagement de ducroire⁵⁰². La convention de ducroire est une convention par laquelle un intermédiaire⁵⁰³ « *garantit à son cocontractant l'exécution du contrat* »⁵⁰⁴ pour lequel il a œuvré en vue de sa conclusion. Le ducroire prend la forme d'une « *convention par laquelle une personne, appelée ducroire, se porte garant vis-à-vis de son contractant de la bonne fin d'une opération* »⁵⁰⁵. Le secteur de l'entremise commerciale a

⁴⁹⁶ Cass. com., 18 nov. 1958 : *RTD com* 1959. 478.

⁴⁹⁷ Cass. civ., 1^{ère}, 15 mars 2005, n° 03-17.835.

⁴⁹⁸ Cass. civ., 1^{ère}, 25 nov. 1997, n° 96-12.325 : « qu'il ajoute que l'intermédiaire professionnel, qui reçoit des deux parties contractantes mission de rédiger l'acte et de procéder aux formalités a pour seule obligation d'éclairer les parties sur la portée de l'acte et de s'assurer que sont observées les formalités requises pour donner à celui-ci toute son efficacité ».

⁴⁹⁹ Cass. com., 9 nov. 1971 : *JCP* 1972. II. 16962 : dans cet arrêt l'intermédiaire avait rédigé une promesse de vente mais elle avait été annulée faute pour l'intermédiaire de l'avoir enregistrée dans les délais requis. Il engage sa responsabilité.

⁵⁰⁰ C. civ., art. 1993 : « Tout mandataire est tenu de rendre compte de sa gestion, et de faire raison au mandant de tout ce qu'il a reçu en vertu de sa procuration, quand même ce qu'il aurait reçu n'eût point été dû au mandant ».

⁵⁰¹ Cass. com., 3 janv. 1991, n° 89-11.684.

⁵⁰² La convention de ducroire a émergé en Italie pendant la période de Moyen-Âge. Le terme ducroire vient de l'italien « de credere » qui signifie « de la confiance ». Cette convention provient de la *fidejussio indemnitas* romaine qui était une convention par laquelle un créancier se faisait garantir, en contrepartie d'une indemnité, le paiement de sa créance « *soit contre l'insolvabilité de son débiteur, soit contre son retard dans l'exécution* » (définition donnée par le Digeste, in *De rebus creditis*, X, II, 1 et citée par F. GORE « Le commissionnaire ducroire » in *Le contrat de commission : Études de droit commercial, sous la direction de J. HAMEL, D., 1949, p. 284.*

⁵⁰³ Lequel peut être un courtier, un commissionnaire, un mandataire ou autre.

⁵⁰⁴ P. SIMLER, P. DELEBECQUE, *Droit civil, Les suretés, La publicité foncière : 7^{ème} éd., 2016, D., n°20, p. 19.*

⁵⁰⁵ M. VIVANT, *Convention de ducroire, J.-Cl. Contrats Distribution, Fasc. 955, p. 4, n° 6.*

un fort recours aux conventions de ducroire notamment les commissionnaires, les mandataires ou les courtiers⁵⁰⁶. La jurisprudence a précisé qu' « à défaut de toute stipulation contraire, fût-elle implicite, la clause de ducroire garantit le défaut de paiement à l'échéance par un tiers et non la solvabilité de celui-ci »⁵⁰⁷. La clause de ducroire peut faire naître une rémunération spéciale,⁵⁰⁸ mais la rémunération de la clause ne conditionne pas la validité du ducroire⁵⁰⁹. La convention de ducroire constituerait une clause accessoire au contrat d'intermédiaire principal⁵¹⁰.

⁵⁰⁶ D. HENNEBELLE, La spécificité de la nature juridique du droit d'intermédiaire : *JCP E* 2000, n°36, P. 1366.

⁵⁰⁷ Cass. Com., 22 oct. 1996, n° 94-20.488.

⁵⁰⁸ G. RIPERT, Traité élémentaire de droit commercial : 8^{ème} ed. par R.ROBLOT, 1976, n° 2655 : « La clause de ducroire jointe à un contrat de commission augmenter les obligations du commissionnaire, ce qui le plus souvent, a, comment compensation, l'augmentation de la commission ».

⁵⁰⁹ Cass. com., 27 oct. 2009, n° 08-10.391. Néanmoins dans cet arrêt, le courtier avait « *un intérêt personnel à soutenir le courant d'affaire* ». Ce qui pour Monsieur DISSAUX constituait la cause de son engagement de ducroire, bien qu'il semble rapprocher l'intérêt personnel de l'intérêt professionnel du courtier. Cependant Monsieur DISSAUX différencie l'objet du contrat de courtage de celui de la convention de ducroire du fait du caractère accessoire du ducroire par Rapp. au contrat d'intermédiaire principal ; note N. DISSAUX : *JCP E* 2010. 1111.

⁵¹⁰ G. RIPERT, Traité élémentaire de droit commercial : 8^{ème} éd. par R.ROBLOT, 1976, n°2653 : « En fait, la convention du ducroire est toujours accessoire à un contrat de commission ou de représentation commercial ».

§2. Les plateformes, des courtiers contestables

224. Les plateformes interviennent dans des domaines et des secteurs multiples, ce qui complique l'exercice de qualification. Il conviendra d'envisager la qualification de courtage à l'égard de celles qui interviennent sur des secteurs réglementés ce qui est notamment le cas des plateformes de VTC (I) puis de celles qui développent leur activité dans d'autres secteurs (II).

I. L'essai sur le secteur particulier des plateformes de VTC

225. Un secteur réglementé. Le secteur des plateformes de VTC est réglementé par deux lois récentes, la loi dite « Thévenoud »⁵¹¹ et la loi dite « Grandguillaume »⁵¹². Cette dernière loi a créé un Titre IV au sein du premier livre sur le transport routier de personne dans le Code des transports relatif aux « *activités de mise en relation* »⁵¹³. La réglementation est circonscrite au transport public particulier de personne. Cela inclut donc les prestations de transport routier de personne effectuées à titre onéreux avec des véhicules de moins de dix places⁵¹⁴ et exclut le transport privé⁵¹⁵. Le code précise notamment que les activités de courtage qu'il réglemente sont les seules qui sont autorisées⁵¹⁶.

226. Application aux plateformes. Les dispositions de ce titre sont applicables aux « *centrales de réservation* » exerçant des « *activités de mise en relation* ». Elles sont donc applicables aux « *professionnels qui mettent en relation des conducteurs ou des entreprises*

⁵¹¹ L. n° 2014-1104 du 1er oct. 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur, JORF n° 0228 du 2 oct. 2014 page 15938.

⁵¹² L. n° 2016-1920 du 29 déc. 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes, JORF n° 0303 du 30 déc. 2016.

⁵¹³ C. transp., art. L. 3141-1 et s.

⁵¹⁴ C. transp., art. L. 3120-1 et s.

⁵¹⁵ C'est-à-dire le transport de public effectué par des entreprises ou des associations pour le besoin de leur fonctionnement, C. transp., art. L. 3131-1.

⁵¹⁶ C. transp., art. L. 3143-4 et s.

de transport et des passagers pour la réalisation de déplacements »⁵¹⁷. L'applicabilité aux plateformes de VTC est donc logique puisque nous sommes bien en présence d'un « *intermédiaire faisant l'interface entre, d'un côté, un transporteur – individu ou entreprise - et, de l'autre des clients qui souhaitent se déplacer d'un point à un autre. L'activité envisagée par la loi est donc une activité de courtage* »⁵¹⁸. Le courtier/plateforme met en effet en relation les utilisateurs avec les transporteurs.

227. Réglementation stricte. Les activités de centrales de réservation doivent s'assurer notamment que le conducteur dispose de plusieurs documents nécessaires au bon fonctionnement de son activité⁵¹⁹. De plus, la plateforme, ici appelée centrale de réservation, doit s'astreindre à la réalisation de formalités administratives annuelles⁵²⁰. La question de la responsabilité de la plateforme est également réglée puisque cette dernière a une responsabilité de plein droit, à l'égard de son client, de la bonne exécution de ses obligations, mais également de celles résultant du contrat de transport même si ce dernier a été exécuté par un prestataire de service A charge pour la plateforme de se retourner contre ce dernier en cas de faute⁵²¹. Le rapprochement avec une convention de ducroire apposée à un contrat de courtage se conçoit sans peine : la centrale met non seulement en relation les passagers avec les transporteurs prestataires de service, mais elle est également responsable de l'exécution du contrat de transport passé entre les deux parties.

228. Doute subsistant. Si la qualification de contrat de courtage pour la centrale de mise en relation semble être acquise, on peut se demander si elle est applicable à la centrale qui

⁵¹⁷ C. transp., art. L. 3141-1.

⁵¹⁸ P. DELEBECQUE, Du nouveau pour les taxis, les VTC et leurs clients : un statut pour les centrales de réservation : *D*, 2017, p. 134.

⁵¹⁹ C. transp., art. L. 3141-2 : « I.-Le professionnel mentionné à l'article L. 3141-1 s'assure que tout conducteur qui réalise un déplacement mentionné au premier alinéa du même article L. 3141-1 dispose des documents s.s : 1° Le permis de conduire requis pour la conduite du véhicule utilisé ; 2° Un justificatif de l'assurance du véhicule utilisé ; 3° Un justificatif de l'assurance de responsabilité civile requise pour l'activité pratiquée ; 4° Le cas échéant, la carte professionnelle requise pour l'activité pratiquée. [...] ».

⁵²⁰ C. transp., art. L. 3142-2.

⁵²¹ C. transp., art. L. 3142-3.

exerce ses services depuis un pays étranger⁵²² ? Si la loi choisie est applicable alors peut-il être dérogé à cette loi et notamment aux dispositions relatives à la responsabilité ? La plateforme *Uber* a, au sein de ses conditions générales⁵²³, inséré une clause de droit applicable en désignant le droit des Pays-Bas⁵²⁴. Le principe général du règlement Rome I⁵²⁵ est celui de la liberté de choix concernant la détermination de la loi applicable⁵²⁶. Cependant l'article 5 du Règlement Rome I prévoit des exceptions relatives aux contrats de transport de telle sorte que le droit français doit impérativement s'appliquer⁵²⁷. Néanmoins, la loi Grandguillaume trouve à s'appliquer aux contrats de transports qui sont conclus entre les chauffeurs et les clients ce qui justifie notamment l'exigence d'une carte VTC. En revanche, la loi applicable au contrat conclu entre la plateforme et l'utilisateur sera celle des Pays-Bas, puisque la centrale de réservation exerce ses services depuis l'étranger. Une exception résulte de l'article 6.2 des conditions générales de la plateforme qui précise que : « *Les stipulations de cet article ne dérogent pas aux dispositions légales impératives françaises applicables aux Consommateurs. Les présentes Conditions sont régies et interprétées en vertu de ces règles impératives lorsque celles-ci sont applicables et tout litige sera renvoyé aux, et peut être réglé en dernier ressort par les juridictions françaises compétentes* ». Cependant, il apparaît peu probable que cette loi puisse avoir la qualification de loi de police, elle ne met en pas en cause des intérêts nationaux cruciaux⁵²⁸. L'application des mécanismes de responsabilité entre les centrales de réservation de VTC et les utilisateurs reste donc quelque peu incertaine au regard du droit international privé.

229. Conclusion. Les plateformes numériques de VTC semblent donc répondre de la qualification de courtier. En effet, elles utilisent leur technologie pour mettre en relation et

⁵²² Questionnement soulevé par P. DELEBECQUE, article précité.

⁵²³ Article 6 des Conditions Générales d'Uber, consulté le 28 août 2020.

⁵²⁴ Uber étant une société de droit néerlandais, dont le siège social est à Amsterdam.

⁵²⁵ Règlement CE n° 593/2008 du Parlement Européen du 17 juin 2008.

⁵²⁶ Article 3 Règlement CE n° 593/2008.

⁵²⁷ Article 5 Règlement CE n° 593/2008 : « a) le passager a sa résidence habituelle, ou b) le transporteur a sa résidence habituelle, ou c) le transporteur a son lieu d'administration centrale, ou d) le lieu de départ est situé, ou e) le lieu de destination est situé ».

⁵²⁸ P. DELEBECQUE, Du nouveau pour les taxis, les VTC et leurs clients : un statut pour les centrales de réservation : *D*, 2017, p. 134.

négoier les conditions du contrat de transport entre les deux parties. De plus, le Code des transports intègre le contrat de courtage dans le mécanisme des centrales de réservations. Leur qualification semble donc clarifiée, sauf lorsque dans les faits, la plateforme joue un rôle plus actif qu'un simple entremetteur.

II. L'essai sur les plateformes d'intermédiation active

230. Il convient de vérifier si les plateformes qui ne sont pas réglementées par le Code des transports ont le rôle « trait d'union » entre les parties⁵²⁹ permettant de caractériser un contrat de courtage. Il faudra donc s'assurer de l'existence d'une activité de mise en relation ainsi qu'une indépendance vis-à-vis des autres parties.

231. L'implication – facteur de qualification. L'importance pour qualifier juridiquement la plateforme de courtier dépend du degré d'implication de cette dernière dans le rapport entre le travailleur de plateforme et l'utilisateur de cette dernière. En effet, si elle se borne uniquement à mettre en relation deux tiers alors elle pourra être qualifiée de courtier. Par exemple, La Ruche Qui Dit Oui⁵³⁰, plateforme d'envergure⁵³¹ permettant la vente de produits issus de l'agriculture locale et bio peut être définie comme exerçant une activité de courtage. En effet, elle ne fixe pas les prix qui sont librement déterminés par les producteurs. Elle ne se définit pas comme un intermédiaire dans la chaîne de distribution, mais comme un prestataire de service qui va réaliser des opérations de commercialisation,

⁵²⁹ F. COLLART-DUTILLEUL et Ph. DELEBECQUE, *Contrats civils et commerciaux : D., 11e éd. 2019*, n° 662.

⁵³⁰ La Ruche Qui Dit Oui est une société membre de l'économie sociale et solidaire. Son fonctionnement est simple. L'individu rejoint une ruche en fonction de sa localisation. Au sein de cette ruche différents producteurs proposent des produits. Le particulier peut acheter les produits qu'il souhaite et aller les retirer au jour et à l'heure de la livraison de la ruche. Le circuit court proposé par La Ruche Qui Dit Oui a pour particularité de délimiter à 250 kilomètres l'éloignement entre les producteurs et le lieu de distribution.

⁵³¹ C. AOUIZERATE, F. FAJGENBAUM, *L'alimentation responsable en pleine croissance : Les Echos*, n° 22546, p. 30, 9 oct. 2017 : en 2017, on compte plus 800 ruches en France.

de facturation ou encore d'animation⁵³². La plateforme a donc un rôle extérieur aux relations contractuelles existantes entre les clients et les producteurs. Elle n'emploie pas les responsables, mais elle ne conclut pas non plus de vente en son nom ou pour le compte des plateformes physiques de vente avec les producteurs puisque seuls les clients le font.

La plateforme a donc un rôle d'intermédiaire entre le producteur agricole et les clients et sa mission réside uniquement dans le fait de rapprocher deux personnes dans le but qu'ils concluent un contrat de vente. Le Conseil d'État dans son étude annuelle de 2017 sur les plateformes précise notamment que La Ruche Qui Dit Oui est une « *plateforme de courtage* »⁵³³ en ce qu'elle effectue une opération de courtage entre les producteurs de la Ruche et les clients. Le régime juridique du contrat de courtage s'applique donc. Le courtier, ici la plateforme, doit donc agir dans l'intérêt commun des parties. Ce dernier se rémunérera en prélevant une commission sur les ventes réalisées par le producteur.

232. Les plateformes de livraison à relation simple. Les plateformes de livraison qu'il conviendra d'appeler « *à relation simple* » sont les plateformes qui mettent en relation un utilisateur avec un transporteur dans le but qu'ils concluent un contrat de transport de marchandises (Schéma n°1).

⁵³² Dossier de presse La Ruche Qui Dit Oui, Févr. 2017, disponible sur le site internet de la Ruche Qui Dit Oui.

⁵³³ Etude annuelle 2017 du Conseil d'Etat, « Puissance publique et plateforme numériques : accompagner l'« ubérisation » », adoptée le 13 juill. 2017, *éd.* Les rapports du Conseil d'Etat, p. 59 et s.

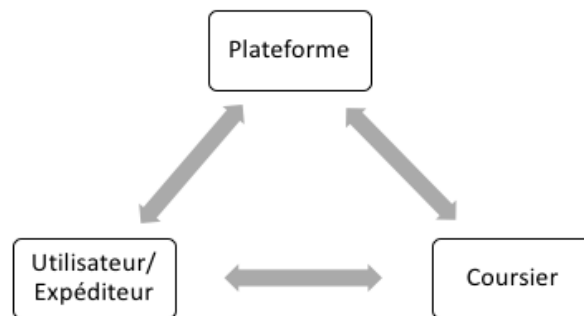


Schéma n°1 : Plateforme de livraison à relation unique

233. Une des plateformes de coursiers était Gogo RunRun remplacé notamment par la plateforme de coursier Stuart qui permettait la mise en relation entre des coursiers et des expéditeurs. Cette plateforme se présentait comme un courtier permettant la mise en relation entre un expéditeur et un coursier. La qualification de courtage est d'autant plus importante pour les plateformes, car elles interviennent au sein de marchés réglementés. Le Syndicat National des Transports Légers (SNTL) avait d'ailleurs saisi le juge des référés aux fins de faire cesser l'activité de cette plateforme, laquelle participait, selon eux, d'un trouble manifestement illicite⁵³⁴. Le SNTL soutenait que la plateforme exerçait le rôle de commissionnaire de transport et non d'auxiliaire de transport. Ces notions sont définies au sein de l'article L. 1411-1 du Code des transports qui prévoit que les commissionnaires de transport sont « *les personnes qui **organisent et font exécuter**, sous leur responsabilité et en leur propre nom, un transport de marchandises selon les modes de leur choix pour le compte d'un commettant* » et que les auxiliaires de transports sont « *les personnes qui **concourent à l'opération de transport sans toutefois l'exécuter, ni fournir les moyens d'exécution, les courtiers de transport mentionnés aux articles L. 131-1 et L. 131-3 du code de commerce***⁵³⁵, ainsi que les courtiers en affrètement aérien. ». Or, la qualification est importante

⁵³⁴ TGI Paris, ord. Réf., 12 mai 2016, Synd. National des Transports Légers c/ GoGo RunRun.

⁵³⁵ Dispositions du Code de commerce relatives au Chapitre I du Titre III du Livre Ier : « Des courtiers » qui traitent spécifiquement des courtiers de marchandises.

puisque'elle emporte l'obligation d'être inscrit au registre des commissionnaires de transport⁵³⁶.

Le SNTL considérait que la plateforme exerçait une activité de commissionnaire de transport et qu'elle aurait dû répondre des formalités obligatoires puisque'elle organisait la prestation pour le compte de l'expéditeur et ce jusqu'au terme de la livraison, l'application permettant de la suivre jusqu'à destination. Le SNTL lui reprochait donc des actes de concurrence déloyale.

La plateforme quant à elle soutenait qu'elle n'avait qu'un rôle d'auxiliaire de transport, de courtier, à laquelle aucune formalité particulière n'est attachée. Or parmi les activités du commissionnaire de transport, il y a « *les opérations d'organisation de transport par lesquelles le commissionnaire prend en charge des marchandises en provenance ou à destination du territoire national et en assure l'acheminement par les soins d'un ou plusieurs transporteurs publics par quelque voie que ce soit* »⁵³⁷. Pour prouver la qualification de commissionnaire de transport et non de courtier le SNTL rapporte que la plateforme peut choisir librement le transporteur, l'application ne donnant à l'expéditeur aucune information sur le livreur, qu'elle facture la prestation en reversant le montant minoré d'une commission de 25% au livreur et qu'elle gère les réclamations ainsi que l'indemnisation des dommages subis par le donneur d'ordres⁵³⁸. La plateforme conteste cette qualification en précisant qu'elle ne sert que de mise en relation puisque'elle n'est pas partie au contrat qui se crée entre le coursier et l'expéditeur que le point de départ et d'arrivée sont déterminés par l'expéditeur et qu'elle ne choisit ni le coursier, ni son itinéraire ni les conditions d'exécution de l'opération. Estimant que l'activité de la plateforme ne rentre clairement dans aucun des cas prévus par la loi, le juge de l'évidence précise donc qu'il y a une contestation sérieuse et déboute les demandes du SNTL⁵³⁹, puisque « *si la plateforme de mise en relation en ligne*

⁵³⁶ C. transp., art. R1422-1.

⁵³⁷ TGI Paris, ord. Réf., 12 mai 2016, Synd. National des Transports Légers c/ GoGo RunRun.

⁵³⁸ TGI Paris, ord. Réf., 12 mai 2016, Synd. National des Transports Légers c/ GoGo RunRun.

⁵³⁹ TGI Paris, ord. Réf., 12 mai 2016, Synd. National des Transports Légers c/ GoGo RunRun : « De ces éléments découle une impossibilité de qualifier l'activité de GoGo RunRun, qui ne s'insère de manière évidente dans aucune des catégories professionnelles proposées. S'il n'y a pas lieu de s'en étonner, compte tenu de la nouveauté du processus que GoGo RunRun développe, cette impossibilité crée une contestation sérieuse sur le

ne peut être considérée comme l'exécutante de l'opération de transport, elle n'est pas non plus un simple auxiliaire de transport en raison de son intervention dans le processus qui aboutit à la réalisation de la prestation »⁵⁴⁰.

Là encore, l'intervention de la plateforme et surtout son degré d'implication dans la prestation réalisée déterminent la qualification qui pourra lui être appliquée.

A la suite de ce jugement, le SNTL et la plateforme ont signé un protocole transactionnel et la plateforme s'était notamment engagée à n'utiliser que des coursiers motorisés inscrits sur le registre des transports⁵⁴¹. Satisfait de cet engagement, le SNTL n'a pas continué de poursuivre la plateforme⁵⁴². Cependant l'enseignement de cette ordonnance demeure, la qualification de la plateforme comme acteur d'entremise n'est pas évidente du fait de son implication manifeste dans la relation naissante entre ses utilisateurs.

234. Les limites à la qualification de courtage. Il apparaît donc que la relation entre ces trois parties ne correspond à aucune qualification claire. Deux hypothèses s'offrent à la réflexion. La première constituerait à établir que la relation globale de la plateforme est une opération *sui generis*. La deuxième permettrait de qualifier les opérations avec des contrats préexistants. Le professeur Loiseau a proposé une solution issue de la deuxième hypothèse⁵⁴³. Il propose tout d'abord plusieurs hypothèses concernant la relation entre le donneur d'ordres et l'opérateur de plateforme qui a pour objet la conclusion d'un contrat de prestation de service, ici de transport, entre le donneur d'ordres et le coursier. Le professeur Loiseau distingue la qualification. Si l'opérateur de plateforme agit pour le compte du

point de savoir si la défenderesse enfreint, ou non, les règles légales qui s'imposeraient à son exercice, dont l'issue excède les pouvoirs du juge des référés ».

⁵⁴⁰ G. LOISEAU, Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne : : *CCE, juill. 2016, comm. 61*.

⁵⁴¹ A. MOREAUX, GoGo RunRun : l'UberPop des coursiers hors la loi ?, *Affiches parisiennes*, 28 juin 2016, <https://www.affiches-parisiennes.com/gogo-runrun-l-uberpop-des-coursiers-hors-la-loi-6370.html>

⁵⁴² Transport et mise en relation en ligne : refus d'interdire l'activité de GoGo RunRun, *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n° 128, 1^{er} juill. 2016.

⁵⁴³ G. LOISEAU, article préc.

donneur d'ordres, mais en son nom personnel⁵⁴⁴, c'est un commissionnaire⁵⁴⁵. En revanche, si la plateforme agit au nom et pour le compte du donneur d'ordres, la plateforme serait mandataire. Enfin, le professeur Loiseau propose la qualification de courtage, doublée d'un contrat de mandat afin de pouvoir conclure le contrat de Loiseau. Concernant la relation entre la plateforme et le coursier, le professeur Loiseau exclut la qualification de commissionnaire pour l'opérateur de plateforme puisqu'il limite sa responsabilité et qu'il n'est pas personnellement engagé. En revanche, il retient la qualification de mandataire puisque la plateforme reçoit le paiement du donneur d'ordre avant de le remettre au coursier. Il a donc un mandat de paiement vis-à-vis du coursier. Il conclut en précisant que : « *la qualification de courtier doit donc doubler celle de mandataire, l'opérateur ayant cette dernière qualité, d'un côté pour conclure au nom et pour le compte du donneur d'offre le contrat de transport avec le coursier et, de l'autre, pour facturer au nom et pour le compte du coursier le prix de la course* »⁵⁴⁶. Retenant cette qualification, le professeur Loiseau écarte les dispositions des conditions générales de la plateforme qui précisent qu'il ne s'agit pas d'une relation de mandat à mandataire ni d'une relation de commissionnaire, ni d'une relation d'employeur à salarié. Néanmoins, le juge n'étant pas tenu par la dénomination retenue par les parties, il doit leur donner ou restituer leur exacte qualification⁵⁴⁷. Le professeur Loiseau conclut que les opérateurs « *n'en restent pas moins, aux temps modernes, des contractants ordinaires* ».

⁵⁴⁴ C. Com., art. L. 132-1 : « Le commissionnaire est celui qui agit en son propre nom ou sous un nom social pour le compte d'un commettant ».

⁵⁴⁵ Tout en précisant que ce n'est pas forcément un commissionnaire de transport tel qu'il est défini au sein du Code des transports.

⁵⁴⁶ G. LOISEAU, article préc.

⁵⁴⁷ C. pr. civ., art. 12.

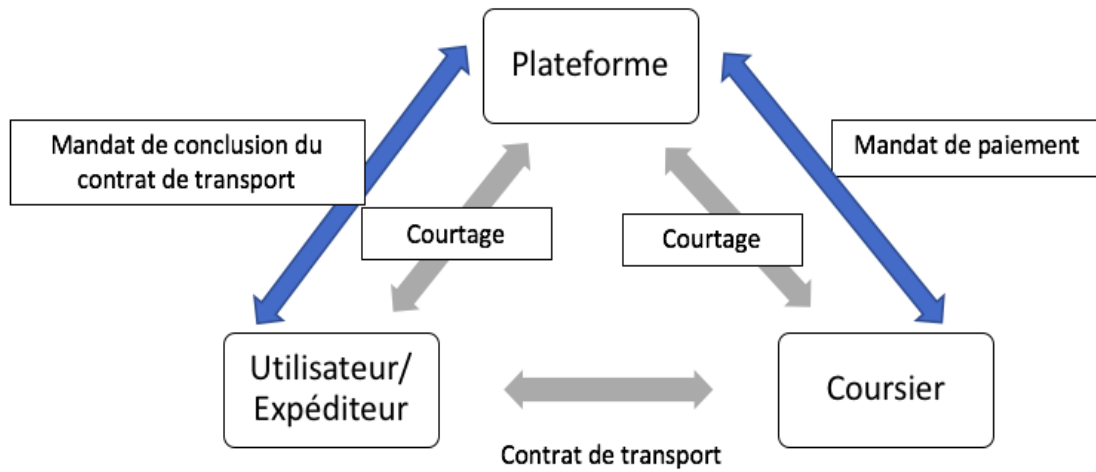


Schéma n°2 : Essai de qualification de l'opération des plateformes de livraison à relation unique

En appliquant un schéma de la sorte, les plateformes seraient des « intermédiaires » et des acteurs d'entremise puisque titulaires uniquement d'un contrat de courtage et d'un contrat de mandat.

235. Les plateformes de livraison à relations multiples. Les plateformes de livraison qu'il conviendra d'appeler « à relations multiples » sont les plateformes de livraison qui mettent en relation plusieurs personnes. Ce sont notamment les plateformes de livraison de repas qui mettent en relation un restaurant, un client, un coursier. Or, les limites du contrat de courtage tiennent en ce que la plateforme a parfois un rôle plus intrusif qu'un simple intermédiaire. En prenant comme exemple la plateforme de livraison de repas *Foodora*, nous pouvons constater qu'elle se définit comme un « *intermédiaire entre les Restaurants et les Clients* »⁵⁴⁸. Il existe une formulation similaire au sein des conditions générales de *Deliveroo*⁵⁴⁹. La plateforme de livraison permet aux restaurateurs de livrer leur repas aux

⁵⁴⁸ CGU Foodora, introduction, version 2018 avant la fermeture de l'application.

⁵⁴⁹ CGU Deliveroo, article 2 consulté le 28 août 2020 : « Notre service a pour but la fourniture d'un service simple et pratique en vous mettant en relation avec le Restaurant partenaire ».

clients. Mais, la plateforme se présente comme un intermédiaire entre les restaurants et les clients et non entre les clients et les livreurs ni entre les restaurants et les livreurs. La qualification de courtage pourrait s'appliquer dans le schéma plateforme – restaurant puisqu'elle lui permet bien de trouver un client et dans le schéma plateforme – utilisateur puisque ce dernier va avoir la liberté de choisir le restaurant avec lequel il souhaite conclure un contrat de vente. La plateforme prélève entre 15 et 30 % de commission sur la commande réalisée⁵⁵⁰. La plateforme est le courtier entre le client et le restaurant. Le contrat de courtage existe donc entre ces trois entités, mais qu'en est-il du travailleur – coursier exerçant sur la plateforme de livraison ?

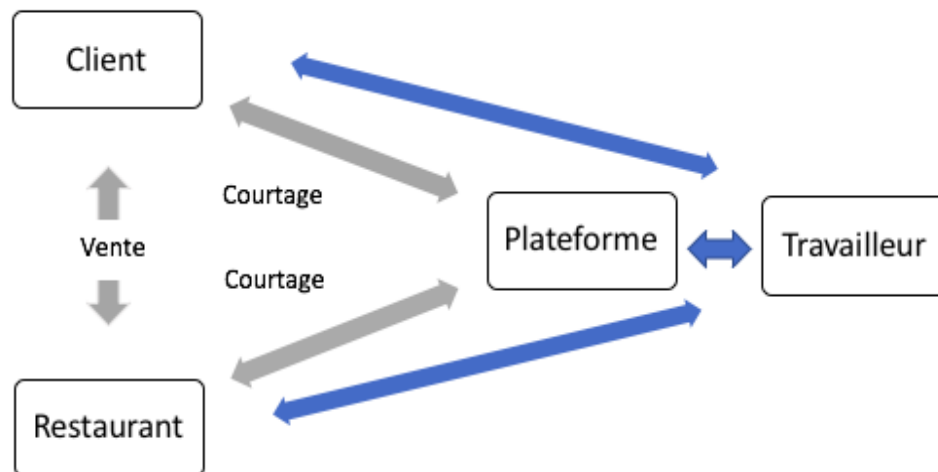


Schéma n°3 : Les relations contractuelles d'une plateforme de livraison

236. La relation du travailleur de plateforme. La qualification de courtage paraît difficile à s'appliquer au travailleur (Schéma n°3). En effet, sauf à considérer qu'il existe deux autres contrats de courtage, l'un entre la plateforme, le restaurant et le travailleur et

⁵⁵⁰ Enquête du quotidien Libération, Après les livreurs, les restaurateurs bouffés par l'ubérisation, presse numérique du 22 août 2017 par J. LAUDREN et M. GUYENOT : http://www.liberation.fr/futurs/2017/08/22/apres-les-livreurs-les-restaurateurs-bouffes-par-l-uberisation_1591321.fr, consulté le 17 sept. 2020.

l'autre entre la plateforme, le client et le travailleur, il apparaît compliqué de relier le travailleur à une opération de courtage. De plus, ni le restaurant ni le client ne s'intéressent réellement à la personne du travailleur. Ils ne souhaitent pas particulièrement conclure un contrat avec lui. Le client a bien choisi le restaurant, mais ensuite il compte uniquement sur la plateforme pour réaliser le service de livraison. Il n'entend pas conclure un contrat de courtage avec cette dernière. Le raisonnement est le même du côté du restaurant. La relation apparaît d'autant plus compliquée lors de la lecture des conditions générales des différentes plateformes. Par exemple, Deliveroo précise qu'elle « *commercialise des Repas pour le compte des Restaurants partenaires, prend les commandes pour leur compte et vous livre les Repas* »⁵⁵¹. Cette livraison étant effectuée par « *notre chauffeur-livreur* »⁵⁵². L'implication de la plateforme ici aussi semble être un élément important puisque c'est la plateforme qui gère « sa » flotte de livreur et qui détermine les conditions d'exécution des contrats. Finalement, ce schéma rend la distinction entre le contrat d'entreprise, le contrat de mandat et le contrat de travail des plus difficile, d'autant que leur distinction a toujours été compliquée du fait qu'à chaque fois finalement il est question du paiement d'un prix ou d'un honoraire contre l'exécution d'une prestation de travail réalisée pour le compte d'autrui⁵⁵³.

237. Conclusion de section. Une triple conclusion s'impose qui n'est motivée que par les différents degrés d'implication de la plateforme. Lorsque la plateforme ne s'implique pas plus qu'un simple « trait d'union » dans la relation qui est recherchée alors, elle peut être qualifiée de courtier. Les plateformes de livraison à relation unique peuvent être qualifiées de courtier bien que leur implication dans le contrat de transport soit trop importante pour n'être qualifiée que de la sorte, cette dernière devant être doublée de qualification de mandat ou attendre la création d'une relation *sui generis* de plateforme. Enfin, les plateformes de livraison à relations multiples, lesquelles sont les plus impliquées dans le contrat qui est recherché ne peuvent se voir qualifier de simple courtier. Le courtage est aisément retenu

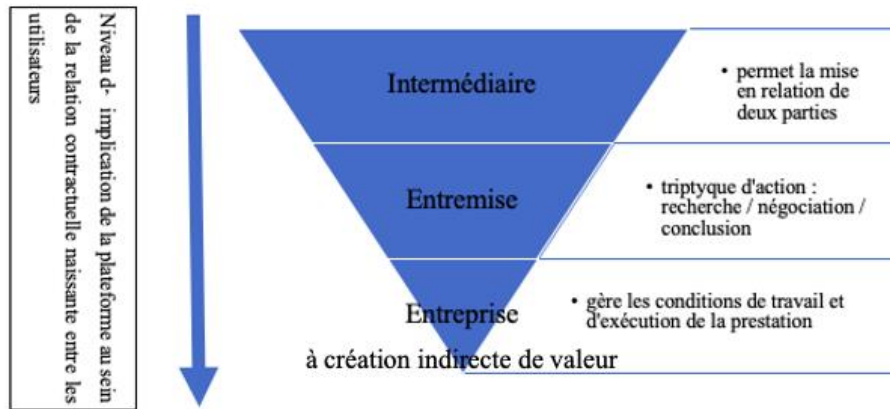
⁵⁵¹ Conditions Générales Deliveroo, article 2, consulté le 28 aout 2020.

⁵⁵² Conditions Générales Deliveroo, article 4, consulté le 28 aout 2020.

⁵⁵³ L. LEVENEUR, La détermination du prix dans les contrats : une double approche, *in* Mélanges B. Teyssié, LexisNexis, 2019, 1057 et s.

entre ces plateformes et les restaurants, mais ne peut être une solution pour la relation qu'elles entretiennent avec le travailleur.

238. Conclusion de chapitre. Le degré d'implication de la plateforme détermine la qualification qui peut lui être appliquée. Si elle n'a qu'un rôle passif à l'égard du contrat conclu entre les deux cocontractants, alors elle ne sera qu'intermédiaire. En revanche, si elle intervient en termes de recherche et de négociation, alors elle pourra être qualifiée de partie à un contrat d'entremise ou de courtage. Cependant, elle ne pourra être qualifiée de courtier que si elle se borne à une relation d'entremise sans agir sur la relation principale. En revanche, si elle est plus impliquée alors le courtage ne peut expliquer la relation de la plateforme. Il semble encore une fois que l'hétérogénéité des situations que recouvre le terme « plateforme numérique » empêche une qualification générique. Les plateformes à relations simples semblent plus souvent pouvoir être qualifiées d'intermédiaire que les plateformes à relations multiples. La multiplicité des relations fait nécessairement croître l'implication de la plateforme dans la relation finale. L'intermédiation laisse place à l'organisation d'un service. Mais qui plus est si la plateforme est (trop) impliquée dans la relation finale est ce que la plateforme peut réellement être considérée comme un simple intermédiaire ou comme un acteur économique plus conséquent ? Il conviendra d'examiner les incidences des degrés d'implication supérieurs à l'intermédiation et l'entremise traditionnelles sur la qualification des plateformes.



554

⁵⁵⁴ Schéma de qualification des plateformes numériques en fonction de leur degré d'implication au sein de la relation contractuelle qui est née entre les utilisateurs de la plateforme.

CHAPITRE 2 : L'INFLUENCE DÉTERMINANTE

« Ne jugez rien sur l'apparence, ne jugez jamais rien que sur des preuves. Il n'y a pas de meilleures règles »⁵⁵⁵.

239. Activité réalisée sur la plateforme. Les plateformes se présentent comme des intermédiaires qui utilisent les nouveaux moyens de communication pour mettre en relation une offre et une demande, tout en restant extérieures à la réalisation de cette prestation. L'utilisation d'une plateforme par l'utilisateur lui permet de rencontrer un prestataire. Du point de vue de l'utilisateur, l'intermédiation n'est pas l'objet principal de l'économie de la plateforme, puisque ce dernier n'attend que le résultat de la relation finale (par exemple le contrat de transport ou le service de livraison). En revanche, du point de vue du travailleur de plateforme, l'intermédiation peut être l'intérêt principal de la plateforme, ou, la fourniture d'un travail puisqu'il se connecte sur une telle application dans le but de réaliser une activité professionnelle et pour cela de trouver des tâches à effectuer. L'opération économique sera donc étudiée afin de vérifier si elle correspond à la notion d'intermédiation ou si elle participe à l'opération qu'elle a contribué à permettre. Pour ce faire, il conviendra de vérifier l'implication de la plateforme au sein de l'activité réalisée sur cette dernière (**Section 1**).

240. Influence décisive. L'étude de l'activité réalisée sur la plateforme permettra de déterminer si la plateforme n'a qu'un rôle d'intermédiation ou si son activité va au-delà de cette activité d'intermédiation. C'est cette activité qui va déterminer la qualification et la réglementation applicable. Il conviendra de déterminer si la plateforme exerce une influence décisive sur l'activité réalisée grâce à son intervention (**Section 2**).

⁵⁵⁵ C. DICKENS, Les Grandes Espérances (trad. C. Bernard-Derosne) : Hachette, 1896, Tome II, chap. 11, p. 135.

241. Qualification liée. Cette étude va permettre de qualifier la plateforme à l'aune des conséquences de l'activité réalisée *par* cette dernière sur les modalités de l'activité réalisée *sur* la plateforme. Cette recherche est déterminante pour qualifier la relation contractuelle du travailleur et de la plateforme. Le degré d'implication de la plateforme sur l'activité réalisée *sur* cette dernière permet de déterminer si elle constitue un simple intermédiaire, un acteur d'entremise ou un réel acteur économique du service sous-jacent. Dans le cas où la plateforme se situe à la dernière strate du niveau d'implication, elle exerce une influence décisive sur l'activité réalisée *sur* la plateforme. C'est la qualification de cette influence décisive qui participe de la qualification de la relation qu'elle entretient avec le travailleur de plateforme. Si la plateforme exerce une influence décisive sur l'activité réalisée par le travailleur, elle exerce de ce fait une influence sur le travailleur. Un tel constat inscrira le travailleur dans une situation entérinant la plus légitimement d'y déceler un critère caractéristique de la subordination juridique⁵⁵⁶ de par la proximité avec l'influence décisive.

⁵⁵⁶ J. SENECHAL, Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle » et à « l'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers, Observations sous Cour de cassation (soc.) 28 nov. 2018, n°17-20.089 et Cour d'appel de Paris, 10 janv. 2019, n°18/08357 : *D. IP/IT* 2019. 186.

SECTION 1 : OBJET DE L'INFLUENCE

« Il y a des hommes n'ayant pour mission parmi les autres que de servir d'intermédiaires ; on les franchit comme des ponts, et l'on va plus loin »⁵⁵⁷.

242. Intermédiaire économique. Les plateformes rappellent leur statut d'intermédiaire puisqu'elles entendent rester des tiers à la relation contractuelle formée entre le travailleur et l'utilisateur. Cependant, elles interviennent directement sur un marché et donc sur un secteur de l'économie. Si leur rôle dans un secteur économique est important alors les plateformes devront être considérées comme relevant de ce secteur, en plus de leur activité d'intermédiaire (**Paragraphe 1**). Cette position hybride, entre activité d'intermédiaire et qualité d'acteur d'un secteur, est donc inhérente aux plateformes. Cependant, dans un souci d'homogénéité, de simplicité et de préservation de la concurrence, ces dernières devront se fonder dans les réglementations préexistantes afin de préserver l'unité du marché au sein duquel elles évoluent (**Paragraphe 2**).

§1. Les plateformes numériques, des intermédiaires immatériels

L'intermédiaire est un statut souhaité par les plateformes (I). Cependant, le service organisé qu'elles constituent rejaiilli sur cette qualification (II). Tel est notamment le cas lorsque

⁵⁵⁷ G. FLAUBERT, *L'éducation sentimentale* (1869) : éd. Librairie générale française, 2002, deuxième partie, chapitre IV.

l'intermédiation est effectuée de telle manière que la plateforme intervient au-delà de sa simple activité et influence l'activité réalisée sur la plateforme.

I. Le rôle d'intermédiaire de la plateforme

243. Intermédiaire et droit de l'Union européenne. La qualification d'intermédiaire est présente en droit de l'Union européenne. Les plateformes numériques y suscitent en effet de nombreuses interrogations, notamment au regard du droit de la concurrence et de la protection des consommateurs. La qualification de leur activité conduit à s'interroger sur la notion d'intermédiaire sous l'angle du droit de l'Union européenne pour déterminer si la plateforme n'est qu'un intermédiaire ou si elle peut dépasser cette seule dénomination⁵⁵⁸.

244. Société de l'information. En tant qu'intermédiaire numérique, les plateformes pourraient relever de la réglementation des sociétés de l'information. La directive du 22 juin 1998 régit les procédures d'information : normes, réglementations techniques et règles des services et de la société de l'information⁵⁵⁹. Cette directive s'applique aux services de la société de l'information. Or, la notion de service est définie comme⁵⁶⁰ :

« tout service de la société de l'information, c'est-à-dire tout service presté normalement contre rémunération, à distance, par voie électronique et à la demande individuelle d'un destinataire de services.

Aux fins de la présente définition, on entend par:

- i) «à distance», un service fourni sans que les parties soient simultanément présentes;*
- ii) «par voie électronique», un service envoyé à l'origine et reçu à destination au moyen d'équipements électroniques de traitement (y compris la compression numérique) et de*

⁵⁵⁸ L'activité d'intermédiation des plateformes étant indéniable, v. *supra* n° 199.

⁵⁵⁹ D. n° 98/34/CE du 22 juin 1998, prévoyant une procédure d'information dans le domaine des normes et des réglementations techniques : *JOCE*, 21, juillet 1998.

⁵⁶⁰ Dir. n° 98/34/CE du 22 juin 1998, art. 1. b. : *préc.*

stockage de données, et qui est entièrement transmis, acheminé et reçu par fils, par radio, par moyens optiques ou par d'autres moyens électromagnétiques;

iii) «à la demande individuelle d'un destinataire de services», un service fourni par transmission de données sur demande individuelle.

Une liste indicative des services non visés par cette définition figure à l'annexe I; »⁵⁶¹

La question se pose de savoir si les plateformes numériques répondent à la définition des sociétés de l'information. Si tel est le cas, alors les États membres ne peuvent restreindre leur libre circulation⁵⁶².

245. Plateformes numériques et société de l'information. Une plateforme numérique rend un service, contre rémunération, à distance, par voie électronique à la demande individuelle d'un destinataire de services, l'utilisateur de plateforme. Les parties ne sont pas simultanément présentes et la plateforme constitue un équipement électronique de traitement qui lui permet d'exercer son rôle d'intermédiaire. La plateforme pourrait donc être une société de l'information et ne saurait ainsi se voir appliquer un régime d'autorisation préalable ou toute autre exigence équivalente ne visant spécifiquement ces services⁵⁶³. C'est le raisonnement soutenu dès 2016 par la Commission européenne qui précise que les plateformes numériques fournissent un service inhérent à la société de l'information⁵⁶⁴. Néanmoins, la Commission précise également que la plateforme numérique peut proposer d'autres services⁵⁶⁵, tels que la fourniture d'un service de transport ou encore celle de la location à courte durée. Les plateformes peuvent donc être intégrées aux sociétés de l'information si et seulement si aucun autre service n'a en réalité une part prépondérante sur

⁵⁶¹ Étant précisé que l'article 2 a) de la directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information, et notamment du commerce électronique, dans le marché intérieur (« directive sur le commerce électronique ») prévoit que : « services de la société de l'information : les services au sens de l'article 1^{er} [point] 2, de la [directive 98/34]. »

⁵⁶² Dir. n° 2000/31/CE du 8 juin 2000, article 3 : *JOCE*, 17 juillet 2000.

⁵⁶³ Dir. n° 2000/31/CE du 8 juin 2000, article 4 : *préc.*

⁵⁶⁴ Un agenda européen pour l'économie collaborative : *COM (2016) 184 final*, p. 5 et s.

⁵⁶⁵ Un agenda européen pour l'économie collaborative : *COM (2016) 184 final*, p. 6 et 7.

l'activité de la plateforme. Il conviendra donc de déterminer quel est l'objet principal de l'activité économique de la plateforme afin d'y appliquer le régime adéquat.

246. Un service entièrement dématérialisé. La définition d'une société de l'information prévoit que le service doit être entièrement réalisé de manière *dématérialisée*. Néanmoins, la vente en ligne de biens matériels⁵⁶⁶ entre dans le champ de la directive sur le commerce électronique et les sociétés de l'information alors que tous les maillons de la chaîne de la prestation de service ne sont pas dématérialisés, le bien ainsi que son expédition demeurant non dématérialisés. Monsieur Szpunar, l'avocat général de la CJUE, précise dans ses conclusions relatives à l'affaire qui a opposé le syndicat espagnol Elite Taxi à Uber Espagne⁵⁶⁷, et qui ont été suivies par la Cour, qu'il existe des services mixtes, « *c'est-à-dire des services comportant des composantes électroniques et non électroniques, un service peut être considéré comme entièrement transmis par voie électronique, en premier lieu, quand la prestation qui n'est pas fournie par voie électronique est économiquement indépendante du service qui est fourni par cette voie* ». Suivant ce raisonnement, il convient donc de s'interroger pour savoir si la prestation non électronique est économiquement indépendante de la prestation d'intermédiation numérique pour les plateformes. Par exemple, pour les plateformes de VTC, la prestation de transport n'est pas réalisée de manière électronique : de la même façon, la prestation est réalisée matériellement pour les plateformes de coursiers à vélo.

Selon l'avocat général Szpunar, le service est bien indépendant lorsqu'un prestataire intermédiaire vient faciliter les relations commerciales entre un utilisateur et un prestataire de service. Prenant pour exemple les achats de billets d'avion ou de réservation d'hôtel, il souligne que, dans ce cas, la prestation d'intermédiation est bien l'objet principal du service et non la livraison matérielle de la réservation. Cependant, en détaillant le mode de fonctionnement des plateformes numériques – en particulier Uber, plateforme de l'affaire en question – il relève : « *lorsque le prestataire du service fourni par voie électronique est*

⁵⁶⁶ Dir. n° 2000/31/CE du 8 juin 2000, introduction, point 12 : *JOCE*, 17 juillet 2000.

⁵⁶⁷ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, conclusions de l'avocat général, M. SZPUNAR présentée le 11 mai 2017 – Affaire Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL point 33.

également le prestataire du service qui n'est pas fourni par cette voie ou lorsqu'il exerce sur les conditions de la prestation de ce dernier service une influence décisive, de sorte que les deux forment un tout indissociable, il convient, à mon avis, de déterminer l'élément principal de la prestation envisagée, c'est-à-dire celui qui lui donne son sens économique. La qualification de service de la société de l'information implique que ce soit cet élément principal qui est accompli par voie électronique. »⁵⁶⁸.

247. Plateforme numérique et « sens économique ». Selon le raisonnement de l'avocat général – et donc de la Cour de justice de l'Union Européenne - et, pour qualifier la plateforme il conviendra de déterminer l'objet de l'activité, celui qui confère à l'activité de la plateforme son sens économique. Or, quel est le « sens économique » de la prestation des plateformes numériques, notamment concernant les trois plateformes développées précédemment⁵⁶⁹. Dans le cadre des plateformes à relation simple comme avec un coursier, le sens économique de la prestation n'est pas réellement la mise en relation, mais uniquement la livraison du pli. Dans le cas des plateformes à relations multiples, telles les livraisons de repas, l'objet au sens économique est la livraison du repas, voire la mise en relation avec un restaurant, mais en aucun cas la mise en relation avec un livreur. À l'inverse, le l'objet économique de la prestation de vente en ligne a été jugée comme étant l'offre en ligne et la conclusion d'un contrat par voie électronique⁵⁷⁰. La prestation de vente en ligne est déterminée par deux phases différentes. La première est l'acte de vente à savoir « *l'offre de contracter en ligne* » et « *la conclusion d'un contrat par voie électronique* »⁵⁷¹. Deuxièmement, la commercialisation à savoir la livraison du produit vendu. La question de l'objet de l'activité d'Uber a été tranchée par la CJUE dans un arrêt du 20 décembre 2017⁵⁷². Cette dernière se revendiquait société de l'information, alors que le syndicat de taxi espagnol

⁵⁶⁸ CJUE, 20 décembre 2017, aff. C-434/15, conclusions de l'avocat général M. SZPUNAR présentée le 11 mai 2017 – Affaire Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL point 35.

⁵⁶⁹ Les plateformes de VTC, les plateformes à relation simple et les plateformes à relations multiples.

⁵⁷⁰ CJUE, 2 déc. 2010, aff. C-108/09 Ker Optika,, points 23 à 28.

⁵⁷¹ CJUE, 2 déc. 2010, aff. C-108/09 Ker Optika, point 22.

⁵⁷² CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi c./ Uber Systems Spain SL

ferait valoir qu'elle relevait du domaine du transport, lequel peut être régulé par les États membres et n'est pas soumis à la même liberté d'établissement que les premiers.

248. Application distributive. La CJUE répond en plusieurs étapes. Tout d'abord, elle précise qu'il : « *convient de relever qu'un service d'intermédiation consistant à mettre en relation un chauffeur non professionnel utilisant son propre véhicule et une personne qui souhaite effectuer un déplacement urbain constitue, en principe, un service distinct du service de transport qui consiste en l'acte physique de déplacement de personnes ou de biens d'un endroit à un autre au moyen d'un véhicule* »⁵⁷³.

249. Elle distingue donc le service de transport du service de mise en relation effectué par la plateforme, suggérant une autonomie possible de l'un et de l'autre. La Cour ajoute « que chacun de ces services, pris isolément, est susceptible d'être rattaché à différentes directives ou dispositions du traité FUE relatives à la libre prestation de services »⁵⁷⁴. Elle précise donc qu'une activité de mise en relation par voie numérique entre un passage et un chauffeur « *répond, en principe, aux critères pour être qualifiée de « service de la société de l'information »* »⁵⁷⁵. Elle définit cette activité comme « *service presté normalement contre rémunération, à distance par voie électronique et à la demande individuelle d'un destinataire de services* »⁵⁷⁶.

La CJUE débute donc son raisonnement en précisant que l'activité de plateforme Uber est hybride et qu'elle comporte différentes prestations qui pourraient être rattachées à différentes directives de l'Union européenne, celle des sociétés de l'information et celle des sociétés de transport. Elle poursuit ensuite en précisant qu'« *un service de transport urbain non collectif, tel qu'un service de taxi, doit être qualifié de « service dans le domaine des transports », au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous d), de la directive 2006/123, lu à la lumière du considérant 21 de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 1er octobre 2015, *Trijber et**

⁵⁷³ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, points 34 à 36.

⁵⁷⁴ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, points 34 à 36.

⁵⁷⁵ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, points 34 à 36.

⁵⁷⁶ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, points 34 à 36.

Harmsen, C-340/14 et C-341/14, EU:C:2015:641, point 49) »⁵⁷⁷. La plateforme fournit à la fois un service d'intermédiation qui répond aux qualifications d'un service de la société de l'information, mais également un service de transport.

250. Choix d'une qualification unitaire. Malgré la constatation de différents services présents au sein de la plateforme, la CJUE décide de procéder à une appréciation générale de l'activité de la plateforme pour déterminer sa qualification. Elle poursuit donc son raisonnement en précisant qu'un : « *service tel que celui en cause au principal ne se résume pas à un service d'intermédiation consistant à mettre en relation, au moyen d'une application pour téléphone intelligent, un chauffeur non professionnel utilisant son propre véhicule et une personne qui souhaite effectuer un déplacement urbain. En effet, dans une situation, telle que celle visée par la juridiction de renvoi, où le transport des passagers est assuré par des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule, le fournisseur de ce service d'intermédiation crée en même temps une offre de services de transport urbain, qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques, tels que l'application en cause au principal, et dont il organise le fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre aux fins d'un déplacement urbain* »⁵⁷⁸. La Cour, pour écarter le caractère principal du service d'intermédiation réalisé par la plateforme relève qu'elle crée l'offre du service et en organise le fonctionnement général. Pour justifier que la plateforme a bien un rôle de création de service, la Cour relève qu'il « *ressort des informations dont la Cour dispose que le service d'intermédiation d'Uber repose sur la sélection de chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule auxquels cette société fournit une application sans laquelle, d'une part, ces chauffeurs ne seraient pas amenés à fournir des services de transport et, d'autre part, les personnes désireuses d'effectuer un déplacement urbain n'auraient pas recours aux services desdits chauffeurs* »⁵⁷⁹. Selon la Cour, la création d'un service repose sur deux considérations.

⁵⁷⁷ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, points 34 à 36.

⁵⁷⁸ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, point 37.

⁵⁷⁹ CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15, point 38.

251. Double considération de la création d'un service. La première est que sans la plateforme, les chauffeurs ne fourniraient pas de service de transport, la deuxième étant que les utilisateurs n'auraient pas, en l'absence de la plateforme, recours aux services desdits chauffeurs⁵⁸⁰. Ce raisonnement demeure cependant critiquable dès lors que si la réunion de ces deux éléments semble bien caractériser la création d'un marché, sa réunion n'est pas évidente concernant les plateformes de VTC. En effet, les chauffeurs de la plateforme pourraient tout à fait être des professionnels, titulaires d'une carte professionnelle de VTC, comme tel est le cas en France. Ils pourraient réaliser leur activité professionnelle de VTC avec ou sans plateforme. De ce fait ils n'utiliseraient la plateforme dans l'unique but d'accroître leur chance que leur offre de service rencontre une demande de client. Cette considération est néanmoins plus délicate dans le cas des plateformes à relation multiple où le caractère professionnel des coursiers en l'absence de plateforme de livraison comme *Deliveroo* semble fictif.

252. Enfin, la Cour utilise la notion d'influence décisive afin de trancher le litige en précisant que « *Uber exerce une influence décisive sur les conditions de la prestation de tels chauffeurs. Sur ce dernier point, il apparaît notamment qu'Uber établit, au moyen de l'application éponyme, à tout le moins le prix maximum de la course, que cette société collecte ce prix auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur non professionnel du véhicule, et qu'elle exerce un certain contrôle sur la qualité des véhicules et de leurs chauffeurs ainsi que sur le comportement de ces derniers, pouvant entraîner, le cas échéant, leur exclusion.* »⁵⁸¹. Selon la Cour, la plateforme crée le marché de VTC, et en organise les conditions : le prix, le contrôle, et les sanctions notamment l'exclusion des chauffeurs. C'est ce détail de l'activité de la plateforme qui permet de prouver son immixtion dans le secteur économique et non de cantonner cette dernière à un simple rôle d'intermédiation. A la lecture des arguments de la Cour, une troublante proximité apparaît entre la qualification de l'influence décisive et le faisceau d'indices du lien de

⁵⁸⁰ V. *infra* n°313.

⁵⁸¹ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, point 39.

subordination⁵⁸². En effet, la Cour utilise la fixation du prix, le contrôle de l'activité et du comportement des travailleurs et la faculté d'exclusion du travailleur dans le cadre de la recherche de l'influence décisive. Ainsi, le triptyque de la subordination : direction, contrôle et sanction opère un rapprochement sensible à la qualification de l'influence décisive de la plateforme.

253. Choix de l'indissociabilité. La Cour aurait pu effectuer une qualification distributive des différentes activités, matérielles et immatérielles, réalisées par la plateforme. Elle avait adopté ce raisonnement dans le contentieux des ventes en ligne de lentilles de contact. Pour la Cour l'examen ophtalmologique et l'achat en ligne des produits sont des activités indépendantes et une qualification distributive de chacune de ces activités devait être réalisée⁵⁸³. Elle aurait donc pu dissocier l'activité d'intermédiation numérique par le biais d'une application et celle de transport par l'intermédiaire de chauffeurs indépendants. Néanmoins, dans le cas d'Uber, la Cour a décidé de retenir une qualification unique du fait de l'indissociabilité des services fournis en ligne par la plateforme et réalisés matériellement par les chauffeurs. Si ces derniers n'étaient pas indissociables alors la CJUE les aurait qualifiés de manière distributive⁵⁸⁴.

254. Qualifications de la Cour. Le raisonnement adopté par la Cour autorise plusieurs conclusions. La première est qu'une plateforme qui effectue un service d'intermédiation est bien un intermédiaire répondant de la directive des sociétés de l'information. Néanmoins, cette qualification ne peut être retenue lorsque l'activité de la plateforme « *ne se résume pas à un service d'intermédiation* ». C'est donc le degré d'implication de la plateforme sur le service réalisé qui va déterminer si elle relève ou non de la qualification de simple

⁵⁸² J. SENECHAL, Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle » et à « l'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers, Observations sous Cour de cassation (soc.) 28 nov. 2018, n°17-20.089 et Cour d'appel de Paris, 10 janv. 2019, n°18/08357 : *D. IP/IT* 2019. 186.

⁵⁸³ CJUE, 2 déc. 2010, aff. C_108/09, Ker-Optika bt c/ ANTSZ Del-dunantuli Regionális Intezete et notamment les points 37 et 38.

⁵⁸⁴ T. DOUVILLE, Arrêt Uber ou l'art délicat de la qualification : *JCP E* 2018, 1111.

intermédiaire⁵⁸⁵. Si ce dernier est élevé, la qualification du service réalisé va rejaillir sur la qualification même de la plateforme. La CJUE considère que c'est l'activité de déplacement qui est la plus importante économiquement et non celle d'intermédiation. Le choix de la qualification exclusive permet une qualification plus claire et en adéquation avec la méthode traditionnelle de qualification tant européenne⁵⁸⁶ que française dans le domaine du transport⁵⁸⁷.

255. En conclusion, les activités d'intermédiation numérique ne pourront pas être automatiquement qualifiées de service d'une société de l'information et bénéficier du régime de la libre prestation de services. Cette qualification est réservée aux plateformes ayant une réelle autonomie dans l'exercice de leur prestation vis-à-vis du secteur. Enfin, l'ubérisation ne pourra pas se délier des règles applicables au secteur concerné en cas d'implication de la plateforme. Les secteurs réglementés souhaiteront naturellement l'émergence de plateformes réglementées. Ainsi, le rôle sous-jacent de la plateforme sur le secteur concerné sera nécessairement étudié afin de qualifier la plateforme.

II. Le rôle sous-jacent de la plateforme

256. La Cour effectue une recherche de l'élément principal du service de la plateforme afin de déterminer le rôle sous-jacent de cette dernière (A). Ce faisant, elle donne de

⁵⁸⁵ G. LOISEAU, Uber dans les filets de l'analyse contractuelle : *CCE. n°2, fev. 2018, comm. 11.*

⁵⁸⁶ CJUE, 15 oct. 2015, C-168/14 : *RTD eur. 2016. 188, obs. A. DEFOSSEZ.* La Cour de justice de l'Union européenne a déjà défini la notion de service des transports comme étant les services « *intrinsèquement liés à un acte physique de déplacement de personnes ou de marchandises d'un endroit à un autre grâce à un moyen de transport* ».

⁵⁸⁷ N. BALAT, Les apports des arrêts « Uber Pop » au droit des transports : *D. 2018, p. 934.*

l'importance à l'influence de la plateforme sur ce service sous-jacent et donc sur le triple pouvoir (direction, contrôle, sanction) de la plateforme ⁵⁸⁸ (B)

A. Le rejaillissement du rôle sous-jacent de la plateforme sur sa qualification

257. La recherche de l'élément principal du service de la plateforme. La CJUE détermine quel est l'élément principal du service de la plateforme, reprenant le raisonnement de l'avocat général qui recherchait le sens économique de la prestation en jeu. La Cour conclut en précisant que le service d'intermédiation de la plateforme doit être considéré comme « *faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport* »⁵⁸⁹. De ce fait, elle ne relève pas du service de la société de l'information, mais bien du domaine des transports et donc de la directive 2006/123⁵⁹⁰. Les activités d'Uber étant indissociables⁵⁹¹, la CJUE a dû déterminer l'élément principal de la plateforme. La Commission européenne avait précédemment proposé une solution similaire : « *dans ce cas, les plateformes collaboratives pourraient être soumises à la réglementation sectorielle correspondante, y compris aux exigences en matière d'autorisations d'établissement et de licences généralement appliquées aux prestataires de services, dans les conditions énoncées dans les sections précédentes* »⁵⁹². Si elles interviennent de manière prépondérante sur un secteur réglementé, elles se verront imposer les mêmes réglementations, sans pouvoir prétendre utilement n'être qu'un simple intermédiaire. C'est cette étude qui va permettre de

⁵⁸⁸ Or l'influence au service sous-jacent va être le degré maximal d'intermédiation active et c'est cette influence qui va notamment permettre la caractérisation d'un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur.

⁵⁸⁹ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, point 40. La Cour considère que « ce service d'intermédiation doit donc être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport et, partant, comme répondant à la qualification non pas de « service de la société de l'information », au sens de l'article 1er, point 2, de la directive 98/34, auquel renvoie l'article 2, sous a), de la directive 2000/31, mais de « service dans le domaine des transports », au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous d), de la directive 2006/123 ».

⁵⁹⁰ Dir. n° 2006/123/CE du 12 déc. 2006 relative aux services dans le marché intérieur : *JOUE*, 27 déc. 2020.

⁵⁹¹ S. MAOUCHE, CJUE : la plateforme Uber relève de la qualification de service dans le domaine des transports : *Lexis, Dossier d'actualités*, 30 janv. 2018.

⁵⁹² Un agenda européen pour l'économie collaborative : *COM (2016) 184 final*, p. 6 et 7.

déterminer leur réglementation à deux égards, concernant leur qualification en tant que plateforme et concernant leur qualification vis-à-vis des travailleurs.

258. Identification de l'accessoire. Afin de déterminer l'objet principal de la prestation réalisée par la plateforme numérique, il conviendra d'identifier l'élément principal et l'élément accessoire de la prestation. Or, il ressort de l'arrêt de la CJUE et des conclusions de l'avocat général que le but de l'opération est le transport du passager. En effet, les « *utilisateurs ne cherchent les chauffeurs que dans un seul but, celui d'être transporté d'un point à un autre* »⁵⁹³. Finalement, le service de mise en relation ne serait que l'accessoire⁵⁹⁴ du service de transport lequel devrait donc être prépondérant pour la qualification de l'activité de la plateforme. Pour distinguer le principal de l'accessoire, la Cour s'est fondée sur le but des utilisateurs du service d'Uber : être transporté.

Ce raisonnement autorise cependant une critique. En effet, le but des chauffeurs dans l'utilisation du service Uber n'est pas d'être transporté, c'est bien d'être mis en relation avec des clients afin de réaliser leur chiffre d'affaires. Le choix de la Cour et de l'avocat général a donc été de placer le curseur sur les utilisateurs du service et non les utilisateurs professionnels du service. Si tel n'avait pas été le cas, le raisonnement aurait pu être différent. En revanche, si on l'applique aux plateformes à relation multiple, le raisonnement est moins clivé. En effet, le but des clients est de recevoir leur livraison, celui des restaurants est d'avoir des commandes. Ainsi, la plateforme met donc en relation les consommateurs et les restaurants, mais la prestation principale ne semble que difficilement résider dans la livraison à proprement parler.

⁵⁹³ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, conclusions de l'avocat général M. SZPUNAR présentée le 11 mai 2017 – Affaire Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL point 64.

⁵⁹⁴ J. SENECHAL, Le « courtage » des opérateurs de plateforme en ligne, Analyse sous le prisme de l'arrêt Uber Systems Spain SL de la Cour de justice de l'Union européenne : *AJ contrat* 2018, p. 8.

259. Conséquences. La CJUE percevra la plateforme Uber comme relevant du service des transports et non du service des sociétés de l'information⁵⁹⁵. Elle précise également que la plateforme Uber ne relève pas non plus de la directive relative au marché intérieur dans la mesure où elle en est expressément exclue⁵⁹⁶. De ce fait, les États membres peuvent imposer des restrictions. La régulation a déjà été engagée en France depuis les lois Thévenoud et Grandguillaume, qui prohibent notamment l'utilisation et le détournement du statut LOTI. Pour ce faire, elles imposent aux chauffeurs de VTC dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants la carte professionnelle VTC⁵⁹⁷. Une autre restriction tient également au fait que l'accès au marché par le biais de la maraude reste réservé aux taxis traditionnels⁵⁹⁸, ce dont la Cour de cassation a fait écho en interdisant la maraude aux chauffeurs de VTC⁵⁹⁹. *Uber* ne pourra pas donc pas s'exonérer des dispositions impératives du Code des transports⁶⁰⁰. De même, l'application à la plateforme des règles du domaine des transports a conduit à l'interdiction du service *UberPop*, considéré comme un système de covoiturage payant. Ce dernier a été interdit à la suite de la Loi Thévenoud qui a introduit l'article L. 3124-13 du Code des transports condamnant cette pratique⁶⁰¹. Cette interdiction a par la suite été confirmée par le Conseil Constitutionnel⁶⁰². Uber a notamment saisi la Cour

⁵⁹⁵ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, pt. 42 et 43 : « En conséquence, la directive 2000/31 n'est pas applicable à un service d'intermédiation tel que celui en cause au principal. Un tel service, en ce qu'il relève de la qualification de « service dans le domaine des transports », ne se trouve pas davantage soumis à la directive 2006/123, étant donné que ce type de services figure, aux termes de l'article 2, paragraphe 2, sous d), de cette directive, parmi les services expressément exclus du champ d'application de ladite directive. »

⁵⁹⁶ Directive 2006/123/CE du 12 déc. 2006 relative aux services dans le marché intérieur : *JOUE*, 27 déc. 2006. L'article 2 paragraphe 2, d), et considérant 21 dispose que : « [l]es services de transport, y compris les transports urbains, les taxis et les ambulances, ainsi que les services portuaires, devraient être exclus du champ d'application de [cette] directive ».

⁵⁹⁷ Pour le transport de 2 à 8 personnes dans ces agglomérations.

⁵⁹⁸ J-B. CHARLES, S. SCHWEITZER, Pour la Cour de justice de l'Union Européenne, Uber est un service de transport et non de simple mise en relation : *Énergie – Environnement – Infrastructures n°2, févr. 2019, comm. 14*.

⁵⁹⁹ Cass., com., 10 janv. 2018, n°16-20.615.

⁶⁰⁰ G. LOISEAU, Uber interdit de racolage : *CCE n°3, mars 2018, comm. 20*.

⁶⁰¹ C. transp, art. L. 3124-13, alinéa 1 : « Est puni de deux ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende le fait d'organiser un système de mise en relation de clients avec des personnes qui se livrent aux activités mentionnées à l'article L. 3120-1 sans être ni des entreprises de transport routier pouvant effectuer les services occasionnels mentionnés au chapitre II du titre Ier du présent livre, ni des taxis, des véhicules motorisés à deux ou trois roues ou des voitures de transport avec chauffeur au sens du présent titre. ».

⁶⁰² Cons. Const. 22 sept. 2015, n°2015-484, QPC : *JT n°179/2015, p. 14*.

de Justice de l'Union européenne afin de voir cette interdiction supprimée au motif de sa contradiction à la libre prestation de service des « *sociétés de l'information* »⁶⁰³. La Cour a jugé que *Uber* était bien un service de transport et qu'elle pouvait à ce titre voir son activité réglementée par les États membres⁶⁰⁴. Cette solution est vraisemblablement applicable à toutes les plateformes d'intermédiation ayant pour objet le transport. En effet, l'arrêt de la CJUE visait spécifiquement le service *UberPop* de la plateforme (chauffeurs non professionnels), le raisonnement semble transposable aux services effectués pour *Uber* par des chauffeurs professionnels VTC. Le degré d'implication de la plateforme d'intermédiation sur le service sous-jacent devra être étudié pour chaque plateforme afin de déterminer le sens économique de cette dernière. De là, son intégration dans un domaine réglementé ou non pourra être démontrée. Le raisonnement a d'ailleurs été repris par la Cour d'appel de Paris qui a qualifié *Uber* d'entreprise de transport en rappelant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et en précisant qu'il « *s'en déduit que la prestation de transport est la principale prestation, de sorte que la phase de mise en relation n'a qu'un caractère préparatoire, que les sociétés Uber sont des opérateurs de transport de personnes et qu'elles se trouvent en situation de concurrence de l'activité exercée par la société Viacab* »⁶⁰⁵. Ainsi, la jurisprudence européenne retentit au sein de la jurisprudence française concernant les plateformes numériques.

260. Poupées russes. Selon le professeur Loïc Grard, le raisonnement de la CJUE peut se décliner en dix étapes : (1) Le service de la plateforme ne peut que se limiter à de l'intermédiation numérique (2) il est accessoire à une prestation de transport, (3) il est nécessaire à la prestation de transport, (4) la prestation ne peut donc relever du marché du commerce électronique (5) la directive Société de l'information ne s'applique pas, (6) donc elle relève du marché unique des transports (7) sans être un transport collectif urbain. (8) Or, l'Union européenne n'a légiféré que sur le transport collectif urbain et non le transport urbain

⁶⁰³ X. DELPECH, A la une – covoiturage – nouvelle défaite judiciaire pour *Uber* : *Juris tourisme 2018*, n°208, p.11.

⁶⁰⁴ CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16.

⁶⁰⁵ CA Paris, 12 dec. 2019, n°17/03541.

individualisé (9) donc les États membres conservent leurs compétences normatives (10) des autorisations peuvent être mises en place par les États tant que cela met un terme à une situation de concurrence déloyale⁶⁰⁶. La compétence reste donc nationale et les États sont fondés à émettre des restrictions à l'activité des plateformes⁶⁰⁷, sauf à prouver que ces dernières n'occupent qu'un rôle cantonné à celui d'intermédiaire et n'exercent pas d'influence décisive sur le service qu'elles organisent.

B. L'influence nécessaire de la plateforme sur le service sous-jacent

261. Influence de la plateforme. Dans l'affaire *Uber*, le raisonnement de la Cour de Justice prend en considération « l'influence décisive » de la plateforme. Reprenant les conclusions de l'avocat général M. Szpunar, l'influence de la plateforme est matérialisée par la détermination des conditions de la prestation, du prix ainsi que par la possibilité qu'a la plateforme de sanctionner le chauffeur. En effet, bien que ce soient les utilisateurs qui notent les chauffeurs, si la note est trop mauvaise ou si des plaintes ont été portées, la plateforme aura la possibilité de l'exclure. Une surveillance est donc bien mise en place par Uber sur ses chauffeurs⁶⁰⁸. La Commission européenne avait prévu d'effectuer un raisonnement au cas par cas en fonction du niveau d'influence de la plateforme sur le service sous-jacent⁶⁰⁹. Elle avait déterminé trois « critères clés » devant être pris en considération pour déterminer ce niveau d'influence : la fixation du prix, les conditions contractuelles essentielles (notamment les conditions autres que le prix qui déterminent la relation contractuelle du service sous-jacent entre le travailleur et l'utilisateur) et enfin la propriété des actifs principaux par la plateforme. Pour la Commission du Parlement européen, lorsque ces trois

⁶⁰⁶ L. GRARD, Chronique Droit Européen des transports – Uber. Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) : une prestation de transport extérieure aux règles générales du marché unique : *RTD eur.* 2018, p.147.

⁶⁰⁷ L. GRARD, Chronique Droit Européen des transports – Uber. Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) : une prestation de transport extérieure aux règles générales du marché unique : *RTD eur.* 2018, p.147. Monsieur Grard relève que : « *c'est bien la première fois qu'un arrêt de la CJUE permet à l'économie administrée de supplanter l'économie de marché* ».

⁶⁰⁸ J-B. CHARLES, S. SCHWEITZER, Pour la Cour de justice de l'Union Européenne, Uber est un service de transport et non de simple mise en relation, *Energie – Environnement – Infrastructures n°2, févr. 2019, comm. 14.*

⁶⁰⁹ Un agenda européen pour l'économie collaborative : *COM (2016) 184 final, p. 7.*

critères sont remplis, il « y a de bonnes raisons de penser que la plateforme collaborative exerce une influence ou un contrôle important sur le prestataire de service sous-jacent, ce qui peut, à son tour, indiquer qu'elle devrait être considérée comme fournissant le service sous-jacent (en plus d'un service de la société de l'information) »⁶¹⁰. L'influence ou le contrôle de la plateforme sur ce service sous-jacent est déterminant pour savoir si cette dernière doit être considérée comme acteur du second service. La Commission ne remet toutefois pas en cause la fourniture du premier service, celui de l'information. Les plateformes numériques disposeraient alors d'une double activité : société de l'information mettant en relation par des moyens technologiques deux parties et société de prestation de service par son influence sur le service recherché par les utilisateurs de la plateforme.

262. Hétérogénéité d'influence. La Commission ne considère pas que toutes les plateformes numériques correspondent à ce modèle. En effet, certains ne représentent qu'un support, tout au plus une aide, pour le service sous-jacent⁶¹¹. Le rapport donne notamment l'exemple d'une plateforme qui ne pourrait pas être considérée comme réalisant le service sous-jacent celui des plateformes de location de courte durée⁶¹². En effet, ces plateformes mettent en relation des prestataires de service d'hébergement avec des utilisateurs et ce sont ensuite les prestataires qui définissent les conditions de la prestation, la plateforme n'étant aucunement propriétaire des biens mis en location. De même, le raisonnement ne peut valoir pour certaines des plateformes qui proposent des services liés au transport de personne. En effet, les plateformes de covoiturage⁶¹³ ne sont qu'un simple courtier entre un conducteur et des passagers pour une opération sans but lucratif. Finalement c'est l'étude de l'activité de la plateforme qui déterminera le régime juridique qui lui sera applicable. Mais qu'en est-il lorsque les plateformes sont dites protéiformes ? Au cours de la consultation pour le projet de loi pour une république numérique, l'Autorité de la concurrence a notamment soulevé la problématique des plateformes dites « protéiformes ». Elle fait notamment référence à la

⁶¹⁰ Un agenda européen pour l'économie collaborative : COM (2016) 184 final, p. 7.

⁶¹¹ Notamment par la mise en place de facilité de paiement, d'un service après-vente V. d'un service d'assurance.

⁶¹² Tel est le cas notamment de Airbnb.

⁶¹³ Tel est le cas notamment de BlaBlaCar.

plateforme *Amazon* en précisant qu'elle a des « *contenus édités par un tiers et distribués par Amazon, produits fabriqués par des tiers et distribués par Amazon, produits distribués par des tiers et expédiés par Amazon, produits distribués par des tiers et expédiés par ces tiers. Des obligations différentes vont-elles peser sur Amazon selon les catégories ?* »⁶¹⁴. Les plateformes peuvent en effet parfois délivrer en plus de leurs services d'entremise le service sous-jacent du fait de leur implication. L'influence de la plateforme est donc étudiée par les juges et, du fait de l'hétérogénéité des plateformes, elle diffère en fonction du modèle économique de l'acteur numérique.

263. Influence et plateforme de VTC, le cas *Uber*. L'avocat général et la Cour de Justice de l'Union européenne concluent que *Uber* exerce un contrôle global sur toutes les phases du service sous-jacent. Pour ce faire, *Uber* contrôle les « *facteurs économiquement pertinents du service de transport offert dans le cadre de sa plateforme* »⁶¹⁵. Le contrôle est global puisqu'il intervient essentiellement sur les caractéristiques générales du service de transport ainsi que le prix, éléments qui interviennent dans la phase de formation du contrat de transport, mais également sur des éléments de la phase d'exécution du contrat à savoir l'exécution effective, le paiement ainsi que la notation qui peut déboucher sur une exclusion du travailleur. Toutes les phases de la relation contractuelle sont donc contrôlées par la plateforme. Selon un auteur, la globalité de ce contrôle pourrait être expliquée par le fait que le nouveau modèle économique des plateformes vient bousculer les frontières entre phases de formation et d'exécution du contrat du fait de la nouveauté des acteurs économiques⁶¹⁶. Néanmoins, le contrôle global semble être lié à l'influence de la plateforme sur les conditions de la prestation. C'est pour cela que l'influence décisive de la plateforme *Airbnb* n'a pas été reconnue.

⁶¹⁴ Aut. conc., observations sur le projet de loi pour une République numérique, 10 nov. 2015, p. 8. <https://www.republiquenumerique.fr/media/default/0001/02/edfcf.c43a4b87f5b57762baf5ebe7cbe524d150d.pdf>.

⁶¹⁵ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, conclusions de l'avocat général M. SZPUNAR présentée le 11 mai 2017 – Affaire Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL point 51.

⁶¹⁶ J. SENECHAL, Le « courtage » des opérateurs de plateforme en ligne, Analyse sous le prisme de l'arrêt Uber Systems Spain SL de la Cour de justice de l'Union européenne : *AJ contrat* 2018, p. 8.

264. Influence et plateformes de mutualisation. En 2019, la Cour de Justice a également dû déterminer si la plateforme *Airbnb*⁶¹⁷ devait être qualifiée de société de l'information ou de société du secteur de l'hébergement ? Raisonnant selon les mêmes critères, elle apporte une réponse différente, qualifiant la plateforme de société de l'information. La Cour de Justice estime que l'activité d'intermédiation est dissociable de l'opération immobilière et que l'activité de la plateforme est suffisante économiquement. Elle précise que « *la collection des offres selon une présentation harmonisée, assortie d'instruments de recherche, de localisation et de comparaison de ces offres, constitue, par son importance, un service qui ne saurait être considéré comme constituant le simple accessoire d'un service global relevant d'une qualification juridique différente, à savoir une prestation d'hébergement* »⁶¹⁸. La Cour considère alors que l'activité d' *Airbnb* n'est pas indispensable au service d'hébergement qui pourrait se réaliser d'une autre manière⁶¹⁹. Selon cet arrêt, c'est donc le travail préparatoire à la conclusion d'un contrat d'hébergement qui est primordial concernant l'activité de la plateforme et non l'inverse. La Cour rappelle également qu'*Airbnb* n'exerce pas une influence décisive sur la prestation immobilière. Cette solution pourrait cependant être contredite à la lumière d'une récente décision. Le Tribunal d'Instance de Paris⁶²⁰ a retenu un rôle actif de la plate-forme *Airbnb* du fait du partage au public d'informations qui sont transmises par les locataires. En conséquence, il a été jugé que la responsabilité de la plateforme *Airbnb* pouvait être engagée si cette dernière ne vérifie pas la licéité des contenus publiés. Ainsi, dans le cadre de cette décision, le rôle passif de la plateforme n'a pas été reconnu. Sa qualification entre intermédiaire actif et intermédiaire passif pourrait être mise à mal si d'aventure une telle jurisprudence continuait à paraître⁶²¹.

⁶¹⁷ CJUE, 19 déc. 2019, aff. C-390/18, YA et Airbnb Ireland UC c/ Hôtellerie Turenne SAS et Assoc. AHTOP et Valhote ; cons. 50 à 57.

⁶¹⁸ CJUE, 19 déc. 2019, aff. C-390/18 préc. V. le cons. 54.

⁶¹⁹ CJUE, 19 déc. 2019, aff. C-390/18 préc. V. le cons. 54.

⁶²⁰ TI Paris, 5 juin 2020, n° 11-19-005405, K. c/ G. et sté Airbnb Ireland : *JurisData* n° 2020-007850.

⁶²¹ G. LOISEAU, *Airbnb privé du régime exonératoire de responsabilité prévu par l'article 6.1.2 de la loi du 21 juin 2004*, note ss TI Paris, 5 juin 2020, n° 11-19-005405, K. c/ G. et sté Airbnb Ireland: *CCE 2020*, n° 9, *comm.* 62.

265. L'étude du contrôle global de la plateforme Airbnb. Reprenant le raisonnement de l'avocat général de la Cour de Justice de l'Union européenne, l'étude du contrôle de la plateforme *Airbnb* peut être effectivement réalisée. En effet, si Airbnb n'exerce pas une influence décisive concernant l'exécution de la prestation immobilière, il est indéniable qu'elle en exerce une concernant la réalisation de la prestation⁶²². Le fait qu'elle soit rémunérée par le biais d'une commission payée par le locataire et non le loueur en est une preuve manifeste⁶²³. Dès lors, il est permis de se demander si l'influence décisive de la plateforme est un critère absolu pour déterminer la qualification du secteur d'activité de la plateforme⁶²⁴. Il semblerait pertinent de le compléter par un critère complémentaire, l'influence décisive sur l'organisation de la rencontre et non uniquement sur la réalisation de la prestation.

266. La complexité de l'influence décisive. Finalement, l'influence décisive souffre d'une complexité de qualification puisqu'elle est tributaire du constat de beaucoup d'éléments factuels. En effet, comme la subordination juridique, les juges européens ont tenté de qualifier une influence décisive en pointant des actions de la plateforme comme la fixation du prix de la prestation réalisée *sur* la plateforme, la détermination des modalités d'exécution de la prestation réalisée *sur* la plateforme et le contrôle et potentiellement la sanction des personnes exécutant cette prestation. Ainsi l'activité de la plateforme n'est pas étudiée pour qualifier cette influence, mais c'est le contrôle de la plateforme sur l'activité réalisée *sur* cette dernière qui est pris en compte dans la détermination du degré d'influence de la plateforme.

⁶²² G. LOISEAU, Airbnb n'est pas un service d'intermédiation indissolublement lié à un service de prestation d'hébergement : *CCE 2020, n°2, comm. 12*.

⁶²³ CJUE, 19 déc. 2019, aff. C-390/18 préc. V. le cons. 46.

⁶²⁴ G. LOISEAU, Airbnb n'est pas un service d'intermédiation indissolublement lié à un service de prestation d'hébergement : *CCE 2020, n°2, comm. 12*.

§2. Les plateformes numériques, des acteurs fongibles au sein du marché

267. Une spécificité. La qualification des plateformes numériques, notamment en droit de l'Union européenne, reste difficile à appréhender, tant elle est dépendante des conditions de fonctionnement de ces dernières. En effet, la notion même de plateforme n'est pas uniforme. Ainsi, le Parlement Européen dans son rapport du 31 mai 2017 sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique⁶²⁵ « admet qu'il sera difficile de parvenir à une définition unique des plateformes en ligne qui soit juridiquement pertinente et à l'épreuve du temps, compte tenu de facteurs tels que la grande variété des plateformes en ligne et de leurs domaines d'activités ou encore l'évolution rapide de l'environnement numérique à l'échelle mondiale; estime, en tout état de cause, qu'une définition unique à l'échelle de l'Union ou une approche uniforme ne contribuerait pas au succès de l'Union dans l'économie des plateformes »⁶²⁶. De même, selon la Commission des affaires juridiques du Parlement Européen, les plateformes numériques sont de nouveaux acteurs de la vie économique qui ont bouleversé l'économie numérique. Elles sont cependant vectrices d'emploi et d'innovation qui, pour se développer et perdurer, doivent se voir conférer par l'Union européenne un « cadre réglementaire approprié et équilibré ». Selon la Commission, ce cadre devrait notamment permettre aux plateformes de respecter les principes fondateurs de la « responsabilité, l'équité, la confiance et la transparence »⁶²⁷.

268. Une spécificité intégrée. Cependant, le Parlement Européen continue son rapport en précisant qu'il « est conscient, dans le même temps, qu'il est important d'éviter la fragmentation du marché intérieur de l'Union, qui pourrait résulter de la prolifération de réglementations et de définitions à l'échelon régional ou national, et d'assurer la certitude

⁶²⁵ Parlement Européen, Rapp. sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique, 2016/2276INI du 31 mai 2017.

⁶²⁶ Parlement Européen, Rapp. sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique, 2016/2276INI du 31 mai 2017, point 6.

⁶²⁷ Avis de la Commission des affaires juridiques sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique (2016/2276(INI)), 8 mai 2017, V. les points A à M.

et des conditions équitables tant pour les entreprises que pour les consommateurs »⁶²⁸. De ce fait, le Parlement préconise une fongibilité des plateformes dans le droit actuel tout en préconisant une distinction entre les plateformes en fonction de leurs caractéristiques, les plateformes doivent donc s'intégrer dans le régime existant. Pour l'Union européenne, le marché du numérique doit rester unique et il ne serait pas opportun de créer un marché distinct des plateformes numériques. Elles devront donc être intégrées au sein des marchés déjà existants. Ce raisonnement rejoint celui de la CJUE, dans l'arrêt *Uber*. Elle précise que la plateforme a à la fois un rôle d'intermédiaire et de société de l'information ainsi qu'une activité de transport, ce dernier l'emportant cependant sur le premier.

269. Un risque concurrentiel. L'arrivée des plateformes sur les marchés préexistants peut créer des distorsions de concurrence vis-à-vis des acteurs traditionnels : « *au sein de l'économie numérique, les intermédiaires d'hier sont devenus les fournisseurs de contenu d'aujourd'hui* »⁶²⁹. La Commission propose notamment de préciser davantage le régime applicable en fonction de la nature « active ou passive » de la plateforme ce qui « *constituerait la première étape d'un processus visant à soumettre ces plateformes à un cadre réglementaire* ». Selon la Commission, si la plateforme a un rôle actif vis-à-vis de l'activité qu'elle propose, elle devrait être soumise aux réglementations de ce secteur. Elle souligne également le caractère concurrentiel des plateformes qui « *proposent des services considérés comme des services de substitution à des services fournis de manière traditionnelle* »⁶³⁰. Les plateformes ne peuvent donc être caractérisées que d'intermédiaire contractuel, mais doivent être prises en compte comme des concurrents. A cet égard, la Cour d'appel de Paris avait d'ailleurs relevé qu'*Uber* était bien « *en situation de concurrence de*

⁶²⁸ Parlement Européen, Rapp. sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique, 2016/2276INI du 31 mai 2017, point 7.

⁶²⁹ Parlement Européen, Rapp. sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique, 2016/2276INI du 31 mai 2017, Avis de la Commission des affaires juridiques page 29.

⁶³⁰ Parlement Européen, Rapp. sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique, 2016/2276INI du 31 mai 2017, Avis de la Commission des affaires juridiques page 29.

l'activité exercée par la société Viacab »⁶³¹, même si elle avait estimé que l'activité de la plateforme n'était pas constitutive d'un acte de concurrence déloyale.

270. Fongibilité de qualification. La qualification de la plateforme d'intermédiation semblant devoir être intégrée à un cadre réglementaire existant il semble donc que même si leur qualification reste parfois hésitante, elles ne créent pas un nouveau cadre de droit. Cependant, concernant la relation contractuelle entre le travailleur de la plateforme et cette dernière, il semble que le législateur souhaite créer un nouveau cadre de droit afin de qualifier la relation et sans intégrer le travailleur de plateforme au sein d'un des régimes existants. La fongibilité de qualification ne semble exister que pour la qualification de la plateforme et non celle du travailleur. En conclusion, il semble que les plateformes d'intermédiation sont des acteurs économiques intervenant sur un marché traditionnel par le biais d'une force économique novatrice nécessitant un nouveau statut.

271. Conclusion. Les plateformes numériques sont de nouveaux acteurs qui doivent être intégrés dans les règles préexistantes du marché numérique. Cependant le degré d'implication de la plateforme va déterminer la qualification à lui prêter. En effet, plus la plateforme va s'impliquer dans le service rendu et s'éloigner du simple service d'intermédiation, plus elle sera susceptible d'être considérée comme un réel acteur de ce secteur. Néanmoins, il conviendra de vérifier si le degré d'implication de la plateforme n'est pas, dans certains cas, d'une telle intensité qu'elles doivent être considérées comme des entreprises à création directe de valeur, intégrées aux secteurs dans lesquels elles interviennent.

⁶³¹ CA Paris, 12 déc. 2019, n°17/03541.

SECTION 2 : DÉPASSEMENT DE L'INTERMEDIATION

« *Le renouveau a toujours été d'abord un retour aux sources* »⁶³².

272. Retour aux sources. Bien que nouvelles, les plateformes peuvent correspondre aux qualifications juridiques déjà établies, notamment être considérées comme des entreprises à création directe de valeur. La notion d'entreprise a été définie de manière progressive (**Paragraphe 1**). Elle peut prendre deux formes, celle d'une entité économique à création directe de valeur comme c'est le cas d'une entreprise qui agit directement sur un secteur d'activité donnée, ou une entité économique à création indirecte de valeur, comme c'est le cas d'une activité d'intermédiation. Ainsi, la qualification des plateformes numériques diffère en fonction de l'activité principale de ces dernières (**Paragraphe 2**). Cette qualification aura nécessairement une conséquence sur la relation entre la plateforme et ses travailleurs. En effet, si la plateforme a une influence décisive sur l'activité réalisée *sur* cette dernière, elle ne peut être uniquement qualifiée d'intermédiaire. Sans pour autant perdre son activité d'intermédiation, elle se rapprochera néanmoins plus d'une entreprise classique, à création directe de valeur, au sein de laquelle des droits sociaux pourront naître. Mais, même cloisonnée à ce rôle d'intermédiaire, n'a-t-elle pas déjà une qualification allant au-delà de la simple intermédiation ? Son activité ne lui permet-elle pas de ne plus être une simple entité économique à création indirecte de valeur mais bien à création directe de valeur ? L'activité réalisée *sur* la plateforme prenant alors une place prédominante sur l'activité réalisée *par* la plateforme.

§1. La dualité d'entreprise

273. Rappel non exhaustif de la notion d'entreprise. L'entreprise n'est pas une notion à laquelle est assortie une définition claire et stable⁶³³. La définition juridique de l'entreprise

⁶³² R. GARY, La danse de Gengis Cohn : *Gallimard, chapitre XII, p. 96.*

⁶³³ J-F. CESARO, La notion de transfert d'entreprise : *D. soc. 2015, p. 178.*

selon le droit du travail est énoncée par le *Vocabulaire juridique* de Cornu comme une : « *réunion, sous l'autorité de l'employeur ou de ses préposés, de travailleurs salariés poursuivant sous une forme juridique variable une activité commune, cadre dans lequel le droit du travail contemporain a organisé la collectivité du personnel et aménagé ses rapports avec le chef d'entreprise* »⁶³⁴. Dans une perspective commerciale, l'entreprise est définie par un : « *organisme se proposant essentiellement de produire pour les marchés certains biens ou services, financièrement indépendant de tout autre organisme ; peut comporter un ou plusieurs établissements* »⁶³⁵. Comme le souligne Monsieur Duchange, dans sa thèse de doctorat, les deux définitions sont semblables en ce que ce sont les salariés qui sont l'instrument de la production de biens ou de services de la seconde définition⁶³⁶. Ce ne sont plus uniquement les salariés, mais également les entrepreneurs qui seront acteurs de l'entreprise. Plusieurs théories existent concernant la notion d'entreprise. La théorie institutionnelle utilisée par Hauriou définit la notion d'institution comme : « *une idée d'œuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social ; pour la réalisation de cette idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes* »⁶³⁷. Cette théorie a notamment été défendue par Paul Durand⁶³⁸. L'entreprise est considérée comme une institution, une communauté de travail au sein de laquelle les dirigeants et les salariés seraient unis par une solidarité du fait de l'appartenance à une même organisation. Cette collectivité organisée, comportant un groupement de personnes, des moyens matériels et juridiques poursuit le but de réaliser un objectif commun. La réalisation de celui-ci serait possible grâce au pouvoir de direction de l'employeur et à la force de travail des salariés⁶³⁹.

⁶³⁴ G. CORNU, « Entreprise » in *Vocabulaire juridique* : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 404 et s.

⁶³⁵ *Ibid.*

⁶³⁶ G. DUCHANGE, Le concept d'entreprise en droit du travail, préf. B. TEYSSIE : *LexisNexis*, 2014, p. 12 et s., n°12 et 13.

⁶³⁷ M. HAURIOU, La théorie de l'Institution et de la Fondation – Essai de vitalisme social : 4^e Cahiers de la Nouvelle journée (La cité moderne et les transformations du droit, 1925), p. 2 s. (Réédition in *Miscellannées Maurice Hauriou*, dir. M. TOUZEIL-DIVINA : Lextenso 2013, p. 147 s.).

⁶³⁸ P. DURAND, Rapport sur la notion juridique de l'entreprise, in *Travaux de l'Association H. Capitant* : t. 3, 1947, p. 49 ; P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, tome 1 : Dalloz, 1947, p. 404.

⁶³⁹ L. n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (dite première loi Auroux) : *JORF*, 6 août 1982 : « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans l'entreprise* ».

Selon la Cour de Justice de l'Union européenne⁶⁴⁰ dès 1962 dans son arrêt *Mannesmann*⁶⁴¹, l'entreprise est définie comme étant une « *organisation unitaire d'éléments personnels, matériels, et immatériels, rattachés à un sujet de droit autonome, et poursuivant de façon durable un but économique déterminé* ». Cette théorie a néanmoins été contestée du fait que l'organisation n'est pas liée à la réalisation de cet objectif, mais surtout aux intérêts du capital de la société⁶⁴². Finalement l'entreprise regroupe comme présumé un ensemble de moyens (matériels et humains) qui participent d'un même but économique. Il conviendra d'en vérifier la comptabilité avec le modèle économique des plateformes numériques.

274. La création de valeur. Le but économique d'une entreprise peut revêtir plusieurs formes. Deux types d'entreprises peuvent être définies, celles qui sont des entités économiques à création indirecte de valeur et celles qui sont des entités économiques à création directe de valeur. Les premières sont notamment composées des intermédiaires, entremetteurs et courtiers qui ne créent qu'indirectement de la valeur, par la conclusion d'un contrat potentiel. Les secondes, créent également de la valeur directement. Ainsi, elles vont au-delà de la simple qualification d'intermédiaire.

§2. Plateformes numériques, au-delà de la qualification d'intermédiaire

275. Intermédiation (trop) active. Au-delà de la qualification d'intermédiaire, la plateforme peut intervenir sur l'activité réalisée au sein de cette dernière. Tel est notamment le cas de certaines plateformes d'intermédiation qui imposent notamment des règles de conduite s'appliquant à l'activité réalisée *sur* cette dernière. Il est en effet différent de mettre en place des règles de conduite pour l'activité d'intermédiation (pas de fausse information ni de messages déplacés) et de formuler des règles qui régissent l'activité dont la plateforme n'est pas elle-même partie (choix du véhicule, du prix...). Dans une même hypothèse,

⁶⁴⁰ A l'époque la Cour de justice des communautés européennes « CJCE ».

⁶⁴¹ CJCE, 13 juill. 1962, aff. C-19/61.

⁶⁴² A. JEAMMAUD, Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail : *Dr. soc.* 1978, p. 337.

l'intermédiation est ici très (trop) active en ce qu'elle permet que l'activité ne la plateforme ne s'arrête pas à la rencontre entre les deux parties. Ainsi, elle ne peut être uniquement qualifiée d'intermédiaire ; elle sera également une société de son secteur économique, elle devient donc une entité économique à création directe de valeur. De par son statut novateur de création et de réglementation d'activité, la qualification de l'entreprise de marché pourrait être envisagée.

276. L'hypothèse d'une entreprise de marché. L'entreprise de marché est une société de droit privé, empruntant la forme d'une société commerciale, dont l'activité principale consiste en la gestion, c'est-à-dire principalement l'organisation et l'exploitation, d'un marché réglementé⁶⁴³. Son objet principal est donc l'organisation et l'exploitation d'un marché. Cette dernière perspective pourrait se rapprocher quelque peu de l'activité des plateformes numériques qui finalement créé non seulement un marché, l'organise et en gère l'exploitation. Cependant, cette forme n'est permise que pour les sociétés intervenant sur des marchés financiers réglementés⁶⁴⁴. Elle ne pourrait pas être appliquée pour les plateformes numériques. Une autre piste de qualification serait celle de l'entreprise ayant recours à différentes sous-entreprise.

277. Une entreprise et contrat de sous-entreprise. La sous-entreprise désigne une situation où un chef d'entreprise passe un contrat pour la réalisation d'un service avec un entrepreneur qui recrute du personnel⁶⁴⁵. Pour cette hypothèse des sous-entreprises de main-d'œuvre, l'entrepreneur ne sera, ni inscrit au registre du commerce, ni au répertoire des métiers et ni propriétaire d'un fonds de commerce⁶⁴⁶. Si le législateur avait initialement

⁶⁴³ C. mon. fin., art. L. 421-2.

⁶⁴⁴ A. COURET, H. LE NABASQUE, M-L. COQUELET, T. GRANIER, D. PORACCHIA, A. RAYNOUARD, A. REYGROBELLET, D. ROBINE, Droit financier : *Dalloz*, 2019, 3^{ème} éd., n°51 et s.

⁶⁴⁵ G. CORNU, « Sous-Entreprise », in *Vocabulaire juridique* : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 973 et s. : « Contrat passé par un chef d'entreprise avec un autre entrepreneur pour l'exécution d'un certain travail ou de la fourniture de certains services ».

⁶⁴⁶ C. trav., art. L. 8232-1.

prévu cette organisation pour le secteur du bâtiment, il l'a étendu à celui des spectacles⁶⁴⁷. Cette situation se retrouve également en cas d'auxiliaire au travailleur à domicile, le donneur d'ouvrage étant titulaire d'une responsabilité solidaire envers le travailleur⁶⁴⁸. Pour sécuriser cette situation, le législateur a prévu une responsabilité solidaire entre le chef d'entreprise et le sous-entrepreneur⁶⁴⁹. Néanmoins, le Code du travail ne vient ici que régler les conséquences de la situation de sous-entreprise, sans pour autant rendre cette pratique licite. La jurisprudence n'a par ailleurs plus admis cette situation puisqu'un sous-entrepreneur ne doit pas intervenir sans être au préalable enregistré⁶⁵⁰. De ce fait, la sous-entreprise ne semble être possible que dans le secteur du spectacle. Cette situation ne pourra pas s'appliquer aux plateformes numériques possédant un fort degré d'implication dans le service sous-jacent réalisé. Enfin, l'externalisation pourrait être envisagée afin de qualifier l'opération économique de la plateforme numérique.

278. L'externalisation. L'externalisation est définie comme étant une stratégie économique qui consiste « *pour un opérateur économique, à confier à un ou plusieurs autres opérateurs indépendants telle ou telle des activités ordinairement intégrées dans une même entreprise (fabrication, transport, comptabilité, gestion informatique, etc.) afin de profiter au maximum des ressources extérieures du marché (moindres coûts, avantages fiscaux) et de se consacrer à celle des activités qu'il se réserve (ex. conception des modèles, marketing), division du travail dont les conséquences économiques sociales (not. Sur la consistance de l'entreprise, et le sort des salariés) dépendent du montage choisi (délocalisation, création de filiales, partenariat, transfert d'actifs et de personnels) et la réalisation juridique s'inscrit dans la durée moyennement le truchement des courts les plus divers, sous-traitance, commission, mandat, vente, etc.* »⁶⁵¹. En ce cas, les plateformes pourraient s'apparenter à des entreprises qui externalisaient le « service sous-jacent » à des entrepreneurs. En effet, la plateforme de VTC ne peut prétendre que les entrepreneurs – chauffeurs VTC n'agissent que

⁶⁴⁷ Cass. soc., 23 oct. 1958, n° 1.486, Bull. civ. IV, p. 815: *Dr. soc.* 1959, p. 156.

⁶⁴⁸ C. trav., art. L. 7413-1 et s.

⁶⁴⁹ C. trav., art. L. 8254-1; L. n° 97-210, 11 mars 1997: *JORF*, 12 mars 1997.

⁶⁵⁰ Cass. crim., 16 janv. 1992, n° 90-86.793; Cass. crim., 25 juin 1991, n° 90-85.347.

⁶⁵¹ G. CORNU, « Externalisation » in *Vocabulaire juridique* : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 438.

pour leur propre compte. C'est le service proposé par la plateforme qui est recherché, bien qu'il soit réalisé par des entrepreneurs. La plateforme pourrait alors se prévaloir de n'avoir simplement externalisé le service de transport tout en restant une entreprise de transport – la qualification d'entreprise d'intermédiation étant mis à mal du fait de son degré d'implication. L'hypothèse du schéma n°4 (ci-après) irait donc plus loin que celle étudiée précédemment au schéma n°2 puisque la plateforme aurait externalisé ou sous-traité le service de transport, mais ne pourrait être uniquement définie comme une entreprise d'intermédiation. L'externalisation peut, en effet, être notamment effectuée par le biais de la sous-traitance.

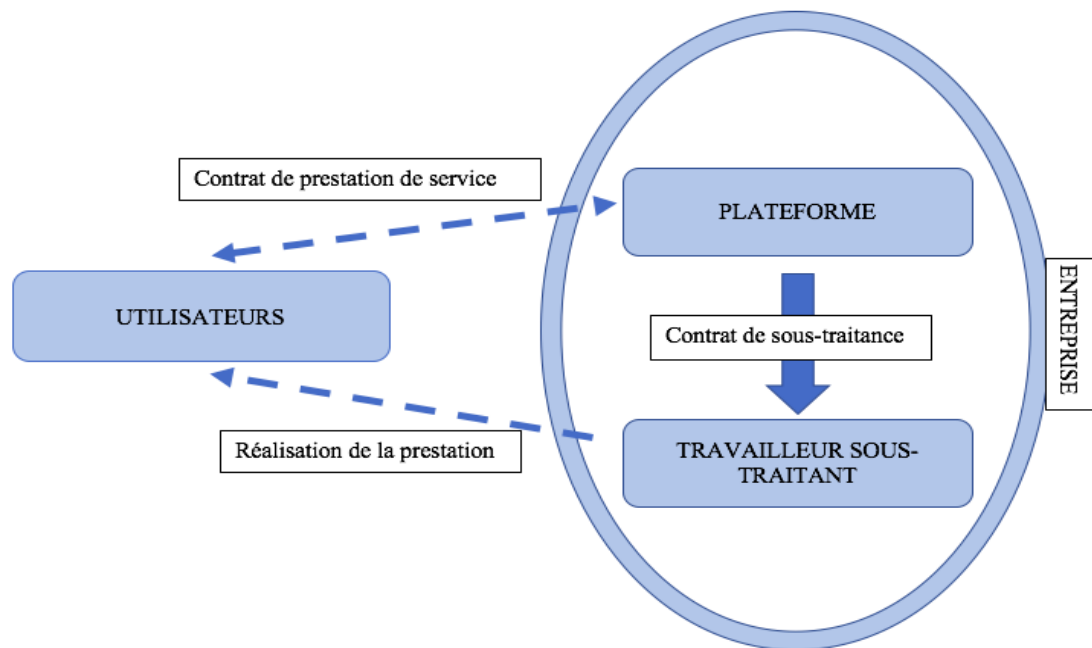


Schéma n°4 : Hypothèse de la sous-traitance dans une plateforme à relation unique

279. Entreprise et sous-traitants. L'hypothèse de la sous-traitance peut ensuite être envisagée. Elle est définie comme une « opération par laquelle un entrepreneur dit entrepreneur principal, confie par une convention appelée sous-traitance ou contrat de

sous-traitance et sous sa responsabilité, à une autre personne nommée sous-traitant, l'exécution de tout ou partie d'un marché public conclu avec le maître de l'ouvrage, le recours à la sous-traitance impliquant, pour l'entrepreneur principal, l'obligation de faire accepter les sous-traitants par le maître d'ouvrage »⁶⁵². Dans le cas des plateformes de travail à relation simple, l'entrepreneur principal serait la plateforme qui va sous-traiter l'activité de transport, par exemple, aux chauffeurs VTC indépendants. Les utilisateurs utiliseraient donc la plateforme de VTC qui sous-traiterait le transport et ne conserverait que la technique d'intermédiation, de géolocalisation, de paiement et de service après-vente⁶⁵³.

280. Conséquences sur la responsabilité. Le choix de ce mécanisme aurait des conséquences sur la responsabilité de la plateforme dans l'exécution des prestations de transport⁶⁵⁴. Si la plateforme conclut des contrats de sous-traitance avec les chauffeurs, alors la plateforme devra alors répondre du fait des personnes qu'elle emploie⁶⁵⁵. La formule est large et elle englobe les salariés de l'entreprise,⁶⁵⁶ mais encore les sous-traitants⁶⁵⁷. Or, les plateformes de VTC prétendent exclure dans leurs conditions générales toute responsabilité concernant l'exécution par les chauffeurs de la prestation de transport. Ainsi, la plateforme *Uber* exclut toute responsabilité du fait de l'exécution de la prestation de transport ainsi que sur les dommages indirects qui peuvent découler de l'exécution du contrat⁶⁵⁸. La plateforme *LeCab* précise également à l'article 8 de ses conditions générales d'utilisation que : « *l'exécution de la prestation de transport, de la montée à la descente du véhicule, est placée sous la responsabilité exclusive du Chauffeur du véhicule et du Passager* »⁶⁵⁹. La clause

⁶⁵² G. CORNU, « Sous-Traitance » in *Vocabulaire juridique : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 975.*

⁶⁵³ Schéma n°4.

⁶⁵⁴ Dans le cadre de l'exemple des plateformes de transport.

⁶⁵⁵ C. civ., art. 1797.

⁶⁵⁶ Cass. 1^{ère} civ., 10 oct. 1995 : *Bull. civ. I, n° 346.*

⁶⁵⁷ L. n° 75-1334 du 31 déc. 1975 relative à la sous-traitance, *JO du 3 janv. 1976, art. 1.*

⁶⁵⁸ CGU *Uber*, art. 5 Exclusion, limite de responsabilité, indemnisation, consulté le 28 août 2020, V. notamment « *Uber ne garantit pas la qualité, le caractère adéquat, la sécurité ou la capacité des prestataires tiers. Vous acceptez que les risques découlant de l'utilisation que vous faites des services et de tout bien ou service sollicité en lien avec ces derniers, vous appartiennent intégralement et n'appartiennent qu'à vous seul(e), dans la mesure la plus large consentie par la loi applicable.* ».

⁶⁵⁹ CGU *LeCab*, article 8, consultées le 28 août 2020.

paraît valable sauf si l'une des deux parties concernées rapporte la preuve qu'en réalité que la relation contractuelle était un contrat de travail ou de sous-traitance. Compte tenu de la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation concernant les plateformes de VTC, il est probable qu'un contrat de travail soit reconnu par la juridiction. Toutes ces hypothèses de qualification ne permettent pas une délimitation suffisamment pertinente concernant les plateformes numériques, cependant puisque ces dernières exercent une activité économique ne sont-elles pas de simples entreprises traditionnelles ?

281. Une entreprise traditionnelle – à création directe de valeur ? Finalement toutes les entreprises ne sont-elles pas *dans les faits*⁶⁶⁰ des entreprises d'intermédiation ? L'intermédiation est nécessaire à toute relation commerciale puisque l'offre doit rencontrer la demande. Reprenant la théorie économique néoclassique, l'entreprise serait analysée comme un « *nœud de contrats* »⁶⁶¹. Elle serait un agent du marché où aucune différence ne peut être faite entre « *l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise* »⁶⁶². Suivant cette conception, l'entreprise – plateforme VTC – serait une entreprise de transport qui comporte des contrats avec les utilisateurs, avec les chauffeurs indépendants de telle sorte qu'elle ne constitue qu'un acteur du marché des VTC. Cette théorie unifierait alors tous les acteurs de la plateforme qui ne serait qu'une entreprise traditionnelle n'appelant aucune qualification spécifique. Force est de constater cependant que l'intermédiation peut parfois être plus importante au sein des plateformes que pour les entreprises traditionnelles. Tous les acteurs répondent d'un objectif commun dans le cas de certaines plateformes. Dans les plateformes de livraison comme *Deliveroo* par exemple, la plateforme et les coursiers participent de l'objectif de livraison des repas faits par les restaurants partenaires. L'objectif principal pour l'utilisateur est la réception d'une commande d'un restaurant, la plateforme n'étant qu'un

⁶⁶⁰ A la différence de la notion d'intermédiaire définie juridique *supra*. Par exemple, le supermarché est une intermédiation entre un producteur et un consommateur, à la différence que le supermarché est propriétaire des biens qu'il met en vente, une chaîne de prêt-à-porter réalise une intermédiation entre des producteurs de vêtements et les consommateurs.

⁶⁶¹ O. FAVEREAU, Note critique sur le droit, l'économie et le « marché » du travail : *RDT 2012*, p. 479 s.

⁶⁶² G. DUCHANGE, Le concept d'entreprise en droit du travail (préf. B. TEYSSIE) : *LexisNexis*, 2014, p. 18, n°7.

moyen de livraison et non un moyen d'intermédiation vis-à-vis des coursiers. De plus, la plateforme propose également un service d'abonnement⁶⁶³, *Deliveroo Plus*. Ce service est un programme de « *fidélisation de la clientèle* ». Il permet de souscrire à un abonnement mensuel afin de bénéficier d'un service de livraison illimité pour les commandes passées par *Deliveroo*. Cette possibilité tend à démontrer que le service sous-jacent est le plus important de la plateforme. *Deliveroo* réalise deux prestations distinctes, celle d'intermédiation entre le restaurant et le client et celle de livraison. Cette dernière est donc réalisée intégralement par la plateforme qui ne peut prétendre réaliser un service d'intermédiation entre le client et le coursier, laquelle n'est pas possible dans le cadre d'un abonnement qui justifie que le client a recours à un service et ne recherche pas le meilleur coursier⁶⁶⁴. *Deliveroo* est donc une entreprise de livraison qui utilise ses préposés pour effectuer les livraisons. Or, les préposés peuvent être des salariés, mais également des non-salariés⁶⁶⁵.

282. Une entreprise à création indirecte de valeur – une entreprise d'intermédiation.

Afin de rester cantonnées au simple rôle d'intermédiaire, les plateformes doivent prouver qu'elles sont des « entreprises d'intermédiation », à savoir qu'elles ne créent qu'indirectement de la valeur, par le biais même de leur activité d'intermédiaire. Il faut ici prouver que l'activité dominante de la plateforme est l'activité réalisée *par* elle-même et non *sur* cette dernière. Ce n'est envisageable que pour les plateformes à relation simple qui se présenteraient comme le réceptacle de plusieurs contrats : un contrat de prestation de services entre la plateforme et l'entreprise de VTC, laquelle serait constituée d'une personne physique (un autoentrepreneur) ou d'une personne morale (une société de VTC qui salarie ses chauffeurs). Le mécanisme serait complété d'un contrat « annexe » signé par le chauffeur qui serait réalisé par la plateforme afin d'établir les conditions et les modalités de la prestation. Les plateformes seraient également titulaires d'une demande d'inscription par l'utilisateur sur l'application *Uber*. Ce modèle a été jugé pertinent par les juges belges qui

⁶⁶³ v. CGU de Deliveroo Plus.

⁶⁶⁴ L'abonnement permet des livraisons effectuées par la plateforme et non par le même coursier.

⁶⁶⁵ Cass. 2^{ème} civ., 26 févr. 1986, n° 84-16.196 : *Bull. civ. II*, n° 26.

ont conclu que « *le contrat-cadre conclu par les entreprises de LVC⁶⁶⁶ et UBER a son mobile déterminent propre, conformément à la réalité telle que décrit ci-dessus ; il s'agit de permettre à l'entreprise LVC qui le conclut d'utiliser l'application digitale créée et exploitée par UBER ; aucune simulation ou mobile illicite ne sont démontrés quant à ce contrat* »⁶⁶⁷. Si le contrat ne permet que l'entrée sur l'application de la plateforme, alors cette dernière ne pourra être analysée que comme une entreprise d'intermédiation.

283. Conclusion. Deux éléments sont déterminants pour qualifier la relation, (1) l'objet principal du contrat – le sens économique de la prestation, (2) l'implication de la plateforme d'intermédiation à l'égard du service sous-jacent. Si l'obligation essentielle du contrat est l'intermédiation alors la plateforme pourra n'avoir qu'un rôle de courtier. Cependant, si l'objet économique se situe finalement dans le service sous-jacent, alors l'intermédiation n'est pas le cœur de l'activité. L'utilisateur ne conclut qu'un contrat de prestation de service en vue d'obtenir la réalisation du service. La plateforme ne s'apparenterait alors qu'à une entité économique à création directe de valeur, laquelle pourrait ou non sous-traiter la réalisation du service par le biais de prestataires indépendants. Ainsi, le caractère actif ou passif de l'activité *de* la plateforme par rapport à l'activité exercée *sur* la plateforme va permettre de qualifier cette dernière et de savoir si cette dernière est uniquement un intermédiaire ou si elle est trop active pour cela. Les incidences seront nombreuses. Tout d'abord cette perspective aura une incidence sur les réglementations qui seront applicables. De plus, le caractère actif ou passif de la plateforme aura une incidence sur la qualification de la relation contractuelle entre le travailleur et la plateforme, tant ce caractère actif participe de la caractérisation d'une influence décisive de la plateforme sur l'activité réalisée par le travailleur.

284. Conclusion de chapitre. Les plateformes numériques, intermédiaires proclamés, ont de manière non négligeable une réelle activité économique qui va parfois, en fonction de la

⁶⁶⁶ LVC : licence de location de voiture avec chauffeurs – équivalent belge de la réglementation des VTC.

⁶⁶⁷ UBER BE, TC Bruxelles, 16 janv. 2019, « affaire Febet », A/18/02920.

manière dont elles réalisent leur intermédiation, au-delà de la simple mise en relation. L'activité d'intermédiation n'est pas nécessairement l'objet principal de la prestation pour laquelle l'utilisateur va avoir recours au service de la plateforme. Lorsque c'est le service sous-jacent qui est l'objet principal de cette prestation, la plateforme ne pourra relever du domaine des activités d'intermédiation mais de celle dudit service. C'est cette dualité d'activité qui fait la spécificité des plateformes en plus de l'utilisation des nouvelles technologies. Néanmoins, tous s'accordent pour ne pas créer une réglementation spécifique relative aux plateformes mais les intégrer dans la réglementation préexistante – (i) soit, si l'activité d'intermédiation est le cœur de l'activité économique, la réglementation des sociétés de l'information ; (ii) soit, si l'activité du service sous-jacent est le cœur de l'activité économique, la réglementation de ce service. Afin de trancher cette altercation, le critère de l'implication de la plateforme dans la réalisation du service sous-jacent semble avoir été retenu. Cette implication pourra avoir plusieurs effets, (1) si elle est faible, la plateforme ne sera qu'un intermédiaire soumis à la directive de la société de l'information, (2) si elle est importante, mais qu'elle ne dénature pas la fonction d'intermédiation, elle sera alors un intermédiaire tout en relevant des réglementations du service sous-jacent et enfin (3) si elle est d'une importance telle qu'elle dénature la fonction d'intermédiation et que l'objet du contrat n'est plus que la réalisation elle relèvera du régime du service sous-jacent et constituera une entreprise poursuivant une activité économique propre, à savoir une entité économique à création directe de valeur, et non une simple entreprise d'intermédiation, à savoir une entité économique à création indirecte de valeur. Cette qualification de la plateforme va permettre notamment d'aider à la qualification de la relation contractuelle du travailleur de plateforme. En effet, ce dernier a une situation différente en fonction du style de plateforme et notamment en fonction de la qualification d'unique intermédiaire ou non du fait de l'influence décisive de cet opérateur. Ces deux qualifications sont ainsi liées.

285. Conclusion de titre. Les plateformes numériques de travail sont des acteurs à la fois novateurs et classiques. Novateurs par leur utilisation de l'outil numérique, leur immatérialité et la facilité de connexion entre les acteurs qu'elle propose. Classiques en ce qu'elles prennent la forme soit d'un simple intermédiaire comme les courtiers, soit d'une

activité duale – celle d’un intermédiaire et d’un acteur du secteur économique et enfin soit d’un acteur classique, d’une entreprise du secteur du service sous-jacent. Leur statut ne peut donc être prédéfini et il faudra effectuer une qualification en fonction de l’activité de la plateforme et notamment de son implication. Finalement, le fil conducteur de cet essai de qualification reste le curseur de *l’implication* ou de *l’influence décisive* de la plateforme. Plus une plateforme est impliquée dans la relation finale (par exemple la prestation de transport) plus elle ne peut prétendre à la qualification d’intermédiaire. Mais cette conséquence ne résulte pas du fait que la plateforme ne réalise pas une prestation d’intermédiation, cela n’est pas contesté, mais simplement du fait qu’elle ne réalise pas qu’une prestation d’intermédiation. Toutes les plateformes sont des intermédiaires, mais toutes les plateformes ne sont pas que des intermédiaires. Aucune qualification générale ne semble pouvoir être déterminée pour ces acteurs économiques tant elles sont différentes. Leur examen est trop factuel pour permettre une catégorie unitaire et exclusive de plateforme. Le raisonnement à tenir consistera à déterminer le niveau d’implication de la plateforme dans la relation finale. La qualification suppose un raisonnement en entonnoir, les plateformes peuvent être des intermédiaires, les entremetteurs, des intermédiaires-acteurs d’un secteur et soumis aux réglementations de ce secteur ou des entreprises du secteur (tout en préservant une activité d’intermédiation parmi le panel des activités effectuées par la plateforme). Le mécanisme des plateformes parfois présenté comme nouveau et inconnu peut donc s’inscrire dans une législation préexistante. La complexité réside plutôt dans la diversité des entreprises qui se cachent sous le terme de plateforme. La législation nécessite cependant d’être complétée et, notamment afin d’éviter la fragmentation de la réglementation du marché numérique.

Conclusion de partie

286. Acteurs protéiformes. Les plateformes ont, entre elles, peu de choses en commun. Ce sont des acteurs de la vie économique (à but lucratif ou non) qui utilisent les ressources des réseaux sociaux et de la géolocalisation afin de trouver un prestataire pour répondre à la demande d'un client. Elles peuvent porter sur un bien, sur la recherche d'un emploi ou sur la réalisation d'une prestation indépendante. Du fait de leur caractère protéiforme, une réglementation unique serait complexe à envisager. De plus, la qualification des plateformes diffère en fonction de leur activité mais également de leur degré d'implication dans l'activité.

287. Une qualification distributive. En raison de la diversité de leurs activités, la qualification de la plateforme ne peut être effectuée que de manière distributive. Certaines auront la qualification de simple courtier dans la réalisation d'un contrat de prêt, d'une embauche ou encore d'une prestation de service. D'autres auront la qualification d'entreprise d'intermédiation et du secteur sous-jacent, à savoir une entité économique à création indirecte de valeur. D'autres du fait de l'implication seront en réalité des entités économiques à création directe de valeur agissant sur le secteur d'activité au sein duquel la plateforme agit.

288. Degré d'implication. Le critère essentiel est le degré d'implication de la plateforme dans la réalisation de la prestation. Si ce dernier est élevé, la plateforme ne pourra prétendre à une simple qualification d'intermédiaire. Le cœur économique de la prestation recherchée par l'utilisation de la plateforme devra être déterminé afin de qualifier la plateforme et surtout sa réglementation applicable.

289. Salarié ou Indépendant ? La dernière étape du raisonnement sera de qualifier le second versant contractuel du contrat d'utilisation de plateforme, celui du travailleur. Ce

dernier est-il un travailleur indépendant ou peut-il relever de la qualification de salariat ? Peut-il être qualifié par une catégorie préexistante ou est-il la manifestation de la création de fait d'une catégorie *sui generis* de travailleur ? Le raisonnement sera également effectué par indices et par étapes. Il sera constaté une certaine similitude avec les indices de l'influence décisive et du caractère actif ou passif de la plateforme⁶⁶⁸.

290. Qualification liée. Les deux qualifications sont en effet liées, celle de la plateforme par rapport à son degré d'implication et celle du travailleur par rapport à son degré de subordination. Les critères de contrôle et de détermination des modalités de la prestation ont été utilisés pour déterminer si la plateforme exerce ou non une influence décisive. De plus, la scission entre passif et actif est également reprise pour la qualification du travailleur. En effet, une plateforme d'intermédiation passive n'exerce aucun contrôle sur l'activité réalisée *sur* la plateforme, n'en fixant pas les modalités et se cantonnant à l'activité réalisée *par* la plateforme, à savoir l'intermédiation ne connaîtra pas de contentieux de requalification. Son rôle est décorrélé de l'activité du travailleur et ce dernier ne pourra pas tenter de démontrer un lien de subordination. Le contentieux se niche en revanche au sein des plateformes d'intermédiation active qui ne peut être qualifiée de simple intermédiaire du fait de leur influence décisive. Cette dernière nécessairement constatée en cas de contrôle de la plateforme de l'activité réalisée *sur* elle va servir d'indice à la qualification de subordination juridique. En effet, si l'influence décisive n'entraîne pas nécessairement subordination juridique puisque le niveau de contrôle n'est pas le même pour les deux définitions, la subordination juridique ne peut être constatée que sur une plateforme exerçant une influence décisive sur l'activité réalisée *sur* cette dernière.

⁶⁶⁸ J. SENECHAL, Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle » et à « l'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers, Observations sous Cour de cassation (soc.) 28 nov. 2018, n°17-20.089 et Cour d'appel de Paris, 10 janv. 2019, n°18/08357 : *D. IP/IT* 2019. 186.

PARTIE 2 : QUALIFICATION DU TRAVAIL

« Il faudrait être aveugle pour disconvenir de la nécessité d'une profonde réforme du droit du travail. Toujours, dans l'histoire de l'humanité, les mutations techniques ont entraîné une refonte des institutions. »⁶⁶⁹

291. Les incidences des plateformes numériques sur les travailleurs. L'arrivée du nouveau modèle économique des plateformes numériques ne pose pas uniquement la question de la qualification de ces opérateurs. En fonction de leur implication et donc de leur qualification limitée ou non au simple rôle d'intermédiaire, les plateformes vont permettre aux travailleurs d'exercer leur activité et de réaliser des prestations. La qualification de la relation contractuelle entre le travailleur de plateforme et cette dernière est l'objet d'un vif débat (**Titre 1**). Les premiers, liés par un contrat de prestation de services, tentent de requalifier ce contrat en contrat de travail. Une des difficultés provient de l'hétérogénéité des plateformes à laquelle s'ajoute l'hétérogénéité des travailleurs.

292. Les incidences des plateformes numériques sur le travail. Les plateformes numériques modifient l'organisation du travail et forcent à une réflexion sur la pertinence et sur l'adéquation du droit du travail aux exigences économiques et aux aspirations des travailleurs. La structure même du travail et de l'entreprise doit faire face à de nouveaux défis comme celui d'une organisation désincarnée et dématérialisée. Comment le travail va s'adapter à ces nouvelles formes d'entreprise (**Titre 2**) ?

⁶⁶⁹ A. SUPIOT, Pour une réforme digne de ce nom, Et si l'on refondait le droit du travail... ; *Le Monde Diplomatique*, oct. 2017, p. 22-23.

TITRE 1 : LA QUALIFICATION CONFLICTUELLE

293. Contentieux général. Le contentieux des travailleurs de plateforme fait partie des contentieux les plus suivis et médiatisés de ces dernières années. Les plateformes reproduisent sensiblement le même schéma dans les différents pays au sein desquels elles s'implantent. Ainsi, la quasi-totalité de ces pays voient naître des contentieux quant au statut des travailleurs de ces plateformes. Initialement, elles fonctionnent toutes sur un schéma d'intermédiation où leur rôle est de mettre en relation des indépendants, les clients de la plateforme, avec des clients, les utilisateurs de la plateforme. Il semble que ce schéma fonctionne pendant l'exécution du contrat de prestation de service. En revanche, c'est au terme de celui-ci que des contestations s'élèvent de la part des travailleurs afin de bénéficier du statut plus protecteur de salarié.

294. Une liberté apparente. Au début du contentieux, les travailleurs de plateformes obtenaient rarement des requalifications en salariat sauf dans des cas de fraude manifeste⁶⁷⁰. Tel était notamment le cas d'une plateforme qui avait engagé ses anciens salariés sous le statut d'autoentrepreneur pour effectuer les mêmes tâches⁶⁷¹. En effet, la plupart des juridictions se retranchaient derrière la liberté apparente des travailleurs de plateforme constituée par leur immatriculation au registre du commerce et des sociétés et leur faculté de déterminer leurs périodes d'activité et d'inactivité afin de conclure à une situation d'indépendance. Il conviendra d'étudier plus en profondeur les mécanismes juridiques du contrat de prestation de service liant la plateforme et le travailleur afin de vérifier si la contrainte, inhérente à toute activité, dépasse celle d'un simple contrat et se transforme en pouvoir de direction d'un employeur potentiel (**Chapitre 1**).

⁶⁷⁰ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD au travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p.95.

⁶⁷¹ Cass. 2^{ème} civ., 7 juill. 2016, n° 15-16.110 : à paraître au *Bulletin* ; *Dr. soc.* 2016, p. 859, obs. J. MOULY ; *JCP S 2017 1017* ; *RJS 11/16 n° 722*.

295. Les prérogatives de contrôle et de sanction de la plateforme. Une fois le pouvoir de direction de la plateforme analysé, il sera procédé à l'étude des conditions et des modalités d'exécution de la prestation de service afin de déterminer si une situation de subordination juridique persiste. Cette dernière étant également composée d'un pouvoir de contrôle et de sanction, il conviendra de vérifier si les plateformes exercent ses deux prérogatives envers ses travailleurs (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : LIBERTE APPARENTE

« L'existence d'une relation de travail salariée 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 fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs »⁶⁷².

297. La relation d'indépendance choisie. Le lien entre les travailleurs de plateforme et les plateformes est déterminé par un contrat de prestation de service qui est rédigé par la plateforme. Ainsi, les travailleurs sont placés dans une situation apparente de prestataire de service excluant toute notion de salariat. Ils s'immatriculent au registre du commerce et des sociétés et bénéficient d'une présomption d'indépendance (**Section 1**).

298. La relation d'apparence libre. Le travailleur de plateforme a un statut d'indépendant, une apparence de liberté dans l'exécution de son travail et la faculté de choisir s'il travaille ou non. La présomption simple d'indépendance pourrait être renversée, notamment du fait du caractère dirigé du travailleur indépendant par la plateforme au sein de laquelle il exerce son activité professionnelle (**Section 2**).

⁶⁷² Cass. 2e civ, 17 avr. 1991n° 88-40.121 : *Bull. civ. V, n° 200* - Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572 : *Bull. civ. V, n° 437* ; *Dr. soc. 2001, p. 227, obs. A. JAMAÏQUAIN* - Cass. soc., 29 sept. 2009, n°08-44.194.

SECTION 1 : UN TRAVAILLEUR INDEPENDANT PRESUME

« Une illusion n'est pas la même chose qu'une erreur, une illusion n'est pas non plus nécessairement erreur »⁶⁷³.

300. Une plateforme d'indépendants. Acteurs du capitalisme de plateforme, les travailleurs « ubérisés » disposent d'un statut d'indépendant. Par l'immatriculation ils se voient appliquer une présomption simple de non-salariat (**Paragraphe 1**). Cependant faute de liberté lorsqu'il s'agit de cette immatriculation, l'application même de cette présomption peut être discutée (**Paragraphe 2**).

§1. Une présomption d'indépendance

301. Une présomption simple d'origine légale. Une présomption de non-salariat (II) s'applique à l'exécution d'une activité par un travailleur indépendant immatriculé notamment au registre du commerce et des sociétés (I).

⁶⁷³ S. FREUD, L'avenir d'une illusion, PUF, 1976, p.44.

I. Le travailleur de plateforme, un prestataire de service

302. Une incompatibilité de notions. La distinction entre travail salarié et travail indépendant est fondée sur une opposition : la qualification de contrat d'entreprise (A) est en principe incompatible avec celle de contrat de travail (B).

A. Le service, une activité non salariée

303. Distinction entre contrat de prestation de service et contrat de travail. La distinction entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise est l'une des *summa divisio* les plus importantes du droit du travail français. Le Code du travail et le Code de la Sécurité sociale sont articulés autour de cette distinction ; « *le principal déclencheur de l'application du droit social est la qualification de contrat de travail* »⁶⁷⁴. En effet, « *le droit du travail n'existe que parce qu'il faut protéger le travailleur subordonné parce qu'il est subordonné* »⁶⁷⁵. L'un des premiers articles du Code du travail précise que ses dispositions « *sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés* »⁶⁷⁶. La directive européenne relative aux services dans le marché intérieur définit le service en opposition au salariat⁶⁷⁷ : est considérée comme service « *toute activité économique non-salariée, exercée normalement contre rémunération* ». Le Code du travail ne s'applique pas au contrat de prestation de service, car « *le droit du travail néglige le travail indépendant : il suppose toujours un état de subordination du travailleur* »⁶⁷⁸. Cependant, la distinction entre ces deux contrats est parfois difficile dans la mesure où ils concernent tous les deux la réalisation d'une prestation contre le paiement d'un prix⁶⁷⁹. Il semble également y avoir une indifférence quant à la nature de la prestation. En effet, le contrat d'entreprise et le contrat

⁶⁷⁴ E. DOCKES, Notion de contrat de travail : *Dr. soc.* 2011, p. 546.

⁶⁷⁵ M. DESPAX, L'évolution du rapport de subordination : *Dr. doc.* 1982, p. 11.

⁶⁷⁶ C. trav., art. L. 1111-1.

⁶⁷⁷ Dir. 2006/123/CE, 12 déc. 2006, relative aux services dans le marché intérieur, art. 4 : JOUE L 376, 27 déc. 2006, p. 52.

⁶⁷⁸ P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, préf. G. PICHAT : *Dalloz 1947*, tome 1, p. 7.

⁶⁷⁹ L. LEVENEUR, Classification des contrats : le rétrécissement de la catégorie des contrats réels est engagé : *JCP 2*, 2000, p. 1383.

de travail sont tous deux porteurs d'une obligation de faire⁶⁸⁰. Il résulte de la relation entre entrepreneur et salarié un enrichissement réciproque⁶⁸¹. Planiol avait proposé une distinction, non retenue, en se fondant sur les modalités de rémunération de la prestation⁶⁸². Selon ce dernier, le salarié devait être payé au temps et le travailleur indépendant au forfait, à la prestation. Ainsi un travailleur payé pour une prestation et non au taux horaire ne pourrait alors pas se voir qualifier de salarié. Cependant, avec les modalités d'autonomie du salarié, comme le forfait en jours et le forfait en heures, la notion de temps de travail est moins présente au sein de la rémunération.

304. Une double définition de service. Le contrat de prestation de service peut être défini comme étant « *une convention qui a pour objet une obligation de faire et pour finalité la fourniture d'un service* »⁶⁸³. Tout d'abord, le contrat de prestation de service se définit par une obligation de faire. Le travail devrait profiter directement à son bénéficiaire – le donneur d'ordre – puisqu'il ne peut prendre la forme d'une créance⁶⁸⁴. Cette valeur étant produite pour son bénéficiaire, la finalité du contrat est bien la fourniture d'un service. Le service est donc également défini par une obligation de délivrance du résultat du travail. Cette finalité a pour objet « *la délivrance au créancier des fruits du travail préalablement déployé, elle l'accompagne lorsqu'elle concourt avec l'activité du prestataire à fournir le service demandé* »⁶⁸⁵. Le service est donc l'action pour un travailleur de produire une valeur puis de la transférer soit à son donneur d'ordre dans le cadre d'une relation de prestation de service soit à son employeur dans le cadre d'une relation de travail salariée.

⁶⁸⁰ N. ANCIAUX, Entre subordination et indépendance, réflexion sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat : *Dr. Soc.* 2019, p. 157 et s.

⁶⁸¹ F. CHENEDE, Les commutations en droit privé. Contribution à la théorie générale des obligations, préf. A. GHOZI : *Economica*, 2008. p. 31-32, n° 25.

⁶⁸² M. PLANIOL, Classification synthétique des contrats : *Rev. crit. Jurisp.* 1904, p. 470 et s, spéc. p. 473.

⁶⁸³ P. PUIG, La qualification du contrat d'entreprise, préf. B. TEYSSIE : éd. Panthéon-Assas, 2002, p. 43.

⁶⁸⁴ R. SAVATIER, La théorie des obligations, vision juridique et économique : *Dalloz*, 3^{ème} éd., 1974, n° 74, p. 95.

⁶⁸⁵ P. PUIG, préc., p. 44.

305. Contrat de prestation de service. Selon Messieurs les Professeurs Teyssié, Cesaro et Martinon : « *le contrat d'entreprise est l'accord par lequel une personne s'engage envers une autre à exécuter, moyennant une rémunération, une prestation de travail à titre indépendant. L'auteur de la prestation a la qualité d'entrepreneur et non de salarié. Il conserve une entière liberté de principe dans l'organisation de son travail et assume les risques économiques de son activité, a une clientèle personnelle, utilise son propre matériel et recourt souvent au service d'auxiliaires rémunérés par lui* »⁶⁸⁶. Cette définition offre l'avantage d'être moins large⁶⁸⁷ que celle prévue à l'article 1710 du Code civil⁶⁸⁸. En effet, les contrats de service sont extrêmement nombreux et recouvrent divers domaines⁶⁸⁹. Il n'existe pas, à ce jour, de théorie générale des contrats de service. C'est la réflexion de ces mêmes auteurs concernant certains cas de prestation de service qui a notamment servi de matière à la Cour de cassation dans le cadre de sa jurisprudence relative aux plateformes numériques⁶⁹⁰.

En effet, ils s'interrogent sur le cas où le travailleur n'a qu'un seul client, prenant l'exemple notamment des sous-traitants des secteurs de la construction navale ou automobile. Ces derniers reçoivent des directives précises et leurs donneurs d'ordres contrôlent leur activité. Dans ce cas, pour ces auteurs, il convient de distinguer selon que les ordres du maître de l'ouvrage concernent uniquement le but et l'orientation du travail ou s'ils concernent l'exécution et les méthodes de ces derniers. Dans la première hypothèse, le contrat de prestation de service est établi. Dans la seconde, le travailleur est placé vis-à-vis du donneur d'ordre « *en état non seulement de dépendance économique, mais de subordination juridique* »⁶⁹¹.

⁶⁸⁶ B. TEYSSIE, J-F. CESARO et A. MARTINON, Droit du travail – Relations individuelles : *LexisNexis*, 3^{ème} éd., 2014, p. 227, n° 453.

⁶⁸⁷ Pour une critique de la définition légale, V. not. D. MAINGUY, Contrats spéciaux : Dalloz 1998, n° 354, p. 277.

⁶⁸⁸ C. civ., art. 1710 : « 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 ».

⁶⁸⁹ Le contrat d'entreprise peut être un contrat de transport, d'assurance de service bancaire, de conseil, de soins médicaux, d'hôtellerie, de restauration.

⁶⁹⁰ Rapport de Mme Salomon sur Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, n°B1720079.

⁶⁹¹ B. TEYSSIE, J-F. CESARO et A. MARTINON, Droit du travail – Relations individuelles : *LexisNexis*, 3^{ème} éd., 2014, p. 227, n° 454.

Pour différencier un contrat de prestation de service d'une situation de salariat déguisé, il convient d'utiliser la méthode du faisceau d'indices⁶⁹². Par exemple, pour requalifier un contrat de prestation de service en contrat de travail, peut être pris en compte le fait que le prétendu indépendant soit un ancien salarié du donneur d'ordre du fait d'un mécanisme d'externalisation⁶⁹³, que le donneur d'ordre fournisse le matériel, qu'il soit l'unique client du travailleur ou que la rémunération soit mensuelle étant entendu qu'aucun indice n'emporte à lui seul, requalification de la relation contractuelle. Finalement, le contrat de prestation de services ne peut exister qu'en l'absence de subordination juridique⁶⁹⁴.

B. Les contours flous de la définition de contrat de travail

306. Contrat de travail. Le contrat de travail ne bénéficie d'aucune définition légale⁶⁹⁵. En 1906 pourtant, un projet de loi⁶⁹⁶ avait défini le contrat de travail comme : « *le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé. Les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public* »⁶⁹⁷. Dans cette définition, l'élément décisif pour la qualification de contrat de travail semblait être que « le travailleur pour autrui ne se trouvait pas sur un marché, qu'il ne répondait pas directement aux demandes de clients sollicitant sa prestation de travail »⁶⁹⁸. Il n'était donc fait référence ni à la dépendance économique ni à la subordination juridique comme outil de qualification du contrat de

⁶⁹² Cass. soc., 10 déc. 2002, n° 00-44.646 : *Bull. civ. V*, n° 369.

⁶⁹³ Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-16.110 : à paraître au Bulletin ; Dr. soc. 2016, p. 859, obs. J. MOULY ; JCP S 2017 1017 ; RJS 11/16 n° 722.

⁶⁹⁴ F. LABARTHE, C. NOBLOT, *Traité des contrats* (dir. J. GHESTIN), Le contrat d'entreprise, LGDJ, 2008, 25, n°35 et s.

⁶⁹⁵ E. DOCKES, *Autour des origines du contrat de travail*, in *Etudes d'histoire du droit privé en souvenir de Maryse Carlin* : éd. La Mémoire du Droit 2008, p. 317 s.

⁶⁹⁶ Projet de loi Sarrien-Doumergue sur le contrat de travail du 2 juill. 1906.

⁶⁹⁷ Issu d'une proposition de la Société d'études législatives, et débattu à l'Association française pour la protection légale des travailleurs (« Le contrat de travail », Alcan-Sirey, 1907).

⁶⁹⁸ A. JEAMMAUD, *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail* : *Dr. Soc.* 2011, p. 227.

travail. L'indice du *service organisé* semblait cependant être déjà pris en compte. Selon le Professeur Revet, « *Le contrat de travail peut... être défini comme la convention par laquelle une personne, le salarié, loue sa force de travail à une autre, l'employeur, en se plaçant sous la subordination de ce dernier* »⁶⁹⁹. Cette définition répond bien aux éléments essentiels de la relation du contrat de travail⁷⁰⁰.

307. Essai sur la notion de travail. La notion de travail n'a pas non plus de définition au sein du Code du travail. C'est un mot issu du langage courant et utilisé dans la discipline juridique qui se doit d'être compris d'une manière suffisamment large pour que les différentes formes de travail y soient représentées⁷⁰¹. L'activité du travailleur a tout d'abord été conçue à travers son utilité, notamment celle de l'esclave. Dans le droit romain, le propriétaire de l'esclave le mettait à la disposition d'une personne afin qu'il puisse tirer bénéfice de son utilité moyennant le paiement d'un prix⁷⁰². Le travail est donc le fait pour une personne de louer sa force de travail utilement pour autrui tout en demeurant partie à l'opération contractuelle⁷⁰³.

Selon le professeur Wolmark, il faut distinguer trois conceptions du mot travail. Premièrement, il y a le support de droit et de garantie : « *avoir un bon travail* ». Ici le travail est l'instrument de protection et d'obligation dans l'entreprise⁷⁰⁴. Ce sens du mot travail correspond à l'emploi. Deuxièmement, le travail est le résultat de l'activité : « *faire du bon travail* ». Le travail est donc le produit de l'activité du travailleur qui sera dissocié de ce dernier. Par le salariat, le travail, qui génère alors un résultat, n'appartient pas au salarié⁷⁰⁵.

⁶⁹⁹ T. REVET, L'objet du contrat de travail : *Dr. Soc.* 1992. 859.

⁷⁰⁰ F. GAUDU, R. VATINET, Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux in *Traité des contrats* sous la direction de J. GHESTIN : *LGDJ, 2001, spec. p. 163*.

⁷⁰¹ Pour une étude sur la définition juridique du travail, v. not. D. GARDES, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, préf. L. CASAUX-LABRUNEE, PU Toulouse 1 Capitole, 2013.

⁷⁰² A. DESCHAMPS, Sur l'expression *locare operas* et le travail comme objet de contrat à Rome, in *Mélanges Gérardin, Larose et Tenin*, 1907, p. 157 et s., spéc. p.161.

⁷⁰³ P. PUIG, La qualification du contrat d'entreprise, préf. B. TEYSSIE, Ed. Panthéon-Assas, 2002, p. 13 et 14.

⁷⁰⁴ C. WOLMARK, Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? : *Dr. soc.* 2016, p. 439.

⁷⁰⁵ G. LYON-CAEN, Les fondements historiques et rationnels du droit du travail : *Dr. ouvr.* 1951, reproduit dans *Dr. ouvr.* 2004, p. 53.

Par le mécanisme du contrat de travail, le salarié vend sa force de travail et non le résultat du travail. Troisièmement, le travail peut également désigner l'acte par lequel l'individu participe à son environnement : il « *est au travail* »⁷⁰⁶. Le travail en tant que tel semble également souffrir d'un manque de définition et de contours clairs.

Le travail est une obligation de *faire*, de réaliser une prestation. Mais toutes les obligations de faire ne sont pas des obligations de travail. En effet, ces dernières supposent la délivrance d'une activité accomplie pour autrui⁷⁰⁷.

Le professeur Supiot fait état de la « *rusticité de la notion de travail mise en œuvre par la modélisation macro-économique* »⁷⁰⁸. Selon cette approche, le travail est une donnée quantifiable qui peut être scindée en durée du travail afin de lutter contre le chômage⁷⁰⁹. Ces trois éléments faisaient partie de la même équation. Il condamne notamment cette théorie en précisant que le travail ne peut être réduit à une simple valeur. Il précise que « *l'invention du contrat de travail a justement consisté à sortir le travail de la qualification juridique de « bien » pour lui conférer un statut juridique original qui fait place à sa dimension personnelle, tout en maintenant sa valeur d'échange* »⁷¹⁰. Or justement c'est cette dimension personnelle qui rend la définition d'un travail général malaisé et qui force une approche concrète du travail. La personne du travailleur est nécessairement prise en considération pour la définition du travail. Cela explique notamment le fait que le droit du travail « *a cessé d'être un bloc juridique monolithique définissant une identité professionnelle unique, pour faire place à une diversité chaque jour plus grande de statuts juridiques* »⁷¹¹. Pour cela, le professeur Supiot fait état d'un « *mouvement d'individualisation de la condition juridique des salariés* ». Le droit du travail se scinde et crée des catégories qui complexifient nécessairement la définition de travail. Selon le professeur Supiot, il faudrait renouer avec une définition anthropologique du travail qui ne distingue pas le type de travail, mais ne

⁷⁰⁶ C. WOLMARK, Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? : *Dr. soc.* 2016, p. 439.

⁷⁰⁷ P. PUIG, Le contrat d'entreprise, *in*, Les contrats spéciaux et la réforme du droit des obligations, dir. L. ANDRIEU et M. MIGNOT : Institut Varenne, 2017. p.115 et s., spéc. p. 127.

⁷⁰⁸ A. SUPIOT, Le travail, liberté partagée : *Dr. soc.* 1993, p. 715 et s.

⁷⁰⁹ J.-M. CHARPIN et J. MAIRESSE, « Réduction de la durée du travail et chômage » : *Revue économique*, janv. 1978, p. 197.

⁷¹⁰ A. SUPIOT, Le travail, liberté partagée : *Dr. soc.* 1993, p. 715 et s.

⁷¹¹ *Ibid.*

définit que le travail. Pour cela, il propose de supprimer trois oppositions, dont celle opposant le travail « *dépendant* » du travail « *indépendant* » en regrettant qu'elle méconnaisse la zone grise entre le travail réellement subordonné et le travail réellement indépendant⁷¹². Cette « zone grise » qui n'a cessé de grandir avec les nouvelles technologies et en dernier état avec les plateformes numériques.

II. Le travailleur de plateforme, un indépendant présumé

308. Une présomption française. Le droit du travail français prévoit une présomption légale de non-salariat pour certains travailleurs et notamment pour ceux immatriculés au Registre du commerce et des sociétés [RCS] (A). Cette présomption de droit français trouve une disposition contraire dans le droit américain qui doit lui aussi faire face à des contentieux similaires de travailleurs de plateformes (B).

A. Une présomption française de non-salariat

309. Une présomption légale. Selon l'article L. 8221-6 du Code du travail :

« 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 [...] ».

La loi met donc en place une présomption pour les travailleurs immatriculés de ne pas être liés par un contrat de travail dans le cadre de l'exécution de leur activité. Cette présomption a été mise en place par le législateur en 1994⁷¹³ afin de ne pas dissuader les entreprises

⁷¹²A. SUPIOT, Le travail, liberté partagée : *Dr. soc.* 1993, p. 715 et s. : « Continuer à ne penser les problèmes d'emploi qu'à partir de cette opposition binaire, qui méconnaît l'étendue de l'actuelle zone grise entre le travail véritablement subordonné et le travail véritablement indépendant, conduit à se priver des instruments d'analyse adaptés à la réalité des faits. La notion de travail doit inclure le travail indépendant ou semi-indépendant, qui ne peut être ignoré d'une politique sociale cohérente, ni dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, ni dans celui de la formation, ni dans celui de l'emploi, ni dans celui de la Sécurité sociale. »

⁷¹³L. n° 94-126, 11 févr. 1994, relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dite « loi Madelin »), art. 49.

d'avoir recours à la sous-traitance sous peine de voir la relation de travail requalifiée en relation salariale⁷¹⁴. Cette présomption a reçu un double écho, positif de la part des entreprises et négatif de la part des syndicats de salariés qui craignaient que le législateur ait ouvert la voie à une possible fraude au salariat⁷¹⁵. Le législateur a abrogé ces présomptions avec la loi dite « Aubry II »⁷¹⁶. A la suite de changements politiques, ces présomptions sont à nouveau réinsérées dans le Code du travail en 2003⁷¹⁷. La création du statut d'autoentrepreneur a étendu son domaine d'application en 2008⁷¹⁸ en faisant bénéficier à cette nouvelle catégorie « simplifiée » d'entrepreneur de la présomption de non-salariat⁷¹⁹. Néanmoins, ce nouveau statut d'autoentrepreneur⁷²⁰ « n'a nullement été conçu pour couvrir l'externalisation abusive de salarié ou le recrutement de faux indépendants »⁷²¹. La présomption apparaît cependant relativement logique. Le travailleur indépendant est celui qui détermine unilatéralement ses conditions de travail⁷²², ce qui est incompatible avec la notion de salarié. Par l'immatriculation, le travailleur entend organiser lui-même son activité professionnelle ce qui le place a priori dans une situation d'indépendance.

310. Une présomption simple. Ce texte ne prévoit pas une présomption irréfragable d'indépendance qui pourrait prendre la forme d'un véritable outil de fraude au salariat⁷²³. En effet, il poursuit au sein de son deuxième paragraphe en précisant que : « *II. - L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I*

⁷¹⁴ V. not. J. BARTHÉLÉMY, Contrats de travail et d'entreprise : nouvelles frontières, Réflexions sur la loi Madelin : *JCP E* 1994. I. 361. – F. DOROY, La vérité sur le faux travail indépendant : *Dr. soc.* 1995, p. 638.

⁷¹⁵ Syndicalisme Hebdo CFTD : 3 et 10 janv. 1994, n° 2530.

⁷¹⁶ L. n° 2000-37, 19 janv. 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail : *JORF* 20 janv. 2000, p. 975.

⁷¹⁷ L. n° 2003-721, 1^{er} août 2003 ; pour l'initiative économique : *JORF* 5 août 2003, p. 13449.

⁷¹⁸ L. n° 2008-776, 4 août 2008, de modernisation de l'économie : *JORF* 5 août 2008, p. 12471.

⁷¹⁹ L. CASAUX-LABRUNEE, La révolution de l'auto-entrepreneur : *Sem. soc. Lamy*, 9 nov. 2009. 5.

⁷²⁰ F. HÉAS, L'auto-entrepreneur au regard du droit du travail : *JCP S*, 2009, 1555 ; J. BARTHÉLÉMY, Statut de l'auto-entrepreneur, présomption renforcée d'absence de contrat de travail et développement de la création d'entreprise : *JCP E*, 2009, 1455.

⁷²¹ Rép Min n° 76823 : *JOAN* 12 oct. 2010.

⁷²² F. HEAS, L'auto-entrepreneur au regard du droit du travail : *JCP S* 2009. 1555.

⁷²³ J-E. RAY, De Germinal à Internet : une nécessaire évolution du critère du contrat de travail : *Dr. soc.* 1995, p. 634.

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. ». Finalement, le critère de la subordination demeure présent malgré la présomption de non-salariat. Il demeure le « pivot autour duquel s'ordonne l'ensemble du droit du travail »⁷²⁴. Cela permet d'imposer la qualification de contrat de travail en présence d'une subordination juridique⁷²⁵.

311. Une subordination permanente. Le renversement de la présomption est subordonné à la preuve d'une situation de subordination permanente. Le caractère permanent de la subordination semble de prime abord différer d'une qualification de contrat de travail « normal » où seule une situation de subordination doit être prouvée. Néanmoins, le caractère « permanent » est nécessaire à la requalification. En effet, la subordination doit être inscrite dans le temps et sans discontinuité⁷²⁶. Finalement le professeur Mouly précise que : « *la nouvelle terminologie issue de la loi Madelin a plutôt permis un resserrement général du critère du contrat de travail, mais il serait erroné de penser qu'il existe une exigence particulière supplémentaire lorsque le travailleur est inscrit à un registre lui conférant a priori un statut d'indépendant dont il chercherait par la suite à se débarrasser. Au fond, la solution est assez logique, car la qualification de contrat de travail ne saurait varier selon que les parties ont ou non placé le salarié sous un autre statut en cherchant à donner à la relation une fausse apparence.* »⁷²⁷. La présomption ne pourra donc pas empêcher la requalification d'un « faux » contrat de prestation de services en contrat de travail. L'ajout de la mention de permanence ne fait qu'un écho à la jurisprudence selon laquelle le caractère permanent et récurrent de l'appel à un prestataire de service est bien un

⁷²⁴ J. MAILLARD, Scolie sur le rapport de subordination : *Dr. soc.* 1982, p. 20.

⁷²⁵ B. TEYSSIE, Sur un fragment de la loi n° 94-126 du 11 févr. 1994 : commentaire de l'article L. 120-3 du Code du travail : *Dr. soc.*, 1994, p. 667.

⁷²⁶ Pour une interprétation inverse qui précise qu'une subordination juridique permanente serait assimilée à la situation d'un travailleur vis-à-vis d'un maître d'ouvrage d'exécuter des « tâches pour le compte et sous l'autorité d'un donneur d'ordre ». (v. M. VERICEL, Le rétablissement de la présomption de non-salariat : *Dr. soc.* 2004, 297). Cette interprétation limiterait la force des présomptions, pourtant réintroduite dans le droit par le législateur.

⁷²⁷ J. MOULY, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat : *Dr. soc.* 2016, p. 859.

indice de l'existence d'un lien de subordination⁷²⁸. Aucun critère supplémentaire à celui de la subordination n'est donc nécessaire pour permettre le renversement de cette présomption. Une question était soulevée au moment de la mise en place de cette condition : la permanence devait-elle s'appliquer à la relation de travail ou à la subordination ? Cette question a depuis lors été tranchée par la jurisprudence laquelle précise que « seule la subordination doit être permanente et non le lien contractuel »⁷²⁹. Quel est alors l'apport de la permanence pour renverser la présomption de non-salariat ? Selon le professeur Teyssie, « *décider que la permanence s'applique non à la relation de travail, mais à la subordination prive l'exigence formulée de toute portée. Il n'est pas besoin de légiférer pour affirmer qu'un rapport permanent de subordination juridique caractérise le contrat de travail, à moins que l'intérêt du texte ne soit d'exclure de la qualification de contrat de travail les relations dont le cours est marqué d'une alternance de périodes de subordination juridique et de périodes d'indépendance... hypothèse dépourvue de réalité* »⁷³⁰. Or justement, n'est-ce pas le cas dorénavant pour les relations de travail réalisées au sein des plateformes numériques. Le travailleur alterne des périodes où il peut dans certains cas être soumis à une subordination juridique et d'autres où il est complètement indépendant.

312. L'immatriculation du travailleur de plateforme. Les travailleurs de plateforme numérique doivent être immatriculés afin de s'inscrire comme travailleur indépendant et avoir accès au marché de la plateforme. Par cette immatriculation, la présomption de non-salariat s'applique à leurs relations de travail. Leur immatriculation a notamment amené le conseil de prud'hommes de Paris dans plusieurs affaires concernant la société *VOXTUR* (application numérique *LeCab*) à se déclarer incompétent au profit du tribunal de commerce. Le conseil de prud'hommes précisait que le travailleur « *a signé son contrat en qualité d'autoentrepreneur donc de prestataire ; en conséquence, le Conseil en déduit que la relation entre les parties est une relation commerciale* »⁷³¹. Le premier jugement a été

⁷²⁸ Cass. crim., 30 oct. 2012, n° 11-81.694 : *Bull. crim.*, n° 226.

⁷²⁹ CA Paris, 13 nov. 2019, n° 17/08662.

⁷³⁰ B. TEYSSIE, Sur un fragment de la loi n°94-126 du 11 février 1994 : commentaire de l'article L. 120-3 du Code du travail : *Dr. Soc.*, 1994, p. 667.

⁷³¹ Cons. prud'h. Paris, 3 juin 2015, n° 14/07887. Cons. prud'h. Paris, 7 avr. 2014, n° 13/05344.

confirmé par la cour d'appel de Paris⁷³². Cependant, l'application de cette présomption pourrait être discutée dans le cas de certaines plateformes numériques du fait de l'impulsion de cette immatriculation.

B. Une présomption américaine d'*employment*

313. Droit du travail californien. En Californie, il existe des dispositions diamétralement opposées à la présomption de non-salariat française. En sus du droit du travail fédéral, l'État de Californie a élaboré son propre code, le « *California's Labor Code* »⁷³³. Comme dans tous les pays d'implantation, aux États-Unis, les plateformes demandent aux travailleurs d'opter pour un régime de travailleur indépendant. Comme en France, si le travailleur indépendant rapporte la preuve de sa réelle situation de salariat alors sa relation de travail sera requalifiée par les juges⁷³⁴. Cependant, la situation n'est toujours pas pleinement appréhendée même par le droit californien. Ainsi, la Californie a mis en place un référendum le 3 novembre 2020 afin de demander à la population de se prononcer sur le statut des travailleurs de plateformes⁷³⁵. Le référendum dit la « *Prop 22* » a obtenu comme résultat l'avènement du statut d'indépendant pour ces travailleurs⁷³⁶. En contrepartie, les travailleurs de plateformes auront des aides et des protections supplémentaires à savoir un revenu minimal garanti à définir ainsi qu'une aide concernant la couverture santé. Comme en France, en Californie, c'est surtout le statut précaire de ces travailleurs qui alarment plus que le statut contractuel.

314. Une facilité probatoire. Cette preuve est plus facile en droit californien qu'en droit français. En effet, le travailleur indépendant devra de prime abord faire apparaître qu'il va

⁷³² CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n°15/06489.

⁷³³ Les arrêts américains de 2015 rendus contre Uber ont été rendus dans l'Etat de Californie au sein de la Cour du District Nord de la Californie.

⁷³⁴ K. VAN DEN BERGH, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie : *RDT*, 2018, p. 318.

⁷³⁵ A. MOUTOT, En Californie, l'ubérisation est soumise à référendum : *Les Échos*, 2 nov. 2020, p. 23.

⁷³⁶ A. MOUTOT, Élection américaine : Uber et consorts sauvent leur peau en Californie : *Les Échos*, 5 nov. 2020, p. 19.

fournir un service au donneur d'ordre⁷³⁷. A compter du moment où le travailleur aura rapporté cette première preuve, il va bénéficier, malgré son statut d'indépendant, d'une présomption simple de contrat de travail, la présomption d'*employment*⁷³⁸. Cette présomption va permettre un renversement de la charge de la preuve. Ce sera au donneur d'ordre de prouver que le travailleur est un travailleur indépendant (*independent contractor*) et non un salarié (*employee*)⁷³⁹. C'est ce renversement de la charge de la preuve qui va faciliter et protéger le travailleur en fausse situation d'indépendance. La preuve de l'indépendance du travailleur devra donc être rapportée par le donneur d'ordre – employeur. Cependant le régime attaché au contrat de travail en droit américain étant bien moins contraignant qu'en droit français, l'enjeu de la requalification des travailleurs américain est moins important sur ce point. C'est pour cela que les enjeux ne sont pas les mêmes au sein des deux contentieux différents.

§2. Une indépendance forcée

315. Une distinction. Les plateformes numériques ne répondent pas toutes des mêmes règles ni du même modèle économique. Dans les développements qui suivent, nous distinguerons entre deux types de plateformes, celles de promotion de l'offre et celles de création de l'offre. La distinction entre ces plateformes sera effectuée en fonction de leur rôle sur le marché qu'elles entendent couvrir. Les plateformes de promotion de l'offre vont être des acteurs de promotion de « talents » ou « d'offre » déjà existantes. Un exemple connu de plateforme de promotion de l'offre serait *Doctolib*⁷⁴⁰. La plateforme *Doctolib* réalise une

⁷³⁷ *Narayan v. EGL, Inc.*, 616 F. 3d 895, 900 (9th Circ. 2010); cité in *O'Connor v. Uber Technologies Inc.*, C.A. No. 13-03826-EMC.

⁷³⁸ « inference of employment ».

⁷³⁹ *Robinson v. George*, 105 P.2d 914, 917 (Cal.1940) and *Cristler v. Express Messenger Sys., Inc.*, 171Cal. App. 4th at 84. : “[t]he rule . is that the fact that one is performing work and labor for another is prima facie evidence of employment and such person is presumed to be a servant in the absence of evidence to the contrary.”, Trad. libre : la règle est que le fait qu'une personne exécute un travail pour une autre constitue une preuve prima facie d'emploi et que cette personne est présumée être un salarié en l'absence de preuve du contraire.

⁷⁴⁰ Doctolib est une [startup française](#) fondée en 2013 qui fournit un [service en ligne](#) de prise et de gestion de rendez-vous médicaux mettant en relation des [patients](#) et des professionnels de la santé (source Wikipédia : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Doctolib>).

activité d'intermédiation. Elle permet à un futur patient de prendre rendez-vous avec un médecin de la spécialité de son choix avec des options de filtres comme la géolocalisation, le prix ou encore les prochains rendez-vous du praticien. Cette plateforme va promouvoir une offre déjà existante d'un praticien. Les médecins sur *Doctolib* sont déjà immatriculés et exercent leur profession libérale au sein d'un cabinet. *Doctolib* va accroître la possibilité de trouver des patients et de se faire connaître.

316. Les plateformes de création de l'offre seront celles sans qui l'offre n'existerait pas. Celles qui vont créer un marché et qui ne pourront donc pas être uniquement qualifiées d'intermédiaires⁷⁴¹. Selon l'avocat général Szpunar auprès de la Cour de Justice de l'Union Européenne : « *Les chauffeurs qui roulent dans le cadre de la plateforme Uber n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plateforme. Au contraire, cette activité peut exister uniquement grâce à la plateforme, sans laquelle elle n'aurait aucun sens* »⁷⁴². Ces plateformes seront notamment les plateformes de travail comme *Deliveroo* ou *Uber*. En organisant le service sous-jacent, elles créent l'offre et plus généralement le marché.

317. Du point de vue du travailleur, l'exemple est encore plus frappant. L'étudiant qui réalise des courses pour des plateformes de coursiers n'aurait jamais été immatriculé en tant qu'autoentrepreneur sans l'existence de ces plateformes. Il cessera d'ailleurs son activité indépendante au moment où il décidera de ne plus travailler pour la plateforme⁷⁴³. En effet, peu de clients vont garder contact avec leur livreur de repas et le restaurant devrait nécessairement embaucher le travailler sous la forme d'un contrat de travail afin d'être certain de bénéficier d'un service de livraison. Dans le cas des coursiers à vélo, des sites internet⁷⁴⁴ permettent de postuler sur les différentes plateformes avec des liens et des explications des démarches à effectuer⁷⁴⁵. C'est donc bien parce que la plateforme propose des offres de prestataire coursier que le travailleur va s'immatriculer et devenir un travailleur

⁷⁴¹ V. *infra* n° 199.

⁷⁴² CJUE, 20 déc. 2017, C-434/15 « Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL », conclusions de l'avocat général Szpunar, §56.

⁷⁴³ A. SILLIERES, J'ai décidé d'ubériser mes revenus : *Le lanceur*, 9 mars 2016.

⁷⁴⁴ <http://www.devenircoursiervelo.com>

⁷⁴⁵ Un nouvel intermédiaire dans l'intermédiation.

indépendant présumé. Les plateformes n'ont pas inventé le métier de livreur de repas, cependant, avant, ils étaient des salariés d'une entreprise. Ils ne livraient pas pour plusieurs restaurants en même temps. Il ne semble pas qu'il existait avant les plateformes numériques de livreurs indépendants professionnels pour plusieurs restaurants étant appelés au gré des commandes.

Le constat de création de l'offre est différent concernant les plateformes de VTC où l'on peut imaginer que le chauffeur disposait déjà d'une licence de VTC avant de travailler par le biais de la plateforme *Uber*. De ce fait, la plateforme n'aurait pas, pour ce travailleur, créé une offre. Cette situation a notamment été jugée par le conseil de prud'hommes de Lyon qui a rejeté la demande en requalification d'un contrat de prestation de service d'un chauffeur *Uber* notamment en raison du fait que ce dernier était VTC pendant un an avant de travailler avec la plateforme⁷⁴⁶.

La différence entre les deux plateformes n'est donc pas des moindres. Dans un cas, ce sont des travailleurs indépendants qui vont utiliser la plateforme d'intermédiation pour trouver des clients. Dans l'autre, ce sont des travailleurs qui utilisent la plateforme pour trouver du travail et vont donc devenir travailleur indépendant.

Enfin, il peut exister des plateformes mixtes telles les plateformes de travailleur à la demande, comme les plateformes de *jobbing*. Ces dernières comportent très peu de salariés. La plupart des acteurs de ce type de plateforme sont des travailleurs indépendants. Dans ce type de plateforme, plusieurs offres sont présentes. C'est du fait de cette mixité que la plateforme va être à la fois un vecteur de promotion et / ou de création de l'offre. Par exemple, une personne réalisant des prestations artistiques déjà immatriculées pourra trouver des clients par le biais d'une plateforme de *jobbing*, notamment les prestations de photographe ou de peinture. Mais la plateforme pourra également permettre à un individu de réaliser des travaux et autres prestations ponctuelles, le plus souvent manuelles, en complément de revenus et donc de s'immatriculer.

⁷⁴⁶ Cons. prud'h. Lyon, 8 mars 2019, n° RG F 17/01740.

318. Plateforme de création de l'offre et présomption de non-salariat. L'existence de plateformes de création de l'offre a une incidence sur l'immatriculation du travailleur et surtout sur son futur statut de travailleur indépendant. En effet, une réponse ministérielle⁷⁴⁷ a justement précisé qu'une « *activité indépendante se caractérise essentiellement par le fait que son auteur a pris librement l'initiative de la créer ou de la reprendre, qu'il conserve, pour son exercice, la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, ainsi que de la recherche de la clientèle et des fournisseurs.* ». La notion de « libre initiative » figure donc parmi les caractéristiques essentielles de l'activité indépendante. « *Parmi les indices d'une relation salariée, peuvent être cités, sans que cela soit exhaustif : - l'initiative même de la déclaration en travailleur indépendant (démarche non spontanée, a priori incompatible avec le travail indépendant) [...]* »⁷⁴⁸. Le fait même que le statut d'autoentrepreneur soit imposé par les plateformes devrait donc être pris en compte en tant qu'indice dans le cadre d'une requalification bien qu'il ne puisse suffire à lui seul.

C'est donc avec raison que certains s'étonnent que des juridictions du fond ne le prennent pas en compte dans le cadre de contentieux de requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail⁷⁴⁹. Dans un arrêt du 20 avril 2017⁷⁵⁰ (ultérieurement censuré par la Cour de cassation, qui ne traite toutefois pas du point évoqué), la cour d'appel de Paris précise dans le cadre d'un litige entre un coursier et la plateforme *TakeEatEasy* que : « *la circonstance qu'il ait été incité par la société TAKE EAT EASY à s'inscrire en tant qu'autoentrepreneur étant sans incidence* ».

Or justement, il appartenait à la juridiction de prendre en considération ce fait dans le cadre d'un contentieux en requalification. Cependant il n'a pas été rappelé par la Cour de cassation

⁷⁴⁷ Rép. Min. n° 7103 : JOAN 6 août 2013.

⁷⁴⁸ Les autres indices cités sont : « - l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches ; - un donneur d'ordre unique ; - le respect d'horaires ; - le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit ; - une facturation au nombre d'heures ou en jours ; - une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail ; - l'intégration à une équipe de travail salariée ; - la fourniture de matériels ou équipements (sauf équipements importants ou de sécurité). ».

⁷⁴⁹ G. LOISEAU, Les livreurs sont-ils des salariés de plateformes numériques ? : JCP S 2018, 1398.

⁷⁵⁰ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511.

bien qu'il ait été évoqué par le premier avocat général⁷⁵¹. Cet argument remettrait en cause le modèle de toutes les plateformes de création de l'offre qui fonctionnent de façon relativement similaire à propos de l'obligation préalable d'immatriculation de leurs travailleurs.

Cet argument peut cependant être nuancé. Un travailleur, qui exerce dans le cadre d'une prestation de services, a l'obligation de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés sous peine d'être condamné pour travail dissimulé. Néanmoins, l'argument ne réside pas dans le fait qu'il *faut* s'immatriculer pour réaliser cette prestation, mais plutôt que les travailleurs s'immatriculent pour réaliser *uniquement* cette prestation et non pour devenir à proprement parler un travailleur indépendant. Contrairement à l'arrêt *Take Eat Easy*, l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 relatif à la plateforme *Uber* répond à ce point soulevé par le même avocat général. Ainsi, la Cour de cassation précise que « *M. X... a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV et de son application éponyme de s'inscrire au Registre des Métiers* »⁷⁵². Alors que cet argument fonctionne parfaitement pour les plateformes à relations multiples, il est moins pertinent pour les plateformes de VTC. En effet, les chauffeurs VTC sont soumis à la loi Grandguillaume et doivent donc avoir la carte professionnelle de VTC qui impose l'inscription au RCS. Pour cette raison, le fait qu'un travailleur soit contraint de s'immatriculer pour devenir chauffeur VTC n'est pas propre à la plateforme *Uber*, c'est une obligation pour tous les chauffeurs VTC.

319. L'importance de la subordination. Qu'une présomption de non-salariat soit applicable ou pas, c'est la preuve d'un lien de subordination juridique qui détermine l'application du régime du salariat.

⁷⁵¹ C. COURCOL-BOUCHARD, Avis de l'avocat général sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079, n°B1720079.

⁷⁵² Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, not pt. 10, V. not. C. COURCOL-BOUCHARD, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 n°19-13.316,

SECTION 2 : UN TRAVAILLEUR INDEPENDANT DIRIGÉ

« On a beau vouloir confondre l'indépendance et la liberté. Ces deux choses sont si différentes que même elles s'excluent mutuellement. [...] La liberté consiste moins à faire sa volonté qu'à n'être pas soumis à celle d'autrui, elle consiste encore à ne pas soumettre la volonté d'autrui à la nôtre »⁷⁵³.

320. Critère de qualification. Le pouvoir de direction, élément de la subordination juridique semble intrinsèque à l'exercice d'une activité dès lors qu'elle est réalisée en collaboration avec plusieurs acteurs. Or, la subordination juridique est la clé de voute de la relation de travail. Si une situation de subordination juridique peut être démontrée alors le contrat sera qualifié de contrat de travail. En revanche, si aucune subordination juridique n'est liée à l'activité réalisée pour le compte d'autrui alors le travailleur sera soumis aux règles relatives au contrat de prestation de service. Ainsi, la simple démonstration d'un pouvoir de direction n'emporte pas caractérisation d'une situation de subordination juridique. Depuis 1931⁷⁵⁴, la notion de subordination présente une dimension juridique. Cette dernière a abouti quelques années plus tard à un triptyque de pouvoir. Cette notion classique résiste, pour l'instant, aux nouvelles formes de travail et d'exécution du travail (**Paragraphe 1**). Afin de qualifier ou requalifier la relation de travail entre les travailleurs de plateforme et les plateformes numériques, la jurisprudence semble conserver la définition classique de la subordination. À charge pour cette dernière de réussir à intégrer les nouveautés relatives à l'exécution du travail pour constater ou non une situation de subordination juridique et donc de salariat. Pour effectuer cette démonstration, il conviendra de vérifier de prime abord l'apparente liberté des travailleurs, laquelle peut cacher un pouvoir de direction de la plateforme (**Paragraphe 2**).

⁷⁵³ J.-J. ROUSSEAU, Œuvres complètes, Lettres écrites de la montagne : (1764), VIII, *Seuil*, 1971, p. 467.

⁷⁵⁴ Cass. civ., 6 juill. 1931 : *DP 1931, I, 131*, note P. Pic.

§1. La direction : élément classique de la subordination

321. Triptyques. La subordination repose sur un triptyque de prérogatives : direction, contrôle, sanction⁷⁵⁵ (I). Cette définition classique est continuellement reprise par la jurisprudence qui l'adapte, par la flexibilité que permet la méthode du faisceau d'indices, aux nouvelles formes de travail et surtout aux nouveaux outils de travail (II).

I. L'évolution de la notion de subordination – la répétition des interrogations

322. Rappel historique sur la subordination. La subordination est un mot qui peut rappeler un temps ancien, celui de l'esclavage⁷⁵⁶, et qui a en tout temps eu un a priori négatif⁷⁵⁷. Alain Supiot précise notamment que la « *question de cette incompatibilité entre liberté et travail salarié a été au cœur des débats auxquels a donné lieu l'abolition de l'esclavage aux États-Unis* »⁷⁵⁸. De plus, comme le souligne notamment le professeur Cesaro, nous pouvons constater que « *le salarié [...] a été rangé dans le même article – l'article 1384 – que les enfants, les élèves et les choses* »⁷⁵⁹. L'étymologie latine⁷⁶⁰ de ce mot signifie le fait de « *mettre dans un état de dépendance par rapport à une personne de rang supérieur* ». Pivot de la relation de travail, elle est considérée comme « *l'âme même du contrat de travail* »⁷⁶¹. Elle est définie par le dictionnaire comme étant l'action de subordonner, laquelle étant de la même manière définie comme le fait de « *placer (une*

⁷⁵⁵ Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 dit « Société Générale ». : *Bull. civ. V.*, n° 386 ; *Les Grands arrêts du droit du travail*, n° 2 : *Dr. soc.* 1996, p.1067, ob. J.-J. DUPEYROUX ; *JCP E* 1997, II. 911, note J. BARTHELEMY.

⁷⁵⁶ Y. THOMAS, L'« usage » et les « fruits » de l'esclave, enquête, n° 7, 1998 in *Les objets du droit*, p. 209

⁷⁵⁷ R.-J. Pothier, *Œuvres complètes*, T. IV, p. 287, n° 10.

⁷⁵⁸ A. SUPIOT, *Le travail au XXIème siècle : Les éditions de l'atelier*, 2019, p. 28 et s.

⁷⁵⁹ J.-F. CESARO, La subordination, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, dir. B. TEYSSIE : éd. *Panthéon-Assas*, p. 130. NB : L'article 1384 est dorénavant codifié à l'article 1242 du Code Civil et dispose toujours de la responsabilité des parents pour les enfants, des gardiens pour leurs choses, des professeurs pour leurs élèves et des maîtres pour leurs commettants.

⁷⁶⁰ Du latin *subordinare*, Dictionnaire Larousse « Subordination ».

⁷⁶¹ A. SUPIOT, *Le juge et le droit du travail : Dr. Soc.*, mai 1980, p. 61.

personne, un groupe) sous l'autorité de quelqu'un dans un ensemble hiérarchisé »⁷⁶². Cette notion, non juridique de prime abord, a connu plusieurs interrogations sur la pertinence de ses critères. Ces derniers juridiques / économiques, matériels / immatériels se trouvent, dans le cadre du contentieux des travailleurs de plateformes, à nouveau mis en difficulté.

323. Rappel doctrinal sur la subordination. La notion de subordination n'était pas définie par la loi. C'est à la doctrine et à la jurisprudence qu'il a incombé de trouver une définition adéquate. Au moment de la détermination de la définition de subordination, deux théories distinctes se sont opposées. La première est celle de la dépendance économique qui a été développée par Cuhe en 1913⁷⁶³. La dépendance économique serait, selon cet auteur, caractérisée en présence de deux éléments. Le premier est le fait qu'il perçoive une rémunération « *ne dépassant pas notablement ses besoins et ceux de sa famille* »⁷⁶⁴. Le travailleur ne s'enrichit donc pas, il travaille pour vivre, ne peut pas épargner et est donc « dépendant » de son travail. Le deuxième est qu'il faut que le contrat de travail permette à l'employeur d'absorber toute la force de travail du salarié. Il ne doit pas bénéficier de temps libre ce qui l'empêche notamment de chercher un autre emploi. La dépendance économique serait donc le fait de ne pas pouvoir se permettre de chercher un autre emploi ni de quitter son emploi initial. Cette proposition a été refusée en ce qu'elle aurait condamné le travail à temps partiel, lequel offre nécessairement du temps « libre » au salarié⁷⁶⁵. De plus, le premier critère semble trop subjectif et rend compliqué le fait d'établir une notion claire. Enfin, la situation économique des individus peut fluctuer ce qui rend la caractérisation de la dépendance économique encore plus complexe⁷⁶⁶. C'est pour cela qu'en 1931, la Cour de cassation a rejeté l'argument de la dépendance économique en consacrant le principe d'une

⁷⁶² Le Petit Robert de la Langue Française, « subordination » et « subordonner » : *éd. des 50 ans*, 2016, p. 2447.

⁷⁶³ P. CUCHE, Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail : *Rev. Crit. Législ. Et jurisprud.*, 1913, p. 412-427.

⁷⁶⁴ Ibid.

⁷⁶⁵ O. RIVOAL, La dépendance économique en droit du travail : *D.* 2006, p. 891 et s.

⁷⁶⁶ En effet, si par exemple un individu est travailleur indépendant d'un petit commerce qui fonctionne bien, il est donc indépendant. A la suite d'une crise financière, il perd la majeure partie de ses clients, il devient salarié. En cas de rééquilibrage de bilan, il redevient travailleur indépendant. Cette situation ne serait pas tenable.

« subordination juridique »⁷⁶⁷. Selon la Cour, la subordination est un « *lien juridique* » qui « *résulte du contrat* ». 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. Depuis lors, la Cour de cassation a toujours considéré la subordination comme étant un lien juridique inhérent au contrat de travail⁷⁶⁸. Cette définition a également fait reculer l'argument du service organisé, à savoir l'existence d'un cadre collectif d'exécution du travail, organisé selon un but commun⁷⁶⁹. Cet argument étant relégué au simple rang d'indice parmi la myriade qui compose le fameux faisceau d'indices nécessaire à la constatation d'une situation de subordination juridique. Mais il ne constitue un indice que « *lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* »⁷⁷⁰. Finalement c'est le pouvoir de l'employeur sur le contenu du service organisé qui est le réel indice, plus que l'existence même de ce service⁷⁷¹. Dans le cadre du contentieux des travailleurs de plateforme, c'est la dépendance économique des travailleurs qui est souvent pointée du doigt afin de solliciter la requalification des contrats en contrat de travail.

324. Subordination juridique contre obligations contractuelles. Le travailleur indépendant n'est pas, dans le cadre d'une prestation de service, bénéficiaire d'une liberté totale. Cependant, il n'est pas non plus dans une situation de subordination juridique, laquelle entrainerait sinon la requalification de cette relation en contrat de travail. Travailleur indépendant et travailleur salarié vont tous les deux devoir respecter des consignes. Le travailleur salarié recevra des directives concernant la nature et les modalités d'exécution de

⁷⁶⁷ Cass. civ., 6 juill. 1931 : *DP 1931, I, 131, note P. Pic.*

⁷⁶⁸ V. not. Cass. soc., 28 mai 2009, n° 08-15.687 ; Cass. soc., 11 févr. 2010, n° 09-11.324.

⁷⁶⁹ V. not. B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Droit du travail – Relations individuelles : LexisNexis 2014, 3^e éd., p. 219 et s., n° 441* ; G. AUZERO, E. DOCKES et D. BAUGARD, *Droit du travail : Dalloz, 34^{ème} éd., 2021, p. 273, n° 207.*

⁷⁷⁰ Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *Bull. civ. V., n° 386* ; *Les Grands arrêts du droit du travail, n° 2 : Dr. soc. 1996, p.1067, obs. J.-J. DUPEYROUX ; JCP E 1997, II. 911, note J. BARTHELEMY.*

- Cass. soc., 5 mai 2017, n° 15-28.433.

⁷⁷¹ G. DUCHANGE, *Réflexions sur l'objet du contrat de travail, in Mélanges offerts à Bernard Teyssié : Lexis Nexis, 2019, p. 145.*

ses tâches, tandis que le travailleur indépendant devra simplement respecter les stipulations contractuelles prévues au sein de son contrat de prestation de service. Cependant, comme le souligne Monsieur Duchange, « *une succession de contrats de prestations de services peuvent, ainsi, produire le même effet que la série d'ordres adressés au salarié dans le cadre d'une relation de travail. Là où le travailleur indépendant signe un nouveau contrat, le travailleur subordonné reçoit un nouvel ordre* »⁷⁷². Cela est d'autant plus vrai que les « ordres » des travailleurs indépendants sont mis en place par le contrat de prestation de service et ne peuvent être édictés pendant la relation contractuelle par le maître d'ordre – sauf modification du contrat nécessitant l'accord des deux parties. À l'inverse, le travailleur salarié pourra se voir imposer des directives tout au long de sa relation de travail, lesquelles doivent cependant être en lien avec les stipulations du contrat de travail. Finalement, le critère doit permettre de déterminer si le travailleur exerce sa liberté d'entreprendre ou sa liberté du travail⁷⁷³.

325. Une inégalité entre les parties. La doctrine a lié les notions de subordination et d'inégalité. Une égalité totale entre les parties serait alors constitutive d'une situation d'entraide. Le professeur Cesaro précise que « *la situation d'entraide, même si elle peut conduire à l'enrichissement de celui qui en bénéficie, n'est pas constitutive d'un contrat de travail* ». Selon Camerlynck, la situation d'entraide doit être définie comme un « *service rendu entre pairs, marqués du signe de l'égalité et d'une éventuelle réciprocité excluant toute subordination* »⁷⁷⁴. Or justement, si on applique cette distinction à la logique économique des plateformes numériques, on se retrouve confronté à une notion de « pairs ». L'économie des plateformes est, pour certaines catégories, justement le « travail » ou le « service » entre pairs. Leur modèle vise notamment à « *animer des relations triangulaires entre les pairs (contributeurs et consommateurs)* »⁷⁷⁵. Les plateformes qui sont susceptibles d'adopter ce modèle sont les plateformes de travail à la demande ou les plateformes

⁷⁷² *Ibid.*

⁷⁷³ H. GROUDEL, Le critère du contrat de travail, in Tendances du droit du travail français contemporain, Mélanges G-H. CAMERLYNCK : Dalloz 1978, p. 57-58.

⁷⁷⁴ G.-H. CAMERLYNCK : Le contrat de travail : Dalloz, 2^e éd.d., 1982, p. 52.

⁷⁷⁵ IGAS, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : 2015-121R, mai 2016, p. 15.

d'entraide. Or, dans ce type de plateforme, les pairs ne sont que les contributeurs et les consommateurs du service et non les contributeurs et la plateforme ni les consommateurs et la plateforme. Néanmoins, face à cet argument, la Cour de cassation adopte toujours le même style de raisonnement. Elle n'hésite pas à reconnaître l'existence d'un lien de subordination entre des pairs si les conditions de fait de la subordination juridique sont réunies⁷⁷⁶. De plus, la Cour s'attache à l'intention des parties et notamment à l'origine du lien entre elles. Si l'obligation est née exclusivement d'une intention libérale ou d'une relation amicale, alors le contrat de travail ne pourra être rémunéré. Par exemple, rendre service à titre gratuit⁷⁷⁷ ou servir occasionnellement des repas dans une association⁷⁷⁸ ne peut suffire à caractériser un lien de subordination ni un contrat de travail. En ce qui concerne les plateformes numériques d'entraide, deux types de plateformes peuvent être distingués. Au sein de ces plateformes, il existe des plateformes de services rendus à titre gratuit et de services rendus à titre onéreux. Les plateformes d'entraide à titre gratuit ne sont pas susceptibles de voir les actes réalisés requalifiés en contrat de travail. Les prestations sont effectuées bénévolement sans aucune contrepartie et en l'absence d'un lien de subordination⁷⁷⁹. La plateforme d'entraide gratuite *Welp* insère par exemple au sein de l'article 8 de ses conditions générales d'utilisation que : « Lors d'un échange de services, il n'y a **pas de lien de subordination**. L'Utilisateur⁷⁸⁰ s'engage à se mettre au service d'un autre utilisateur et réalise sous son contrôle une activité type « **coup de main** ». Il n'y a pas d'échanges de rémunérations en nature ou en cash. L'échange et les liens doivent être du **type amical**. ». À l'inverse, il existe des plateformes d'entraide où peuvent avoir lieu une demande de service contre rémunération comme la plateforme *Smiile*. Dans ce cas, l'intention d'entraide est plus difficile à prouver, bien que l'on soit dans une situation d'un enrichissement entre pairs. Encore une fois une clause précisant qu'il n'est fait état d'aucune situation de subordination est insérée dans les

⁷⁷⁶ Cass. crim., 22 oct. 2002, n° 02-81.859 : Bull. crim., n° 192 ; JCP E, 2004, 296, note C. POMART.

⁷⁷⁷ CA Dijon, ch. soc., 14 déc. 1999 n° 98-1415.

⁷⁷⁸ CA Paris, 22^e ch., 15 nov. 1984, n° 83-20484.

⁷⁷⁹ A titre d'exemple, la plateforme *Welp* propose des services gratuits. Les membres de la plateforme peuvent proposer de l'aide ou déposer des demandes d'aide. Ces demandes sont souvent en lien avec des micro-tâches de bricolage, de jardinage ou d'acte administratif (<https://www.welp.fr/>).

⁷⁸⁰ L'Utilisateur désigne ici la personne qui utilise la plateforme et propose ou reçoit de l'aide.

conditions générales d'utilisation de la plateforme⁷⁸¹. Cependant, il conviendra de s'interroger sur la relation entre les pairs et de vérifier les conditions de fait de l'exécution de la prestation pour vérifier que le service rendu entre les deux voisins est bien constitutif soit d'une entraide (en cas d'absence de rémunération) soit d'une prestation de service (en cas de rémunération, mais en l'absence de subordination).

326. Une définition classique. La notion de subordination a été affinée par la jurisprudence jusqu'à être déterminée par le triptyque de pouvoir de direction, contrôle et sanction. Si la doctrine a beaucoup débattu autour de cette notion, il n'en demeure pas moins que sa définition semble établie. Elle correspond cependant à une époque où le travail était la plupart du temps effectué sur un lieu de travail et selon des horaires de travail relativement encadrés. L'apparition de nouvelles technologies de communication a permis de télétravailler, d'emporter des morceaux de vie personnelle au travail et des morceaux de vie professionnelle chez soi. Les frontières du travail et de la vie personnelle se sont estompées, de même que celles du temps de travail et du temps libre. Le management et le mode de direction, de moins en moins hiérarchiques, ont également évolué. Malgré tous ces changements, la jurisprudence est restée fidèle à sa définition de la subordination juridique, notion qui se doit de s'appliquer aux nouvelles problématiques du travail.

II. La subordination face aux nouvelles formes de travail

327. Récurrence. La réflexion relative aux conséquences des « nouvelles technologies » sur le travail et surtout sur la subordination juridique des travailleurs n'est pas récente. Depuis les années 1990, le modèle quantitatif et taylorien sur lequel était construit le monde du travail a été remplacé par la création de machines toujours plus performantes qui

⁷⁸¹ Smiile, CGU, art. 5.1 consulté le 29 août 2020 : « Il est rappelé que SMILE et les Membres sont des parties indépendantes, chacune agissant en son nom et pour son propre compte. Les présentes Conditions ne créent donc aucun lien de subordination. » ; art. 18.3 consulté le 29 août 2020 : « SMILE est un professionnel indépendant et non un préposé du CLIENT. Le contrat n'entraîne aucun lien de subordination ni société commune entre les Parties. »

modifient la structure, l'existence voire la pertinence de certains emplois, mais également d'outils performants qui offrent une plus grande « autonomie » au travailleur⁷⁸² et désorganisent la relation traditionnelle de travail⁷⁸³. Dès les années 90, la fin de l'emploi à plein temps, la transformation des salariés en entrepreneurs, la globalisation des techniques de travail⁷⁸⁴ et le remplacement de l'homme par la machine étaient déjà envisagés⁷⁸⁵. L'ordinateur a eu nécessairement des conséquences sur le travail des salariés⁷⁸⁶. L'ajout des « mutations technologiques » comme motif économique de licenciement⁷⁸⁷ était notamment une preuve des conséquences de l'automatisation sur l'emploi et sa préservation.

328. Critère extensible de la subordination. La modification des formes de travail et l'arrivée de nouveaux outils de travail n'a pas entraîné de modification de la définition de la subordination⁷⁸⁸. Cependant son interprétation a dû prendre en compte les nouveaux outils avec pour conséquence de souvent élargir les frontières du salariat⁷⁸⁹. Au fil des années, « *le critère de subordination s'est considérablement enrichi et complexifié, dans le sens d'un élargissement de la notion de contrat de travail* »⁷⁹⁰. Cette extension peut également avoir une origine légale, le Code du travail a, au sein de son septième livre, instauré des techniques d'assimilation au salariat. Ces techniques reposent sur une dimension corporative puisqu'elles sont directement en lien avec les professions. De plus, la subordination doit s'adapter puisque le management et donc le pouvoir de direction de l'emploi se sont

⁷⁸² J-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 1992, p. 525.

⁷⁸³ S. SIMITIS, Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? : *Dr. soc.* 1997, p.655 ;

⁷⁸³ B. BOSSU, Quel contrat de travail au XXIe siècle ? : *Dr. soc.* 2018, p. 232. ; J-E. RAY, Actualités des NTIC : *Dr. soc.* 2013, p. 978 ; C. RADE, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 2002, p. 26 ; J-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 1992, p. 525 ; V. PONTIF, « Transformation numérique et vie au travail » : les pistes du rapport Mettling : *RDT 2016*, p. 185 ; A. SUPIOT, Les nouveaux visages de la subordination : *Dr. soc.* 2000, p.131.

⁷⁸⁴ Commission Européenne, Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe, 1998

⁷⁸⁵ A. ROUDIL, Le droit du travail au regard de l'informatisation : *Dr. soc.*, 1981, p.307.

⁷⁸⁶ V. not. G. SIMODON, Le mode d'existence des objets techniques : *Aubier*, 1958., p. 10 et s.

⁷⁸⁷ C. trav., art. L. 1233-3.

⁷⁸⁸ J-E. RAY, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 1992, p. 525.

⁷⁸⁹ A. SUPIOT, Les nouveaux visages de la subordination : *Dr. soc.* 2000, p.131.

⁷⁹⁰ *Ibid.*

transformés. En effet, il faut prendre en compte la modification du travail en continuant d'exercer un contrôle, malgré un éloignement géographique permis par les TIC, tout en maintenant le sentiment d'appartenance des travailleurs à un collectif⁷⁹¹. De nombreuses techniques permettent donc de subordonner un cocontractant à un autre au sein d'un contrat qui n'est pas un contrat de travail. La subordination pourrait alors être contestée en ce qu'elle constitue un critère de qualification du contrat de travail alors qu'elle semble être présente au sein d'autres contrats⁷⁹². En effet, le travailleur indépendant n'est pas complètement libre. Traditionnellement, contrairement au travailleur salarié, il est libre dans l'organisation de son travail tout en étant tenu d'une obligation de finalité. En effet, l'étendue de l'obligation du travail indépendant peut être définie en ce que « *l'entrepreneur est absolument libre d'accomplir l'ouvrage à sa façon pourvu qu'il corresponde à la conception de l'entrepreneur. Ce dernier ne peut en aucune façon, influencer sur l'exécution de l'œuvre* »⁷⁹³. Mais l'entrepreneur n'est pas toujours constamment libre des modalités d'exécution de sa prestation⁷⁹⁴ venant mettre à mal le principe d'une indépendance technique du travailleur potentiellement soumis à des directives quant à la réalisation de son œuvre⁷⁹⁵. Selon le Professeur Puig, l'indépendance du travailleur indépendant est parfois relative et ce n'est pas pour autant qu'il devient le salarié de son maître d'ouvrage. À l'inverse, il précise que la subordination de certains salariés est également relative et notamment concernant les fonctions à haute responsabilité. De ce fait indépendance technique et subordination juridique ne sont pas incompatibles⁷⁹⁶. La frontière entre indépendance et subordination ne semble jamais avoir été claire et devient de plus en plus trouble notamment du fait des nouvelles technologies et en dernier lieu de l'avènement des plateformes numériques.

⁷⁹¹ V. PONTIF, « Transformation numérique et vie au travail » : les pistes du rapport Mettling : *RDT 2016*, p. 185.

⁷⁹² P. PUIG, La qualification du contrat d'entreprise, préf. B. TEYSSIE : éd. Panthéon-Assas, 2002, p. 237 et s.

⁷⁹³ M. COSTES, Essai sur la nature juridique du contrat d'entreprise : *th. Toulouse*, 1913, p. 146.

⁷⁹⁴ R. SAVATIER, note sous Crim., 13 janv. 1922 : *D.P. 1923*, 1, p. 6.

⁷⁹⁵ Cass. soc., 14 juin 1973, n° 72-12.421 : *Bull. civ.*, n° 382

⁷⁹⁶ P. PUIG, La qualification du contrat d'entreprise, préf. B. TEYSSIE : éd. Panthéon-Assas, 2002, p. 240 et s.

329. Effacement de la subordination et plateformes numériques. Les plateformes numériques disposent d'un modèle économique propre. La multiplication des acteurs et notamment des intermédiaires va permettre un « *effacement apparent de la subordination* ». Cet effacement est souvent mis en lumière par les plateformes par la liberté qui est laissée à leurs travailleurs dans l'organisation de leur activité. Il conviendra de s'assurer que les autres critères de la subordination juridique ne sont pas réunis. La question peut néanmoins se poser quant à l'adéquation de la notion de subordination avec le développement récent des plateformes numériques⁷⁹⁷.

330. Une similitude d'indice face aux plateformes numériques. Les différentes décisions de jurisprudence françaises relatives au contentieux du travail au sein d'une plateforme font apparaître une proximité⁷⁹⁸ entre la subordination juridique et le critère européen du « contrôle » utilisé dans le cadre de l'opération de qualification des plateformes. Les arrêts de la Cour de justice *Uber Systems Spain*⁷⁹⁹ et *Uber France SAS*⁸⁰⁰ ont considéré que les opérateurs de plateforme, sous certaines conditions, opéraient un contrôle d'une importance telle sur la réalisation du service sous-jacent, que le service d'intermédiation en ligne devenait un accessoire au premier service⁸⁰¹. La cour d'appel de Paris avait jugé d'une manière sensiblement identique dans le cadre d'un contentieux de requalification sur la

⁷⁹⁷ B. BOSSU, Quel contrat de travail au XXI^e siècle ? : *Dr. soc.* 2018, p. 232.

⁷⁹⁸ J. SENECHAL, obs. ss. Cass. soc. 28 nov. 2018 et Ca Paris, 10 janv. 2019 : *D. IP/IT* 2019. 186.

⁷⁹⁹ CJUE 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi c/ Uber Systems Spain*, : *AJDA* 2018. 329, *chron.* P. BONNEVILLE, E. BROUSSY, H. CASSAGNABÈRE et C. GÄNSE.

⁸⁰⁰ UE 10 avr. 2018, aff. C-320/16, *Uber France SAS* : *D.* 2018. 934.

⁸⁰¹ CJUE 20 déc. 2017, aff. C-434/15 : « Il ressort des informations dont la Cour dispose que le service d'intermédiation d'Uber repose sur la sélection de chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule auxquels cette société fournit une application sans laquelle, d'une part, ces chauffeurs ne seraient pas amenés à fournir des services de transport et, d'autre part, les personnes désireuses d'effectuer un déplacement urbain n'auraient pas recours aux services desdits chauffeurs. De surcroît, Uber exerce une **influence décisive** sur les conditions de la prestation de tels chauffeurs. Sur ce dernier point, il apparaît notamment qu'Uber établit, au moyen de l'application éponyme, à tout le moins le **prix maximum** de la course, que cette société collecte ce prix auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur non professionnel du véhicule, et qu'elle exerce un certain **contrôle** sur la qualité des véhicules et de leurs chauffeurs ainsi que sur le comportement de ces derniers, pouvant entraîner, le cas échéant, leur **exclusion** ».

plateforme *Uber*⁸⁰². Ainsi un lien peut être effectué entre plateforme d'intermédiation active et lien de subordination. Si toutes les plateformes d'intermédiation active ne sont pas des employeurs, le critère de l'influence décisive est proche de celui de la subordination.

§2. La liberté contrainte des travailleurs de plateformes

331. Un travailleur dirigé ? La notion classique de la subordination devra s'appliquer aux relations des plateformes numériques pour déterminer la qualification applicable. Afin de déterminer si le travailleur de plateforme numérique est un travailleur salarié ou indépendant, il conviendra de vérifier si la plateforme dirige l'activité du travailleur. Si une réponse unique n'est pas possible en raison des différentes formes de plateformes, on peut observer que la liberté apparente des travailleurs (I) cache parfois un authentique lien de subordination (II). Des différences sont présentes au sein des plateformes lesquelles ne répondent d'aucun modèle homogène.

I. L'apparence de liberté

332. Liberté affirmée. Le modèle économique des plateformes numériques est fondé sur la liberté de ses travailleurs. En se connectant sur le site de la plateforme *Deliveroo* dans l'espace « Rejoignez-nous », le slogan de cette dernière est « *Flexibilité, indépendance, revenus attractifs* ». Le site précise « *Choisissez quand livrer. En tant que prestataire indépendant, vous être libre de rouler quand vous le souhaitez et selon vos besoins. L'application Biker Deliveroo vous aidera à planifier votre activité à l'avance* »⁸⁰³. On retrouve des formulations relativement similaires sur le site de Uber qui précise que devenir chauffeur Uber c'est devenir son propre patron « *Gérez votre emploi du temps en fonction*

⁸⁰² CA Paris, 10 janv. 2019, n°18/08357 : le chauffeur « a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV ».

⁸⁰³ <https://deliveroo.fr/fr/apply>, consultation le 10 août 2020.

*de vos impératifs personnels ou familiaux. Conduisez en toute liberté : Un clic et vous démarrez. Un autre clic et vous arrêtez. En toute simplicité »*⁸⁰⁴. La liberté des travailleurs va s'exprimer de deux manières, positivement (A) et négativement (B).

A. La liberté positive des travailleurs

333. La liberté positive d'un travailleur de plateforme est constituée par la faculté qu'il a de choisir des éléments essentiels de l'exécution de son contrat. La liberté des travailleurs de plateformes numériques de travail est double. Premièrement elle porte sur le choix du lieu du travail (1), deuxièmement elle porte sur la libre détermination de ses horaires de travail (2).

1. La liberté du choix du lieu de travail

334. Travailleurs mobiles. Les travailleurs de plateformes numériques de travail tels que les chauffeurs ou les livreurs sont par nature des travailleurs mobiles, itinérants, ne disposant pas d'un lieu de travail fixe. Cependant, comme l'a fait remarquer le professeur Fabre, la jurisprudence ainsi qu'une grande partie de la doctrine semblent éluder le fait que ces travailleurs mobiles sont libres de déterminer le lieu de leur travail⁸⁰⁵. Le livreur *Deliveroo* devra au moment de l'inscription choisir une zone de livraison, mais il pourra s'il le souhaite en choisir une deuxième⁸⁰⁶. Ces zones sont relativement précises et assurent au livreur de ne

⁸⁰⁴ <https://www.uber.com/fr/fr/drive/> : consultation le 10 août 2020.

⁸⁰⁵ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc.* 2018, p. 547.

⁸⁰⁶ Liste des zones de livraisons de PARIS pour Deliveroo : Paris Rive Gauche (5^e, 6^e, 7^e, 14^e, 15^e, Malakoff, Montrouge, Vanves, Issy-les-Moulineaux) ; Paris Ouest (8^e, 16^e, Neuilly, Levallois, Boulogne) ; Paris Est (11^e, 12^e, 19^e, 20^e, Vincennes, Fontenay-sous-bois, Nogent-sur-Marne, Montreuil, Rosny-sous-Bois, Neuilly-Plaisance, Neuilly-sur-Marne, Bry-sur-Marne, Noisy-le-Grand) ; Créteil - Saint Maur ; Paris Sud Est (13^e, Ivry-sur-Seine, Le Kremlin-Bicêtre, Gentilly, Vitry-sur-Seine, Villejuif, Chevilly Larue, Thiais, Choisy-le-Roi) ; PCHA (Meudon, Clamart, Le Plessis-Robinson, Chatenay-Malabry, Fontenay-aux-Roses, Antony, Sceaux, Fresnes, L'Hay-les-Roses, Cachan, Arcueil, Bagneux, Châtillon, Bourg-la-Reine) ; Sèvres - Versailles (Versailles, Sèvres, Garches, Saint-Cloud, Vaucresson) ; Rueil-Nanterre (Rueil-Malmaison, Puteaux, La Défense, La Garenne-Colombe) ; Paris Nord (17^e, 18^e, Saint-Denis, Asnières-sur-Seine, Courbevoie,

travailler que dans quelques arrondissements de Paris. Il choisit donc son lieu de travail. Or le fait qu'un travailleur doive respecter un lieu de travail déterminé constitue un indice de subordination⁸⁰⁷. À l'inverse, le fait de choisir son lieu de travail participe de l'indépendance du travailleur⁸⁰⁸.

La cour d'appel de Paris a, dans une affaire concernant la plateforme de livraison Deliveroo, relevé que le livreur « à l'instar des autres livreurs travaillant pour la société DELIVEROO France, choisissait [...] la zone de ses interventions »⁸⁰⁹. Concernant les plateformes de VTC, l'algorithme prend en compte la position du véhicule. Le chauffeur pourra donc par sa localisation choisir de travailler à un certain endroit dans sa ville. De plus, l'application Uber va indiquer aux chauffeurs si la course demandée est longue ou non (plus ou moins de 60 minutes de trajet estimé). Par cette indication, le chauffeur pourra déterminer si cette dernière va le faire changer de zone de travail ou pas. C'est la position du chauffeur au moment de sa connexion à la plateforme qui va lui permettre de choisir son lieu de travail. Contrairement à la plateforme Deliveroo, le chauffeur n'aura pas besoin de choisir à l'avance une zone de travail. Il pourra décider chaque jour de son lieu de travail par la connexion à une plateforme utilisant la géolocalisation sous réserve que le service Uber soit ouvert dans la zone de connexion du chauffeur⁸¹⁰.

Colombes) ; Argenteuil - Saint Germain (Houilles, Argenteuil, Bezons, Sartrouville, Carrières-sur-Seine, Montesson, Chatou, Croissy-sur-Seine, Le Port-Marly, Marly-le-Roi, Mareil-Marly, Le Vésinet, Saint-Germain-en-Laye) ; PCN (1^{er}, 2^e, 3^e, 4^e, 9^e, 10^e)

⁸⁰⁷ Cass. soc., 15 févr. 2012, n° 11-16.081 : *Cah. soc. 2012*, p. 136, note F.-J. PANSIER ; Cass. soc. 4 avr. 2012, n° 10-28.818 à n° 10-28.821 et n° 10-28.823 à n° 10-28.830 : *RDT 2012*, p. 297, note G. PIGNARRE.

⁸⁰⁸ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD au travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p.95.

⁸⁰⁹ CA Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875

⁸¹⁰ Le service Uber n'est pas implanté dans toutes les villes de France.

2. La liberté du choix de la durée du travail

335. Le principe de liberté. La « flexibilité » et « l'indépendance » promise aux travailleurs de plateformes numériques de travail est en réalité essentiellement composée de la simple liberté du travailleur dans le choix de ses horaires. Ils choisissent quand ils veulent travailler ainsi que pour combien de temps ils souhaitent rester connectés sur la plateforme.

336. Une liberté « totale ». Pour les plateformes numériques de VTC la liberté est « totale » puisqu'elles sont ouvertes vingt-quatre heures sur vingt-quatre tous les jours⁸¹¹. Le travailleur peut décider de se connecter quand il le souhaite et pour le temps qu'il souhaite, il n'a pas besoin de prévenir à l'avance de sa future connexion laquelle n'entraîne pour lui aucune obligation de présence minimum. Le travailleur peut donc se déconnecter quand il le souhaite, sauf évidemment lorsqu'il réalise une course : il exécute sa prestation de service avec un client et se trouve soumis à des obligations envers lui. Il peut également déterminer la durée de son travail : décider de ne réaliser que deux heures une semaine, trente heures la semaine suivante. Il n'est soumis à aucune obligation, aucun forfait ni en heures, ni en jours. Il dispose d'une pleine liberté sur la détermination de sa durée de travail et, à l'intérieur de celle-ci, sur la détermination des horaires.

337. Une liberté « encadrée ». À l'inverse des plateformes numériques de VTC, les plateformes à relations multiples comme les plateformes de livraison octroient à leur travailleur une liberté plus encadrée en ce qui concerne le choix de leurs horaires de travail. Ces derniers doivent choisir des « *shifts* » (créneaux horaires) auxquels ils souhaitent travailler. Les plateformes de livraisons fixent de cette manière leurs tarifs en ne permettant

⁸¹¹ Avant certaines plateformes possédaient des horaires d'ouvertures afin de circonscrire leur service au moment le plus rentable à savoir à partir de la fermeture des moyens de transports en commun. Par exemple Heetch avant leur condamnation ou encore la Société VOXTUR de l'application LeCab qui avaient mis en place des « tranches horaires » en n'ouvrant leur service que de 3h30 à 7h et de 16h30 à 18h30 en semaine et à tout moment les samedis, dimanches et jours fériés.

pas à tous les livreurs de travailler dans les heures creuses des livraisons de repas⁸¹². Les créneaux devront être choisis au moins 48 heures avant par le livreur. A son inscription, la plateforme *Deliveroo* va poser plusieurs questions afin de connaître les volontés d'horaires de travail du travailleur⁸¹³. Elle va notamment lui demander sur quels créneaux il souhaite travailler (matin, midi, après-midi, soir), s'il souhaite travailler le dimanche soir ainsi que le nombre d'heures de travail envisagées par le travailleur par semaine (moins de 10h, entre 10h et 20h, entre 20h et 40h et plus de 40h). Ces questions permettent à la plateforme d'organiser sa « flotte » de livreurs.

338. Une liberté excluant la subordination. Dans certaines décisions, les juges semblent considérer que ce critère de liberté dans le choix des horaires de travail exclut toute subordination et donc toute relation contractuelle de salariat. Tel a notamment été le cas dans les affaires impliquant la société *Voxtur* qui détenait l'application de VTC *LeCab*. Dans ces affaires, le conseil de prud'hommes de Paris relevait que le travailleur « *fixait lui-même non seulement ses jours d'activité et de repos, mais également quand il souhaitait se connecter au réseau VOXTUR* »⁸¹⁴. Le conseil de prud'hommes de Paris a, en 2018, tenu un raisonnement similaire pour la plateforme de livraison de repas *Toktoktok* en précisant que son travailleur « *était libre de se connecter quand il le souhaitait à l'application afin d'effectuer des livraisons* ». Le conseil précise que ce dernier « *n'était tenu à aucun horaire* »⁸¹⁵. La cour d'appel de Paris avait rendu des arrêts similaires relatifs à la plateforme *Take eat easy* qui précisait que « *Cette liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié. [...], qui lui permettait, sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier, mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes*

⁸¹² En effet, le livreur est payé non seulement pour sa présence mais également pour ses courses. Il est donc rémunéré même s'il ne réalise aucune course. C'est pour cela que la plateforme souhaite éviter ce type de situation.

⁸¹³ Annexe I, art 2 ; Annexe II, art. 3.

⁸¹⁴ Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11372 ; Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11376.

⁸¹⁵ Cons. prud'h. Paris, 1er févr. 2018, n° 14/16311.

d'inactivité ou de congé et leur durée, est exclusive d'une relation salariale »⁸¹⁶. Le conseil de prud'hommes de Paris a également retenu une formule similaire dans le cadre d'un contentieux *Uber* en précisant que le chauffeur « *avait la liberté d'appliquer les horaires qui lui convenaient* », et « *qu'aucun contrôle d'horaire n'est effectué par la société Uber envers les chauffeurs et que ces derniers n'ont aucune obligation de présence ou de durée de connexion* »⁸¹⁷. Alors que la jurisprudence semblait se prononcer en faveur d'une exclusion de la subordination pour les travailleurs disposant d'une liberté de choix dans les horaires de travail, la cour d'appel de Paris a précisé dans le cadre d'un contentieux avec la plateforme *Uber* qu'il « *convient tout d'abord de souligner que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, 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 donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit* »⁸¹⁸.

Cette argumentation a ensuite été reprise par la Cour de cassation dans le cadre du pourvoi de la même affaire qui reprend mot pour mot ce motif⁸¹⁹. Cette solution ne surprend pas, car le juge a eu recours au « faisceau d'indices ». De surcroît, le caractère non exclusif du choix des horaires et de la subordination avait déjà été fixé par la Cour de cassation dans le cadre de l'arrêt *Labanne*⁸²⁰.

Aucun indice de la subordination n'emporte à lui seul la qualification d'une relation salariale⁸²¹. Le fait de choisir librement ses horaires ne constitue d'ailleurs qu'un indice parmi d'autres pour permettre l'exclusion de la situation de subordination⁸²². Le service

⁸¹⁶ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511 (cassé par la Cour de cassation) ; CA Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088 ; CA Paris, 14 déc. 2017, n° 14/04607.

⁸¹⁷ Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460

⁸¹⁸ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357 : V. not. G. LOISEAU, *Uber, employeur malgré lui*, CCE, n° 3, mars 2019, comm. 17.

⁸¹⁹ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S 2020, 1080, note G. LOISEAU ; RJS 5/20, n° 223*.

⁸²⁰ Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572 : : Bull. civ. V, n° 437 ; Dr. soc. 2001, p. 227, obs. A. Jamaïquain.

⁸²¹ E.JEANSEN, *Salariat – Définition* : JCl. Travail Traité, fasc. 17-1, § 28

⁸²² Avis C. COURCOL-BOUCHARD sur Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079 : *JurisData n° 2018-021271 ; JCP S 2018, 1398 ; V. égal. JCP G 2018, act. 1347, obs. N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER*.

organisé étant un indice de l'existence d'une subordination juridique, il doit être contrebalancé par le principe de liberté des horaires des chauffeurs.

Récemment la Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé dans le cadre d'une question préjudicielle posée par des travailleurs de plateformes britanniques que le fait de « *fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé* »⁸²³ était un indice de l'absence de subordination. Les juges démontrent encore une fois que l'état de subordination ne peut être établi que si l'appréciation globale du faisceau d'indices fait apparaître un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Cependant, dans le cadre des plateformes numériques, les travailleurs ne choisissent pas uniquement les jours et les heures de leur travail, ils choisissent également la durée du travail. Leur liberté est donc plus importante puisqu'ils n'ont pas un quota d'heures ou de jours de travail à réaliser, mais ont la faculté de travailler ou non.

339. Une problématique mondiale. Les plateformes numériques intéressant cette étude sont présentes dans plusieurs pays avec, moyennant quelques différences, le même modèle économique⁸²⁴. Des juridictions de plusieurs pays ont été saisies de contentieux similaires à ceux relatifs en France aux plateformes numériques. Certaines de ces juridictions ont rejeté les demandes de requalification du contrat d'indépendant en salarié au motif que les travailleurs disposaient d'une liberté dans l'organisation de leur travail et dans le choix de leurs horaires. En Italie, le Tribunal de travail de Turin a, le 11 avril 2018, rejeté la demande de six livreurs de la plateforme *Foodora* d'être reconnus comme salarié au motif qu'ils disposaient d'une liberté dans le choix de travailler et d'une liberté dans les horaires malgré les limites établies par le système des créneaux horaires⁸²⁵.

⁸²³ CJUE, aff. C-692/19, 22 avr. 2020.

⁸²⁴ K. VAN DEN BERGH, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie : *RDT 2018*, p. 318.

⁸²⁵ Sostensible, La lettre de l'industrie et du développement durable, Ambassade de France en Italie, Service économique régional, n°13, 16 avr. 2018.

La même solution a été reprise par le Tribunal du travail de Milan le 4 juillet 2018 concernant la plateforme de livraison *Glovo*⁸²⁶. Au Pays-Bas, le Tribunal d'Amsterdam a rendu le 23 juillet 2018 une décision similaire concernant la plateforme *Deliveroo* en refusant la qualité de salarié aux travailleurs au motif qu'ils choisissaient leur lieu de travail ainsi que leurs horaires de travail⁸²⁷.

En Belgique, la liberté d'organisation du travailleur a empêché la requalification d'un contrat de prestation de service en contrat de travail pour un chauffeur *Uber*⁸²⁸. Dans d'autres pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni, la situation de la jurisprudence ressemble plus à la situation française qui oscille entre des décisions emportant requalification de la relation en relation salariale et des décisions qui rejettent toute requalification.

340. Une liberté portant sur des éléments « essentiels ». A supposer que les travailleurs de plateformes voient leur contrat de prestation de services requalifié en contrat de travail, la liberté dont ils jouissent concernant le lieu, les jours de travail et leurs horaires laisse subsister quelques interrogations. En effet, ces éléments sont qualifiés d'essentiels au contrat de travail. Par exemple, les horaires de travail sont un élément essentiel du contrat de travail à temps partiel⁸²⁹. Lorsque le travailleur travaille par cycles de travail, continus ou discontinus, cette organisation est également un élément essentiel à son contrat de travail⁸³⁰.

De plus, le lieu de travail est également considéré, selon la jurisprudence, comme un élément essentiel du contrat de travail⁸³¹. Concernant le lieu du travail, il existe cependant plusieurs situations. Soit le lieu est contractuel, alors il ne peut être modifié. En l'absence de mention particulière dans le contrat de travail, la jurisprudence a créé la notion de secteur géographique⁸³². Une modification du lieu de travail comprise à l'intérieur du secteur

⁸²⁶<http://img.tgcom24.mediaset.it/cronaca/lavoro-giudice-di-milano-il-rider-non-e-un-lavoratore-subordinato-3149858-201802a.shtml>

⁸²⁷ RECHTBANK AMSTERDAM, n°6622665 CV EXPL 18-2673, 23 juill. 2018.

⁸²⁸ UBER BE, TC Bruxelles, 16 janv. 2019, « affaire Febet », A/18/02920 n°3 4 et s.

⁸²⁹ Cass. soc., 6 avr. 1999, n° 96-45.790 et 96-45.791 : *Bull. civ. V*, n° 166.

⁸³⁰ Cass. soc., 18 déc. 2000, n° 98-42.885 : *Bull. civ. V*, n° 423.

⁸³¹ Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-12.305.

⁸³² Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-40.227 : *Bull. civ. V*, n° 558.

géographique ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail. À l'inverse, une modification du lieu de travail situé hors du secteur géographique constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié. Ce secteur est apprécié par les juges de manière objective, à l'identique pour tous les salariés en prenant en compte la distance et les facilités de transports⁸³³. Cet élément peut en revanche être contrecarré par l'adjonction d'une clause de mobilité au sein du contrat de travail⁸³⁴.

Or, les éléments essentiels du contrat de travail que sont le lieu de travail, le temps de travail ou encore la rémunération sont soumis à un régime particulier. Le salarié doit être informé de ces éléments essentiels⁸³⁵. Ces éléments sont soumis au régime des articles 1103 et 1193 du Code civil qui précisent que « *Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits. Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise.* ». La modification des éléments essentiels du contrat de travail ne peut se faire de manière unilatérale. Pour cela elle doit faire l'objet d'une demande émanant de l'employeur ou du salarié⁸³⁶. Le travailleur ne peut donc procéder à une modification unilatérale de son contrat de travail, laquelle est constitutive d'une faute grave⁸³⁷.

Pareillement, l'employeur ne peut modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail, et ne peut pas non plus y insérer une clause prévoyant la modification unilatérale des conditions d'emploi⁸³⁸. Dans le cadre d'une relation contractuelle de travail avec un travailleur de plateforme numérique, le salarié aurait le choix de modifier son lieu de travail, son rythme de travail, ses jours de repos, mais également ses horaires de travail. Imaginer une procédure de modification avec un accord de la plateforme apparaît trop compliqué dans la pratique. De plus, le principe même de ce type d'activité est le fait que

⁸³³ Cass. soc., 4 mai 1999, n° 97-40.576: *Bull. civ. V, n° 186*.

⁸³⁴ Cass. soc., 23 nov. 1999, n° 97-41.295.

⁸³⁵ Directive 91/533/CEE, 14 oct. 1991, CJCE 4 déc. 1997, *Kampelmann c/ Landschaftsverband Westfalen - Lippe (C-253/96 à C-256/96) c/ Stadtwerke Witten GmbH (C-257/96) c/ Schade et Haseley c/ Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96)*.

⁸³⁶ Le salarié est libre de proposer une modification de son contrat de travail. Cass. soc. 22 nov. 1990 n° 89-40.090, 88-45.684, *Triboulet c/ Sté Sotrabor* : *Bull. civ. V, n° 587*.

⁸³⁷ Cass. soc., 30 janv. 2002, n° 99-44.976.

⁸³⁸ Cass. soc., 27 févr. 2001, n° 99-40.219 : *Bull. civ. V, n° 60* ; *Dr. soc., 2002, p 358* - Cass. soc., 16 oct. 2002, n° 00-44.307.

les travailleurs exercent selon un emploi du temps flexible. Leur imposer de respecter des horaires fixes risquerait au contraire de mettre un terme à l'économie de la plateforme. Le contrat de prestation de service est soumis au principe d'intangibilité du contrat. La relation de prestation de services ne paraît pas continue pour les plateformes. Ils concluent un contrat de prestation de services avec les clients à chaque fois que leur offre de service rencontre une demande. À l'inverse, entre la plateforme et le travailleur, la prestation peut ne pas être définie dans les mêmes termes qu'un contrat de travail.

La plateforme s'engage simplement à mettre en relation le travailleur dans le but que soient ensuite conclus des contrats de prestations de service avec les utilisateurs de la plateforme. Le raisonnement n'est donc pas le même que si le travailleur et la plateforme étaient dans une relation de travail salariée.

Un autre élément apparaît déroutant. Non seulement les travailleurs de plateformes numériques modifient unilatéralement des éléments appelés par la jurisprudence « éléments essentiels » d'un contrat, mais ils peuvent également refuser de travailler alors qu'ils sont connectés et donc présents sur leur lieu et leurs horaires de travail.

B. La liberté négative des travailleurs

341. La liberté de ne pas faire. La liberté négative des travailleurs de plateformes se manifeste de deux manières. Les travailleurs de plateformes ont la possibilité de refuser un travail qui leur est demandé (1) et n'ont pas l'obligation de travailler (2). Les deux libertés sont différentes puisque non seulement le travailleur n'a pas l'obligation générale de travailler à savoir de se connecter, mais il a également la possibilité de refuser une course alors qu'il est « actif » sur la plateforme.

1. La liberté de refuser

342. La liberté de ne pas travailler. En plus d'une liberté de choix dans les jours, les horaires et la durée du travail, les travailleurs de plateformes numériques ont le droit de

refuser les requêtes de la plateforme. Le conseil de prud'hommes de Paris avait notamment soulevé ce droit dans le cadre d'un contentieux concernant *Uber* en précisant que « *les chauffeurs on toute liberté pour accepter ou refuser une course* »⁸³⁹. Le travailleur a donc la possibilité de refuser une course alors même qu'il est connecté sur la plateforme. Cela signifie qu'il reste libre de travailler ou non même en étant actif sur l'application. Cette liberté a notamment été prise en compte en Australie afin de débouter le chauffeur de sa demande de requalification de sa relation contractuelle en contrat de travail⁸⁴⁰.

343. Un indice au sein d'un plus large spectre. La faculté de refuser des requêtes ne semble être qu'un indice parmi d'autres pour une requalification en contrat de travail. L'article 12 du contrat de la plateforme *LeCab* « *d'adhésion exclusive* » des chauffeurs *LeCab* précisait que « *le prestataire adhérent doit effectuer personnellement, dès lors qu'il est connecté au système informatisé VOXTUR, les courses qui lui sont affectées* »⁸⁴¹. En cas de manquement, le travailleur risque une résolution unilatérale de son contrat pour faute grave. La cour d'appel de Paris n'a pas requalifié la relation de travail en relation salariale au motif « *Qu'aucun document produits ne fait apparaitre, d'une part, qu'il n'était pas libre d'organiser son travail journalier et de choisir ses horaires de travail, et que la SAS VOXTUR serait intervenue, à un moment quelconque, dans la gestion de son emploi du temps et de ses périodes de congés en l'obligeant à se connecter et à effectuer des courses alors qu'il ne souhaitait pas les prendre en charge et, d'autre part, qu'il aurait reçu des ordres ou des directives de la SAS VOXTUR, pour l'exécution de ses activités de chauffeurs, autres que ceux consistant en de simples rappels de ses engagements contractuels, pour s'expliquer sur son temps non travaillé, ses jours de congés ou ses arrêts maladie, ou enfin pour se faire remplacer en cas d'absence.* »⁸⁴². La Cour d'appel semble considérer que la requalification aurait été possible si le chauffeur avait rapporté la preuve (i) que la plateforme

⁸³⁹ Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460

⁸⁴⁰ Décision du Fair Work Ombudsman en Australie (équivalent de la Direccte), 7 juin 2019 ; V. notamment le communiqué de presse traduit : <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2019-media-releases/june-2019/20190607-uber-media-release>.

⁸⁴¹ CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489.

⁸⁴² Ibid.

intervenait dans la gestion de l'emploi du temps du chauffeur en le forçant à prendre en charge des courses notamment pendant ses périodes de non-connexion et (ii) qu'elle lui demandait des comptes relatifs à la gestion de cet emploi du temps autres que des « *simples rappels de ses engagements contractuels* ». Le raisonnement des juges repose sur la matérialité de la relation plus que sur les stipulations contractuelles. L'article 12, qui précise qu'une fois connecté le chauffeur doit accepter les courses n'a pas permis une requalification tant la liberté positive de choisir son temps de travail est prépondérante dans la balance.

Le contentieux *LeCab* a parfois amené les juridictions à requalifier la relation en relation salariale, mais la Cour n'a jamais relevé cette absence de liberté négative comme argument de subordination préférant des critères comme la fourniture des matériaux, l'exclusivité, ainsi que le manque d'autonomie et de décision du chauffeur sur le prix de sa prestation⁸⁴³.

L'argument de la liberté négative n'a pas la même portée selon les juridictions. Pour certaines, l'absence de droit de refuser les requêtes n'est qu'une obligation légitime du contrat de prestation de service qui vient contrebalancer la liberté d'organisation du travail des chauffeurs. Pour ces juridictions, à partir du moment où les chauffeurs sont connectés, ils doivent réaliser les courses, ce n'est qu'un simple *engagement contractuel*⁸⁴⁴. Dans un tel raisonnement « *la liberté ne saurait exclure toute notion d'engagement. Le chauffeur est libre de se connecter, mais, s'il le fait, il doit accomplir le travail demandé par la plateforme.* »⁸⁴⁵. Le contrat de prestation de services comprenant des engagements des deux parties, il n'est pas particulièrement étonnant que les chauffeurs soient soumis à divers engagements en contrepartie de la faculté qu'ils ont d'utiliser les services de la plateforme. Cependant, force est de constater que la jurisprudence n'est pas homogène et que le doute quant à ce raisonnement est permis.

344. Le refus, une marque d'insubordination. De prime abord, la liberté de refuser les courses semble être incompatible avec la notion de salariat. En effet, le refus n'est pas un

⁸⁴³ CA Paris, 13 déc. 2017, n° 17/00351.

⁸⁴⁴ Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11372, p. 5 ; Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11376.

⁸⁴⁵ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc.* 2018, p. 547.

droit du salarié, c'est une action qui susceptible de donner lieu à une sanction pour *insubordination*. Alors que les travailleurs de plateformes tentent de faire reconnaître une situation de *subordination* à l'égard de la plateforme, ils accomplissent des actes susceptibles d'être qualifiés d'*insubordination* dans le cadre d'une relation salariale⁸⁴⁶. Or l'*insubordination* est définie comme le « *refus de se soumettre. Contraire : subordination* »⁸⁴⁷. La jurisprudence est claire concernant l'*insubordination* des travailleurs. Le fait pour un salarié de refuser d'exécuter une tâche lui incombant et compatible avec son emploi est constitutif d'une faute grave pouvant justifier un licenciement⁸⁴⁸. De ce fait, si la relation entre un chauffeur et la plateforme est requalifiée en contrat de travail et qu'il refuse une course, alors son refus sera une *insubordination* justifiant un licenciement disciplinaire. La plateforme en respectant la procédure disciplinaire pourra sanctionner son chauffeur. Cette situation peut apparaître absurde au regard du modèle actuel des plateformes, mais s'avèrerait nécessaire en cas de requalification. En effet, le chauffeur salarié de la plateforme ne sera plus rémunéré à la course, mais bien au taux horaire comme tout salarié. De ce fait s'il refuse d'exécuter une course alors qu'il est rémunéré pour le faire par la plateforme, celle-ci n'aura d'autres choix que d'engager une procédure disciplinaire pour *insubordination* à son égard, pouvant aller jusqu'à la sanction du licenciement. Cette conséquence devra être étudiée au regard également du critère d'exclusivité des travailleurs de plateformes.

345. Une liberté d'indépendant. Il apparaît évident que la qualification de travailleur indépendant permet une réelle flexibilité aux travailleurs des plateformes numériques une réelle flexibilité. Un chauffeur de plateforme salarié ne pourra pas choisir ses horaires, ses jours de travail et de repos, son lieu de travail ainsi que s'il souhaite ou non exécuter la requête qui lui est demandée par la plateforme. S'il est dans une situation de travail subordonné alors il devra respecter les ordres de la plateforme ainsi que les éléments essentiels de son contrat de travail, lesquels ne pourront pas être modifiés unilatéralement.

⁸⁴⁶ Cass. soc., 18 déc. 2013, n°12-20.228.

⁸⁴⁷ *Insubordination*, Le Petit Robert, 2019, p. 1302

⁸⁴⁸ Cass. soc., 27 sept. 2011, n°10-18.747. Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-13.344.

A la lecture de ces éléments, la liberté semble exclure la notion de subordination. Néanmoins, cette liberté n'est pas totale, elle est soumise à plusieurs contraintes en fonction de la plateforme et de son modèle. Reste à déterminer si ces contraintes participent de simples engagements contractuels ou d'une subordination masquée par une apparence de liberté.

2. L'absence d'obligation de travailler

346. Obligation de travailler. Au sein d'un contrat de travail, il y a l'obligation pour le salarié de fournir une prestation de travail. Au sein du contrat de prestation de service, c'est également un travail, la fourniture d'une prestation qui est demandée. C'est ce qui peut être désormais défini comme une traduction juridique d'un travail qui est organisé par l'intermédiaire du contrat⁸⁴⁹. Au sein du contrat de travail, l'un des éléments essentiels est donc le travail, la prestation⁸⁵⁰, laquelle est la contrepartie de la rémunération.

347. Obligation de travailler salariée. Lors de l'exécution d'un contrat de travail, le salarié n'est pas libre de travailler ou de ne pas travailler. Le corollaire de cette obligation est l'obligation de la part de l'employeur de fournir un travail au salarié⁸⁵¹. Cette obligation est interprétée strictement puisqu'elle ne peut être réduite même si le salaire est maintenu⁸⁵². Elle ne peut être écartée par la volonté des parties : une stipulation contractuelle ne peut pas libérer l'employeur de son obligation de fournir un travail au salarié⁸⁵³. Le cas d'espèce visait une clause insérée dans le contrat de travail d'un promoteur de vente qui stipulait

⁸⁴⁹ Th. GENICON, L'abandon de la classification des obligations : quelles conséquences sur l'appréciation des effets du contrat ?, in B. FAUVARQUE-COSSON, G. WICKER, La réforme du droit français des contrats : éd. SLC, 2019, p.137 et s.

⁸⁵⁰ G. PIGNARRE, À la redécouverte de l'obligation de *praestare* : *RTD civ.* 2001, p.41; A. DEVERS, « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié » : *D.* 2001, p. 3547; M. FABRE-MAGNAN, Le contrat de travail défini par son objet in *Le travail en perspectives : LGDJ*, 1998, p. 101.

⁸⁵¹ Cass. soc., 16 mai 2012, n°10-25.721.

⁸⁵² Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-27.142 : *Bull. civ. V*, n° 53

⁸⁵³ Cass. soc., 8 mars 2012, n° 10-30.195.

qu'entre deux missions, le contrat de travail était suspendu⁸⁵⁴. À l'inverse en cas de prestation de services, la fourniture du travail est déterminée à l'avance. Le travailleur va exécuter une prestation. Il pourra après ne pas travailler et décider par la suite de conclure à nouveau un contrat de prestation.

348. Obligation de travailler et plateformes numériques. Les travailleurs des plateformes numériques ont une liberté positive et négative dans l'organisation de leur travail, choisissant s'ils travaillent ou pas. Ils ne sont pas soumis à une obligation de travailler. Ils sont en revanche soumis à une obligation de *travail* dans le cas d'une conclusion d'un contrat de prestation de services, à savoir de transport. Le travailleur qui accepte une course est soumis à l'obligation de réaliser cette course, l'obligation de travail. En effet, le contrat de travail « *n'a jamais été la forme unique par laquelle une personne peut s'engager à travailler* »⁸⁵⁵. En revanche, ils ne sont pas soumis à une obligation de *travailler*. Ils peuvent décider de ne pas se connecter pendant la durée qu'ils souhaitent. Le fait de reconnaître le statut de salarié aux travailleurs de plateformes pose une question et impose un constat. On peut s'interroger sur la persistance de l'obligation de fournir un travail pour les travailleurs salariés. C'est reconnaître le salariat pour un travailleur qui a la possibilité de ne pas venir travailler sans réaliser d'abandon de poste et de refuser un travail sans réaliser d'insubordination. S'agissant du constat, la jurisprudence ayant déjà requalifié des travailleurs de plateformes en salariés, elle considère donc que l'obligation de travailler n'est pas une obligation essentielle au contrat de travail, la reléguant ainsi au rang d'indice. Tout du moins, il est permis d'en douter⁸⁵⁶.

349. L'apparence d'une liberté. Pour conclure, les travailleurs de plateformes disposent d'une liberté dans leur travail. Non seulement dans son organisation, mais également dans

⁸⁵⁴ *Ibid.*,

⁸⁵⁵ A. SUPIOT (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Nouvelle édition 2016, Flammarion, p. 19

⁸⁵⁶ T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *AJ contrat*, 2020, p. 60.

son existence. Alors que l'organisation libre laisse place, plus l'étude progresse, à des contraintes sous-jacentes, la liberté quant à l'existence du travail, elle n'est pas autant contrainte. Elle ne peut être qu'entravée en cas de sanction, de refus de contracter de nouveau de la part de la plateforme.

II. La contrainte sous-jacente

350. Une liberté contrainte. Les plateformes numériques exercent un certain nombre de contraintes sur les travailleurs (A). La nature de ces contraintes d'exécution doit être étudiée. Sont-elles de simples contreparties à la liberté des travailleurs, nécessaires pour l'organisation du service de la plateforme ou permettent-elles de caractériser un pouvoir de direction, élément de la subordination juridique, envers les travailleurs (B) ?

A. La contrainte, le respect des « règles de la plateforme »

351. Une contrainte sur la possibilité de choix des horaires. S'agissant des horaires, certaines plateformes offrent aux travailleurs une liberté totale (notamment les plateformes de VTC) tandis que d'autres n'offrent qu'une liberté encadrée (notamment les plateformes de livraison). Dans ce dernier cas, la contrainte est double, elle porte à la fois sur l'existence d'horaires et sur l'engagement du travailleur.

352. Premièrement la mise en place de « *shifts* » contraint la liberté du travailleur de choisir ses horaires⁸⁵⁷. Il doit nécessairement choisir des horaires ouverts sur les *shifts*, il ne peut pas se connecter à n'importe quel moment. Cela se comprend dans la mesure où la plateforme de livraison a des partenariats avec des restaurants, lesquels sont rarement ouverts toute la nuit. Les horaires d'ouverture des restaurants sont donc un élément explicatif de la mise en place de *shifts*. La plateforme n'aurait aucun intérêt à payer des livreurs si

⁸⁵⁷ Tel est notamment le cas des plateformes de livraison comme *Deliveroo*, *Foodora* ou encore *Take Eat Easy*. Voir not. Annexe I et Annexe II.

aucun repas ne pouvait être livré⁸⁵⁸. De plus, concernant un service de livraison de repas, certains *shifts* sont plus sollicités que d'autres par les clients (notamment ceux aux heures de repas). Par ce mécanisme, la plateforme peut rationaliser le nombre de travailleurs par tranches horaires. Lorsque le créneau horaire est complet, les livreurs ne peuvent plus s'inscrire ; ainsi la plateforme ne paie pas un nombre de livreurs trop important par rapport à la demande de la zone choisie. Face à ce constat, deux observations s'imposent. Premièrement les travailleurs de plateformes ne sont pas détenteurs d'une liberté totale en présence de créneaux horaires⁸⁵⁹. Cet encadrement de la liberté devra être pris en compte par les juridictions dans le cadre du faisceau d'indices de détermination de l'existence ou non d'un lien de subordination juridique⁸⁶⁰. Ce mécanisme intègre les travailleurs à l'organisation du service de la plateforme. Cet élément rapporte encore une fois une preuve qu'au sein des plateformes à relations multiples, les travailleurs sont intégrés à la relation tripartite entre cette dernière, le client et le restaurateur.

Le deuxième aspect de l'encadrement de la liberté de choisir ses horaires est celui du moment du choix des horaires. S'agissant des plateformes de livraison, l'encadrement des travailleurs est en lien avec l'existence des *shifts*. Les plateformes demandent aux travailleurs de s'inscrire 48 ou 72 heures en avance, selon les plateformes, sur le *shift* souhaité. Ce « délai de prévenance » relativise la liberté de choix des horaires des salariés. Dans le cas de la plateforme *Take Eat Easy*, les *shifts* de la semaine n'étaient mis en ligne que le lundi soir. Les coursiers pouvaient s'inscrire sur les créneaux et, une fois inscrit, ils ne pouvaient modifier leurs créneaux qu'au « *maximum 72 heures avant son commencement* »⁸⁶¹. Bien que cela ne soit pas expressément dit par la plateforme, il est aisé de déterminer la raison de ces règles. Elles répondent à une exigence *d'organisation du service*. La plateforme pourra, en fonction du nombre d'inscrits, fermer l'inscription à certains *shifts* et en rouvrir en cas de modification ou d'annulation par un livreur. Les secteurs permettent aux travailleurs de

⁸⁵⁸ Les livreurs sont payés non seulement à la livraison mais en plus à l'heure.

⁸⁵⁹ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc.*, 2018, p. 547.

⁸⁶⁰ CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489.

⁸⁶¹ Avis C. COURCOL-BOUCHARD sur Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079 : *JurisData* n° 2018-021271 ; *JCP S* 2018, 1398..

choisir leur lieu de travail. Ils permettent également à la plateforme de déterminer le nombre maximal de kilomètres parcouru par les chauffeurs entre les livraisons et le nombre de travailleurs nécessaires en fonction de la superficie de la zone et du nombre de partenaires restaurants qu'ils ont au sein de cette même zone. Les livreurs, s'ils se sont fixé un nombre de *shifts* à faire par semaine afin de bénéficier d'une certaine rémunération, vont être tentés de s'inscrire sur des *shifts* moins avantageux pour eux si d'autres sont fermés. De ce fait, la plateforme est relativement assurée d'avoir des travailleurs à tout moment. Cette certitude est quelque peu affaiblie du fait de l'impossibilité de prévoir dorénavant des sanctions en cas d'absence des travailleurs sur les *shifts*⁸⁶².

353. Une absence de liberté de fixation du prix. Le prix est fixé par la plateforme. C'est l'un des éléments essentiels et commun à toutes les plateformes de travail. Celles-ci fixent le prix de la prestation de plusieurs manières. Tout d'abord, elles mettent en place un tarif de base contractuellement prévu. Par exemple la plateforme *Deliveroo* met en place un tarif de base 7,50 euros HT par prestation de livraison⁸⁶³. Ce prix n'est pas figé et un « *supplément tarifaire* » peut être appliqué. Ainsi, le prix de la prestation peut être majoré les jours de fortes demandes (tels que le vendredi, samedi et dimanche) ou de mauvais temps⁸⁶⁴. Certaines plateformes comme *Uber* laissent leur algorithme déterminer un prix en tenant compte de la demande, de la distance, etc. Ce prix est appelé « tarif utilisateur », et il peut être modifié à tout moment par la plateforme, la modification étant directement applicable aux chauffeurs.

354. Possibilité de fixation unilatérale du prix. La fixation unilatérale du prix est possible⁸⁶⁵ seulement pour les contrats-cadres⁸⁶⁶ et les contrats de prestation de service⁸⁶⁷.

⁸⁶² L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités, JORF n°0299 du 26 déc. 2019.

⁸⁶³ Voir Contrat *Deliveroo* en Annexe I

⁸⁶⁴ Voir Contrat *Deliveroo* en Annexe I

⁸⁶⁵ Cass, Ass. Plén., 1^{er} déc. 1995, n° 91-15578 : Bull. ass. plén., n° 7 - La fixation unilatérale du prix a ensuite été consacrée par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

⁸⁶⁶ C. civ., art. 1164.

⁸⁶⁷ C. civ., art. 1165.

Dans le cadre d'un contrat de travail, la rémunération porte sur un élément essentiel au contrat qu'il ne sera pas possible de modifier de manière unilatérale, même de manière minimale⁸⁶⁸. Cependant, la fixation unilatérale du prix est possible pour des contrats de prestations de service⁸⁶⁹, aussi l'argument qui précise que le contrat conclu avec la plateforme fixant le prix se doit d'être requalifié en contrat de travail ne peut convaincre à lui seul. En effet, le mécanisme est autorisé dans le cadre de prestation de services, or il ne l'est pas si l'on se place au sein d'une relation salariale. Cet argument ne caractérise pas un lien de subordination juridique, sinon les créanciers d'une prestation rémunérée d'un contrat-cadre ou d'un contrat de prestation de services risqueraient une requalification⁸⁷⁰. Le législateur a, en 2016⁸⁷¹, adopté des dispositions concernant les « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* »⁸⁷². Ces dispositions ont été mises en place pour permettre une meilleure protection des « *travailleurs indépendants* »⁸⁷³ qui ont recours pour la réalisation d'une prestation aux opérateurs de plateformes qui « *fixent son prix* »⁸⁷⁴. Le fait que la plateforme détermine le prix de la prestation du travailleur indépendant permet la mise en œuvre des nouvelles dispositions du Code du travail, mais ne permet pas de requalifier la relation de travail en relation salariale. En France, par ailleurs, les juridictions qui ont requalifié les travailleurs de plateformes numériques de travail en salariés n'ont que peu utilisé comme argument l'absence de liberté du travailleur dans la fixation du prix. C'est l'arrêt de la chambre sociale du 4 mars 2020 sur la plateforme *Uber* qui a utilisé l'absence de fixation du prix comme argument pour retenir la qualification de salarié⁸⁷⁵. A l'étranger en revanche, les juges anglais ont notamment requalifié le contrat d'un travailleur *Uber* en *worker*⁸⁷⁶ en prenant en compte le fait que la plateforme fixe de

⁸⁶⁸ Cass. soc., 19 mai 1998, n° 96-41.573 : *Bull. civ. V, n° 265* Cass. soc., 18 oct. 2006, n° 05-41.643.

⁸⁶⁹ B. MENARD, La fixation du prix dans les contrats de prestation de service à la lumière de l'avant-projet de réforme du droit des contrats spéciaux : *RTD civ. 2019*, 263.

⁸⁷⁰ A. FABRE, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? : *RDT 2017*, p. 166.

⁸⁷¹ L. n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 du 9 août 2016

⁸⁷² C. trav., art. L. 7341-1 et s.

⁸⁷³ C. trav., art. L. 7341-1.

⁸⁷⁴ C. trav., art. L. 7342-1.

⁸⁷⁵ Cass. soc. 4 mars 2020, n°19-13.316 : *JCP S 2020, 1080, note G. LOISEAU ; RJS 5/20, n° 223*.

⁸⁷⁶ Le droit anglais (common law) met en place trois types principaux de relations d'emploi : self-employed, worker et employee. Les *workers* sont des salariés qui ne bénéficient que de protections légales réduites

manière unilatérale le prix de la prestation⁸⁷⁷. Les juridictions espagnoles ont également utilisé cet indice dans le cadre de la requalification de la relation contractuelle de travailleurs *Deliveroo* et *Take Eat Easy* en relation salariale. A l'étranger, l'impossibilité pour les travailleurs de plateforme de fixer le prix de leur prestation est un indice de l'existence d'un lien de subordination entre les parties.

355. La limite de la fixation abusive. La fixation unilatérale du prix peut, lorsqu'elle est pratiquée avec abus, être sanctionnée par l'allocation de dommages et intérêts sur le fondement du droit commercial⁸⁷⁸. Aucune disposition ni jurisprudence à notre connaissance ne prévoit comme « sanction » à cette prérogative, fût-elle abusive, une requalification de la relation contractuelle en relation salariale. Bien que ne pouvant emporter une quelconque requalification, la fixation du prix offre un indice de l'existence d'un pouvoir d'une partie sur une autre⁸⁷⁹. On peut s'interroger sur l'existence d'abus de la part des plateformes. Prenons l'exemple de la plateforme *Uber*. Elle procède de deux manières. La plateforme met en place un modèle standard de tarification, ainsi qu'une tarification dynamique. La tarification initiale prend en compte le tarif de base (les frais fixes du service), le coût par minute, le coût par kilomètre ainsi que les frais de réservation⁸⁸⁰. La formule de la tarification est donc claire et ne peut être qualifiée d'abus. Cependant, *Uber* met également en place une tarification dynamique qui va venir modifier les coûts par minute et le coût par kilomètre en faisant fluctuer celui-ci en fonction du type de véhicule, de la ville, de l'heure (notamment la nuit où les courses sont majorées de 50%) et de la météo. La clarté et la prévisibilité du prix d'une prestation de plateforme numérique ont été renforcées avec la loi d'orientation

(notamment la législation sur le salaire minimum, sur la protection des libertés fondamentales, les congés payés et les indemnités maladie). Ce ne sont pas des salariés mais des « travailleurs » qui ne sont pas non plus indépendants. C'est une relation de troisième type qui ne trouve pas de correspondance en droit français.

⁸⁷⁷ Employment Tribunal London, 28 octobre 2016, *Uber Londo Ltd-Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J. Farrar & others*, case n°2202551/2015 (« Aslam v. Uber »).

⁸⁷⁸ C. com., art. L. 440-2 et L. 442-6-I.

⁸⁷⁹ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p.95.

⁸⁸⁰ La formule de tarification de la plateforme Uber est donc : $Tarif\ du\ trajet = tarif\ de\ base + (coût\ par\ minute \times temps\ de\ trajet) + (coût\ par\ mille\ (ou\ km) \times trajet) + frais\ de\ réservation$.

des mobilités⁸⁸¹. Cette loi ajoute à l'article L. 1326-2 du Code des transports la disposition suivante : « *Les plateformes mentionnées à l'article L. 1326-1 communiquent aux travailleurs, lorsqu'elles leur proposent une prestation, la distance couverte par cette prestation et le **prix minimal garanti dont ils bénéficieront**, déduction faite des frais de commission, dans des conditions précisées par décret* »⁸⁸². Le prix devra donc être communiqué au travailleur à l'occasion de chaque prestation. Le décret d'application⁸⁸³ précise que le prix minimal garanti s'entend du montant minimal en euros garanti au travailleur en cas d'exécution de la prestation déduction faite des frais de commission de la plateforme le cas échéant⁸⁸⁴. L'article prévoit également que les « *travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions* ». Par cette disposition, le législateur entend protéger les travailleurs de plateformes qui refusent une prestation qui ne leur semble pas assez rémunératrice.

356. Une incitation conséquente. La combinaison de ces deux contraintes vient restreindre la liberté de choix des horaires des travailleurs de plateformes. En effet, les plateformes utilisent une tarification dynamique pour les plateformes de VTC et le mécanisme des suppléments de tarification pour les plateformes de livraison. Quelles sont les conséquences de ces mécanismes ? Ils sont incitatifs. Pour les plateformes de livraison, la demande est plus forte les week-ends. C'est pour cette raison que la plateforme s'engage à rémunérer ses livreurs le week-end afin de les inciter à travailler sur cette période. Mais surtout, les livreurs sont la plupart du temps en vélo. Le bonus mauvais temps est un autre

⁸⁸¹ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités, JORF n°0299 du 26 déc. 2019.

⁸⁸² C. transp. art. L. 1326-1 : « *Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux travailleurs définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité à des plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et exerçant l'une des activités s.es :*

1° *Conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ;*

2° *Livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. ».*

⁸⁸³ D. n°2020-1300 du 26 oct. 2020 fixant les conditions dans lesquelles les plateformes de mobilité informent les travailleurs de la distance des courses et du prix minimal garanti pour chaque prestation : *JORF n°0261 du 27 oct. 2020.*

⁸⁸⁴ C. transp. art. D. 1326-2.

exemple de cette incitation. Comme la plateforme travaille avec des travailleurs indépendants qui peuvent décider de travailler quand ils le souhaitent, elle ne souhaite pas se retrouver avec des annulations du fait du mauvais temps. Ainsi pour minimiser le rôle de la météo sur la volonté des travailleurs d'enfourcher leur vélo, elle utilise un système de bonus afin de mieux les rémunérer en cas de mauvaise météo. Enfin, les plateformes de VTC pratiquant la tarification dynamique vont inciter les chauffeurs à travailler sur les plages horaires les mieux rémunérées, notamment le soir, lorsque la demande est plus forte. Cette incitation ne remet pas en cause la liberté dont disposent les travailleurs de déterminer leurs horaires de travail, mais peut néanmoins les influencer. En tout état de cause, elle permet une nouvelle fois aux plateformes d'*organiser leur service* en mettant tout en œuvre pour avoir le plus de prestataires sur les périodes avec le plus de demandes des clients.

357. Une contrainte dans les moyens d'exécution. Enfin, les plateformes restreignent la liberté de leurs travailleurs en mettant en place des « contraintes d'exécution » de la prestation. Elles se manifestent de différentes manières. Ainsi, les plateformes de VTC vont définir des listes de véhicules éligibles et négocier des contrats de location pour leurs chauffeurs. Les plateformes de livraison vont prévoir une liste des équipements nécessaires (notamment le caisson de livraison d'une contenance minimale et le smartphone) et procéder, le cas échéant, à la location de ces équipements avec le travailleur. La détermination par la plateforme des outils nécessaires à l'exécution de la prestation de services comme les voitures éligibles au service de transport en VTC a été considérée comme un indice du lien de subordination par la jurisprudence française. Dans l'affaire VOXTUR (*LeCab*), les juges de la cour d'appel de Paris ont considéré qu'était un indice de lien de subordination le fait que le travailleur « *n'avait pas le choix du type de véhicule qui était mis à sa disposition pour répondre à des caractéristiques arrêtées par la seule société appelante, ne devait travailler qu'en utilisant les moyens techniques lui étant fournis par celle-ci* »⁸⁸⁵. Le fait que la plateforme soit propriétaire des moyens et les loue aux travailleurs peut

⁸⁸⁵ CA Paris, 13 déc. 2017, n° 17/00351.

constituer un indice. La solution est classique à l'égard des taxis⁸⁸⁶. Cela a été, s'agissant des plateformes, déjà retenu en Espagne⁸⁸⁷. De plus, les travailleurs arborent une sorte « d'uniforme » au nom de la marque. En effet, peu de travailleurs disposent d'un sac isotherme de 70 litres chez eux. La location de ce matériel est donc fréquente auprès de la plateforme qui fournit des outils estampillés de leur marque⁸⁸⁸.

L'uniforme est défini comme étant un « *habit, vêtement, déterminé, obligatoire pour un groupe* » ou encore un « *aspect extérieur, vêtement semblable pour tous* »⁸⁸⁹. Le sac n'étant pas à proprement parler un vêtement demeure tout de même visuel et peut être considéré comme un uniforme dans le cadre de la recherche d'un lien de subordination. Or, l'uniforme est un indice du lien de subordination juridique dans le cadre d'une relation de travail⁸⁹⁰. Il avait été envisagé dans une question ministérielle portant sur la requalification de la relation entre le travail et la plateforme en relation salariale⁸⁹¹.

La réponse à cette question n'avait pas accueilli l'argument du port d'un uniforme par le coursier à vélo comme indice emportant requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Le ministère avait simplement affirmé l'indépendance des travailleurs des plateformes en se fondant notamment sur la liberté de travailler. Le port d'un « uniforme », bien qu'il ne soit pas imposé, suscite une autre interrogation. Les travailleurs de plateformes ne sont, en principe, pas exclusifs.

Or un livreur qui travaille sur plusieurs plateformes⁸⁹² ne va pas louer deux fois un sac isotherme. Le travailleur va donc être susceptible de travailler pour une plateforme en arborant l'uniforme d'un de ses concurrents directs. En conclusion, le fait que la plateforme

⁸⁸⁶ Cass. soc., 19 déc. 2000, n°98-40.572 : : Bull. civ. V, n° 437 ; Dr. soc. 2001, p. 227, obs. A. Jamaïquain ; RJS 2001, n° 275.

⁸⁸⁷ Tribunal du travail de Valence, n°244/2018 du 1 juin 2018 ; Tribunal du travail de Barcelone n°213/2018 du 29 mai 2018 concernant les plateformes Deliveroo et Take Eat Easy. Pour une étude comparative v. R. MARTINIERE, Approche comparative : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques : *Lexbase Hebdo édition sociale* n° 792,25 juill. 2019,

⁸⁸⁸ C'est ainsi pour cette raison que l'on aperçoit les livreurs à vélo dans les villes avec des sacs isothermes *Deliveroo* ou *UberEats*.

⁸⁸⁹ Le Petit Robert de la Langue Française, « uniforme », ed. des 50 ans, 2016, p. 2655.

⁸⁹⁰ Cass. soc., 31 mars 1981, n° 80-11.331 : *Bull. civ. V, p. 215*.

⁸⁹¹ Question n° 862, J.-L. MELENCHON, 5 sept. 2017 : JOAN 31 juill. 2018, p. 6989.

⁸⁹² Les plateformes de livraison ayant relativement les mêmes exigences de matériel.

mettre à disposition le matériel nécessaire à la réalisation de la prestation par le travailleur est certes un indice de subordination, mais n'entraîne pas nécessairement la requalification du contrat en contrat de travail si les conditions de fait de la prestation révèlent une autonomie du travailleur⁸⁹³. C'est notamment ce qu'a jugé la cour d'appel de Paris le 8 octobre 2020 concernant la plateforme de livraison Toktoktok qui précise que le fait de mettre à disposition une tenue, un téléphone et un chargeur « *n'établit pas la réalité du lien de subordination qu'il invoque* »⁸⁹⁴.

358. Une « contrainte » dans les modalités d'exécution. Les travailleurs de plateformes utilisent un GPS dans le cadre de leur travail, qu'ils soient chauffeurs VTC ou coursiers à vélo. Le fait de trouver le chemin le plus court n'est pas nécessairement une directive de la plateforme, c'est aussi une information utile pour les travailleurs qui peuvent ainsi être plus efficaces. Or ce système de GPS peut fonctionner de différentes manières, il peut soit être utilisé par les travailleurs par le biais d'applications annexes, soit être intégré à l'application même de la plateforme de travail. Or, l'itinéraire, lorsqu'il est réalisé à partir du GPS de la plateforme, apparaît comme un « *itinéraire conseillé* ». Quelle est la valeur de cet itinéraire ? Est-ce une réelle contrainte dans l'exécution de la prestation par le travailleur ? Et surtout, le coursier / chauffeur est-il tenu de suivre cet itinéraire ou peut-il en choisir un autre⁸⁹⁵ ?

Pour les travailleurs de plateformes demandant la requalification de leur contrat devant le juge, cet itinéraire conseillé s'apparente à un ordre – émanation du pouvoir de direction de leur plateforme / employeur. La cour d'appel de Paris a écarté cet argument au motif que « *les trajets sont suggérés via l'application, mais non imposés* »⁸⁹⁶ dans le cadre de l'affaire *Take Eat Easy*. Cet argument n'a cependant pas trouvé d'écho au sein de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a jugé la même affaire en considérant que les trajets sont bien

⁸⁹³ Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44.069.

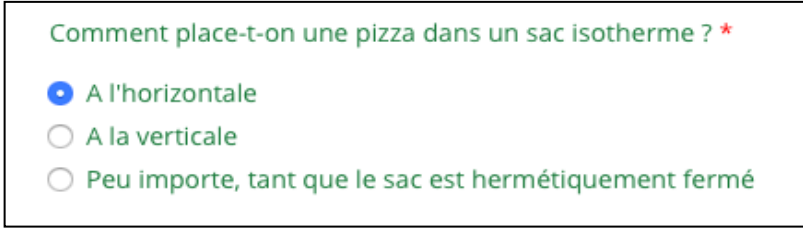
⁸⁹⁴ CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05469 ; CA Paris, 8 oct. 2020, n°18/05471.

⁸⁹⁵ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc.* 2018, p. 547.

⁸⁹⁶ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511 :*CCE sept. 2017. 71, comm. G. LOISEAU.*

imposés⁸⁹⁷. La finalité du conseil de l'itinéraire devra être étudiée afin de déterminer s'il participe d'un simple conseil ou d'un pouvoir de direction voire de contrôle de la plateforme.

359. Les plateformes, acteurs de vérifications. Les plateformes vont également procéder à une vérification avant d'engager un prestataire. Ces vérifications peuvent porter sur plusieurs aspects. Tout d'abord, les plateformes vont vérifier que les travailleurs possèdent bien le matériel adéquat. Elles vont également vérifier, notamment dans le cadre des plateformes de VTC, que les travailleurs possèdent bien les papiers nécessaires à cette activité, notamment la carte professionnelle VTC –qui s'obtient après une formation et un examen –, le permis de conduire et les papiers du véhicule. Elles vont parfois vérifier l'aptitude des travailleurs à réaliser la prestation par le biais de questions. Par exemple, dans le cadre d'une inscription à la plateforme *Deliveroo*, elle posera comme question au candidat⁸⁹⁸ :



Comment place-t-on une pizza dans un sac isotherme ? *

- A l'horizontale
- A la verticale
- Peu importe, tant que le sac est hermétiquement fermé

Par cette question, la plateforme entend vérifier *a priori* les compétences du livreur qui, contrairement au chauffeur VTC, n'a pas besoin pour s'inscrire d'une carte, preuve d'une formation et d'un examen. La plateforme va également recueillir l'expérience du candidat et lui demander de se présenter rapidement afin d'effectuer une brève lettre de motivation. Cela va participer de la restriction de la liberté du travailleur qui devra se soumettre aux moyens nécessaires édictés par la plateforme afin d'avoir *accès à son marché*. Cependant, la sélection d'un prestataire n'a rien d'anormal. Que ce soit un salarié ou un prestataire, l'entreprise a le droit de choisir librement le travailleur avec qui elle souhaite contracter. Le

⁸⁹⁷ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079 : *JCP S 2018, 1398, note G. LOISEAU* ; *RJS 2019, n° 72* ; Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S 2020, 1080, note G. LOISEAU* ; *RJS 5/20, n° 223*

⁸⁹⁸ Capture d'écran du site : https://www.fountain.com/portal/deliveroo-france/applications/e2d2a183-a9cd-46f1-93f7-313c9d68b6df/data_collection/new?stage_id=ac321749-ad45-4baa-bd35-f646a01df602.

fait qu'elle opère une petite sélection n'est donc pas en soi constitutif d'une preuve d'un lien de subordination.

360. Objet de la contrainte. Plusieurs contraintes sont donc imposées lors de l'exécution du travail, cependant, l'objet de la contrainte diffère en fonction du type de plateforme. Pour les plateformes à relation simple, les contraintes ne pèsent que sur *l'exécution* de la prestation et non sur *l'existence* de cette dernière. De ce fait, la plateforme met en place des règles concernant l'exécution tout en laissant une marge de manœuvre au travailleur, mais ne fixe aucune règle sur l'existence du travail. Le travailleur d'une plateforme à relation simple peut donc travailler quand il le souhaite, il n'en a pas l'obligation à charge pour lui de respecter les règles de la plateforme. Concernant les plateformes à relation multiples en revanche, elles exercent une contrainte non seulement sur l'exécution du travail avec les règles qu'elles mettent en place, mais également sur l'existence même du travail avec les inscriptions aux *shifts*. Un travailleur de plateforme à relation multiple ne peut pas travailler quand il le souhaite, il doit préalablement s'inscrire, s'il n'est pas inscrit, alors la plateforme ne le mettra pas en relation avec les restaurants et ce dernier ne pourra donc pas exercer sa prestation de livraison. Les contraintes sont donc nécessairement plus élevées au sein des plateformes à relations multiples qu'au sein des plateformes à relation simple. La loi d'orientation des mobilités⁸⁹⁹ a supprimé les sanctions afférentes au non-respect de ces shifts, mais n'a pas condamné le principe même de créneaux horaires. Les plateformes à relations multiples qui devront nécessairement modifier leurs modalités de fonctionnement pourront donc conserver les plages horaires sans les assortir de sanction. En revanche, si elles optent pour une telle conservation, elles devront nécessairement modifier les modalités de rémunération de leur travailleur afin que celle-ci soit totalement décorrélée du temps de connexion à la plateforme, mais uniquement liée à la réalisation ou non d'une prestation de livraison.

361. Nature de la contrainte. Les travailleurs de plateformes sont, lors de l'exécution de leur prestation, soumis à des contraintes qui limitent leur liberté. Mais qui dit travailleur

⁸⁹⁹ L. n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités : *JORF* n° 0299 du 26 déc. 2019.

indépendant ne dit pas travailleur affranchi de toutes obligations. Il conviendra de déterminer si ces contraintes sont de simples obligations contractuelles qui peuvent figurer dans un contrat de prestation de services ou si elles induisent un réel pouvoir de direction de la plateforme sur ses travailleurs.

B. La contrainte, émanation du pouvoir de direction ?

362. Les contraintes émanant du service de la plateforme. Les deux contraintes qui ressortent de l'organisation de la plateforme sont celles relatives au choix des horaires et celles relatives à la fixation du prix. Concernant les plateformes à relations multiples, les contraintes sur le choix des horaires sont doubles. Celle des horaires imposés pour les restaurateurs se comprend aisément en fonction notamment des horaires de fermeture des établissements. En revanche, celle relative au « délai de prévenance » des horaires se comprend moins aisément. En effet, la seule conséquence de cette organisation par « *shifts* » réservés à l'avance est l'organisation du service de la plateforme. Le service organisé est, quant à lui, un indice de l'existence du lien de subordination. Enfin, la fixation unilatérale du prix étant possible dans les contrats de prestation de service, elle ne peut servir d'argument déterminant pour permettre la requalification du contrat en relation de travail du fait d'un pouvoir de la plateforme. De plus, la plateforme impose un certain nombre de règles et d'obligations au sein de son contrat de prestation de service concernant notamment l'exécution de la prestation par le travailleur. Elle peut notamment conseiller un itinéraire pour les livreurs ou les chauffeurs afin de les aider à effectuer leur prestation de déplacement. Cet itinéraire est soit déterminé par la plateforme elle-même, ce qui est rare, soit au moyen d'une autre application notamment *Waze*⁹⁰⁰ qui va réaliser des itinéraires par une interface partagée entre la plateforme numérique et l'application de GPS. La nature de cet itinéraire conseillé sera étudiée en fonction de l'existence ou non d'un pouvoir de contrôle de la

⁹⁰⁰ « Waze est une application mobile de navigation GPS qui s'appuie sur une cartographie modifiable par ses utilisateurs, sur le principe du web 2.0 (crowdsourcing). La navigation se fait en quasi-temps réel en prenant en compte l'état du trafic. » source : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Waze>. Le crowdsourcing étant la production participative, l'externalisation ouverte.

plateforme sur les itinéraires choisis par les prestataires indépendants. À première vue, l'itinéraire étant suggéré soit par la plateforme elle-même soit par une application distincte, cela n'est pas une directive, mais une simple suggestion. En revanche, la nature de l'itinéraire pourra changer en fonction du contrôle exercé par la plateforme sur les travailleurs ne respectant pas l'itinéraire.

363. La liberté de refuser. Comme évoqué précédemment, le fait de refuser un travail est constitutif d'un acte d'insubordination dans le cadre d'une relation de travail salariée. La possibilité de refuser de travailler semble incompatible avec la notion de salariat. En effet, « l'accomplissement du travail doit répondre à une obligation ; l'intéressé ne doit pas être libre d'en cesser l'exécution »⁹⁰¹. Or, dans le cas de l'économie des plateformes, les travailleurs sont justement libres d'en démarrer et d'en cesser l'exécution. Cela est d'autant plus vrai pour les chauffeurs de VTC qui ne s'inscrivent sur aucun créneau horaire. Ils peuvent se déconnecter quand ils le souhaitent afin de cesser leur travail. C'est cette faculté qui devrait faire obstacle à la qualification de contrat de travail. En effet, « en principe le salarié ne doit pas une prestation déterminée, il doit mettre sa force de travail à la disposition de l'employeur »⁹⁰². Or, dans le cas des plateformes, les travailleurs acceptent des prestations (livraison, transport...), mais ils ne mettent en principe pas leur force de travail à la disposition de l'employeur.

Telle est notamment la différence entre une obligation de travailler et une obligation de travail afférentes au contrat de prestation de services. A regarder plus en détail, cela est vrai pour les plateformes de VTC. Ces dernières permettent à leur chauffeur de se connecter et déconnecter quand ils le souhaitent et réaliser à chaque fois une prestation de transport. A la fin de la prestation de transport, ils peuvent à nouveau décider de se déconnecter ou de rester connectés afin de réaliser une nouvelle prestation de transport. À l'inverse, les plateformes à relations multiples répondent d'un mécanisme différent. Les travailleurs sont intégrés dans l'économie de la plateforme qui réalise son opération d'intermédiation entre les restaurants

⁹⁰¹ P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, préf.. G. PICHAT : Dalloz1947, p. 8.

⁹⁰² F. GAUDU, R. VATINET, *Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux* :LGDJ, 2001, p. 165.

et les clients. Les travailleurs mettent donc à disposition leur force de travail pendant une période de temps donnée – celle des shifts. Il apparaît que ces shifts ne sont que la durée de travail traditionnelle pendant laquelle le travailleur est à la disposition de la plateforme.

Ces créneaux horaires ne sont pas un gage de liberté puisque pendant ces derniers, les livreurs sont obligés d'être à la disposition du service en cas de demande de livraison par un restaurant – par le biais de la plateforme. Bien que les travailleurs ne puissent plus être sanctionnés en cas de refus de courses même sur leur shift il n'en demeure pas moins que les travailleurs de plateforme à relations multiples sont plus contraints que les autres. Comme le souligne la première avocate générale⁹⁰³, il ne faudrait pas se laisser bernier par une novlangue⁹⁰⁴ des plateformes qui consisterait à cacher la réalité par des anglicismes travail 2.0. Le constat est clair, les livreurs mettent leur force de travail à la disposition de la plateforme pendant les shifts – horaires de travail. S'il est vrai que la loi d'orientation des mobilités a modifié quelque peu le régime des travailleurs de plateforme, les conséquences de ces modifications ne sont pas encore claires⁹⁰⁵.

En effet l'article L.1326-2 du Code des transports précise que les travailleurs peuvent « refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité ». Néanmoins, la conséquence de cet article va différer en fonction de l'interprétation de la notion de « prestation de transport ». Pour les plateformes à relation simple, cela est assez aisé. Cela signifie qu'un chauffeur de VTC refusant une course qui lui est proposée via l'application ne pourra se voir sanctionné pour ce refus.

En revanche concernant les plateformes de livraison à relation multiple, comment est appréciée la notion de « prestation de transport » ? Est-ce que c'est l'inscription au shift, auquel cas la plateforme ne pourra pas sanctionner le travailleur qui ne vient pas au shift pour lequel il s'est inscrit ?

⁹⁰³ C. COURCOL-BOUCHARD, Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, Avis de cassation : *RDT* 2018, p. 812.

⁹⁰⁴ Langue officielle d'Océania, G. ORWELL, 1984 dont le principe est de réduire le nombre de mots d'une langue afin de réduire le nombre de concept et aliéner la réflexion du peuple.

⁹⁰⁵ L. n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités : JORF n° 0299,26 déc. 2019.

Est-ce que la prestation est la course demandée par le restaurant, auquel cas le travailleur pourra refuser les courses proposées sur l'application pendant le shift au sein duquel il travaille. Si la prestation de transport est comprise de la deuxième manière alors cela remet en question un mode de rémunération. En effet, Deliveroo rémunère ses travailleurs à l'heure et à la prestation, là où UberEats ne rémunère qu'à la prestation le coursier. Si les plateformes maintiennent une rémunération à l'heure et que le travailleur peut refuser les prestations sans aucune sanction alors le cas d'un travailleur qui en réalité ne travaille pas, mais touche sa rémunération pourrait arriver. Le cas échéant, les plateformes devraient nécessairement modifier leur mode de rémunération.

364. Le caractère occasionnel. La plupart des travailleurs de plateformes peuvent être qualifiés de « *travailleurs occasionnels* », surtout dans le cadre des plateformes de livraison. Or, pour renverser la présomption de non-salariat des travailleurs immatriculés, il convient de rapporter la preuve d'un lien de subordination *permanent* lequel ne suppose en réalité que de rapporter la preuve du lien de subordination juridique classique. Le caractère permanent et récurrent des prestations de services est d'ailleurs pris en considération dans la démonstration d'un lien de subordination⁹⁰⁶. Cependant, la jurisprudence a parfois pris le parti des travailleurs occasionnels en situation de dépendance économique en les rattachant à un contrat de travail en cas de « *participation à l'entreprise d'autrui et à l'activité profitable d'autrui* »⁹⁰⁷. La Cour de cassation a précisé, dans le cadre d'un contentieux relatif à des distributeurs occasionnels (« petits salariés, retraités ou étudiants »), qu'ils « *ne travaillent pas pour leur propre compte, mais pour celui de la société hebdo-presse, qui les employait dans le cadre d'un service organisé et selon des directives générales imposées par elle, qui assumait les risques et le profit de son entreprise, et sous la dépendance de laquelle ils se trouvaient placés en fait* »⁹⁰⁸. Cette décision a trouvé écho auprès d'un autre arrêt de la Cour de cassation relatif aux collaborateurs occasionnels où la Cour a jugé qu'ils se

⁹⁰⁶ Cass. crim., 30 oct. 2012, n° 11-81.694 : *Bull. crim.*, n° 226.

⁹⁰⁷ F. GAUDU, R. VATINET, *Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux* : LGDJ 2001, p. 38.

⁹⁰⁸ Cass. Ass. Plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210.

trouvaient dans une situation de subordination « *en dépit du caractère ponctuel et de la brièveté de leurs fonctions* » et parce « *qu'ils faisaient partie intégrante d'un service organisé destiné à commercialiser les produits de l'entreprise* »⁹⁰⁹. Le caractère occasionnel d'un travailleur ne semble pas pouvoir l'exclure du salariat si ces tâches sont réalisées au sein du service organisé de la société.

A contrario, le travailleur occasionnel qui est autonome et organise librement son intervention ne saurait se voir requalifier en travailleur salarié. Si le travailleur organise librement son propre service organisé alors il sera indépendant quand bien même des moyens lui seraient mis à disposition⁹¹⁰. Finalement, le fait que le travailleur soit occasionnel n'est qu'un indice parmi tant d'autres de la présence ou de l'absence de subordination et encore une fois, l'indice du *service organisé* semble trouver sa place dans le raisonnement.

365. Obligation ou ordre ? Quelle est la nature des contraintes qui sont mises en place dans le cadre de la relation de travail entre les plateformes numériques et leurs travailleurs ? Celle d'une obligation ou celle d'un ordre ? Sont-elles liées à un simple contrat de prestation de service comme elles ont été qualifiées dans les cas par dénomination des parties ou sont-elles en réalité la preuve manifeste d'un pouvoir de direction de l'employeur dans le cadre d'une relation de travail déguisée ? Une obligation est définie comme « *un lien de droit en vertu duquel une personne peut être contrainte de donner, de faire ou de ne pas faire quelque chose* »⁹¹¹. L'ordre en revanche est défini comme étant « *l'acte par lequel un chef, une autorité manifeste sa volonté ; ensemble de dispositions impératives* »⁹¹². L'obligation et l'ordre ne répondent donc pas de la même définition ni de la même nature bien que ces deux notions puissent amener un individu à être contraint de faire quelque chose.

⁹⁰⁹ Cass. soc., 16 avr. 1992, n° 90-11296 : *Bull. civ. V*, n° 283, p. 173.

⁹¹⁰ Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44.069.

⁹¹¹ Définition « une obligation », Dictionnaire Le Petit Robert de La Langue Française, édition des cinquante ans, 2017, p. 1719.

⁹¹² Définition « un ordre : manifestation d'une volonté », Dictionnaire Le Petit Robert de La Langue Française, édition des cinquante ans, 2017, p. 1756.

366. Obligations contractuelles d'un contrat de prestation de services ou pouvoir de direction ? Au sein d'une relation de contrat de travail, un *lien juridique* de subordination est présent. Ce dernier est *juridique*, car il n'est pas seulement le critère de la qualification du contrat de travail, mais il est également, et surtout, un *effet* du contrat de travail⁹¹³. Dans le cadre de cette relation, le lien relie le salarié et l'employeur et « *si le salarié a l'obligation d'obéir à l'employeur, c'est parce que ce dernier est titulaire d'un droit de commandement, distinct de son droit de créance. Ainsi, au droit d'exiger du salarié qu'il effectue un travail, s'ajoute celui d'en diriger l'exécution* »⁹¹⁴. Ce dernier pouvoir est donc le pouvoir de direction de l'employeur. Ce pouvoir semble être fondé par l'article 1103 du Code civil qui précise que les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits⁹¹⁵. Le salarié a donc librement accepté de conclure un contrat duquel va découler le pouvoir de direction de l'employeur⁹¹⁶. Le pouvoir de direction, obligation contractuelle inhérente au contrat de travail permet de donner des consignes et des ordres au salarié tout au long de la relation de travail.

Ce pouvoir est évidemment limité au contrat de travail initial, c'est pour cela qu'il va notamment rendre impossible la modification unilatérale des éléments essentiels au contrat de travail. Cependant, le fondement du « pouvoir de direction » de l'employeur se trouve dans un article du Code civil et non du Code du travail. Or, dans le cadre d'un contrat de prestation de services, le donneur d'ordre peut tout à fait ajouter des obligations contractuelles concernant l'exécution de la prestation⁹¹⁷. Le prestataire sera, de la même manière, tenu de les respecter sur le fondement du même article⁹¹⁸, sans pour autant être soumis à un pouvoir de direction. En effet, le contrat de prestation de service n'a que peu de conditions de fond pour sa validité. Le travail à accomplir doit être déterminé à l'avance par

⁹¹³ T. REVET, L'objet du contrat de travail : *Dr. soc.*, 1992, p. 859.

⁹¹⁴ A. FABRE, Le régime du pouvoir de l'employeur, préf. A. LYON-CAEN : *LGDJ*, 2010, p. 24.

⁹¹⁵ G. LYON-CAEN, Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail : *RTD. Civ.*, 1974, p. 233.

⁹¹⁶ A. SUPIOT, Critique du droit du travail : *PUF*, 1994, p. 120.

⁹¹⁷ Pour une étude générale V. : P. PUIG, Contrats spéciaux : *Dalloz*, 7^{ème} éd., 2017, p. 635 et s. ; P. MALAURIE, L. AYNES, P-Y. GAUTIER, Droit des contrats spéciaux, 11^{ème} éd., *LGDJ*, 2020, p. 442 et s.

⁹¹⁸ C. civ., art. 1103.

l'accord des deux parties puisque la volonté des parties doit se rencontrer sur l'objet du contrat⁹¹⁹. Le prestataire est donc tenu d'exécuter le travail pour lequel il a conclu un contrat.

L'entrepreneur est tenu à un devoir de conseil ainsi qu'à une obligation d'exécuter sa prestation avec bonne foi⁹²⁰. Dès lors, le fait de prévoir des obligations n'est pas nécessairement une caractéristique d'un pouvoir de direction. Ces obligations peuvent simplement résulter d'un contrat de prestation de service. De surcroît, les plateformes numériques ne donnent aucune directive pendant l'exécution de la prestation par le travailleur, sauf à considérer – de manière erronée – que l'itinéraire constitue un ordre, elles sont uniquement mises en place en début de relation – sauf modification du contrat de prestation de service, modification qui nécessitera l'accord des deux parties.

367. Contenu et moment. Selon Monsieur Duchange⁹²¹, la distinction entre un contrat de travail et un contrat de prestation de service repose sur la différence entre obligation contractuelle résultant d'un contrat de prestation de service et ordre. Le travailleur ayant conclu un contrat de prestation de service ne pourra se voir imposer que des directives concernant le but et l'orientation du travail alors que celui ayant conclu un contrat de travail aurait des directives concernant l'exécution et les méthodes de réalisation du travail⁹²². Si les ordres ont lieu pendant l'exécution du contrat alors nous sommes dans le cadre d'une relation de travail salariée. Si elles sont simplement mises en place au préalable lors de la conclusion du contrat de service alors ces conditions ne peuvent être que des obligations insérées au sein de la phase précontractuelle d'un contrat de prestation de services. Dans le cadre des plateformes, sauf à considérer l'itinéraire conseillé comme une directive, aucune indication n'est donnée directement par la plateforme pendant l'exécution du travail ni sur les méthodes d'exécution. Les simples conditions d'exécution sont posées au début lors de

⁹¹⁹ C. civ., art. 1128.

⁹²⁰ C. civ., art. 1104.

⁹²¹ G. DUCHANGE, Réflexions sur l'objet du contrat de travail, in *Mélanges offerts à Bernard Teyssie : Lexis Nexis*, 2019, p. 145 : « Une succession de contrats de prestations de services peuvent, ainsi, produire le même effet que la série d'ordres adressés au salarié dans le cadre d'une relation de travail. Là où le travailleur indépendant signe un nouveau contrat, le travailleur subordonné reçoit un nouvel ordre ».

⁹²² B. TEYSSIE, J-F. CESARO et A. MARTINON, Droit du travail – Relations individuelles : *LexisNexis*, 3^{ème} éd., 2014, p. 227, n° 454.

la conclusion du contrat. Sur les modalités d'exécution, les obligations ont un lien avec les moyens et le matériel, lequel on l'a vu n'emporte pas nécessairement caractérisation d'un lien de subordination.

368. Conclusion de section. Plusieurs conclusions peuvent être formulées : (1) La liberté de choisir ses horaires n'est pas en soi exclusive d'un lien de subordination et donc d'un pouvoir de direction.

(2) La fixation du prix de la prestation par une seule des parties n'est pas non plus constitutive d'un lien de subordination puisque cette faculté est prévue dans les contrats de prestation de service par le Code civil.

(3) Le caractère occasionnel du travail n'est pas exclusif en soi de la notion de travail salarié s'il participe au service organisé de l'entreprise pour lequel il effectue ses prestations. En revanche, le caractère occasionnel est un indice de l'absence de lien de subordination et inversement. Il est plus aisé de reconnaître un contrat de travail en rapportant la preuve d'une situation de travail étendu dans le temps.

(4) Comme tout contrat, le contrat de prestation de service peut comporter des obligations relatives notamment aux modalités d'exécution de la prestation. En revanche, ces obligations doivent être fixées dans le contrat de prestation de service et la plateforme ne peut donner des directives pendant l'exécution du contrat sinon cela pourrait être qualifié de pouvoir de direction, élément du lien de subordination.

(5) Malgré tout, les plateformes en imposant pour certaines des horaires et certaines modalités d'exécution de la prestation semblent organiser leur service, la notion de service organisé étant un indice à l'existence du lien de subordination.

(6) Enfin les plateformes à relations simples comme les plateformes de VTC semblent être confrontées à deux éléments empêchant la qualification de salarié pour leurs travailleurs.

(6.1) Les chauffeurs peuvent refuser de travailler et cesser leur utilisation de l'application quand ils le souhaitent. (6.2) Par voie de conséquence, les chauffeurs réalisent des prestations et ne mettent pas leur force de travail à la disposition de la plateforme.

(7) En revanche les plateformes de livraison encadrent la liberté de refuser les courses puisque le travailleur doit respecter un délai de prévenance en cas de décision de ne pas travailler sur un shift. Le shift leur permet de mettre à la disposition de la plateforme leur force de travail pendant une période de temps préétablie.

En tout état de cause, la démonstration du pouvoir de direction semble être très factuelle et n'emporte pas automatiquement la requalification en contrat de travail. Il conviendra de vérifier si les plateformes disposent ou non d'un pouvoir de contrôle et sanction des travailleurs. En effet, la simple preuve du pouvoir de direction n'induit pas nécessairement la caractérisation des deux autres pouvoirs du triptyque de subordination juridique.

369. Conclusion de chapitre. Le manque d'homogénéité des plateformes vient à nouveau compliquer l'aboutissement de la réflexion. Les travailleurs de plateformes numériques disposent d'un statut, celui de travailleur indépendant du fait de leur immatriculation. Si une présomption de non-salariat est bien appliquée aux travailleurs de plateformes de promotion de l'offre, la pertinence de cette qualification pour les travailleurs de plateformes de création de l'offre peut être discutée. En tout état de cause, on se rend bien compte que les travailleurs ne sont pas tous « libres » de devenir indépendants. Cependant, l'application de cette présomption surtout du fait de son caractère « simple », laisse encore une fois reposer sur la subordination la qualification ou non de la relation en relation salariale. Cette subordination se matérialise par un triptyque de pouvoir de la part de l'employeur. Celui de direction, de contrôle et de sanction de son salarié. Le pouvoir de direction de la plateforme semble être de prime abord inexistant. En effet, les travailleurs de plateforme sont dans une situation de liberté vis-à-vis de la plateforme. Néanmoins les contraintes qu'elle exerce laissent planer le doute sur le pouvoir de direction de la plateforme. Finalement, ce dernier peut être aisément confondu avec de simples obligations contractuelles inhérentes au contrat de prestation de service. Le critère de distinction qui semble cependant permettre une qualification ou non est celui de la mise à disposition. Si les plateformes imposent la mise à disposition des travailleurs pendant une période donnée afin de répondre à des demandes de prestation alors cela constituera un fort indice de subordination du travailleur. Pour le reste, la différence entre obligations de prestation de service et directives semble être relative au contenu et au

moment de ces *obligations de faire*. Si le pouvoir de direction ne peut être constamment établi dans le cadre des plateformes, force est de constater que ces dernières organisent leur service. Il conviendra d'établir si elles sont ou non titulaires également d'un pouvoir de contrôle et de sanction dans le but de déterminer si les travailleurs de plateforme sont placés dans une situation de subordination juridique définie classiquement telle qu'elle est appliquée pour ce type de contrat⁹²³.

⁹²³ Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079 ; JCP S 2018, 1398, note G. LOISEAU ; RJS 2019, n° 72.

CHAPITRE 2 : SUBORDINATION PERSISTANTE

« En quoi consiste l'aliénation du travail ?

D'abord dans le fait que le travail est extérieur à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son être »⁹²⁴.

370. Une définition juridique maintenue. L'apparition des diverses formes de plateformes numériques a été perçue comme une « révolution » du travail alors même que celles-ci ne souhaitent pas entrer le giron du droit du travail. Faisant obstacle à ce vœu, la Cour de cassation qui s'est prononcée pour la première fois en 2018⁹²⁵ sur les travailleurs de plateformes a requalifié la relation en contrat de travail en appliquant une définition classique de la subordination. La qualification de contrat de travail est d'ordre public⁹²⁶. Le mécanisme économique novateur de la plateforme n'a, semble-t-il, pas été pris en compte dans le raisonnement des juges⁹²⁷. Le juge se fonde essentiellement sur l'aspect juridique de la subordination en réitérant le triptyque de pouvoir et notamment ceux de contrôle et de sanction qui semble moins traditionnellement perceptible au sein d'une relation immatérielle (**Section 1**). En effet, alors que le pouvoir de direction peut être pareillement effectué matériellement et immatériellement par l'élaboration de directives et de condition d'exécution, ce sont les pouvoirs de contrôle et de sanction qui vont nécessairement différer dans leur mise en place. Malgré cela, la Cour de cassation semble conserver une approche traditionnelle de la subordination sans adapter ces deux conditions aux prestations immatérielles et à l'autonomie grandissante des travailleurs du numérique.

⁹²⁴ K. MARX, Manuscrits de 1844, Premier Manuscrit : *GF-Flammarion*, 2005, p. 112-113.

⁹²⁵ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079 : *JCP S 2018*, 1398, note G. Loiseau.

⁹²⁶ Th. AUBERT-MONPEYSSSEN, Subordination juridique et relation de travail (préf. M. DESPAX) : *Edition du CNRS*, 1994, p. 117 et s.

⁹²⁷ J. ICARD, La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique : *BJT janv. 2019*, n°01, p. 15 et s.

371. L'incidence des éléments économique. Force est de constater que l'aspect économique est de plus en plus présent dans le cadre des contentieux relatifs aux travailleurs de plateformes. C'est notamment le fait de savoir si le travail accompli par l'indépendant profite à ce dernier et à son activité qui est remis en cause dans le cas des travailleurs de plateformes numériques (**Section 2**).

SECTION 1 : PERSISTANCE DES POUVOIRS DE CONTRÔLE ET DE SANCTION

« Naturellement, il n'y avait pas moyen de savoir si, à un moment donné, on était surveillé. Combien de fois, et suivant quel plan, la Police de la Pensée se branchait- elle sur une ligne individuelle quelconque, personne ne pouvait le savoir. On pouvait même imaginer qu'elle surveillait tout le monde, constamment »⁹²⁸.

372. La définition classique de la subordination. Afin de déterminer l'existence d'un rapport de subordination juridique, il conviendra de vérifier si la plateforme exerce sur le travailleur, un pouvoir de contrôle et de sanction (**Paragraphe 1**), celui de direction ayant été précédemment étudié⁹²⁹. Le fait pour la plateforme d'organiser son service constituera un indice relatif de la subordination du travailleur à cette dernière (**Paragraphe 2**).

§1. Les critères du contrôle et de la sanction

373. Contrôle et sanction. Afin de déterminer si la subordination, classiquement définie par son triple pouvoir, est présente au sein de la relation entre le travailleur et la plateforme numérique il conviendra de vérifier si cette dernière exerce sur le travailleur un pouvoir de contrôle (I) ainsi qu'un pouvoir de sanction (II).

I. Le contrôle

374. Le contrôle de la plateforme peut se manifester par deux biais. Les travailleurs de plateformes doivent réaliser une prestation de transport (de personne ou de livraison d'objet

⁹²⁸ G. ORWELL, 1984, Poche, éd. 2020, première partie, chap. 1, p.37.

⁹²⁹ v. supra. n°350 et s.

matériel). Seuls deux éléments peuvent, dans ce cadre, faire l'objet d'un contrôle : l'acteur du travail (A) et ses modalités d'exécution (B).

A. L'acteur du travail

375. La personne du travailleur. Le premier levier du contrôle éventuellement exercé par la plateforme est relatif à la personne du travailleur. En effet, si cette dernière importe alors le but du contrat n'est pas uniquement la réalisation d'une prestation, mais bien la mise à disposition de la force de travail d'une personne choisie, recrutée. L'employeur doit pouvoir contrôler qui travaille pour lui. Cela se manifeste à plusieurs égards : lors de l'embauche, l'employeur peut choisir son candidat ; lors de l'exécution du travail, le travailleur ne pourra pas se faire remplacer. Le « recrutement » n'est pas propre au salariat. La plateforme a toute liberté pour choisir son cocontractant. Elle peut également effectuer une sélection de différentes manières : carte professionnelle de VTC, questionnaires, conditions de matériel, etc. Qu'en est-il du caractère *intuitu personae* du contrat liant le travailleur et la plateforme dans le cadre de l'exécution de la prestation ?

376. Caractère *intuitu personae* des contrats. Le caractère *intuitu personae* d'un contrat est défini comme « *un contrat dans lequel la considération de la personne du cocontractant est essentielle. Ex : contrat de mandat ou contrat de travail* »⁹³⁰. Le contrat de travail est *intuitu personae*⁹³¹, la personne du salarié est donc essentielle dans l'exécution du travail⁹³². Le travailleur ne peut se faire remplacer par un tiers dans l'exécution de son contrat de travail sans le consentement de son employeur⁹³³ ; il commet, dans le cas, contraire, une faute

⁹³⁰ R. CABRILLAC, « *Intuitu personae* » in Dictionnaire du vocabulaire juridique 2018 : *Lexis Nexis*, 9^{ème} éd., 2018, spéc. p. 298.

⁹³¹ F. GAUDU et R. VATINET, Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux : *LGDJ*, 2001, p. 55.

⁹³² T. REVET, L'objet du contrat de travail : *Dr. soc.* 1992, p. 859 et s.

⁹³³ G.-H. CAMERLYNCK, Le contrat de travail, tome 1, Traité de droit du travail : *Dalloz*, 2^{ème} éd., 1982, p. 239.

grave⁹³⁴. En effet, justifie un licenciement pour faute grave le fait pour un salarié de faire effectuer par un tiers le travail qu'il est chargé d'accomplir⁹³⁵. En revanche, le contrat d'entreprise n'est pas par essence un contrat *intuitu personae*. Le plus souvent pas, il ne l'est pas. Cette absence du caractère *intuitu personae* permet la sous-traitance, laquelle ne serait pas possible si l'exécution du contrat reposait exclusivement sur la personne débitrice de l'obligation⁹³⁶. Le caractère *intuitu personae* est donc une autre différence entre la qualification de contrat de travail et de contrat d'entreprise : si la présence d'un caractère *intuitu personae* n'entraîne pas nécessairement une requalification en contrat de travail, son absence semble *a priori* l'empêcher.

377. La réalisation de la prestation sur la plateforme. Le travailleur de plateforme est contractuellement placé dans une situation de travailleur indépendant. Son contrat de prestation de services peut alors avoir un caractère *intuitu personae* ou non. Dans le contrat conclu par un travailleur de plateforme – chauffeur ou livreur – la personne du travailleur importe peu. Elle importe encore moins dans les plateformes de livraison où le client ne passe que très peu de temps avec le travailleur et la prestation est toujours identique, car il n'existe pas réellement plusieurs modalités différentes pour la réaliser. Pour les chauffeurs de VTC, le caractère *intuitu personae* existe davantage. La personnalité du travailleur importe plus à deux égards. Tout d'abord entre le client et le travailleur puisque ce dernier passe du temps avec « son » chauffeur et qu'il note sa prestation. Il est également « rassuré » par les notes qui ont été déjà octroyées par d'autres clients à ce chauffeur, ainsi que par la plateforme qui fixe une note minimale de satisfaction pour avoir accès à la plateforme. En effet, en dessous d'une certaine moyenne, le chauffeur ne peut plus accéder au service de la plateforme. Un caractère *intuitu personae* est donc davantage perceptible au sein des

⁹³⁴ Cass. soc., 1^{er} déc. 1966 : *D. 1966, p. 200*.

⁹³⁵ Cass. soc., 26 sept. 2006, n° 05-45.306. – CA Paris, 23 sept. 2008, n° 07-6578.

⁹³⁶ T. CHARLES, La protection légale du sous-traitant : une législation en creux : *AJCA 2015, p. 45 et s.*

plateformes de VTC, mais il n'est pas incomptable avec la notion de contrat de prestation de service⁹³⁷.

378. La possibilité de se faire remplacer. La possibilité de se faire remplacer est offerte au travailleur indépendant⁹³⁸ et non au travailleur salarié⁹³⁹. Or, certaines plateformes numériques mettent en place une faculté de « se faire remplacer »⁹⁴⁰. Cette faculté semble *a priori* empêcher la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Au Royaume-Uni, alors que le Tribunal de Londres avait reconnu la qualité de *worker* à un chauffeur *Uber*⁹⁴¹, la Haute Cour de justice a approuvé un jugement qui avait reconnu la qualité de travailleur indépendant aux livreurs *Deliveroo*⁹⁴². Pour aboutir à cette solution, les juges soulignent notamment « l'absence d'obligation de réaliser personnellement le travail »⁹⁴³. À l'inverse, la juridiction australienne avait, dans le cadre d'un contentieux concernant la plateforme de livraison *Foodora*, jugé que la faculté de se faire remplacer n'entraînait pas l'impossibilité de requalifier le contrat en contrat de travail et avait donc accueilli la demande en requalification⁹⁴⁴. Cependant, dans l'arrêt australien, la Cour relève que même si le travailleur disposait d'une faculté de se faire remplacer, le remplacement restait soumis à des conditions de nature à restreindre la liberté de ne pas réaliser personnellement le travail⁹⁴⁵. Du fait ces contraintes, l'argument d'un remplacement possible perd en pertinence face aux autres éléments retenus par le juge pour reconnaître la

⁹³⁷ H. PERINET-MARQUET, Sous-traitance interdite et opposabilité de l'invalidité du contrat par les tiers : *JCP G 2017, 759*.

⁹³⁸ Cass. soc., 7 mars 1979, n° 78-40.352.

⁹³⁹ J.-P. CHAUCHARD, Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? : *Dr. soc. 2016, p. 947 et s.*

⁹⁴⁰ Deliveroo a notamment mis en place un nouveau contrat de prestation de service avec ses livreurs en rajoutant notamment la faculté pour ces derniers de se faire remplacer sur leur « shifts ».

⁹⁴¹ Employment Tribunal London, 28 October 2016, *Uber Londo Ltd-Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J. Farrar & others*, case n°2202551/2015 (« *Aslam v. Uber* »).

⁹⁴² Independent workers' Union of Great Britain (IWGB) V. Rooffoods Limited T/A Deliveroo, High Court, 5 December 2018.

⁹⁴³ Independent workers' Union of Great Britain (IWGB) V. Rooffoods Limited T/A Deliveroo, High Court, 5 December 2018 : « the absence of an obligation to do work personally » (pt. 50).

⁹⁴⁴ *Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd*, U2018/2625 (Fair Work Commission, 16 nov. 2018).

⁹⁴⁵ Notamment en raison du délai d'immatriculation du livreur remplaçant.

réalité d'une relation salariale⁹⁴⁶. Le fait que le travailleur puisse se faire remplacer va pourtant à l'encontre du caractère *intuitu personae* du contrat de travail. Reste à vérifier cependant si cette faculté de remplacement est libre ou si elle est également encadrée par la plateforme à travers différentes modalités de prévenance et d'acceptation.

B. Les modalités du travail

379. Une économie de géolocalisation. Toutes les plateformes numériques de travail ont un point commun concernant leur mode de fonctionnement. Elles utilisent toutes un système de géolocalisation afin de rationaliser le coût du travail en limitant les déplacements (1). Cependant, cette géolocalisation, outil numérique défini comme étant un moyen de « *localisation à partir de l'espace d'objets situés à la surface de la Terre* »⁹⁴⁷ est parfois considéré comme un mode de contrôle de la part de la plateforme (2).

1. La géolocalisation comme mode de fonctionnement de la plateforme

380. Un mode de fonctionnement nécessaire. La géolocalisation est un mode répandu de fonctionnement des plateformes de travail. L'intermédiation qu'elles réalisent est facilitée, voire rendue possible, par le biais de cette géolocalisation. C'est elle qui, en particulier, permet l'essor des plateformes numériques. Selon l'IGAS « *La rencontre de l'offre et de la demande à tout instant et n'importe où par l'intermédiaire d'un smartphone, la géolocalisation, l'usage de bases de données connexes et le contournement de bien des réglementations sectorielles ont changé la donne* »⁹⁴⁸. La géolocalisation permet donc non

⁹⁴⁶ V. notamment : <https://mdclegal.com.au/contractor-arrangements-subject-to-continued-scrutiny-as-foodora-rider-found-to-be-an-employee/> ;
<https://www.twobirds.com/en/news/articles/2018/australia/foodora-for-thought> ;
<https://mclaw.com.au/article/foodora-ruling-reshape-gig-economy/>.

⁹⁴⁷ « Géolocalisation » in Dictionnaire Le Petit Robert de La Langue Française : éd. des cinquante ans, 2017, p. 1148.

⁹⁴⁸ IGAS, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : *Rapp. 2015-121R, Mai 2016*, p. 12.

seulement la réalisation de la prestation par le biais de la plateforme⁹⁴⁹, mais également son organisation⁹⁵⁰. La géolocalisation est un code qui, bien qu'utilisée depuis plusieurs années par différents services, n'est que très récemment intégrée dans ce type d'économie⁹⁵¹, elle leur est nécessaire⁹⁵². Les plateformes numériques ne pourraient en effet pas être aussi efficaces si elles ne l'utilisaient pas. Elle permet de sélectionner un véhicule proche du client (dans le cadre des plateformes de VTC). Elle permet encore aux plateformes de livraison de découper leur « flotte » en secteur géographique des restaurants. Enfin, depuis quelques années, les plateformes souscrivent à des assurances pour leurs travailleurs. Ces dernières ont alors besoin des données issues de la géolocalisation afin de vérifier, en cas de réalisation du risque, si le secteur était bien couvert par l'assurance.

381. Un levier d'économie. La géolocalisation permet non seulement une plus grande efficacité de l'activité des plateformes, mais elle constitue surtout un levier d'économie pour les travailleurs *indépendants* de cette dernière. L'un des intérêts du secteur de l'économie dite collaborative est de réduire la distance entre les acteurs de cette économie et donc notamment entre les livreurs et les restaurants, entre les producteurs et les consommateurs ou encore entre les chauffeurs et les clients⁹⁵³. Concernant les chauffeurs de VTC des plateformes numériques, la géolocalisation leur permet de réaliser des économies de carburant notamment, mais également de réduire leur influence écologique. En octroyant les courses en fonction de la géolocalisation des chauffeurs, cela permet à ces derniers d'être moins loin du début de la course – donc du « début de leur rémunération » – et de limiter au maximum les déplacements sans client – donc sans rémunération. Concernant les livreurs de repas, la géolocalisation leur permet également d'être plus proches des lieux de prise en charge et donc de réaliser un nombre plus important de courses pendant leur *shift*, en tout

⁹⁴⁹ IGAS, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : *Rapp. 2015-121R, Mai 2016, p. 64.*

⁹⁵⁰ J. SENECHAL, Le « courtage » des opérateurs de plateforme en ligne. Analyse sous le prisme de l'arrêt Uber Systems Spain SL de la Cour de Justice de l'Union Européenne : *AJ Contrat 2018, p. 8 et s.*

⁹⁵¹ D. JACQUET, G. LECLERQ, Ubérisation, un ennemi qui vous veut du bien ? : *Dunod, 2016, p. 9 et s.*

⁹⁵² D. MARQUET, E. RENCKER, Entreprise : muter ou périr face à l'ubérisation du monde : *L'Archipel, 2016, p. 121 et s.*

⁹⁵³ B. SERIZAY, Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? : *JCP S 2016, 1337, spéc. n° 3.*

cas plus important que si ces derniers devaient traverser de plus grandes zones pour récupérer le repas à livrer. Force est de constater que la géolocalisation est un élément indispensable dans la construction économique des plateformes. Sa qualification sera donc d'autant plus primordiale pour la survie de ce modèle économique.

2. La géolocalisation comme moyen de contrôle ?

382. L'appréciation au cas par cas de la géolocalisation. La géolocalisation permet-elle de caractériser un contrôle de la plateforme sur ses travailleurs ou bien ne consiste-t-elle qu'en un outil permettant une meilleure collaboration entre les acteurs de la plateforme numérique (a) ? Quelle que soit la réponse à cette question, cet outil doit être régulé (b).

a) Contrôle ou coopération ?

383. La géolocalisation comme moyen de contrôle. Épine dorsale des plateformes numériques, la géolocalisation est un de leurs rares points communs, bien qu'elles ne l'utilisent pas toutes de la même manière. Toutes utilisent cependant au moins un type de géolocalisation afin de permettre une rencontre entre les particuliers. La Cour de cassation a précisé dans son arrêt de novembre 2018 concernant la plateforme numérique *Take eat easy* que cette géolocalisation participait du pouvoir de contrôle de la plateforme. Elle précise « que 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 »⁹⁵⁴. Les juges de la Cour d'appel de Paris ont repris l'argumentation à leur compte s'agissant de la plateforme *Uber* : « Il doit également être relevé que le contrôle des chauffeurs utilisant la plateforme *Uber* s'effectue via un système de géolocalisation [...] peu important les motivations avancées par la société *Uber BV* de

⁹⁵⁴ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079 : *JCP S* 2018, 1398, note G. Loiseau.

cette géolocalisation »⁹⁵⁵. À l'inverse, les juges belges ont jugé que l'utilisation d'un GPS pour les plateformes de VTC était nécessaire à leur fonctionnement et ne pouvait en aucun cas être constitutive d'un pouvoir de contrôle de la plateforme⁹⁵⁶.

384. La finalité de la géolocalisation comme élément du pouvoir de contrôle. A la lecture de la jurisprudence de la Cour de cassation, la géolocalisation en tant qu'outil ne peut à elle seule emporter la caractérisation d'un pouvoir de contrôle par la plateforme. Pour aboutir à ce pouvoir, il conviendra d'étudier les modalités d'utilisation du système de géolocalisation et à sa finalité. La Cour de cassation précise que dès lors « *que 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, [...] le rôle de la plate-forme ne se limitait pas à la mise en relation du restaurateur, du client et du coursier* »⁹⁵⁷. On peut donc en déduire qu'un dispositif de géolocalisation qui ne serait utilisé par les acteurs de la plateforme que dans un but de mise en relation ne pourrait pas être un élément caractérisant un contrôle exercé par la plateforme⁹⁵⁸. Encore une fois un critère ne déterminera pas nécessairement, à lui seul, la qualification de la relation en salariat⁹⁵⁹. De plus, la Cour semble exiger que la géolocalisation permette le suivi en temps réel du coursier « *et* » la comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus. L'un de ces éléments n'est pas de nature à entraîner à lui seul la reconnaissance du pouvoir de contrôle⁹⁶⁰. Cependant, ce schéma est-il réellement plausible ? Comment un GPS peut-il ne pas comptabiliser les kilomètres parcourus ? La technologie mise en place implique souvent que les deux aillent de pair. On pourrait néanmoins imaginer un GPS qui ne comptabilise que les kilomètres entre deux points sans décompter ceux parcourus par le livreur, par exemple en

⁹⁵⁵ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

⁹⁵⁶ UBER BE, TC Bruxelles, 16 janv. 2019, « affaire Febet », A/18/02920.

⁹⁵⁷ Note explicative relative à l'arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 nov. 2018 (17-20.079), p.2.

⁹⁵⁸ V. ROCHE, Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy : *JCP G 2019*, 46.

⁹⁵⁹ M.-C. ESCANDE-VARNIOL, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation : *D. 2019*, p. 177 et s.

⁹⁶⁰ V. ROCHE, Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy : *JCP G 2019*, 46.

effaçant les données course par course, permettant ainsi de ne pas « comptabiliser » le nombre de kilomètres parcourus par le livreur sur une même période de travail. Le but de la comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus pourrait également avoir pour finalité la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs en évitant qu'ils ne travaillent trop. Dans le cas de la plateforme *Take Eat Easy*, le système de comptabilisation des kilomètres permettait à la plateforme de créer une compétition entre les livreurs afin de calculer le montant de leur bonus. La qualification de ce décompte aurait pu être différente s'il était motivé par des considérations de santé et de sécurité, traduites notamment par la mise en place d'une recommandation de pause après un nombre de kilomètres parcourus fixé par la plateforme⁹⁶¹.

385. La recherche de la finalité de la géolocalisation. Cependant, la recherche de la finalité de la géolocalisation semble être absente dans l'arrêt de la Cour d'appel de Paris concernant la plateforme *Uber* qui balaye toute argumentation portant sur les « motivations » de la mise en place d'un tel système. Cela semble discutable tant le contrôle suppose un pouvoir *actif* de la part de l'employeur. A la suite de l'arrêt de la Cour de cassation concernant la plateforme *Take Eat Easy*, le Doyen Huglo avait d'ailleurs précisé que : « À elle seule, la géolocalisation, inhérente à toute plateforme numérique, est insuffisante pour caractériser un lien de subordination »⁹⁶². Si la géolocalisation est au service des travailleurs alors il ne pourrait pas être considéré que la plateforme contrôle leur activité. De plus, une nouvelle interrogation concerne cette géolocalisation : celle de son auteur. En effet, la plupart des plateformes de VTC utilisent une autre application de GPS – *Waze*⁹⁶³ – afin de fournir aux chauffeurs un itinéraire conseillé pour réaliser leur course. De ce fait, la géolocalisation n'est pas à proprement parler réalisée par la plateforme. L'application de GPS est de plus indispensable pour les chauffeurs, mais également pour les livreurs qui

⁹⁶¹ *Ibid.*

⁹⁶² J.-G. HUGLO, *Take eat easy: une application classique du lien de subordination* : *SSL 2018, n°1842-1843, p. 3 et s.*

⁹⁶³ « Waze est une application mobile de navigation GPS qui s'appuie sur une cartographie modifiable par ses utilisateurs, sur le principe du web 2.0. La navigation se fait en quasi-temps réel en prenant en compte l'état du trafic. »

doivent se rendre d'un point A à un point B et qui ne connaissent pas nécessairement l'itinéraire le plus adéquat. La Cour de cassation s'est prononcée⁹⁶⁴ sur la plateforme *Uber* et a précisé la position de la Cour d'appel de Paris. En effet, elle a pareillement utilisé l'itinéraire comme indice de la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, mais sans affirmer que sa solution était dictée par le fait que la plateforme s'en servirait pour donner des directives au travailleur. La Cour de cassation précise alors qu' « *au sujet des tarifs, la cour d'appel a relevé que ceux-ci sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme Uber par un mécanisme prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix, puisque le contrat prévoit en son article 4.3 une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", M. X... produisant plusieurs corrections tarifaires qui lui ont été appliquées par la société Uber BV et qui traduisent le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application* »⁹⁶⁵. Ce n'est donc pas l'itinéraire qui est ici mis en cause, mais le fait que le non-respect de cet itinéraire indicatif entraîne des sanctions pécuniaires puisque le tarif est alors revu à la baisse. Ainsi par cette « sanction », l'itinéraire n'est plus indicatif, mais normatif. Or cette solution, bien que contestable dans la mesure où tout contractant est soumis à une obligation d'exécuter sa prestation de bonne foi, est certes récente, mais déjà obsolète pour les plateformes numériques. En effet, la loi d'orientation des mobilités impose dorénavant aux plateformes de communiquer le prix minimal garanti⁹⁶⁶ avant la réalisation de la prestation, il ne pourra donc pas être revu à la baisse en cas de changement d'itinéraire⁹⁶⁷. En revanche, si le client du VTC considère que le chauffeur n'a pas réalisé son travail de bonne foi et donc n'a pas pris un trajet optimal il pourra se retourner contre ce dernier. La plateforme *Uber* n'interviendra pas à ce stade de la relation contractuelle, se limitant à sa position d'intermédiaire. Encore une fois c'est donc la finalité de la géolocalisation et du GPS qui est finalement prise en compte, à charge pour les plateformes de se cantonner à une simple obligation de coopération, de fournir un GPS par

⁹⁶⁴ Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316.

⁹⁶⁵ Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316.

⁹⁶⁶ D. n°2020-1300 du 26 oct. 200 fixant les conditions dans lesquelles les plateformes de mobilité informent les travailleurs de la distance des courses et du prix minimal garanti pour chaque prestation : *JORF n°0261 du 27 oct. 2020*.

⁹⁶⁷ C. transp., art. L.1326-2.

le biais de leur application et de ne plus ensuite intervenir au sein de la relation contractuelle naissante entre le client, utilisateur de la plateforme, et le chauffeur. Récemment, la Cour d'appel de Paris a jugé que la géolocalisation ne pouvait en aucun cas être une preuve d'un lien de subordination juridique puisque le travailleur ne rapporte pas la preuve que la géolocalisation était utilisée à des fins de contrôle pouvant donner lieu à une sanction⁹⁶⁸. La conformité à la jurisprudence de la Cour de cassation de cette dernière affirmation, exprimée sans qu'il soit tenu compte de la finalité de la géolocalisation, est discutable.

386. La géolocalisation comme outil de coopération. Le GPS est donc un outil indispensable pour les travailleurs de plateformes numériques qui réalisent sur cette dernière des déplacements. La relation qui lie le travailleur et la plateforme est *a priori* une relation de travail indépendant. Or, au nom du devoir d'ordre public d'exécution de bonne foi⁹⁶⁹ des contrats de l'article 1104 du Code civil, la jurisprudence⁹⁷⁰ met à la charge du maître d'ouvrage une obligation de coopération envers son entrepreneur⁹⁷¹. La bonne foi est définie comme le « *comportement loyal que requiert notamment l'exécution d'une obligation [...]* *Souci de coopération (en ce sens, l'article 1134 C.civ [anc.] dispose que les conventions doivent être exécutées de bonne foi* »⁹⁷². Elle se manifeste par une obligation de loyauté, de coopération et d'information entre les contractants⁹⁷³. Le maître de l'ouvrage, ici la plateforme doit donc à la fois ne pas gêner la réalisation du travail, mais il doit surtout « *faciliter autant que possible l'exécution de la mission de l'entrepreneur, notamment en lui donnant tout renseignement susceptible de l'éclairer ou de prévenir certains dangers ou contretemps* »⁹⁷⁴. Finalement, l'outil GPS mis à disposition par la plateforme n'est-il pas qu'une simple émanation de son obligation de coopération ? En effet, par cet outil, la

⁹⁶⁸ CA Paris, 8 oct. 2020, n°18/05469 ; CA Paris, 8 oct. 2020, n°18/05471.

⁹⁶⁹ A. BENABENT *in* Travaux de l'Association Henri Capitant, La bonne foi (journées louisianaises) : *Tome XLII 1992, éd. Litec, spéc. p. 299 et s.*

⁹⁷⁰ Cass. civ. 1^{ère}, 13 avr. 1992, n° 90-13.867. – Cass. civ. 1^{ère}, 17 mars 1969 : *D. 1969, p. 532 et s.*

⁹⁷¹ P. PUIG, Contrats spéciaux : Dalloz, 7^{ème} éd., 2017, p. 675, n° 879.

⁹⁷² G. CORNU, « Bonne foi » *in* Vocabulaire Juridique, Association Henri Capitant : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 131 et s.

⁹⁷³ Y. PICOD, L'obligation de coopération dans l'exécution du contrat : *JCP G 1988, I. 3318.*

⁹⁷⁴ P. PUIG, Contrats spéciaux : Dalloz, 7^{ème} éd., 2017, p. 675, n° 879.

plateforme va effectivement *faciliter* la réalisation de la prestation du chauffeur ou du livreur, elle va également lui donner tous les renseignements possibles pour réaliser son trajet, et enfin, elle va la prévenir des dangers et des contretemps sur la route puisque la plupart des GPS permettent de signaler le trafic ou encore les accidents. L'obligation de coopération est présente au sein du contrat d'entreprise et chaque partie devra donc faciliter la réalisation de la prestation « *à chaque fois qu'elle pourra le faire utilement et sans porter atteinte à ses propres intérêts* »⁹⁷⁵.

Pour certains⁹⁷⁶, l'itinéraire conseillé est une émanation du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur⁹⁷⁷. Cependant, cet itinéraire semble participer de l'obligation de coopération et non des directives : il est « *conseillé* ». La Cour d'appel de Paris avait ainsi relevé que « *les trajets sont suggérés via l'application, mais non imposés* »⁹⁷⁸ et avait donc réfuté l'argument du demandeur qui considérait que ces itinéraires étaient des directives. Un autre arrêt de la Cour d'appel de Paris avait également refusé cet argument au motif que les trajets n'étaient que suggérés⁹⁷⁹.

En effet, aucune sanction et aucun contrôle n'est réalisé concernant le suivi ou non par le travailleur de l'itinéraire sauf à l'initiative du client, si le chauffeur décide d'opter pour un trajet délibérément plus long. Antérieurement à la loi d'orientation des mobilités, un ajustement tarifaire pouvait intervenir, mais depuis cette dernière et l'obligation de communiquer le prix minimal garanti de la prestation cela n'est plus possible⁹⁸⁰. Même sans l'intervention du législateur, un ajustement tarifaire n'aurait pas dû être perçu comme une sanction : marque de l'obligation de bonne foi et de coopération, l'ajustement s'inscrit dans la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle il incombe à un transporteur de rechercher l'itinéraire le moins onéreux pour son client⁹⁸¹. Et il apparaît concevable que

⁹⁷⁵ Y. PICOD, L'obligation de coopération dans l'exécution du contrat : *JCP G* 1988, I, 3318.

⁹⁷⁶ J. PRASSL, Uber devant les tribunaux, Le futur du travail ou juste un autre employeur : *RDT* 2017, p. 439 et s. – T. PASQUIER, Les plateformes numériques dans la tourmente : A propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janv. 2019 : *SSL* 2019, n°1845.

⁹⁷⁷ CA Paris, 10 janv. 2019, n°18/08357, V. les arguments de l'appelant.

⁹⁷⁸ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511 : *CCE sept. 2017*, 71, comm. G. Loiseau.

⁹⁷⁹ CA Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088.

⁹⁸⁰ C. transp., art. L. 1326-2.

⁹⁸¹ Cass. civ., 28 nov. 1905 : *D.* 1909, I, 193.

la plateforme sanctionne le travailleur en cas de manquement à son obligation de bonne foi dans le cadre de la réalisation de la prestation de transport. Cette géolocalisation est donc également un moyen de sécuriser la prestation de service⁹⁸². L'itinéraire conseillé par le GPS et les conséquences qui en découlent semblent plus liés à l'obligation de bonne foi qu'à un pouvoir de direction de l'employeur. L'existence même d'un système de géolocalisation ne peut donc pas entraîner, en soi, requalification de la relation entre le travailleur et la plateforme en relation de travail salarié.

b) La nécessaire régulation de la géolocalisation

387. Une régulation nécessaire. La géolocalisation ne peut être utilisée sans régulation qu'elle le soit pour les travailleurs salariés ou les travailleurs indépendants. Par exemple pour les salariés, l'article L. 1222-4 du Code du travail précise notamment qu'« *aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* ». Les travailleurs indépendants sont quant à eux protégés par le RGPD⁹⁸³, le « règlement général sur la protection des données », qui impose notamment à toute personne qui collecte des données personnelles d'être transparente, et d'en informer les personnes concernées.

Pour Monsieur Krief⁹⁸⁴, la géolocalisation ne pourrait être utilisée que dans une finalité de contrôle justifiée et proportionnée, à savoir à des fins de contrôle de la durée du travail d'un salarié⁹⁸⁵. La géolocalisation pratiquée par les plateformes ne pourrait être utilisée dans le cadre d'une relation de salariat alors même qu'elle pourrait constituer un indice pour la

⁹⁸² Conseil d'État, Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation : *Étude annuelle*, 13 juill. 2017, p. 173 : « L'utilisation de la géolocalisation, la possibilité de vérifier le trajet emprunté permettent de réduire les craintes du consommateur qu'un chauffeur les entoure en prenant le chemin le plus long. Le paiement par carte de crédit est un autre exemple permettant d'améliorer la sécurité des prestataires de services, permettant aux plateformes une traçabilité des paiements et de réduire les risques de vol liés au paiement en liquide. »

⁹⁸³ Règlement n° 2016/679 du 27 avr. 2016, art. 25.

⁹⁸⁴ B. KRIEF, En étant un travailleur « contraint », le chauffeur Uber devient un salarié : *BJT*, 2019, n°02, p. 8 et s.

⁹⁸⁵ Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-14.631 : *JCP S* 2019, 1038, note B. Bossu.

requalification de la relation. Bien que le lien fait par l'auteur étonne, car il n'existe pas d'incompatibilité entre un indice de requalification et un mode de contrôle qui doit pourtant être encadré, cela condamnerait automatiquement le système de géolocalisation qui : (1) ne pourrait pas utiliser des travailleurs indépendants du fait de la géolocalisation comme moyen de contrôle ; (2) ne pourrait pas forcément non plus l'utiliser dans le cas d'une relation de salarié. En effet, le recours à la géolocalisation n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail⁹⁸⁶ – tel serait le cas des travailleurs de plateformes requalifiés. La liberté d'organisation du travail ne doit donc pas être réduite par la géolocalisation alors même que ce sont les salariés qui disposent d'une telle liberté qui sont le plus susceptibles de ne pas être en un lieu fixe⁹⁸⁷. Travailleur mobile ne veut pas dire travailleur géolocalisable. La régulation qui semble cependant s'imposer davantage est celle relative aux données personnelles. Les smartphones, la géolocalisation et les plateformes sont sources de données personnelles lesquelles devront être protégées⁹⁸⁸. Pour certains ce sont les algorithmes de ces mécanismes qui devraient également répondre à un régime juridique spécifique⁹⁸⁹.

388. Un pouvoir de contrôle contestable. La réalité d'un pouvoir de contrôle de la plateforme sur ces travailleurs est donc contestable. Alors que la plateforme ne contrôle pas l'auteur de la prestation de travail qui peut se faire remplacer, elle ne contrôle pas plus les modalités de l'exécution du travail. La simple mise en place d'un itinéraire conseillé, manifestation de son obligation de coopération ne peut en aucun cas caractériser un pouvoir de contrôle. L'outil de géolocalisation en tant que tel ne constitue pas non plus un pouvoir de contrôle. La seule explication de la récente jurisprudence de la Cour de cassation est le fait que cet outil se transforme en pouvoir de contrôle lorsqu'il permet de comptabiliser le nombre de kilomètres réalisés dans le but d'octroyer un bonus et donc de contrôler la « rentabilité » d'un travailleur de plateforme « mis à disposition » - cette « mise à

⁹⁸⁶ Cass. soc., 17 déc. 2014, n°13-23.645 : *RJS* 3/15, n° 171.

⁹⁸⁷ A. ASTAIX, Contrôle de la durée du travail : conditions d'utilisation d'un GPS : *D. actualité*, 14 nov. 2011.

⁹⁸⁸ Rapp. CNumérique – Neutralité des Plateformes, mai 2014.

⁹⁸⁹ L.-M. AUGAGNEUR, Vers des nouveaux paradigmes du droit dans l'économie numérique : *RTD com.* 2015, p. 455 et s.

disposition » n'étant présente qu'au sein des plateformes à relations multiples. Notons enfin que, dans la jurisprudence étrangère étudiée⁹⁹⁰, aucun juge ne prend en compte le GPS comme élément d'un contrôle de la plateforme numérique sur son travailleur.

II. Les sanctions

389. Troisième pouvoir. Le pouvoir de sanction est la troisième prérogative qui compose la définition classique de la subordination. La sanction sur une plateforme numérique peut prendre plusieurs formes. Elle peut résulter de l'action de plusieurs auteurs (A) et prendre plusieurs formes (B). Il conviendra de déterminer si la faculté de sanctionner constitue un pouvoir de sanction inhérent à l'employeur ou si cela n'est qu'une simple sanction dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de service.

A. L'auteur de la sanction

390. Pluralité d'auteur. Du fait du caractère numérique de la plateforme et de son activité de mise en réseau, la sanction peut être effectuée de manière indirecte par le biais des utilisateurs (1). En revanche, il arrive que les plateformes numériques exercent directement un pouvoir de sanction sur les travailleurs (2).

1. Sanction indirecte

391. Système de notation. Certaines plateformes assortissent de sanctions le fait qu'un travailleur obtienne une note inférieure à un seuil prédéterminé. Ces systèmes sont mis en place notamment au sein de certaines plateformes numériques de VTC. La plateforme *LeCab* avait inséré au sein de l'article 4 de son contrat d'adhésion exclusive au système informatisé

⁹⁹⁰ La jurisprudence étudiée est celle des États suivants : Italie, Pays-Bas, Royaume-Unis, États-Unis, Australie et Espagne.

VOXTUR : « *que dans le cadre du suivi de la qualité du service rendu il est informé que la Sas VOXTUR a mis en place un système de notation permettant à chaque client à l'occasion d'une course d'émettre un jugement qualitatif à partir d'une échelle de mesure numérique graduée de 1 à 10* »⁹⁹¹. Le système de notation est semblable à toutes les plateformes de ce type. Ces dernières utilisent les données recueillies par les usagers. Certaines vont plus loin comme la plateforme *Txfy* qui détient un service client qui appelle les usagers après qu'ils ont mis une mauvaise note au chauffeur afin d'avoir plus d'informations sur le comportement de ce dernier. Cette procédure est réellement intrusive et semble constituer un mode de contrôle *a posteriori* de l'exécution de la prestation par le travailleur. Pour certains, ce système de notation permettrait d'orienter voire de déterminer les modalités d'exécution de l'activité par les travailleurs⁹⁹². Pour d'autres, la notation par le client constitue un moyen de pression sur le travailleur⁹⁹³. Enfin, on peut se demander quel serait le régime juridique applicable aux notations des clients et quelles conséquences les plateformes pourraient en tirer⁹⁹⁴.

392. Signalement. Du fait de la dématérialisation des relations de travail – salariées ou non – la plateforme n'est pas sur le « terrain » avec ses travailleurs. Elle ne peut constater les fautes commises dans l'exécution de leurs obligations contractuelles. C'est pour cela qu'elles utilisent la technique du signalement par des utilisateurs. Par exemple la plateforme *Uber* sanctionne par « *la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, [...], peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission* »⁹⁹⁵. Les signalements des utilisateurs constituent donc un fondement pour la plateforme afin

⁹⁹¹ CA Paris, 13 déc. 2017, n° 17/00351.

⁹⁹² M. JULIEN, E. MAZUYER, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques : *RDT 2018*, p. 189 : « Les plateformes utilisent en outre des mécanismes de sciences comportementales pour maintenir les travailleurs à disposition. En s'inscrivant dans un univers de gamification, l'application, élaborée sur le modèle des jeux vidéo, incite à se connecter souvent et/ou longtemps et à obtenir toujours une meilleure notation ».

⁹⁹³ M. BLANCHARD, Aspects de droit de la concurrence : *Juris tourisme 2016*, n° 192, p. 32 et s.

⁹⁹⁴ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD au travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p. 95 et s.

⁹⁹⁵ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

d'infliger des sanctions. Les plateformes sont totalement étrangères à cette notation, elles n'interviennent à aucun moment. Ce système a, par exemple, été jugé décorrélé d'un quelconque pouvoir de sanction par le Tribunal du Travail brésilien concernant la plateforme *Uber*⁹⁹⁶.

393. Confiance ? Par ce mécanisme, la plateforme entend créer une confiance entre l'utilisateur et les travailleurs de cette dernière. En effet, par les systèmes de notation et les procédures permettant aux utilisateurs de donner leur avis, les consommateurs sont rassurés lors de l'utilisation du service⁹⁹⁷. Et pour cause, les avis et les notations sont communiqués aux passagers et aux opérateurs au début de chaque prestation⁹⁹⁸. Mais force est de constater que les notes ne peuvent être considérées comme de simples informations servant aux usagers. En effet, la plateforme peut désactiver un compte si le titulaire de ce dernier possède des notes bien inférieures à leur standard minimum⁹⁹⁹. Les notes seraient alors un moyen pour les plateformes de rompre les relations contractuelles qui les lient avec les travailleurs en cas d'insatisfaction de la clientèle. Alors que la loi d'orientation des mobilités¹⁰⁰⁰ a réduit considérablement les facultés pour les plateformes de sanctionner leurs travailleurs¹⁰⁰¹, elle n'a pas rendu impossible la possibilité d'interdire l'accès au service de la plateforme en cas de note inférieure à une moyenne minimale. Par cette omission (volontaire ?), le législateur a, semble-t-il, validé cette pratique, ne la jugeant pas problématique. En effet, la plateforme, comme tout cocontractant, a le droit de décider si elle ne souhaite plus contracter avec un chauffeur. La rupture des relations contractuelles n'est pas une prérogative uniquement réservée à l'employeur.

⁹⁹⁶ Décision du Tribunal Supérieur du Travail du Brésil, 5 févr. 2020, DECISION (5th Panel) GMBM/CHS/ggm ; CASE No. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038.

⁹⁹⁷ M. JULIEN et E. MAZUYER, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques : *RDT 2018*, p. 189 et s.

⁹⁹⁸ J. PRASSL, Uber devant les tribunaux, Le futur du travail ou juste un autre employeur : *RDT 2017*, p. 439 et s.

⁹⁹⁹ Notation des salariés, l'autre guerre des étoiles, in dossier spécial « Je note, tu notes, nous trinquons », Libération, 30 mars 2018.

¹⁰⁰⁰ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités, JORF n°0299 du 26 déc. 2019.

¹⁰⁰¹ G. LOISEAU, Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *JCPS n°1-2, janv. 2020, n° 1000*.

2. Sanction directe

394. Sanction dans l'exécution de la prestation. Les plateformes peuvent également mettre en place un système de sanction dans l'exécution de la prestation de travail par le travailleur. Plusieurs systèmes existent et se différencient en fonction de la source de la sanction et de ses modalités.

395. Plateforme à relation simple et sanction. Concernant les plateformes à relation simple, elles peuvent directement sanctionner leur travailleur. Ce système de sanction semble être mis en place par exemple pour la plateforme *Uber* au sein d'un document intitulé « La chartre de la communauté Uber ». La jurisprudence de la Cour d'appel en délivre un descriptif précis en précisant que cette charte stipule que : « *L'acceptation des commandes de course permet aux chauffeurs d'optimiser leurs revenus et au système de fonctionner de manière plus fluide. Nous savons que, parfois, un événement inattendu peut vous empêcher d'accepter toutes les commandes de course. / Vous pouvez aussi avoir envie de faire une pause. Cependant, le fait de ne pas accepter les demandes entraîne des retards et affecte la fiabilité de notre système. Aussi, si vous ne souhaitez pas accepter de courses (par exemple pour faire une pause), déconnectez-vous, tout simplement. / Si vous refusez constamment les commandes de course, nous supposons que vous ne souhaitez plus en accepter du tout et vous serez déconnecté de l'application. Il vous suffira de vous reconnecter quand vous serez de nouveau prêt à accepter des courses avec l'application Uber* »¹⁰⁰².

La plateforme soutient quant à elle que ce dispositif n'est pas un pouvoir de sanction d'un employeur, mais simplement une organisation du service en précisant notamment que « *la déconnexion à partir de trois refus [n'est] que temporaire et la sanction de trop d'annulations de courses [n'est] destinée qu'à garantir la fiabilité du système et préserver*

¹⁰⁰² CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

la satisfaction des passagers ». Il ressort de l'arrêt que la plateforme peut fixer un « taux d'annulation » maximum « *variable dans chaque ville* » et que le chauffeur qui possède un taux d'annulation trop élevé risquera « *la perte d'accès au compte* ».

La loi d'orientation des mobilités¹⁰⁰³ a inséré au sein du Code des transports l'article L. 1326-2 qui précise dans son deuxième alinéa que les « travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions ». De ce fait, il est dorénavant impossible pour la plateforme de sanctionner le refus d'une course par un chauffeur.

Ainsi, l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020¹⁰⁰⁴ n'est plus applicable aux nouvelles situations conformes aux dispositions du Code du transport dans leur rédaction issue de la loi d'orientation des mobilités. Cependant, la déconnexion temporaire est-elle réellement une sanction ? Elle s'apparente à une « *veille d'ordinateur* ». A défaut d'activité, l'application se déconnecte. Tel est notamment le cas avec plusieurs applications. En cas de déconnexion temporaire, le travailleur pourra se reconnecter quand il le souhaite, il n'a pas à attendre. Il ne peut donc s'agir d'une sanction. Il s'agit d'une modalité de l'application. A cela il convient d'ajouter une autre sanction prévue pour sa part au sein de l'article 4.3. du contrat de prestation de service qui stipule que « *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, si le chauffeur n'a pas dûment mis fin à un service de transport dans l'Application Chauffeur, en cas d'erreur technique dans les Services Uber, etc.)* »¹⁰⁰⁵. Cette dernière sera également rendue inopérante par la loi d'orientation des mobilités¹⁰⁰⁶ qui

¹⁰⁰³ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF n° 0299 du 26 déc. 2019*.

¹⁰⁰⁴ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat, 2020, p. 227*. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S 2020, 1080*.

¹⁰⁰⁵ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹⁰⁰⁶ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF n° 0299 du 26 déc. 2019*.

impose la communication d'un prix minimal garanti¹⁰⁰⁷ et notamment le prix que va percevoir le chauffeur après déduction de la commission de la plateforme¹⁰⁰⁸.

396. Plateformes à relation multiple et échelle de sanction. C'est dans le contentieux de la plateforme Take Eat Easy qu'a été mise en évidence une échelle de sanction au sein des plateformes numériques. Cette plateforme – plateforme à relation multiple de livraison – avait mis à la disposition de ses coursiers le « petit guide du coursier TakeEatEasy » ainsi qu'une « foire aux questions ». Ces documents, qui étaient acceptés par les coursiers par le biais de leur contrat de prestation de services, prévoyaient un système de pénalités (« *strikes* ») qui sanctionnaient les livreurs de la plateforme en cas de manquement à leurs obligations contractuelles. La jurisprudence de la Cour d'appel de Paris décrit précisément ledit système : « *Un strike en cas de désinscription tardive d'un shift (<48 h), de connexion partielle au shift (au-dessous de 80 % du shift), d'absence de réponse à son téléphone "Wiko" ou "perso" pendant le shift, d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et de circulation sans casque ; deux strikes en cas de "no-show" (inscrit à un shift, mais non connecté) et de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier ; trois strikes en cas d'insulte du "support" ou d'un client, de conservation des coordonnées d'un client, de cumul de retards importants sur livraison, de circulation à véhicule à moteur et de tout autre comportement grave* »¹⁰⁰⁹. Mais la plateforme va plus loin que cela puisqu'elle hiérarchise les sanctions encourues en cas de *strikes*. Elle précise que « *Sur une période d'un mois, un strike ne porte à aucune conséquence, le cumul de deux strikes entraîne une perte de bonus, le cumul de trois strikes entraîne la convocation du coursier pour discuter de la situation et de [sa] motivation à continuer à travailler [...] et le cumul de quatre strikes conduit à la désactivation du compte et à la désinscription des*

¹⁰⁰⁷ C. transp., art. L. 1326-2.

¹⁰⁰⁸ D. n°2020-1300 du 26 oct. 200 fixant les conditions dans lesquelles les plateformes de mobilité informent les travailleurs de la distance des courses et du prix minimal garanti pour chaque prestation : *JORF n°0261 du 27 oct. 2020*.

¹⁰⁰⁹ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511 (cassé par la Cour de cassation). – CA Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088. – CA Paris, 14 déc. 2017, n° 14/04607.

"shifts" réservés »¹⁰¹⁰. La plateforme a donc mis en place un système de sanction / d'organisation des prestations réalisées par les coursiers. La jurisprudence concernant la plateforme *Deliveroo* offre moins d'informations, mais laisse entendre qu'un système de sanction existait également¹⁰¹¹. Ce système de sanction est en revanche mis à mal par les nouvelles dispositions du Code des transports¹⁰¹² qui interdisent expressément deux types de sanctions : celles attachées au refus d'une prestation de travail¹⁰¹³ et celles attachées au droit de se déconnecter pendant les périodes d'activité des travailleurs¹⁰¹⁴. De ce fait, les plateformes devront adapter leur modèle de sanction afin de ne pas sanctionner les travailleurs pour ces deux faits pour lesquels leur liberté est garantie.

B. La nature de la sanction

397. Sanction disciplinaire. La sanction disciplinaire, manifestation du pouvoir de sanction de l'employeur est définie à l'article L. 1331-1 du Code du travail : « *Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.* ». Cette définition n'énumère pas les types de sanctions qui peuvent exister. Cependant, la loi prévoit que le règlement intérieur doit prévoir une échelle de sanctions¹⁰¹⁵. Elle prévoit des sanctions diverses qui peuvent être la fois des sanctions « *par nature* » comme le blâme ou l'avertissement, ou encore des sanctions « *par destination* » comme la mutation, le licenciement ou la suppression d'un avantage¹⁰¹⁶. De ce

¹⁰¹⁰ *Ibid.*

¹⁰¹¹ CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875.

¹⁰¹² C. transp., art. L. 1326-1 et s.

¹⁰¹³ C. transp., art. L. 1326-2.

¹⁰¹⁴ C. transp., art. L. 1326-4.

¹⁰¹⁵ C. trav., art. L. 1321-3.

¹⁰¹⁶ A. FABRE, Le régime du pouvoir de l'employeur, préf. A. LYON-CAEN : *LGDJ*, 2010, p. 62.

fait, « *il n'existe pratiquement aucune limitation à la qualification de « sanction » tenant à l'objet et aux conséquences de la mesure prise* »¹⁰¹⁷.

398. Faute contractuelle. Dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de service, la responsabilité de l'une des parties pourra être recherchée en cas de manquement contractuel. La charge de la preuve de ce manquement diffèrera en fonction de la nature de l'obligation non respectée, la preuve d'une faute de la part d'une des parties n'étant nécessaire que dans le cas d'une obligation de moyen¹⁰¹⁸. Les manquements contractuels sont hiérarchisés selon plusieurs grandes catégories, la faute intentionnelle qui suppose la volonté de causer l'acte dommageable ainsi que le dommage lui-même¹⁰¹⁹, la faute inexcusable qui est délibérée et caractérisée par une « exceptionnelle gravité »¹⁰²⁰, et que la faute dolosive qui est la faute délibérée de manquer à son obligation sans nécessairement causer un dommage¹⁰²¹. On distingue également la faute lourde résultant d'un manquement grave du débiteur¹⁰²², la faute caractérisée¹⁰²³, la faute simple et enfin la faute légère¹⁰²⁴. Plusieurs cas peuvent être prévus et insérés au sein d'un contrat de prestation de services¹⁰²⁵. Afin d'engager la responsabilité contractuelle du débiteur, il conviendra de rapporter la preuve de la faute, du dommage et du lien de causalité.

De plus, le droit commun prévoit que la résolution d'un contrat est possible en cas « *d'inexécution suffisamment grave* » de la part d'une des parties à ses obligations contractuelles¹⁰²⁶. Enfin, les parties peuvent insérer dans un contrat de prestation de service une clause de résolution. Elles doivent être préalablement déterminées afin d'exprimer de

¹⁰¹⁷ J. PELISSIER, La définition des sanctions disciplinaire : *Dr. soc.* 1983, p. 547 et s.

¹⁰¹⁸ A. BENABENT, Droit des obligations : *LGDJ, 18^{ème} éd.*, 2019, p. 325 et s.

¹⁰¹⁹ V. not. Cass. civ. 2^{ème}, 12 sept. 2013, n° 12-24.650.

¹⁰²⁰ Cass. com., 18 nov. 2014, n° 13-23.194.

¹⁰²¹ Cass. civ. 1^{ère}, 31 janv. 2018, n° 16-25.522.

¹⁰²² Cass. civ. 3^{ème}, 21 janv. 2009, n° 08-10.439.

¹⁰²³ Cass. civ. 1^{ère}, 16 janv. 2013, n° 12-14.020.

¹⁰²⁴ A. BENABENT, Droit des obligations : *LGDJ, 18^{ème} éd.*, 2019, p. 332.

¹⁰²⁵ J.-M. MOUSSERON (dir.), P. MOUSSERON, J. RAYNARD, J.-B. SEUBE, *Technique contractuelle : Edition Francis Lefebvre, 2017, p. 328 et s.*

¹⁰²⁶ C. civ., art. 1224.

manière équivoque la commune intention des parties¹⁰²⁷. Elle peut prévoir la résolution du contrat en cas de manquement de la part d'une des parties à ses obligations contractuelles¹⁰²⁸. Le contrat de travail n'a donc pas le monopole de la hiérarchisation des fautes.

399. Échelle de sanction et plateformes numériques. Certaines plateformes, notamment celles de livraison, sont dotées d'une échelle de sanctions qui hiérarchise la gravité de l'acte. Il est aisé de voir une « procédure de licenciement » dans le système qui conduit à ce que trois strikes entraînent la convocation du coursier à un entretien avec la plateforme ou qui précise qu'il risque la désactivation de son compte s'il écope d'un *strike* supplémentaire. Ce « pouvoir de sanction » a un rôle très important dans le contentieux de la requalification des plateformes numériques.

400. Nature de la sanction. Les juges de la Cour d'appel de Paris considèrent que le dispositif de hiérarchisation des strikes est « évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur »¹⁰²⁹. Pour autant, les juges décident qu'il « ne suffit pas à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des manquements objectivables du coursier, constitutifs de **manquements à ses obligations contractuelles**, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plateforme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion »¹⁰³⁰. Selon les juges le pouvoir de sanction de la plateforme est une manifestation d'un manquement du travailleur à ses obligations contractuelles et non un pouvoir de la plateforme employeur. Ils continuent en précisant qu'« aucune pénalité n'était prévue en cas de non-inscription sur un shift ni même en cas de désinscription dans un délai de prévenance raisonnable d'au moins 48 heures ». La Cour d'appel constate l'existence d'un pouvoir de sanction, mais elle le considère « dérisoire » par rapport à la liberté d'organisation des

¹⁰²⁷ Cass. civ. 3^{ème}, 12 oct. 1994, n° 92-13.211.

¹⁰²⁸ C. civ., art. 1225.

¹⁰²⁹ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511.

¹⁰³⁰ CA Paris, 14 déc. 2017, préc. ; Paris, 20 avr. 2017, préc. ; Paris, 12 oct. 2017, préc.

travailleurs¹⁰³¹. Elle considère que ce système n'est donc pas constitutif d'un pouvoir de sanction de l'employeur. Les juges devront donc déterminer si les plateformes disposent d'un pouvoir de sanction, preuve d'une relation salariale ou simplement du pouvoir que détient l'une des parties à une relation contractuelle sur l'autre en cas de manquement à ses obligations.

401. Conséquences de la sanction. Selon le Doyen Huglo, le pouvoir de sanction semble emporter requalification. Il fonde son raisonnement sur la conséquence de la sanction. En effet, il précise que « *si la plateforme a le pouvoir en cours d'exécution de la prestation de mettre fin au contrat en « licenciant » en quelque sorte le travailleur, il s'agit d'un contrat de travail* »¹⁰³². Le régime des obligations contractuelles dans le cadre d'un contrat de prestation de services est ainsi opposé au pouvoir de sanction. Des obligations peuvent être définies (direction) et il est possible au cours du contrat de prestation de services d'en contrôler l'exécution. Le Doyen Huglo rappelle également qu'en cas de manquement aux obligations contractuelles, le cocontractant doit saisir le juge en dommages et intérêt ou en résiliation du contrat¹⁰³³. Il peut également opposer l'exception d'inexécution, mais elle ne rompt pas le lien contractuel¹⁰³⁴. Cependant, l'article 1224 du Code civil prévoit au sein de la section quatre consacrée à la résolution du contrat trois modes de résolution : (1) par application d'une clause résolutoire ; (2) par résolution du créancier à la suite d'une notification en cas d'inexécution suffisamment grave ; (3) par décision de justice. La deuxième méthode est aux risques et périls du créancier¹⁰³⁵. Ce dernier doit, sauf urgence, procéder à une mise en demeure préalable. Au contraire, l'exception d'inexécution ne suppose aucune mise en demeure. Il incombera au créancier de prouver la gravité de

¹⁰³¹ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc.*, p. 547 et s.

¹⁰³² J.-G. HUGLO, Take eat essay: une application classique du lien de subordination : *SSL 2018*, n°1842-1843, p. 3 et s.

¹⁰³³ C. civ., art. 1228.

¹⁰³⁴ J.-G. HUGLO, Take eat essay: une application classique du lien de subordination : *SSL 2018*, n°1842-1843, p. 3 et s.

¹⁰³⁵ J. HUET, Les principaux contrats spéciaux : *LGDJ*, 1996, p. 1307 et s.

l'inexécution¹⁰³⁶. La rupture du contrat peut également être la conséquence d'un manquement à un contrat civil de prestation de service. Cette faculté semble devoir être appréciée de manière restrictive. La résolution unilatérale a déjà été jugée justifiée en cas de mauvaise foi du débiteur¹⁰³⁷ ou en cas de violation de l'ordre public¹⁰³⁸. Il conviendra à la plateforme qui entend désactiver de manière permanente le compte d'un travailleur de prouver la gravité de l'inexécution ainsi que la réalisation d'une mise en demeure. En revanche, le fait pour une plateforme de VTC de désactiver temporairement un compte du fait de l'absence de réponse d'un chauffeur semble respecter les conditions de l'exception d'inexécution. En effet, elle ne rompt pas le contrat et le travailleur de plateforme n'acceptant pas la mise en relation effectuée par la plateforme, cette dernière cesse donc de lui fournir des clients potentiels. Ce n'est donc pas à proprement parler une sanction. Certes, une sanction peut être temporaire (comme l'est par exemple une mise à pied d'un salarié), mais, à la différence du salarié qui ne peut revenir travailler avant la fin de sa mise pied, le travailleur de plateforme peut immédiatement se reconnecter, sans condition.

402. Preuve du pouvoir de sanction. La preuve d'un pouvoir de sanction dans le cadre des litiges des plateformes numériques ne semble pas être des plus aisée, pourtant il apparaît évident pour une partie de la doctrine du fait de la mise en place des systèmes de pénalités¹⁰³⁹. Dans la majeure partie des arrêts, les travailleurs n'arrivent pas à prouver l'existence d'un tel pouvoir¹⁰⁴⁰. La simple existence de documents prévoyant une hiérarchisation des pénalités ne peut suffire à emporter qualification du pouvoir de sanction. Dans le cadre du contentieux *LeCab*, les juges ont considéré que le chauffeur « *ne produit aucun élément justifiant que [la société] aurait exercé un pouvoir de sanction à son*

¹⁰³⁶ C. civ., art. 1226.

¹⁰³⁷ Cass. soc., 1^{er} juill. 1981 : *D.* 1982, p. 419.

¹⁰³⁸ Cass. civ. 1^{ère}, 24 sept. 2009, n° 08-14.524.

¹⁰³⁹ G. LOISEAU, *Travailleurs de plateformes numériques : le contrat de travail à l'affût : CCE 2019, n°1, comm. 2* ; J-P. LHERNOULD, *Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat : JSL, n°468, 28 janv. 2019.*

¹⁰⁴⁰ CA Paris, pôle 6, ch. 2, 16 nov. 2017, n°16/09647 concernant une société de VTC qui travaille avec des plateformes de mise en relation.

égard »¹⁰⁴¹. C'est également le défaut de preuve qui est retenu dans le cadre de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris concernant un litige opposant un livreur et la plateforme *Deliveroo*¹⁰⁴². Concernant le contentieux *Uber*, le chauffeur qui a vu son contrat requalifié en contrat de travail avait subi des sanctions de la plateforme. Cette effectivité du pouvoir de sanction avait été notamment retenue par les juges de la Cour d'appel qui considéraient que constituait un pouvoir de sanction la faculté de la plateforme de désactiver un compte à la suite d'un taux d'annulations trop élevé, et ce sans prendre en compte la nature des faits ni la proportionnalité de la sanction¹⁰⁴³. Dans le contentieux *Take Eat Easy*, la Cour de cassation semble avoir repris l'analyse de la Cour d'appel qui qualifiait de pouvoir de sanction le système de pénalités mis en place par la plateforme. Dans son arrêt, elle ne fait apparaître aucun raisonnement sur le pouvoir de sanction et décide que « la société *Take Eat Easy* disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier »¹⁰⁴⁴.

403. Contentieux international. Les plateformes numériques disposant de la même organisation dans les différents pays où elles sont implantées, leur « pouvoir de sanction » y est identique, mais a fait l'objet d'appréciations différentes par les diverses juridictions étrangères¹⁰⁴⁵. En Italie, les juges ont considéré que l'existence de sanctions n'était pas une preuve d'un pouvoir disciplinaire¹⁰⁴⁶. La jurisprudence britannique qui a requalifié le statut du travailleur *Uber* en *worker* a notamment utilisé comme argument pour la requalification l'existence de sanction par la plateforme en cas de refus de course (le taux d'acceptation) et en cas de notes trop basses octroyées par les utilisateurs¹⁰⁴⁷. En Espagne, les juges ont considéré que le système de *strikes*, notamment la faculté qu'a la plateforme de désactiver un compte en cas de quatre *strikes*, constituait un système de sanction et un argument

¹⁰⁴¹ CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n°15/06489.

¹⁰⁴² CA. Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875.

¹⁰⁴³ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹⁰⁴⁴ Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079.

¹⁰⁴⁵ M. ASSER, Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international : *JCP S*, 2020, 2041.

¹⁰⁴⁶ <http://img.tgcom24.mediaset.it/cronaca/lavoro-giudice-di-milano-il-rider-non-e-un-lavoratore-subordinato-3149858-201802a.shtml> ; Sostensibile, La lettre de l'industrie et du développement durable, Ambassade de France en Italie, Service économique régional, n°13, 16 avr. 2018.

¹⁰⁴⁷ Employment Tribunal London, 28 october 2016, *Uber Londo Ltd-Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J. farrar & others*, case n°2202551/2015

permettant la requalification de la relation en travailleur salarié¹⁰⁴⁸. Comme en France, le système de sanction des plateformes n'emporte pas à lui seul la requalification de la relation de travail en relation salariée, mais constitue pour certaines juridictions un critère parmi d'autres de cette requalification.

404. Conclusion. La plateforme dispose de manière apparente d'un pouvoir de sanction. Cependant les mécanismes mis en place ne sont pas propres au droit du travail. Il apparaît encore une fois qu'il faille faire une distinction entre les plateformes à relation simple et les plateformes à relation multiple. Au sein des premières il existe un mécanisme d'exception d'inexécution et de résolution. Sous réserve de rapporter la preuve d'une procédure de mise en demeure en cas de résolution unilatérale, ces mécanismes semblent s'inscrire dans le droit commun des contrats, à charge pour la plateforme de supporter les risques d'une résolution injustifiée du contrat en cas de litige devant le juge. En revanche, concernant les plateformes à relation multiple, on retrouve une logique bien plus disciplinaire avec une échelle de sanction, une hiérarchie dans les sanctions, des possibilités de convocation à un entretien et une sanction qui peut aller jusqu'à la rupture du contrat de travail. À l'inverse des plateformes à relation simple qui ne sanctionnent directement (et non indirectement par le biais des notations de clients) que l'inexécution de la prestation (à savoir l'annulation d'une commande), les plateformes à relation multiple sanctionnent des manquements des travailleurs envers cette dernière et notamment envers ses exigences d'organisation (réglementation des *shifts*). Les plateformes à relation multiple ne pouvant plus sanctionner depuis 2020 de la même manière les agissements des travailleurs doivent adapter leur système de sanction. Elles peuvent conserver une hiérarchisation de la sanction, mais doivent en modifier les motifs.

¹⁰⁴⁸ Tribunal du travail de Valence, n°244/2018 du 1 juin 2018 ; Tribunal du travail de Barcelone n°213/2018 du 29 mai 2018 concernant les plateformes Deliveroo et Take Eat Easy.

§2. Le service organisé

« *Qu'est-ce qu'être subordonné ? - Est subordonné celui qui se trouve soumis à un ordre. Cela ne dit rien toutefois de la nature de cet ordre. L'ordre, ce peut-être la structure qui identifie une organisation et lui permet de perdurer dans son être. Mais l'ordre, ce peut être aussi le commandement, l'expression d'une volonté qui s'impose à autre. Dans le premier sens, la subordination désigne un lien d'appartenance ; dans le sens, un lien d'obéissance. D'un côté, donc, **une subordination fonctionnelle, résultant de l'intégration à une organisation** ; de l'autre une subordination personnelle, résultat de la soumission d'autrui* »¹⁰⁴⁹.

405. Un indice. Le service organisé est un concept jurisprudentiel qui sert d'indice dans la reconnaissance du contrat de travail (I), indice qui semble délaissé dans le cadre du contentieux relatif aux plateformes numériques de mise en relation (II).

I. Le service organisé, un indice à la subordination juridique

406. Historique du service organisé. La jurisprudence de la Cour de cassation avait développé un concept qui s'est, un temps, presque¹⁰⁵⁰ substitué à la notion de subordination juridique : le service organisé¹⁰⁵¹. Ce dernier était caractérisé lorsqu'une partie au contrat en déterminait les horaires, les lieux de travail, le prix, la fréquence des prestations, fournit des moyens comme un local ou des outils et contrôle l'exécution du travail¹⁰⁵². Le service

¹⁰⁴⁹ A. SUPIOT, *Le droit du travail* : PUF, *Que sais-je ?*, 7^{ème} éd., 2019, p. 69 et s.

¹⁰⁵⁰ En faveur de la non-substitution du critère du service organisé en lieu et place de celui de la subordination juridique, V. F. GAUDU et R. VATINET, *Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux* : LGDJ, 2001, spéc. p. 29.

¹⁰⁵¹ A. ARSEQUEL et P. ISOUX, *Des limites à la dérive de la notion de service organisé* : *Dr. soc.* 1992, p. 295 et s.

¹⁰⁵² B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Droit du travail, Relations individuelles* : LexisNexis, 3^{ème} éd., 2014, p. 219, n° 441.

organisé a été développé comme une synthèse entre deux fondements¹⁰⁵³ : celui du droit de propriété de l'employeur sur le profit du travail du salarié et celui de la participation à l'entreprise d'autrui¹⁰⁵⁴. Il a permis d'intégrer au salariat plusieurs emplois qui seraient autrement restés des professions indépendantes, en particulier car il permet de dépasser, dans une certaine mesure, l'autonomie des travailleurs¹⁰⁵⁵. Cependant, depuis 1996 et l'arrêt *Société Générale*, la Cour de cassation considère que le service organisé n'est plus suffisant pour emporter la caractérisation d'un lien de subordination¹⁰⁵⁶. Le service organisé ne constitue plus qu'un indice du lien de subordination¹⁰⁵⁷, lequel pourra fortement peser vers la requalification en salariat en cas de contraintes organisationnelles exercées sur l'accomplissement du travail¹⁰⁵⁸.

407. Application de la notion de service organisé. Le service organisé en tant qu'indice du lien de subordination a permis d'étendre le périmètre du droit social à des professions¹⁰⁵⁹ où l'autonomie du travailleur était plus manifeste que d'autres¹⁰⁶⁰. La jurisprudence a considéré que malgré l'indépendance technique du travailleur, ce dernier se trouvait dans un état de subordination vis-à-vis du donneur d'ordre en raison de son insertion dans un service organisé par ce même donneur d'ordre¹⁰⁶¹. Tel était notamment le cas de certains

¹⁰⁵³ F. GAUDU et R. VATINET, Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux : *LGDJ, 2001, spéc. p. 29.*

¹⁰⁵⁴ Cass., Ass. Plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210 : Bull. Ass. Plén., n° 9 : « que les distributeurs ne travaillent pas pour leur propre compte, mais pour celui de la société hebdo-presse, qui les employait dans le cadre d'un service organisé et selon des directives générales imposées par elle, qui assumait les risques et le profit de son entreprise, et sous la dépendance de laquelle ils se trouvaient placés en fait; ».

¹⁰⁵⁵ F. GAUDU et R. VATINET, Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux : *LGDJ, 2001, spéc. p. 29.*

¹⁰⁵⁶ Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, dit « Société Générale » : *Les Grands arrêts du droit du travail, n° 2 ; Dr. soc. 1996, p. 1067, obs. J.-J. DUPEYROUX ; JCP E 1997, II, 911, note J. BARTHELEMY.*

¹⁰⁵⁷ Cass. soc., 1^{er} déc. 2005, n° 05-43.031 : *JCP S 2006, 115, note C. PUIGELIER.* – Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-23.653 : *RJDA 2012, n° 584.*

¹⁰⁵⁸ Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-18.125.

¹⁰⁵⁹ B. BOSSU, Quel contrat de travail au XXI^e siècle ? : *Dr. Soc. 2018, p. 232.*

¹⁰⁶⁰ A. SAURET, Indépendance technique et subordination juridique : *LPA n° 73, 17 juin 1992, p. 24.*

¹⁰⁶¹ Cass. soc., 4 juill. 2002, n° 00-19.297. – Cass. civ. 2^{ème}, 16 sept. 2003, n° 02-30.118. – Cass. soc., 28 nov. 2012, n° 11-21.520.

enseignants¹⁰⁶², professeurs de sports¹⁰⁶³ et des distributeurs de journaux gratuits ou de documents publicitaires¹⁰⁶⁴. De surcroît, la jurisprudence a parfois combiné la notion de service organisé et d'activité exercée dans l'intérêt d'un tiers afin de reconnaître une situation de subordination juridique¹⁰⁶⁵.

408. Définition de la notion de service organisé. En tant qu'indice d'un lien de subordination, le service organisé a dû être défini de manière précise par la Cour de cassation. Pour cette dernière, un travailleur se trouve intégré au sein d'un « service organisé » si ce dernier est soumis à une détermination unilatérale de ses conditions d'exécution du travail¹⁰⁶⁶. Tel est notamment le cas pour la détermination des horaires de travail, d'un règlement intérieur, de la mise en place de procédure, d'un lieu de travail. Encore une fois la jurisprudence procédera à un examen de la situation de fait pour déterminer quelle situation l'emporte entre l'indépendance technique et la liberté d'action contrainte par ce service. En pratique, cela semble rendre nécessaire la présence d'une structure administrative spécifique¹⁰⁶⁷, comme une structure qui assure la gestion administrative des emplois¹⁰⁶⁸.

II. Le service organisé, un second rôle pour les plateformes numériques

409. Plateformes numériques et service organisé. Les plateformes numériques aident voire contraignent les travailleurs de plateforme dans la réalisation de leur tâche. La caractérisation d'un service organisé par la plateforme atténue la frontière entre le salariat et le travailleur indépendant. Comme l'avait souligné l'avocat général de la CJUE, Monsieur

¹⁰⁶² Cass. soc., 9 juill. 1986, n° 85-41.861 n° 1887 S, CPAM de Nantes c/ Praud.

¹⁰⁶³ Cass. soc., 27 janv. 1988, n° 85-15.212, n° 430 P MJC de Cleunay c/ CPAM de Ille et Vilaine et autres.

¹⁰⁶⁴ Cass. Ass. Plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210 : *Bull. Ass. Plén.*, n° 9.

¹⁰⁶⁵ Cass. soc., 22 févr. 1990, n° 87-17.709 : *RJS* 4/90, n°337.

¹⁰⁶⁶ J. MOULY, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat : *Dr. soc.* 2016, p. 859 et s.

¹⁰⁶⁷ Y. AUBREE, Contrat de travail : Existence – Formation : *Rép. trav.* Dalloz, janv. 2014, act. janv. 2019, n° 70 et s.

¹⁰⁶⁸ Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-43.195 et n° 05-43.196.

Szpunar, dans ses conclusions relatives à l'affaire qui a opposé le syndicat espagnol *Elite Taxi à Uber Espagne*¹⁰⁶⁹, la plateforme exerce une influence décisive sur les conditions de travail des travailleurs et son activité d'intermédiation ne peut être dissociée de l'activité économique de transport. La Cour de justice de l'Union européenne précise également que la plateforme crée un marché dont elle organise les conditions d'exécution¹⁰⁷⁰ ; pas de doute, elle met en place un cadre¹⁰⁷¹, même si elle n'impose pas toujours les horaires et, en tout état de cause, jamais le lieu de l'exécution du travail¹⁰⁷². Telle est précisément la nuance. La plateforme semble parfois se borner à ne fixer qu'un cadre qui détermine des contraintes organisationnelles et qui fixe des exigences de qualité. Il apparaît plus compliqué de rapporter la preuve qu'elle détermine unilatéralement les conditions de travail des travailleurs¹⁰⁷³. En effet, ces derniers conservent toujours une marge de liberté et de manœuvre concernant leurs conditions de travail. C'est souvent cette absence de règles fixée de manière *unilatérale* qui empêche la requalification au profit de la caractérisation d'une certaine liberté du travailleur. Bien qu'il s'agisse selon certains d'un contrat d'adhésion, le contrat qui unit la plateforme et le travailleur n'en définit pas moins *conventionnellement* les conditions de travail : l'exclusion de l'unilatéralité exclut la caractérisation d'un service organisé.

410. Faiblesse apparente du critère du service organisé. Malgré l'apparence d'un service organisé au sein de la plateforme, la jurisprudence ne semble que peu se saisir de ce critère pourtant soulevé par les parties souhaitant voir requalifier la relation contractuelle en contrat de travail¹⁰⁷⁴. Seuls deux arrêts de la Cour d'appel de Paris, ont, dans le cadre du contentieux *LeCab* requalifié la relation en contrat de travail en précisant que le chauffeur

¹⁰⁶⁹ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, M. SZPUNAR, conclusions de l'avocat général présentées le 11 mai 2017 – Affaire Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL point 35.

¹⁰⁷⁰ CJUE, 20 déc. 2017, aff. C.-434/15, pts. 37 à 39..

¹⁰⁷¹ J.-P. LHERNOULD, Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat : *JSL* 2019, n° 468, p. 4 et s.

¹⁰⁷² Certaines plateformes de livraison proposent cependant au travailleur une inscription par secteur géographique mais le choix appartient au travailleur et il n'est pas guidé par la plateforme.

¹⁰⁷³ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc.* 2018, p. 547 et s.

¹⁰⁷⁴ CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511.

« faisait partie intégrante d'un service organisé sous l'appellation LeCab sans réelle initiative de sa part »¹⁰⁷⁵. Dans le cadre du contentieux *Uber*, la Cour d'appel de Paris a également précisé que le chauffeur « 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 »¹⁰⁷⁶. Enfin, en 2018, la Cour de cassation n'a pas non plus fait référence à la notion de service organisé pour aboutir à une requalification de la relation en contrat de travail¹⁰⁷⁷. Cependant, il y est fait référence au sein de la note de l'avocat général en précisant qu'il s'agit « d'un indice non examiné »¹⁰⁷⁸. À l'inverse, la Cour de cassation l'a examiné et soulevé en 2020 dans le cadre de son arrêt *Uber*¹⁰⁷⁹. Elle précise que « Selon cette même jurisprudence, peut constituer un indice de subordination le travail **au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.** [...] La cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que **lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV** ». La Cour de cassation considère donc, pour la première fois, qu'une plateforme numérique met en place un service organisé. Ce dernier n'étant qu'un indice à la subordination juridique, il ne peut entraîner à lui seul la qualification d'un contrat de travail, pas plus qu'il n'en constitue, à lui seul, l'un des trois critères.

L'absence de prise en considération du critère du service organisé étonnait notamment du fait des obligations de tenues vestimentaires pour certaines plateformes, de « shift »¹⁰⁸⁰ ou encore de règles d'utilisation du service. Pour certains¹⁰⁸¹, aucun doute n'est pourtant permis

¹⁰⁷⁵ CA Paris, 13 déc. 2017, n° 17/00351.

¹⁰⁷⁶ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹⁰⁷⁷ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

¹⁰⁷⁸ C. COURCOL-BOUCHARD, Avis de l'avocat général ss Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

¹⁰⁷⁹ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080..

¹⁰⁸⁰ M. PEYRONNET, Take Eat Easy : les livreurs auto-entrepreneurs sont subordonnés : *D. actualité* 12 déc. 2018.

¹⁰⁸¹ T. PASQUIER, Les plateformes numériques dans la tourmente : A propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janv. 2019 : *SSL* 21 janv. 2019, n° 1845, p. 6 et s.

quant à l'existence d'un service organisé au sein de l'économie des plateformes. Cette notion, un peu désuète¹⁰⁸², ne semble pas retrouver une seconde jeunesse avec l'émergence des plateformes numériques du fait de l'absence de détermination *unilatérale* des conditions de travail par les plateformes. Or le critère de détermination unilatérale est primordial pour l'utilisation de l'indice de service organisé¹⁰⁸³. Selon le professeur Fabre, il conviendra, pour l'utiliser, de « libérer le critère du service organisé »¹⁰⁸⁴ de l'unilatéralisme auquel il s'assimile. La Cour de cassation est ainsi invitée à élargir la notion de service organisé, et, tout en conservant la notion de subordination, à basculer vers une *subordination organisationnelle* qui serait caractérisée à « *chaque fois qu'une personne voit ses conditions de travail dictées par l'organisation d'une autre, qui exercerait dès lors une certaine forme de pouvoir* »¹⁰⁸⁵. Si ce raisonnement était suivi, les coursiers, qui doivent respecter un système de plage horaire et qui sont soumis, à défaut, à des pénalités, seraient alors placés sous la subordination organisationnelle de la plateforme. Cette proposition doctrinale convainc lorsqu'elle s'applique à un travailleur de plateforme à relation multiple, qui ne dispose pas d'une véritable liberté d'organisation. En revanche, cette solution ne pourrait s'appliquer pour les plateformes à relation simple comme *Uber* qui ne détermine pas de plages horaires. Le « *pouvoir fantôme* »¹⁰⁸⁶ de ce type de plateforme apparaît bien moins prononcé que pour celles à relation multiple.

411. Prise en compte internationale. Bien que le service organisé soit une notion de droit du travail français, des notions similaires existent dans d'autres pays et certains ont utilisé cet argument dans le cadre du contentieux de travailleurs de plateforme numérique de mise

¹⁰⁸² A. FABRE, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? : *RDT 2017*, p. 166 et s.

¹⁰⁸³ F. GAUDU et R. VATINET, Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux : *LGDJ, 2001, spéc. p. 31*.

¹⁰⁸⁴ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc. 2018*, p. 547 et s.

¹⁰⁸⁵ A. FABRE, Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc. 2018*, p. 547 et s.

¹⁰⁸⁶ Expression de K. VAN DEN BERGH, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie : *RDT 2018*, p. 318 et s.

en relation. En Australie, la *Fair Work Commission*¹⁰⁸⁷ a jugé la requalification de travailleurs *Foodora* en salarié en raison du fait notamment que les travailleurs étaient intégrés au sein de l'économie de la plateforme, notion semblable au service organisé, et qu'ils n'étaient qu'une émanation du *business* de cette dernière¹⁰⁸⁸. En Espagne également, les juges ont considéré que le fait pour les travailleurs d'être « *le visage de l'entreprise* » et d'être intégrés au sein de l'économie de la plateforme et non au sein de leur propre activité indépendante devait permettre, entre autres, la requalification de la relation de travail en relation salariale¹⁰⁸⁹.

412. Conclusion. Après l'étude des critères traditionnels de la subordination juridique, il apparaît :

- (1) qu'aucun indice de subordination n'emporte à lui seul requalification de la relation en relation salariée ;
- (2) que derrière le mot « plateforme » se cachent plusieurs schémas et modes d'organisation, ce qui rend nécessaire une étude au cas par cas et empêche une systématisation pertinente des solutions ;
- (3) que les plateformes à relation multiple regroupent souvent les critères de la subordination juridique contrairement aux plateformes à relation simple qui semblent moins impliquées dans la relation entre le travailleur et son client.

¹⁰⁸⁷ La Fair Work Commission est le tribunal australien des relations de travail créé par le Fair Work Act de 2009. C'est un organisme indépendant compétent en matière de rémunérations, de conditions d'emploi, de négociation d'entreprise, d'actions syndicales et de rupture du contrat de travail.

¹⁰⁸⁸ Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd, U2018/2625 (Fair Work Commission, 16 nov. 2018) : “*The work of the applicant was integrated into the respondent's business and not an independent operation*”. Trad. libre : Le travail du requérant était intégré à l'entreprise de l'intimé et non à une entreprise indépendante.

¹⁰⁸⁹ Tribunal du travail de Valence, n°244/2018 du 1 juin 2018 ; Tribunal du travail de Barcelone n° 213/2018 du 29 mai 2018 concernant les plateformes Deliveroo et Take Eat Easy.

SECTION 2 : PERSISTANCE DE LA DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

« Il y a deux sortes de dépendances : celle des choses, qui est de la nature ;
celle des hommes, qui est de la société »¹⁰⁹⁰.

413. L'économie des plateformes. Le volet économique de la subordination n'est pas un critère de qualification déterminant. La situation économique étant une donnée très variable n'a pas été retenue comme critère objectif de détermination d'un lien de subordination. Cependant, des critères économiques peuvent constituer des indices du lien de subordination dans le contentieux des plateformes (**Paragraphe 1**). Mais les plateformes numériques amènent la réflexion vers la notion d'intégration des travailleurs de plateformes au sein de l'économie de cette dernière. Cette intégration, au-delà de la frontière salariat – non-salariat interpelle et ouvre peut-être la voie à un nouveau critère de la subordination (**Paragraphe 2**).

§1. Les anciens critères

414. La prise en compte de l'économie et non de la dépendance. La jurisprudence prend en compte *certain*s éléments d'ordre économique pour étudier la relation de travail et constater l'existence d'un lien de subordination (I). En revanche, la « dépendance économique » du travailleur n'est en tant que telle presque jamais retenue par les juges pour déterminer l'existence ou non d'une relation de travail salariée (II).

I. La prise en compte d'éléments économiques

415. Dualité d'élément. Il ressort de la jurisprudence que deux éléments de nature économique sont pris en compte dans l'étude de la relation de travail et dans la détermination

¹⁰⁹⁰ J.-J. ROUSSEAU, *Emile* : 1762, II, rééd. Garnier, 1982, p. 70.

de la qualité de cette dernière. Il s'agit de l'exclusivité du travailleur indépendant (A) et de sa capacité à créer et développer sa propre clientèle (B).

A. L'exclusivité du travailleur de plateforme

416. L'exclusivité comme indice de subordination. Dans le cadre des contentieux relatifs aux relations de travail, l'exclusivité est un indice permettant aux juges la reconnaissance d'un lien de subordination et inversement l'absence d'exclusivité d'un travailleur indépendant peut empêcher sa requalification en salarié¹⁰⁹¹. Selon une jurisprudence constante, le fait pour un travailleur d'effectuer son travail de manière exclusive et constante pour un même donneur d'ordre est un indice permettant de caractériser l'existence d'un lien de subordination et donc la requalification du contrat en contrat de travail¹⁰⁹². L'exclusivité n'est toutefois pas considérée comme un indice du lien de subordination si elle découle de règles relatives au cumul des emplois¹⁰⁹³, ou de la durée maximale du travail¹⁰⁹⁴. Enfin l'absence d'exclusivité ne peut permettre de tirer une conclusion relative à l'absence de subordination. Sauf à ne pas respecter les règles du cumul d'emploi, un salarié peut tout à fait exercer simultanément deux emplois salariés¹⁰⁹⁵. L'exclusivité ou son absence ne constitue donc qu'un indice sans pouvoir être suffisante pour emporter une conclusion¹⁰⁹⁶, elle ne constitue qu'un moyen de restreindre la liberté de travail, son absence n'emportant pas de croissance de cette liberté.

¹⁰⁹¹ Cass. soc., 10 févr. 1960 : *Bull. civ. IV*, p. 129.

¹⁰⁹² Cass. soc., 15 mars 200 : n° 04-47.379.

¹⁰⁹³ B. TEYSSIE, J-F. CESARO et A. MARTINON, *Droit du travail – Relations individuelles: LexisNexis*, 3^{ème} éd. 2014, p. 221, n°442.

¹⁰⁹⁴ C. trav., art. L. 8261-1 ; art. L. 3121-22.

¹⁰⁹⁵ Cass. soc., 14 juin 1979, n° 77-41.305.

¹⁰⁹⁶ J-P. LHERNOULD, *Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat : JSL*, n°468, 28 janv. 2019.

417. Exclusivité et plateformes de VTC. Concernant les VTC, la loi *Grandguillaume*¹⁰⁹⁷ a interdit aux intermédiaires telles les centrales de réservation d'assortir leur contrat de prestation d'une clause d'exclusivité¹⁰⁹⁸. Les clauses d'exclusivité ne sont donc plus possibles au sein des contrats de prestation de service avec des chauffeurs VTC. Elles étaient prévues auparavant par la plateforme de VTC *LeCab*. Dans une décision du 20 décembre 2016, le Conseil de Prud'hommes de Paris avait reconnu la qualité de salarié à un chauffeur VTC *LeCab* en s'appuyant sur l'existence d'une clause d'exclusivité et donc « *par le fait qu'il [le chauffeur] lui est interdit de recourir à une société concurrente de la société Voxtur* »¹⁰⁹⁹. L'exclusivité peut donc suffire à requalifier une relation de chauffeur VTC en salariat avec sa plateforme¹¹⁰⁰. La non-exclusivité est un indice de l'absence de subordination¹¹⁰¹.

418. Exclusivité et plateformes à relations multiples. Les plateformes à relations multiples de livraison ne sont pas soumises à la loi *Grandguillaume* et donc à cette interdiction de clause d'exclusivité. L'étude des contrats de prestation de services des différentes plateformes de livraison montre l'absence de telles clauses¹¹⁰². Le Tribunal d'Amsterdam avait dans un jugement du 23 juillet 2018 tranché en faveur de l'absence de requalification de la relation du travailleur et de la plateforme *Deliveroo* du fait notamment de l'absence d'exclusivité des travailleurs¹¹⁰³.

Cependant, il est possible de se demander si l'absence d'exclusivité existe vraiment. En effet, les plateformes à relation multiple fonctionnent avec une mécanique de *shifts*. Or, les *shifts* sont sensiblement les mêmes en fonction des plateformes. De ce fait, les travailleurs ne peuvent pas réellement travailler pour plusieurs plateformes puisque les horaires des

¹⁰⁹⁷ L. n° 2016-1920 du 29 déc. 2016 relative à la régulation, à la responsabilisation et à la simplification dans le secteur du transport public particulier de personnes : *JORF n° 0303 du 30 déc. 2016*.

¹⁰⁹⁸ C. transp., art. L. 3142-1.

¹⁰⁹⁹ CPH Paris, 20 déc. 2016 (départage), RG n° F14/16389.

¹¹⁰⁰ A. FABRE, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? : *RDT 2017*, p. 166 et s.

¹¹⁰¹ M. JULIEN et E. MAZUYER, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques : *RDT 2018*, p. 189 et s.

¹¹⁰² Les contrats consultés pour cette étude sont ceux des plateformes Foodora et Deliveroo.

¹¹⁰³ RECHTBANK AMSTERDAM, n° 6622665 CV EXPL 18-2673, 23 juli 2018.

créneaux correspondent. Enfin, il apparaît peu probable qu'un travailleur soit inscrit sur le même *shift* sur au moins deux plateformes en même temps. En effet, du fait de la mise en place d'une échelle de sanction notamment en cas de refus de prise en charge de course, le travailleur risquerait d'être sanctionné par une plateforme s'il réalise des prestations pour une autre et ne répond pas aux sollicitations de la première. Avec la suppression de cette possibilité de sanction, il pourrait être possible pour les travailleurs de s'inscrire sur plusieurs plateformes en même temps, ou, si ces dernières abandonnent la pratique des *shifts* comme c'est le cas pour *UberEats*, ils pourront être connectés quand ils le souhaitent sur plusieurs applications. De manière étonnante, la Cour d'appel de Paris précise, dans le cadre de contentieux de requalification de deux livreurs à vélo sur la plateforme Toktoktok qu' « *les clauses de non-concurrence comme d'exclusivité peuvent être insérées dans un contrat de prestations de service* »¹¹⁰⁴. Si l'affirmation est exacte, elle surprend dans le cadre des travailleurs de plateforme dès lors qu'il s'agit, indéniablement, d'éléments qui réduisent leur liberté de travailler ou de ne pas travailler.

B. La clientèle des travailleurs de plateforme

419. La clientèle comme indice de la subordination. Dans le cadre de la recherche de l'existence ou non d'un lien de subordination avec un travailleur indépendant, l'existence et surtout l'absence de clientèle personnelle de ce travailleur constitue un indice important¹¹⁰⁵. La Cour de cassation a notamment requalifié en contrat de travail le contrat d'une avocate collaboratrice libérale qui justifiait d'une clientèle personnelle¹¹⁰⁶ du fait notamment des conditions de fait d'exécution du travail et du caractère dérisoire de sa clientèle personnelle par rapport aux dossiers du cabinet. Au contraire, elle a refusé la requalification de la relation de travail de deux kinésithérapeutes indépendants alors même qu'ils avaient dans leur contrat une interdiction de constitution de clientèle au motif que ces derniers étaient immatriculés et qu'ils bénéficiaient d'une liberté dans le choix des modalités de fonctionnement de leur

¹¹⁰⁴ CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05469. – CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05471.

¹¹⁰⁵ Cass., soc., 27 janv. 1998, n° 95-45.200

¹¹⁰⁶ Cass. soc., 14 mai 2009, n° 08-12.966.

activité¹¹⁰⁷. En matière de plateformes numériques, la Cour d'appel de Paris a pu juger que « *le fait invoqué qu'il n'ait eu aucune clientèle personnelle est sans incidence sur l'existence d'un lien de subordination juridique* »¹¹⁰⁸. Cette affirmation semble pourtant excessive au regard à la place récemment acquise par cet élément.

420. La clientèle et les plateformes numériques. La jurisprudence française relative aux travailleurs réalisant leur activité sur une plateforme de mise en relation prend également en compte dans la détermination de l'existence ou non d'un lien de subordination le fait pour le travailleur d'avoir la possibilité d'une clientèle personnelle. Encore une fois, la jurisprudence va s'attacher aux conditions factuelles d'exercice du travail. Dans le cadre du contentieux *VOXTUR (LeCab)*, la plateforme avait souligné le fait que le chauffeur pouvait avoir une clientèle distincte de Voxtur. Mais le Conseil de Prud'hommes va s'attacher à la possibilité effective d'avoir une clientèle personnelle. Or les conseillers prud'homaux et le juge départiteur¹¹⁰⁹ ont précisé que « *la liberté de trouver une clientèle distincte de la clientèle Voxtur invoquée par la défenderesse est rendue inexistante par le fait que le chauffeur est interdit de maraude et par le fait qu'il lui est interdit de recourir à une société concurrente de la société Voxtur si bien qu'il ne dispose d'aucune possibilité de trouver une clientèle. Or, l'impossibilité d'accéder à une clientèle distincte est un obstacle rédhibitoire au maintien du statut d'auto-entrepreneur* »¹¹¹⁰.

Dans arrêt du 10 janvier 2019¹¹¹¹, concernant la plateforme Uber, la Cour d'appel de Paris conduit une analyse du rapport économique entre le travailleur et la plateforme. L'arrêt souligne notamment le fait que le travailleur n'a pas la possibilité de développer sa propre clientèle¹¹¹². Cet argument est repris par la Cour de cassation concernant la même affaire. La pertinence de cet argument peut s'avérer discutable dans la mesure où rien n'interdit au

¹¹⁰⁷ Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44.069.

¹¹⁰⁸ CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05469. – CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05471.

¹¹⁰⁹ Le jugement a été rendu en départage.

¹¹¹⁰ CPH Paris, 20 déc. 2016, départage, RG n° F14/16389.

¹¹¹¹ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹¹¹² K. VAN DER BERGH, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français* : RDT 2019, p. 101 et s.

chauffeur Uber de constituer sa propre clientèle. De plus, il peut décider de ne pas se connecter sur la plateforme et n'a pas d'objectif ni d'horaires minimaux de travail à réaliser de telle sorte qu'il a nécessairement le temps, s'il le souhaite, de réaliser des prestations pour sa clientèle personnelle ou de conduire des actions pour la développer. Un parallèle peut être fait avec la jurisprudence concernant les avocats et les requalifications d'une collaboration libérale en contrat de travail. Ces derniers sont exposés à des risques de requalification si les avocats n'ont pas la possibilité de développer une clientèle personnelle. Cette impossibilité est alors caractérisée par l'absence de temps pouvant être dégagé par l'avocat pour se consacrer à ses dossiers personnels du fait d'un nombre trop important de dossiers confiés par le cabinet au sein duquel il exerce sa collaboration¹¹¹³. En effet, l'argument du temps et de la charge de travail empêche le travailleur de constituer une clientèle propre. En revanche, les travailleurs d'*Uber* ont le temps de constituer une clientèle propre puisqu'ils ont tout loisir de ne pas utiliser l'application ou peuvent, *via* l'application, tenter de récupérer des clients personnels.

Certes, ces derniers préféreront vraisemblablement s'en tenir à l'application s'ils préfèrent privilégier la rapidité avec laquelle ils peuvent obtenir un chauffeur à une relation de confiance avec un chauffeur en particulier, mais, par principe, il n'est pas exclu qu'ils conservent contact avec le chauffeur et qu'ils utilisent ensuite ses services en dehors de l'application. Enfin, les travailleurs qui créent une entreprise de VTC doivent également constituer leur clientèle personnelle, et ce sans l'application.

L'argument soulevé par la Cour d'appel de Paris semble inopérant. En effet, la plateforme demande aux chauffeurs « *de ne pas contacter les passagers à l'issue du trajet et de ne pas conserver leurs informations personnelles* », au titre du respect des données, les privant ainsi de la possibilité pour un passager consentant de laisser au chauffeur ses coordonnées pour réserver une prochaine course en dehors de l'application *Uber* »¹¹¹⁴. Cependant cette affirmation est inexacte.

¹¹¹³ Cass. civ. 1^{ère}, 14 mai 2009, n° 08-12.966.

¹¹¹⁴ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

La plateforme *Uber* demande simplement aux chauffeurs de ne pas conserver les informations personnelles obtenues par le biais de la plateforme ; elle n'interdit en aucune façon au chauffeur de récupérer les informations personnelles directement auprès du passager consentant.

En revanche, il est évident que pour les plateformes à relation multiple, aucun travailleur de livraison ne peut développer une clientèle puisque les restaurants n'auront pas recours à des indépendants face au risque, en particulier, de ne pas couvrir toute la plage de livraison. Les restaurants privilégieront le recours soit à la plateforme, soit au salariat afin d'organiser leur activité de livraison.

En effet, même sans plateforme, le restaurant imposant des horaires et une disponibilité au travailleur, le contentieux de la requalification se poserait dans les mêmes termes. Finalement, l'absence de clientèle est prise en compte pour prouver que les travailleurs de plateforme, auto-entrepreneurs, ne détiennent pas d'entreprise : ils ne peuvent pas mener une existence économique indépendante¹¹¹⁵. Un des indices réels de requalification de la relation de travail en relation salariée devrait être l'étude de l'activité du travailleur, à savoir si cette dernière peut être effectuée de manière indépendante. Alors que cela semble évident pour les VTC, dont l'activité indépendante pourrait exister hors la plateforme, ce qui n'est pas le cas du livreur de repas.

421. La clientèle dans le contentieux dans le système du *common law*. Au Royaume-Unis, le tribunal du travail de Londres a requalifié des travailleurs de la plateforme *Deliveroo* en *workers*. Selon cette qualification, ils ne sont ni salariés ni travailleurs indépendants. Pour ce faire, ils ont notamment retenu comme indice le fait que les *travailleurs* n'avaient pas la possibilité de développer leur propre clientèle¹¹¹⁶. En Australie, des travailleurs de la plateforme *Foodora* ont également été requalifiés en salarié, car ils ne fournissaient pas « *d'investissement substantiel* » dans leur activité d'indépendants. Cela était notamment

¹¹¹⁵ T. PASQUIER, obs. ss. Cass. soc., 28 nov. 2018 : *RDT 2018*, p. 823 et s.

¹¹¹⁶ Employment Tribunal London, 28 octobre 2016, *Uber London Ltd-Uber Britannia Ltd. V. Y. Aslam & J. Farrar & others*, case n° 2202551/2015 (*Aslam v. Uber*).

prouvé par l'absence de clientèle personnelle. Le travailleur n'étant qu'une émanation du *business* de la plateforme¹¹¹⁷.

422. La clientèle comme élément déterminant de l'entreprise. Le travailleur de plateforme relève du statut d'autoentrepreneur, il est donc propriétaire de son entreprise. Cette dernière est définie entre autres par « *l'ensemble de moyens humains et matériels concourant, sous une direction économique, à la réalisation d'un objectif économique* »¹¹¹⁸. Or, la clientèle est nécessairement un élément déterminant dans l'objectif économique de l'entreprise. En effet, en l'absence de clientèle propre, voire en cas d'un client unique, le travailleur aura du mal à réaliser son activité. Cependant, cette théorie ne séduit plus depuis plusieurs années et ne semble pas acquérir un deuxième souffle lorsqu'il est question de la qualification des travailleurs de plateformes numériques.

II. L'absence de prise en compte de la dépendance économique

423. Un critère mis à l'écart. La théorie de la dépendance économique développée par le professeur Cuhe en 1913 consistait en la réunion de deux éléments¹¹¹⁹ : le fait que le travailleur ne s'enrichisse pas de son travail, qu'il ne travaille que pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille et le fait que le travail de ce dernier ne lui laisse pas assez de temps libre de telle sorte qu'il absorbe toute sa force de travail¹¹²⁰. La dépendance économique est définie par le Doyen Cornu comme étant une « *absence d'autonomie de comportement d'une personne par rapport à une autre, résultant de sujétions financières ou autres, plus spécifiquement, entre partenaires économiques, état de subordination de celui (distributeur, sous-traitant, producteur) qui ne dispose d'aucune solution équivalente dans ses*

¹¹¹⁷ Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd, U2018/2625 (Fair Work Commission, 16 nov. 2018).

¹¹¹⁸ G. CORNU, « Entreprise » in *Vocabulaire Juridique*, Association Henri Capitant : PUF, 13^{ème} éd., 2020, p. 409.

¹¹¹⁹ P. CUCHE, Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail : *Rev. crit. législ. et jurisp.*, 1913, p. 412-427.

¹¹²⁰ *Ibid.*

approvisionnement ou ses débouchés »¹¹²¹. Or, tel est notamment le cas des travailleurs de plateformes numériques. Par exemple, le livreur *Deliveroo* ne dispose d'aucune solution équivalente à la plateforme dans ses « approvisionnements » en clientèle. Il est donc dépendant économiquement de cette dernière. Néanmoins, le critère de la dépendance économique n'étant pas assez clair, précis et objectif, il a été délaissé par la jurisprudence¹¹²². La Cour de cassation utilise cependant des indices relatifs à la situation économique des parties dans le cadre de sa recherche d'un lien de subordination juridique¹¹²³. La dépendance économique a par ailleurs inspiré le législateur¹¹²⁴ dans certaines qualifications du droit du travail comme le statut des journalistes¹¹²⁵ et dans la mise en place des mécanismes de « forçage » de l'application du droit travail s'agissant notamment des gérants de succursales¹¹²⁶. Pour autant, un simple « lien économique » est insuffisant à caractériser une subordination juridique nécessaire à la qualification du contrat de travail¹¹²⁷. La Cour de cassation a, dans sa note explicative de l'arrêt du 4 mars 2020, précisé que « *la chambre sociale a estimé qu'il n'était pas possible de s'écarter de cette définition désormais traditionnelle et a refusé d'adopter le critère de la dépendance économique suggéré par certains auteurs* »¹¹²⁸. Cependant, la notion de dépendance économique du travailleur de plateforme apparaît fréquemment au sein de l'avis écrit du premier avocat général¹¹²⁹ qui estime que le modèle économique d'*Uber* vise notamment des « *catégories de travailleurs, peu expérimentés et/ou peu qualifiés, exclus du marché traditionnel de l'emploi* »¹¹³⁰. Selon

¹¹²¹ G. CORNU, « Indépendance » in *Vocabulaire Juridique*, Association Henri Capitant : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 534.

¹¹²² J.-F. CESARO, La subordination, in *Les notions fondamentales du droit du travail*, ss. dir. B. Teyssié : Ed. Panthéon-Assas, 2009, p. 130 et s.

¹¹²³ F. GAUDU et R. VATINET, Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux : *LGDJ*, 2001, spéc. p. 27.

¹¹²⁴ B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Droit du travail – Relations individuelles* : LexisNexis, 3^{ème} éd., 2019, p. 217, n° 432.

¹¹²⁵ C. trav., art. L. 7111-3 : « Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ».

¹¹²⁶ C. trav., art. L. 7321-1 et s.

¹¹²⁷ Cass. civ. 2^{ème}, 4 déc. 2008, n° 08-12.680.

¹¹²⁸ Note explicative relative à l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316), disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

¹¹²⁹ Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹¹³⁰ S. ABDELNOU et D. MEDA, *Les nouveaux travailleurs des applis* : PUF, sept. 2019, p. 63 et s.

le premier avocat général, ces derniers sont en situation de « fragilité économique » du fait notamment pour certains chauffeurs de la nécessité de louer une voiture afin de réaliser cette prestation. Les charges de locations empêcheraient les travailleurs de VTC d'atteindre un équilibre économique¹¹³¹. À noter qu'en l'espèce, le chauffeur *Uber* concerné était un chauffeur locataire.

La Cour explique ensuite au moyen d'un détail chiffré les montants qu'il devait réaliser afin d'atteindre cet équilibre économique. Deux remarques peuvent être formulées : (1) la situation économique a été nécessairement prise en compte ; (2) il apparaît étonnant de prendre en compte l'obligation de louer une voiture afin de réaliser une activité de VTC et « d'obtenir une carte professionnelle » pour utiliser la plateforme *Uber*. En effet, la plateforme *Uber* met en relation des chauffeurs VTC qui pour exercer leur activité conformément aux dispositions légales doivent être titulaires d'une carte de VTC et doivent nécessairement avoir un véhicule à leur disposition. Ces conditions sont imposées par la loi et non par la plateforme.

424. Un indice renommé. Le fait que le critère de dépendance économique n'ait pas été retenu au profit d'une subordination juridique n'exclut pas la prise en compte d'éléments économiques dans la détermination d'une situation de salariat¹¹³². L'absence de clientèle personnelle, l'exclusivité du travailleur et la diversité factuelle des sources de revenus d'un travailleur sont des indices de dépendance économique permettant aux juges de déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination juridique. En d'autres termes, la « dépendance économique » se décompose en plusieurs indices identiques ou similaires à ceux pris en compte dans la caractérisation des critères de la subordination juridique ou de la présence d'un service organisé.

¹¹³¹ IGAS, La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeurs et des taxis : *Rapp. n° 2018-050R/CGEDD n° 012070-01, déc. 2018, p. 45.*

¹¹³² B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, Droit du travail – Relations individuelles : *LexisNexis, 3^{ème} éd., 2019, p. 218, n° 436.*

425. Le risque économique. La jurisprudence considère que la notion de risque économique participe des indices permettant dans certains cas de distinguer le travailleur salarié du travailleur indépendant¹¹³³. Le travailleur salarié n'assumera pas le risque économique de son activité contrairement au travailleur indépendant. Assumer le risque économique c'est assumer à la fois les pertes, les déficits, mais également, le cas échéant, les profits. Cette situation est donc incompatible avec la notion de salariat. En effet, l'employeur, en assumant le risque économique de l'entreprise, dispose en contrepartie du pouvoir de diriger et de contrôler la production de son activité. La jurisprudence utilise donc « *l'absence de risque économique* » comme indice à la reconnaissance d'un lien de subordination juridique¹¹³⁴.

À l'inverse, si le travailleur supporte les risques de l'exploitation, il ne sera pas considéré comme subordonné¹¹³⁵. Le fait de supporter ou non les risques économiques de son activité constitue un critère indispensable à la qualification de travailleur indépendant¹¹³⁶, une condition *sine qua non*.

La microentreprise nécessite une acceptation du risque économique par son travailleur afin d'assumer les pertes et les profits de son activité¹¹³⁷. Tel est un critère nécessaire qui permet la soustraction de ce travailleur aux dispositions du droit du travail. La subordination juridique permettrait donc à l'employeur d'organiser son activité comme il le souhaite dans la mesure où il en assume les risques¹¹³⁸.

426. Le risque économique et les plateformes numériques. Dans le cadre des plateformes numériques, les travailleurs sont des indépendants. Leur statut d'indépendant leur fait assumer les risques notamment dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le cas de plateforme *Take Eat Easy* illustre à quel point ce risque

¹¹³³ Cass. soc., 3 déc. 1981, n° 80-14.678. – Cass. soc., 27 sept. 1989, n° 86-18.467.

¹¹³⁴ Tel est notamment le cas de médecins qui n'assumaient aucun risque économique dans la clinique où ils exerçaient leur activité, Cass. 2^{ème} civ., 23 mai 2007, n° 06-15.011.

¹¹³⁵ Cass. civ. 2^{ème}, 2 mars 2004, n° 02-31.153.

¹¹³⁶ J.-P. CHAUCHARD, Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? : *Dr. soc.* 2016, p. 947 et s.

¹¹³⁷ B. SERIZAY, Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? : *JCP S* 2016, 1337, spéc. n° 3.

¹¹³⁸ C. RADE, Des critères du contrat de travail : *Dr. soc.* 2013, p. 202 et s.

économique pèse sur les travailleurs de plateformes. *Take Eat Easy* a été liquidé le 29 août 2016 et la plateforme leur a envoyé deux mois auparavant une « lettre de rupture ». Les courses du mois de juillet n'ont pas été rémunérées. Le risque économique pèse d'autant plus sur les travailleurs de plateforme que sur un salarié *lambda* d'une société en liquidation judiciaire car ils ne bénéficient ni de l'AGS ni du super-privilege des salariés¹¹³⁹. Les plateformes conservent quant à elles la maîtrise des profits de l'activité économique puisque ce sont bien ces dernières qui décident du prix de la prestation. Elles devront cependant transmettre l'information au travailleur afin que celui-ci accepte l'exécution de la prestation en connaissance de cause¹¹⁴⁰.

§2. La tentation d'un nouveau critère

427. Numérique et subordination juridique. Le débat relatif à la pertinence de la subordination juridique vis-à-vis des travailleurs du numérique ou encore des nouveaux « cybertravailleurs »¹¹⁴¹ n'est pas apparu avec l'émergence des plateformes numériques. La subordination juridique, par la souplesse que lui confèrent ses critères, caractérisés par le biais d'un « faisceau d'indices », a survécu à ces anciens débats. Un nouveau critère pourrait être envisagé (I), mais n'apparaît pas déterminant (II).

I. La proposition d'un nouveau critère

428. Le critère de l'intégration économique. Pour le Professeur Radé, les mutations du travail et notamment sa numérisation rendent insuffisante la subordination juridique comme outil de qualification d'une relation de travail en relation de travail salariée. Il considère que la subordination juridique ne prend pas assez en compte l'analyse de la cause économique

¹¹³⁹ K. VAN DEN BERGH, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie : *RDT* 2018, p. 318 et s.

¹¹⁴⁰ C. transp., art. L. 1326-2.

¹¹⁴¹ C. RADE, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 2002, p. 26 et s.

du contrat de travail dans sa qualification¹¹⁴². Or la cause économique du contrat de travail est une raison d'être essentielle de ce contrat¹¹⁴³. L'existence du contrat de travail répond à un double besoin, celui en main-d'œuvre du chef d'entreprise et celui des travailleurs d'obtenir un revenu alimentaire¹¹⁴⁴. Le transfert des risques de l'activité à l'employeur a été analysé comme la contrepartie de la subordination juridique¹¹⁴⁵. Le fait que les risques économiques soient assumés par l'employeur peut s'expliquer par l'intégration du travailleur dans l'économie conduite par l'employeur puisque ces derniers exercent une partie de l'activité économique de la société par une sorte de délégation¹¹⁴⁶. La rémunération minimale des travailleurs est une manifestation de l'absence de risque qui pèse sur leur travail. En effet, le salaire est la contrepartie du travail du salarié. L'employeur ne peut faire porter les risques de l'entreprise sur le versement du salaire¹¹⁴⁷. Le salarié supporte cependant certains risques économiques de l'entreprise : l'existence de son emploi en dépend¹¹⁴⁸.

429. Un critère du contrat de travail. Selon le Professeur Radé, l'intégration économique constitue un « *critère pertinent du contrat de travail* »¹¹⁴⁹. Il précise que si le contrat favorise le développement de l'activité personnelle du travailleur, et non celle de son « employeur » qui apparaît distinctement alors les parties ne peuvent être liées par un contrat de travail. Le curseur serait donc placé sur la finalité de l'activité du travailleur : à qui

¹¹⁴² C. RADE, Des critères du contrat de travail : *Dr. soc.* 2013, p. 202 et s.

¹¹⁴³ D. GARDES, Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, préf L. Casaux-Labrunée : *LGDJ*, 2011, n° 139 et s.

¹¹⁴⁴ D. GARDES, Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, préf L. Casaux-Labrunée : *LGDJ*, 2011, p. 55 et s.

¹¹⁴⁵ G.-H. CAMERLYNCK, Traité du droit du travail, t. 1, Contrat de travail : *Dalloz*, 1^{ère} éd., 1968, p. 50, n° 31.

¹¹⁴⁶ P.-D. OLLIER, Le droit du travail : A. Collin, Cahier du Droit, 1972, p. 71 et s.

¹¹⁴⁷ Cass. soc., 2 juill. 2002, n° 00-13.111 : « Mais attendu qu'une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels ».

¹¹⁴⁸ À l'inverse, les bons résultats de l'entreprise ont des conséquences sur la situation des salariés avec les mécanismes d'intéressement, de participation ou encore les primes de rendement.

¹¹⁴⁹ C. RADE, Des critères du contrat de travail : *Dr. soc.* 2013, p. 202 et s.

profite-t-elle ? Un travailleur indépendant qui travaille pour son propre compte dans le but de développer son activité sera intégré dans sa propre économie et non dans celle de son client. En revanche, un salarié qui a un poste intégré dans la société de son employeur ne fait que réaliser une tâche pour le compte de son entreprise et il est donc intégré dans l'économie de la société pour laquelle il travaille par le mécanisme du contrat de travail. C'est l'intégration dans l'économie qui serait prise en compte et non seulement le poste en lui-même. Tel est notamment le cas de la jurisprudence qui précise que le médecin intégré dans une association qui poursuit le but économique de l'association de médecins et non du médecin¹¹⁵⁰.

430. Un critère économique. Le critère de l'intégration économique pour la qualification d'un contrat de travail répond bien des critères économiques et non uniquement factuels ou juridiques. Depuis plusieurs années, la Cour de cassation a pris en compte dans sa jurisprudence des éléments économiques dans l'analyse de l'existence ou non d'une relation de travail salarié. Tel avait notamment été le cas dans l'affaire de L'Île de la Tentation pour les participants à une émission de télé-réalité qui avaient été reconnus comme liés par un contrat de travail du fait de leur intégration dans la production d'une série télévisée¹¹⁵¹. Novateur par son caractère économique, ce critère permettrait à la Cour de cassation de continuer de prendre en compte l'économie du contrat de travail et d'élargir son faisceau d'indices afin de l'adapter aux nouvelles relations du travail. La portée de l'arrêt doit cependant être relativisée dans la mesure où le juge s'est prononcé sur l'existence d'une prestation de travail et non sur celle d'une subordination.

431. Un critère qui n'emporte pas nécessairement qualification de la relation. Pour son principal défenseur, ce critère ne serait qu'un indice parmi tant d'autres pour déterminer l'existence ou non d'un contrat de travail. Appliqué aux plateformes numériques cependant,

¹¹⁵⁰ Cass. soc., 21 janv. 1987, n° 84-14.870 : *Bull. civ. V, n° 39* : « L'activité des médecins au sein de l'association ne s'exerce pas au profit de cette dernière mais dans leur propre intérêt ».

¹¹⁵¹ Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981 à 08-40.983 / 08-41.712 à 08-41.714.

il apparaît comme pertinent. Si l'on prend l'exemple des plateformes de livraison comme *Deliveroo*, les travailleurs numériques sont intégrés à l'économie de la plateforme qui sans ce grand nombre de livreurs ne pourrait pas réaliser de prestation. En Australie, la *Fair Work Commission* avait notamment soulevé comme argument, dans le cadre d'une affaire accueillant la requalification en salariat de livreurs de la plateforme Foodora, que les travailleurs ne fournissaient pas d'investissement substantiel et qu'ils étaient présentés comme une émanation du *business* de la plateforme¹¹⁵². En Espagne, deux tribunaux du travail (Valence et Barcelone) ont accordé la requalification de livreur (contre les plateformes *Deliveroo* et *Take Eat Easy*) du fait notamment que les livreurs étaient le « *visage de l'entreprise* »¹¹⁵³. L'idée d'intégration de ces travailleurs apparaît également dans le raisonnement des juridictions spécialisées espagnoles. La distinction faite précédemment entre les plateformes de création de l'offre et de promotion de l'offre peut être ici réutilisée. Les plateformes de promotion de l'offre comme *Doctolib* tirent leur revenu de la promotion du travailleur des médecins qui ne sont pas intégrés à l'économie de la plateforme bien qu'ils y participent. En revanche, les plateformes de création de l'offre ont pour travailleurs des actifs qui ont créé leur activité pour intégrer l'économie de la plateforme. Dans ce cas de figure, les travailleurs sont bien intégrés à l'économie de cette dernière et cette intégration pourrait être considérée comme un indice à la subordination.

432. Conclusion. L'application du critère de l'intégration économique aux plateformes numériques semble être pertinente. En effet, il apparaît que les travailleurs de plateformes n'œuvrent que pour la réussite du modèle de la plateforme et non pour leur activité personnelle, ce qui rend parfois la présomption d'indépendance illusoire. Cependant, comme pour toute qualification d'une relation salariée, plusieurs autres indices resteraient nécessaires. De ce fait, les plateformes de création de l'offre, parce qu'elles intègrent plus souvent les travailleurs dans leur économie, encourent plus de risques de requalification. De

¹¹⁵² Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd, U2018/2625 (Fair Work Commission, 16 nov. 2018).

¹¹⁵³ Tribunal du travail de Valence, n° 244/2018 du 1 juin 2018. – Tribunal du travail de Barcelone n° 213/2018 du 29 mai 2018 concernant les plateformes Deliveroo et Take Eat Easy.

manière plus globale, la proposition du nouveau critère qu'est l'intégration dans l'économie d'autrui pourrait être pertinente du fait des mutations des modes de travail et du travail qui se réalise plus « au projet » qu'à la tâche hiérarchisée. La collaboration de plus en plus présente au sein des entreprises, le fait de savoir à qui profite la valeur économique réalisée par une tâche pourrait légitimement être pris en compte dans la caractérisation d'un lien de subordination juridique. Sans revenir à une idée de dépendance économique, la prise en compte de l'analyse économique du travail apparaît de plus en plus nécessaire du fait de la numérisation et de la plus forte autonomie des travailleurs.

II. La faiblesse d'un critère unique

433. L'impossibilité d'un critère unique. A l'étude de la subordination, de ses critères, de ses indices, un seul constat peut être réalisé. Aucun critère ne peut emporter à lui seul la caractérisation de la subordination juridique, voie d'accès au contrat de travail. Si le travailleur est uniquement dirigé, mais qu'il n'est ni contrôlé ni sanctionné, il ne peut être réellement placé sous la subordination juridique d'une entreprise. Pareillement s'il n'est que contrôlé ou que sanctionné – bien que l'hypothèse semble peu probable. De la même manière, que ce soit l'intégration économique, l'absence de clientèle personnelle, l'appartenance à un service organisé ou encore l'exclusivité d'un travailleur, aucun de ces indices ne peut permettre, à lui seul, la caractérisation d'un contrat de travail. Le recours au faisceau d'indices semble inévitable. L'étude des jurisprudences étrangères révèle un raisonnement similaire : une étude factuelle est à chaque fois réalisée en reprenant le plus souvent des indices et critères similaires au droit français. Récemment, le département de la justice américaine a eu à répondre d'une demande concernant le statut de salarié ou non des chauffeurs de la plateforme *Uber*¹¹⁵⁴. Pour répondre à cette question, le département de la justice précise qu'un travailleur peut être considéré comme salarié s'il répond d'un certain nombre des six facteurs de dépendance économique mise en place par la jurisprudence (*case law*) de la Suprême Cour¹¹⁵⁵. Ces six critères sont les suivants : « (1) *La nature et le degré*

¹¹⁵⁴ Decision US Department of Labor, Wage and Hour Division Washington, DC20210, 29 avr. 2019.

¹¹⁵⁵ See *Rutherford*, 331 U.S. at 730; *United States v. Silk*, 331 U.S. 704, 716 (1947) (Social Security Act case).

*de contrôle de l'employeur potentiel ; (2) La permanence de la relation du travailleur avec l'employeur potentiel ; (3) le montant de l'investissement du travailleur notamment dans ses installations, ses équipements ou des aides ; (4) le degré de compétence requis pour les services du travailleur ; (5) les possibilités de profit ou de perte du travailleur ; et (6) Le degré d'intégration des services du travailleur dans l'entreprise de l'employeur potentiel »¹¹⁵⁶. Par la suite le département de la justice réalise une étude critère par critère. Il précise que les travailleurs ne sont pas contrôlés puisqu'ils peuvent décider de s'ils travaillent ou non, que la relation n'est pas permanente puisque les travailleurs sont « *multi-app* » et ne sont donc soumis à aucune exclusivité.*

Le département de la justice précise ensuite que les travailleurs ne réalisent pas d'investissements conséquents, que la société ne les forme pas et qu'ils sont soumis au risque de perte et profit du fait de l'absence de salaire mensuel déterminé à l'avance. Enfin, pour le département de la justice, les travailleurs ne sont pas intégrés au sein de l'économie de la plateforme puisqu'ils ne participent pas au développement de l'application, mais qu'ils ne sont qu'acteurs de la prestation de transport. Pour conclure, le département précise que les travailleurs sont donc des indépendants. Si l'analyse du dernier critère est discutable, cette décision démontre bien que pour prouver une subordination ou une dépendance économique, il est nécessaire de réaliser une étude spectrale composée de plusieurs indices.

434. La double multiplicité des situations. L'essai réalisé ici de qualification des différentes relations contractuelles fait face à un double obstacle. En effet, il existe une « double multiplicité » des situations. La première, étudiée au sein de la première partie, est celle relative à la nature même de la plateforme. Ces dernières sont très différentes : les plateformes à relation simple réglementées comme les VTC, les plateformes à relation

¹¹⁵⁶ Decision US Department of Labor, Wage and Hour Division Washington, DC20210, 29 avr. 2019. Trad. Ang. : (1) *The nature and degree of the potential employer's control;* (2) *The permanency of the worker's relationship with the potential employer;* (3) *The amount of the worker's investment in facilities, equipment, or helpers;* (4) *The amount of skill, initiative, judgment, or foresight required for the worker's services;* (5) *The worker's opportunities for profit or loss;* and (6) *The extent of integration of the worker's services into the potential employer's business."*

simple non réglementées comme les coursiers ou les plateformes à relations multiples. Au sein même de ces plateformes, des différences existent en fonction de leurs conditions générales de fonctionnement.

Par exemple, au sein des plateformes à relation multiple, le modèle économique de la plateforme *UberEats* qui fonctionne sans « shift » et avec une rémunération à la prestation est différent de celui de *Deliveroo* qui met en place des créneaux horaires et rémunère de manière duale : à l'heure et à la prestation. En plus de cette diversité, une autre apparaît, celle des travailleurs et de leur utilisation de la plateforme. En effet, le faisceau d'indices n'aboutira pas à la même conclusion selon que le travailleur est rémunéré essentiellement voire exclusivement par la plateforme ou s'il n'utilise cette dernière qu'en complément de revenu. La deuxième solution avait été notamment utilisée comme indice pour évincer la qualification de salariat et de dépendance économique par les juges belges¹¹⁵⁷.

435. Une complexité inévitable. La qualification est factuelle ; elle porte sur des situations qui peuvent être dans les faits très différentes. En effet, la situation des travailleurs de plateformes, parce qu'elle est liée à la caractérisation d'un lien de subordination juridique, lequel est factuel et composé de plusieurs indices, ne peut donc être généralisé. Par exemple, l'arrêt de la Cour de cassation concernant la plateforme *Take Eat Easy*¹¹⁵⁸, dans son approche très pragmatique, y fait écho. L'exposé est très factuel et cette jurisprudence ne semble pas de nature à entraîner des requalifications massives et obligatoires¹¹⁵⁹. Preuve en est que si la Cour d'appel de Paris a requalifié un chauffeur *Uber* comme en salarié le 10 janvier 2019¹¹⁶⁰, elle a ensuite jugé l'inverse le 12 décembre 2019¹¹⁶¹ et le 8 octobre 2020 pour une plateforme de livraison à vélo¹¹⁶². À noter que ce n'était pas les mêmes chambres de la Cour d'appel qui ont été sollicitées dans les affaires précitées, mais cela démontre bien que l'instabilité de

¹¹⁵⁷ UBER BE, TC Bruxelles, 16 janv. 2019, « affaire Febet », A/18/02920.

¹¹⁵⁸ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079.

¹¹⁵⁹ G. LOISEAU, *Travailleurs des plateformes numériques : le contrat de travail à l'affût : CCE, n° 1, janv. 2019, comm. 2.*

¹¹⁶⁰ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹¹⁶¹ CA Paris, 12 déc. 2019, n° 17/03541.

¹¹⁶² CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05469. – CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05471.

ce contentieux dont les solutions reposent sur une analyse extrêmement détaillée des faits. Néanmoins, il est intéressant d'étudier les divergences entre les deux arrêts de la Cour d'appel de Paris. Celui du 12 décembre 2019 juge que les travailleurs de plateforme se sont librement inscrits, qu'ils peuvent utiliser des applications concurrentes et développer leur clientèle.

Les juges précisent également qu'ils sont libres de refuser une course et qu'ils ne sont pas soumis aux règles relatives à la durée du travail. À l'inverse, l'arrêt du 10 janvier 2019 précisait justement que les chauffeurs ne pouvaient pas constituer de clientèle propre, qu'ils ne pouvaient pas réellement choisir leur course de peur que leur compte ne soit désactivé par l'application. Cette solution a été reprise par l'arrêt de la Cour de cassation statuant sur la même affaire¹¹⁶³. En revanche, la chambre commerciale de la Cour d'appel de Paris¹¹⁶⁴ ne perçoit aucune directive qui serait donnée au travailleur par la plateforme contrairement à sa chambre sociale, en particulier à cause de l'itinéraire à suivre, lequel n'est pourtant que difficilement constitutif d'une directive.

436. Une divergence jurisprudentielle. Les divergences ne portent pas uniquement sur des différences de faits, mais également sur leur interprétation. Ainsi, l'arrêt du 12 décembre 2019 a justifié le contrôle de l'activité des chauffeurs par la nécessité de rendre l'application performante et donc de diminuer le temps d'attente des clients afin qu'ils ne se tournent pas notamment vers d'autres applications¹¹⁶⁵. À l'inverse, l'arrêt du 10 janvier 2019 voit en ce contrôle un pouvoir de l'employeur afin d'inciter les travailleurs *Uber* à rester le plus longtemps sur la plateforme. Le pouvoir de sanction en revanche n'est pas caractérisé par l'arrêt de décembre alors qu'il l'est par l'arrêt de janvier. Comme le relève le Professeur Loiseau, les divergences de ces chambres reflètent la différence de sensibilité entre la

¹¹⁶³ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080.

¹¹⁶⁴ CA Paris, 12 déc. 2019, n° 17/03541.

¹¹⁶⁵ CA Paris, 12 déc. 2019, n° 17/03541.

chambre commerciale de la Cour d'appel¹¹⁶⁶ et la chambre sociale¹¹⁶⁷ de la même Cour¹¹⁶⁸. Pour l'instant une des chambres de la Cour de cassation s'est prononcée sur l'affaire *Uber*, il s'agit de la chambre sociale le 4 mars 2020¹¹⁶⁹ dans l'affaire de la Cour d'appel de Paris tranchée le 10 janvier 2019. Pour la Cour de cassation, les chauffeurs *Uber* sont liés par un contrat de travail à la plateforme numérique du fait notamment de la caractérisation de leur non-indépendance¹¹⁷⁰ et donc de leur situation de subordination juridique. Cet arrêt appelle plusieurs observations.

Tout d'abord, alors qu'elle confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Paris¹¹⁷¹, elle n'utilise pas exactement les mêmes indices. Par exemple, la géolocalisation est relevée par l'arrêt de la Cour d'appel comme un moyen de contrôle du travailleur de plateforme. À l'inverse, la Cour de cassation considère que cette géolocalisation est un instrument permettant une sanction sur le travailleur. Mais surtout, la Cour de cassation conclut, dans sa note explicative, par le fait qu'il n'existe pas un statut intermédiaire en France (comme c'est notamment le cas en Angleterre, en Italie ou en Espagne).

L'avis écrit du premier avocat général précise également que « *ce choix binaire peut certes conduire à des solutions peu adaptées. Cités par un auteur, les juges américains, eux-mêmes confrontés à un "droit binaire" permettant "aux seuls "employees" d'accéder aux législations du travail par opposition aux indépendants contractors qui en sont exclus", l'ont résumé en énonçant "que demander à un jury de choisir entre les statuts d'employée et d'indépendant contractor revenait à leur donner une « cheville carrée et (leur demander) de choisir entre deux trous circulaires »* »¹¹⁷². [...] La tâche du législateur n'est ainsi sans doute pas achevée et c'est dans le contexte normatif qui vient d'être rappelé que doit

¹¹⁶⁶ CA Paris, 12 déc. 2019, n° 17/03541.

¹¹⁶⁷ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹¹⁶⁸ G. LOISEAU, *Uber, Kaptén et les autres : la cour d'appel de Paris en proie aux divisions : CCE, n° 3, mars 2020, comm. 25.*

¹¹⁶⁹ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., *L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : AJ contrat, 2020, p. 227.* - G. LOISEAU, *Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : JCP S 2020, 1080.*

¹¹⁷⁰ L. WILLOCX, *L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination : RDT 2020, p. 328 et s.*

¹¹⁷¹ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹¹⁷² K. VAN VEN BERGH, *Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français : RDT 2019, p. 101 et s.*

s'exercer celle du juge »¹¹⁷³. Finalement, la situation des travailleurs de plateformes ne semble pas adaptée parfaitement au droit français en l'état actuel, mais il pourrait y être apporté des correctifs.

En effet, il semble que les juges en appellent au législateur afin de modifier les règles du droit positif. La décision est en effet très politique puisqu'elle statue sur le contrat de travail en admettant pour autant, au sein de la note explicative qui l'accompagne, que ce n'est pas une solution parfaitement compatible avec les critères de la subordination juridique, mais que l'indépendance, se qualifiant de manière négative par la non-subordination ne pouvait en l'espèce être caractérisée. L'arrêt est non seulement estampillé du fameux « PBRI », donc élevé au rang des arrêts les plus importants rendus par la juridiction, mais son résumé est également traduit en anglais et en espagnol¹¹⁷⁴.

Par ailleurs, la décision de la Cour de cassation, afin de prouver le lien de subordination, se fonde sur plusieurs indices qui ne sont plus applicables depuis les modifications de la loi d'orientation des mobilités¹¹⁷⁵. E Si l'on ne peut reprocher à la Cour de cassation de s'être prononcée en vertu du droit applicable au moment de la saisine du premier juge, il n'est pas inutile de relever l'ensemble des critères retenus dans l'arrêt que la loi d'orientation des mobilités a d'ores et déjà rendus obsolète, afin notamment d'anticiper un éventuel revirement.

Tout d'abord, les corrections tarifaires en cas de non-respect de l'itinéraire ¹¹⁷⁶ : cette possibilité ne peut plus exister et cela ne serait donc plus constitutif d'un indice permettant la requalification du contrat en contrat de travail.

De plus, la Cour de cassation retient que le chauffeur ne connaît pas la destination lors de son acceptation de la prestation. À nouveau, le critère est obsolète pour l'avenir, car les plateformes sont maintenant obligées de communiquer cette information aux chauffeurs avant leur acceptation¹¹⁷⁷. De plus, aucune sanction ne pourra être prononcée à l'encontre

¹¹⁷³ Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020, n° 19-13.316.

¹¹⁷⁴ Pour la première fois, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation se voit publié accompagné de traductions en anglais et en espagnol.

¹¹⁷⁵ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF n° 0299 du 26 déc. 2019*.

¹¹⁷⁶ C. transp., art. L. 1326-2, al. 1^{er}.

¹¹⁷⁷ C. transp., art. L. 1326-2, al. 1^{er}.

du travailleur ayant refusé une prestation¹¹⁷⁸. Ainsi la plupart des indices retenus par la Cour de cassation ne sont plus d'actualité depuis la loi d'orientation des mobilités. Cette dernière renforce alors le statut d'indépendant du travailleur de plateforme en empêchant cette dernière d'interférer dans la relation entre l'utilisateur et le travailleur.

Force est de constater que de nombreux éléments justifiant pour la Cour une requalification en travail salarié de la relation entre le travailleur et la plateforme ont d'ores et déjà été traités par les pouvoirs publics.

Il semble donc que la jurisprudence *Uber* du 4 mars 2020, dès lors que la plateforme aura modifié son organisation afin de respecter les nouvelles dispositions légales, ne soit pas destinée à s'inscrire dans le temps. L'incertitude est totale pour l'ensemble du contentieux ayant émergé après l'entrée en vigueur de la loi d'orientation des mobilités.

Finalement, deux options s'offrent à la plateforme, s'effacer un peu plus de la relation finale entre l'utilisateur et le chauffeur, ou s'affirmer en tant qu'employeur de ce dernier. Récemment, la Cour d'appel de Paris statuant cependant dans la septième chambre du pôle six¹¹⁷⁹ concernant la plateforme de livraison Toktoktok¹¹⁸⁰ a conclu à l'absence de lien de subordination entre les travailleurs et la plateforme alors même que ces derniers soulevaient la présence de la géolocalisation l'absence de clientèle et la fourniture d'outils de travail.

À la lecture des arrêts, il semble que les travailleurs n'ont pas réussi à établir la réalité factuelle du triptyque du pouvoir de contrôle, de direction et de sanction de la plateforme à leur égard. Encore une fois, aucun critère ne semble à lui seul emporter qualification d'une relation de travail en relation salariée et la jurisprudence s'appuie nécessairement sur des éléments de fait pour déterminer si la relation qui lui est présentée – et non toutes les relations des travailleurs avec une plateforme donnée – peut être requalifiée en salariat. Le contraire nierait la prohibition des arrêts de règlement inscrite à l'article 5 du Code civil, autant que l'effet nécessairement relatif de toute décision de justice. Le même mois c'est une juridiction

¹¹⁷⁸ C. transp., art. L. 1326-2, al. 2.

¹¹⁷⁹ Les précédents arrêts ont été rendus par la deuxième chambre du pôle six.

¹¹⁸⁰ CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05469 ; CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05471.

administrative qui a refusé la qualité de salarié à des travailleurs de plateformes moniteurs d'auto-école indépendant¹¹⁸¹.

437. Création d'une définition du travailleur indépendant ? L'arrêt de la Cour de cassation concernant la plateforme *Uber* rendu le 4 mars 2020¹¹⁸² semble esquisser une définition de travailleur indépendant. Ainsi, le communiqué de cet arrêt qui précise que : « *les critères du travail indépendant tiennent notamment à la possibilité de se constituer sa propre clientèle, la liberté de fixer ses tarifs et la liberté de définir les conditions d'exécution de sa prestation de service* »¹¹⁸³. La situation en l'espèce ne remplissait pas ces trois conditions. La clientèle propre de ce type de profession est pour le moins incertaine notamment avec l'interdiction de conserver les coordonnées des clients. De plus, la plateforme fixe intégralement les conditions tarifaires et les conditions d'exécution. De ce fait, le travailleur *Uber* ne remplissait pas les critères de l'indépendance¹¹⁸⁴. Cela n'est pas sans rappeler l'ordonnance rendue ultérieurement par la Cour de Justice de l'Union Européenne concernant la plateforme de livraison *Yodel* qui précisait que pour être qualifié de travailleur indépendant il fallait : (1) pouvoir recourir à des sous-traitants, (2) déterminer son temps de travail, (3) n'être lié d'aucune obligation d'exclusivité ni de non-concurrence et (4) fixer les modalités de son travail (prix et conditions)¹¹⁸⁵. Ainsi la clientèle, les modalités et le prix sont utilisés également par la juridiction européenne pour définir le travailleur indépendant et donc sont utilisés pour qualifier le travailleur salarié. Le critère de la « non-indépendance »¹¹⁸⁶ comme mode de preuve de la subordination semble alors s'imposer dans le contentieux des plateformes numériques.

¹¹⁸¹ CAA Lyon, 7^{ème} ch., 1^{er} oct. 2020, n° 19LY00254.

¹¹⁸² Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080.

¹¹⁸³ Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, n°19-13.318, p. 15.

¹¹⁸⁴ B. BOSSU, Le chauffeur Uber est bien un salarié, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316 : *JCP S* 2020, 901.

¹¹⁸⁵ CJUE, aff. C-692/19, 22 avr. 2020.

¹¹⁸⁶ L. WILLOCX, L'arrêt *Uber*, une conception mixte de la subordination : *RDT* 2020, p. 328.

438. Conclusion de chapitre. Deux constats semblent s'imposer à l'issue de l'étude de la subordination des travailleurs de plateformes numériques. Le premier est que la jurisprudence apparaît intangible sur la notion de subordination. Elle rappelle le triptyque classique de la subordination juridique en l'appliquant aux situations des travailleurs de plateformes numériques¹¹⁸⁷. Cependant, cette application a parfois du mal à englober les spécificités des travailleurs numériques, en particulier leur indépendance. Un consensus semble exister pour affirmer, au-delà du débat relatif à la qualification des travailleurs de plateforme, que tous ont besoin d'une protection. S'agissant du débat de la qualification, la différence entre les plateformes à relation simple et les plateformes à relation multiple est significative. En effet, alors qu'un chauffeur *Uber* peut être également un chauffeur *Kapten*, *Bolt*, *Marcel* ou encore *ChauffeurPrivé*, il ne dispose d'aucun signe distinctif, d'aucune exclusivité. Il exerce *une* profession, chauffeur VTC. En revanche dans les plateformes à relation multiple, le schéma est différent. Le service proposé par la plateforme de livraison consiste précisément en une livraison et non en la simple mise en relation entre un client, un restaurant et un livreur. Les livreurs ont parfois des horaires imposés pour respecter les *shifts* de la plateforme et sont dans une relation d'exclusivité pendant ces mêmes horaires. Ils *appartiennent* à l'économie de la plateforme. Leur intégration est caractérisée et a été constatée par plusieurs juridictions étrangères. La prise en compte de l'intégration dans l'économie de la plateforme pour ce type de relation serait un indice supplémentaire dans la détermination de la nature du travail. Pour conclure, il semble que les plateformes à relation multiple soient des employeurs qui sous couvert d'un statut d'auto-entrepreneur emploient des travailleurs afin d'organiser leur activité. À l'inverse, les activités des plateformes à relation simple n'appellent pas une requalification systématique de la relation de travail en contrat de travail. Pour ce faire, il faudra que la plateforme soit suffisamment intrusive pour que les juges constatent une dépendance manifeste du travail effectué, par application de la méthode traditionnelle du faisceau d'indices caractérisant une subordination juridique.

¹¹⁸⁷ Triptyque à nouveau mis en exergue par le dernier arrêt rendu par la Cour de cassation en la matière, ainsi que par les documents y afférent communiqués par la juridiction (Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080.).

439. Conclusion de titre. Le constat le plus évident est celui de l'hétérogénéité des plateformes numériques et donc l'absence de définition juridique du « *travailleur de plateforme* ». Or la qualification d'une relation de travail réside dans l'examen des conditions de fait de la prestation de travail. Il apparaît que tous les travailleurs de plateformes ne sont pas salariés. Deux modèles de plateforme de travail doivent être distingués : les plateformes à relation simple (*ex : Uber*) et les plateformes à relation multiple (*ex : Deliveroo*). Les plateformes à relation simple ne semblent pas appeler l'application du droit du travail sauf ingérence de la part de ces dernières dans l'activité du travailleur. Le triptyque de pouvoir de subordination n'est pas constaté, les modalités d'exécution, de sanction sont celles de droit commun. Le travailleur œuvre pour sa propre activité économique de chauffeur VTC, l'argument de l'itinéraire conseillé et donc de la géolocalisation (nécessaire au fonctionnement d'un GPS et donc d'un itinéraire) ne découlant alors que de l'obligation de coopération entre la plateforme et le chauffeur. En revanche, les plateformes à relation multiple non seulement organisent leur flotte de travailleurs, ne leur laissent que peu d'indépendance, les sanctionnent selon une échelle de sanction, et les placent dans une situation de dépendance économique manifeste caractérisée notamment par l'absence de clientèle propre et l'exclusivité.

TITRE 2 : LA QUALIFICATION PACIFIÉE

« *Chaque progrès donne un nouvel espoir, suspendu à la solution d'une nouvelle difficulté.*

Le dossier n'est jamais clos »¹¹⁸⁸.

440. Contentieux actuels. Les contentieux concernant la qualification des acteurs de plateformes sont actuels et de plus en plus nombreux. En effet, cette dernière apparaît conflictuelle entre les plateformes qui soutiennent une indépendance et certains travailleurs qui revendiquent une subordination. Alors que ce débat semble sans fin tant aucune des deux solutions ne reflète parfaitement la solution, des hypothèses de pacification existent afin de régler cette qualification.

441. Application volontaire. La première des solutions d'apaisement du contentieux serait l'application volontaire du droit social et de ses protections afférentes. Cette application permettrait alors de sécuriser la relation de travail et ainsi de limiter tout risque de contentieux de requalification ou de redressement URSSAF et contentieux pénal de travail dissimulé. Cette solution permettrait également de sécuriser le travailleur qui pourrait bénéficier des dispositions du Code du travail et des droits concernant les accidents du travail, le chômage, ou, encore plus dans l'ère du temps à l'heure où la Covid 19 paralyse la société, l'activité partielle¹¹⁸⁹. Cette application pourrait suivre deux schémas. Celui d'une application directe entre le travailleur de plateforme et cette dernière par la conclusion d'un contrat de travail ou celui d'une application indirecte par l'intermédiaire d'un tiers (**Chapitre 1**).

¹¹⁸⁸ C. LEVIS-STRAUSS, *Mythologique : Le Cru et le Cuit*, Paris, Plon, 1964.

¹¹⁸⁹ Il a été démontré que les auto-entrepreneurs et notamment les travailleurs des plateformes étaient très touchés économiquement par la pandémie : J-Y. FROUIN, *Réguler les plateformes numériques de travail : Rapport au Premier Ministre*, 1^{er} déc. 2020, p.50.

442. Modification du schéma. La deuxième solution d'apaisement nécessiterait plus de modifications du droit positif et aurait pour conséquence la négation de la frontière du droit social. Cela permettrait aux travailleurs de plateformes numériques de pouvoir bénéficier de certains droits et avantages élémentaires du Code du travail sans passer par la conclusion d'un contrat de travail. L'octroi des protections du salariat ne serait alors plus attaché au seul statut de salarié (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 : APPLICATION VOLONTAIRE DU DROIT SOCIAL

« Derrière le mot « ubérisation », un phénomène émergent et puissant bouleverse les repères et les équilibres de l'économie traditionnelle : au cœur de ce phénomène se trouvent les plateformes numériques et l'écosystème technologique qu'elles emportent. »¹¹⁹⁰

443. L'application du droit social. L'une des solutions de limitation du contentieux des travailleurs des plateformes numériques serait l'application volontaire du droit social. Ainsi, par ce mécanisme, les contentieux de requalification en contrat de travail n'existeraient plus et les plateformes numériques ne verraient l'épée de Damoclès du redressement URSSAF sur elles. Les travailleurs des plateformes numériques deviendraient alors salariés et seraient titulaires de tous les droits et les protections attachées à ce statut. Le plus gros risque de cette application volontaire serait évidemment la faible comptabilité entre le contrat de travail tel qu'il est traditionnellement prévu et le mécanisme même de l'activité des plateformes et notamment l'autonomie de ses travailleurs.

444. L'auteur de cette application. L'application volontaire du droit social peut revêtir plusieurs formes. Le recours pur et simple au contrat de travail, de prime abord le plus simple, est à l'origine d'un risque économique considérable pour la plateforme qui pourrait ne pas en supporter le coût. Au-delà des simples charges financières, une incompatibilité organisationnelle entre ces deux mécanismes apparaît (**Section 1**). La deuxième solution porterait sur le changement l'auteur même de cette application volontaire. Il peut être envisagé que le support du salariat ne soit pas la plateforme mais un tiers qui sécurise ainsi la relation entre le travailleur et la plateforme. Le travailleur disposerait alors d'un contrat

¹¹⁹⁰ Conseil d'État, Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation», étude annuelle 2017 : *La Documentation française, 2017, v. spéc. p. 11.*

de travail avec cette entité tierce et continuerait d'exercer son activité sur la plateforme numérique de travail. Cette solution aurait pour avantage de moins perturber l'équilibre existant sur les plateformes numériques tout en ayant l'inconvénient d'ajouter un maillon dans la chaîne contractuelle (**Section 2**).

SECTION 1 : L'APPLICATION DIRECTE DU DROIT DU TRAVAIL

*« Il ne faudrait pas, comprenons-le ainsi, que la modernité soit régressive ».*¹¹⁹¹

445. Une prestation de travail. Alors que le modèle initial est celui du travailleur indépendant qui réalise une prestation de service (**Paragraphe 1**), l'application volontaire du droit travail suppose la conclusion, parfois artificielle, d'un contrat de travail entre le travailleur et la plateforme numérique (**Paragraphe 2**).

§1. Le modèle initial : la prestation de service

446. Prestation de service et plateforme à relation simple. Pour les plateformes à relation simple comme *Uber* le modèle du contrat de prestation de service apparaît comme adapté sous réserve des modalités d'organisation de la plateforme. La plateforme laisse le travailleur libre du choix de ses horaires, plus largement de sa durée du travail, et lui laisse le choix de refuser un travail¹¹⁹². Aucune exclusivité ne lui est imposée et la géolocalisation ainsi que les itinéraires suggérés du GPS ne sont que l'émanation de l'obligation de coopération inhérente aux contrats de prestation de service. Cependant, force est de constater que la Cour d'appel de Paris dans son arrêt rendu contre la plateforme *Uber* n'est pas du même avis¹¹⁹³, et que cette position a été suivie par la Cour de cassation¹¹⁹⁴. Bien que la jurisprudence ne soit pas unifiée¹¹⁹⁵, afin de limiter les risques de contentieux, la plateforme devrait revoir son modèle. Elle devrait notamment supprimer toute sanction. Au demeurant,

¹¹⁹¹ G. LOISEAU et A. MARTINON, Plateformes numériques : l'exosalarariat ne peut plus être dissimulé : *Cah. soc. avr. 2018*, n° 306, p. 183.

¹¹⁹² Ce droit étant encore plus garanti par le nouvel article L. 1326-2, alinéa 1 du Code des transports.

¹¹⁹³ CA Paris, 10 janv. 2019, n° 18/08357.

¹¹⁹⁴ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S 2020*, 1080.

¹¹⁹⁵ V. CA Paris, 12 déc. 2019, n° 17/03541 qui ne requalifie pas les travailleurs de plateformes comme étant des salariés.

ces dernières seront difficiles à mettre en œuvre, car elles ne sont pas compatibles avec les dispositions de la loi d'orientation des mobilités.

Ainsi la plateforme, devrait supprimer les sanctions directes et ne laisser subsister que les sanctions indirectes. En revanche, si elles souhaitent également supprimer les sanctions indirectes, cela ne semble pas incompatible avec une bonne organisation du service. En effet, les notations par les clients ne sont pas liées à la plateforme. Ces dernières pourraient continuer à être effectuées par les clients et ce serait alors au client de « choisir » son chauffeur en prenant notamment en compte ces notations. Cependant, la plateforme, comme tout cocontractant peut choisir avec qui elle souhaite contracter. Et si les retours sont trop mauvais, il apparaît évident qu'elle devrait disposer du droit de ne plus accepter le travailleur au sien de son service.

De plus, les clients pourraient également avoir le choix du chauffeur afin de prendre en compte sa position géographique. La géolocalisation ne serait alors plus utilisée par la plateforme *Uber*. Elle ne sera qu'un élément neutre de l'application. Dans cette situation, les clients choisiraient un temps d'attente maximale correspondant à un rayon géographique de prise en charge. Dans de ce rayon, ils pourraient choisir l'un des chauffeurs apparaissant dans l'application. La géolocalisation ne serait pas utilisée par la plateforme. Néanmoins, cela risquerait de générer davantage de temps morts pour les chauffeurs et par voie de conséquent une perte de profit pour ces derniers. Il apparaît difficilement soutenable que toute géolocalisation soit constitutive d'un pouvoir de contrôle. Il conviendrait de modifier le but de la géolocalisation afin d'indiquer clairement que ce n'est pas dans un souci de comptabilisation des kilomètres et de contrôle, mais uniquement d'optimisation du choix de la course et de réduction des coûts pour tous les acteurs de cette opération.

De plus, avec l'obligation de communiquer un prix minimal garanti¹¹⁹⁶ et la jurisprudence qui considère que l'ajustement tarifaire en cas d'itinéraire non efficace est une sanction¹¹⁹⁷,

¹¹⁹⁶ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080.

¹¹⁹⁷ C. transp., art. L. 1326-2, al. 1^{er}.

il conviendra pour la plateforme de ne pas intervenir au sein de la relation contractuelle de transport entre l'utilisateur et le chauffeur concernant le prix. Si ce dernier n'exécute pas son contrat de bonne foi et opte pour un trajet plus long alors l'utilisateur devrait lui-même se retourner contre le chauffeur. Par ces modifications, la plateforme diminuerait les risques de requalification du contrat en contrat de travail. Le client aurait alors plus de choix et de liberté dans son action sur la plateforme. En revanche, le client finirait par choisir les chauffeurs que lui aurait proposé la plateforme, à savoir des chauffeurs ayant une note supérieure à un certain niveau et se situant à proximité de la zone de prise en charge du client. Dans ces conditions, les travailleurs de plateforme d'intermédiation simple ne sont pas des salariés. La plateforme devra alors revoir son modèle afin de respecter une indépendance plus marquée pour les travailleurs et éviter d'interférer au sein de la relation finale, la prestation de transport.

447. Prestation de service et plateforme à relation multiple. À l'inverse, pour les plateformes à relation multiple, leur modèle est sensiblement plus proche du salariat. Bien qu'ayant le statut d'indépendant, l'examen de la réalité des conditions de travail révèle une position qui tend vers la subordination. Si la plateforme souhaite maintenir sa politique de travailleur indépendant, son modèle devrait donc être adapté. Par exemple, il conviendrait de retirer la présence de sanctions et de *shifts*. Or en retirant les *shifts*, le modèle économique de la plateforme pourrait être mis en difficulté. En effet, les livreurs pourraient se connecter n'importe quand, malgré l'absence de demande et donc être rémunéré sans que cela ne soit rentable pour la plateforme. La rémunération à la prestation de livraison ne serait pas non plus viable puisque pour proposer un service de livraison *rapide*, la plateforme doit nécessairement se doter d'une flotte de livreurs disponibles pour répondre à la demande – forte, mais ponctuelle – des restaurants et des clients. Cela est d'autant plus indispensable que les restaurants paient ce service aux plateformes. Prenant le pari de cette indisponibilité potentielle, la plateforme *UberEats*¹¹⁹⁸ ne fonctionne pas avec des *shifts* et ne rémunère qu'à la prestation. L'organisation est alors moins présente sur la plateforme, mais cette dernière

¹¹⁹⁸CGU *UberEats*, art.5. mécanisme du «*free shift*».

ne s'assure pas du même service. C'est par ailleurs la seule plateforme de la sorte à utiliser cette technique dite du « *free shift* »¹¹⁹⁹.

Elle limite cependant plus les risques de requalification. Enfin, la Cour de cassation concernant la plateforme à relation multiple *TakeEatEasy*¹²⁰⁰ avait notamment retenu comme élément permettant la requalification en relation salariée la géolocalisation. Or, si ce n'est pas toute la géolocalisation qui semble poser problème, mais son utilité, une plateforme à relation multiple aurait bien du mal à survivre sans le mécanisme de géolocalisation. En effet, les restaurants et leurs clients sont géolocalisés. En l'absence de géolocalisation, le temps de livraison, donnée importante dans le cadre d'une telle prestation, serait considérablement rallongé. En conclusion, les plateformes à relation multiple, pour continuer à exercer au sein d'un modèle qui n'a recours qu'aux travailleurs indépendants, ne pourraient pas survivre dans le cadre du droit du travail français.

448. Insatisfaction du statu quo. Même si les plateformes modifient leurs conditions d'exécution pour respecter davantage l'indépendance de leur travailleur, la sécurisation de la situation ne serait pas parfaite. En effet, du fait de l'inadéquation des statuts et de la situation des travailleurs, les risques de contentieux seraient toujours existants. Le statu quo risque alors de demeurer insatisfaisant malgré les clarifications apportées par les différentes lois et jurisprudences qui tentent d'apporter de la précision à ce mode de travail. Il semble alors qu'il faille conclure à une imperfection du statu quo générant trop d'incertitude¹²⁰¹.

§2. Le modèle évité : la relation salariée

449. Avantages du contrat de travail. Il ressort plusieurs avantages de reconnaître le statut de salariés aux travailleurs des plateformes. Tout d'abord, cela sécuriserait nécessairement la relation de travail puisque les risques de contentieux de requalification et

¹¹⁹⁹ Trad ang. « *créneau libre* ».

¹²⁰⁰ Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079

¹²⁰¹ J.-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020*, p.43.

de redressement n'existeraient plus. Cela offrirait également plus de droits aux travailleurs qui pourraient bénéficier du chômage et des dispositions du Code du travail et du Code de la sécurité sociale. Mais, l'avantage le plus manifeste d'une telle solution réside en sa simplicité de mise en place. En effet, une telle qualification n'entraînerait alors aucune refonte juridique et législative. Cependant, force est de constater les limites de cette solution lorsqu'elle est étudiée dans un aspect pratique sur les plateformes.

450. Contrat de travail et plateforme à relation simple. Les plateformes à relation simple ne semblent pas être compatibles avec le modèle du salariat. En effet, les chauffeurs déterminent leurs horaires ce qui n'apparaît pas en soi incompatible avec le contrat de travail, lequel peut être soit à temps partiel, voire être sous la forme de contrat de travail à durée déterminée. Dans ce type de contrat, même si les salariés n'ont pas le choix des horaires, ils peuvent tout à fait négocier avec les salariés. Par exemple, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, il peut être convenu qu'il ne travaillera qu'entre 10h et 13h et tous les jours, plage horaire correspondant à un shift. Mais, outre la complexité administrative de mettre en place des contrats de travail à durée déterminée avec tous les chauffeurs *Uber* pour chaque période de travail et la difficulté de trouver un motif de recours adéquat, cela ne correspondrait pas non plus à la réalité de la prestation. En effet, premièrement les chauffeurs utilisent parfois plusieurs applications, ce qui ne serait pas possible dans le cadre d'une relation de salariat, mais le chauffeur peut également refuser de réaliser un travail, ce qui rend la situation incompatible avec la subordination. La conclusion de contrats de travail à durée indéterminée avec des horaires imposés pourrait ne pas convenir aux travailleurs. Si ces derniers devaient être salariés, cela signifierait vraisemblablement la fin de ce montage économique. Or, dans un arrêt du 4 mars 2020, la Cour de cassation a tranché en faveur d'une relation contractuelle salariale¹²⁰². Il semble que cette décision ne soit plus transposable au regard des nouvelles dispositions de la loi d'orientation des mobilités. Ainsi, pour éviter la requalification en contrat de travail, les plateformes devront respecter la loi,

¹²⁰² Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227. - G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080.

mais également modifier leurs conditions générales afin de limiter la présence des indices relevés par la Cour. Cette jurisprudence va avoir deux conséquences différentes. Tout d'abord, cela va forcer les plateformes numériques à revoir leurs modalités d'organisation. Ensuite, cela risque d'entraîner une augmentation des contentieux en dehors du domaine du droit social. Près d'un an après cette jurisprudence des arrêts de Cour d'Appel (*plateforme TokTokTok*¹²⁰³) et de Cour d'Administrative d'Appel (*plateforme Lepermislibre*¹²⁰⁴) viennent en revanche écarter la qualification de salariat. Ainsi, la jurisprudence de la Cour de cassation ne semble pas avoir créé de dynamique favorable à la requalification¹²⁰⁵, et aucune position claire ne semble avoir été prise¹²⁰⁶.

451. Travail dissimulé. La reconnaissance d'un contrat de travail est susceptible d'entraîner un redressement des cotisations URSSAF¹²⁰⁷ et une condamnation pénale pour travail dissimulé¹²⁰⁸. Tel a d'ailleurs déjà été le cas pour la plateforme à relation multiple *Deliveroo*¹²⁰⁹. La qualification du travailleur relève du contentieux individuel, mais ce dernier peut avoir une conséquence au niveau collectif avec l'aspect pénal de la requalification, la constatation du travail dissimulé. Des décisions ont déjà été rendues concernant l'aspect pénal de la requalification concernant les plateformes *Click and Walk*¹²¹⁰ et *Deliveroo*¹²¹¹. Le professeur Pasquier¹²¹² souligne par ailleurs la possible influence entre la décision *Uber* du 4 mars 2020¹²¹³ et les actions en reconnaissance d'un travail dissimulé par dissimulation d'emploi¹²¹⁴ ou par dissimulation d'activité¹²¹⁵. En effet, la Cour de

¹²⁰³ CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05469 ; CA Paris, 8 oct. 2020, n° 18/05471.

¹²⁰⁴ CAA Lyon, 7^{ème} ch., 1^{er} oct. 2020, n° 19LY00254.

¹²⁰⁵ G. LOISEAU, Les travailleurs de plateforme : des « ni-ni » : *CCE*, n° 12, déc. 2020, *comm.* 88.

¹²⁰⁶ G. LOISEAU, A. MARTINON, L'homo numericus : *BJT*, déc. 2020, n° 12, p. 1.

¹²⁰⁷ CSS, art. L. 243-7-2 et s.

¹²⁰⁸ C. trav., art. L. 8271-1 et s.

¹²⁰⁹ CPH, Paris, sect. commerce, ch. 3, 4 févr. 2020, n° 19/07738.

¹²¹⁰ CA Douai, 10 févr. 2020, n° 19/00137.

¹²¹¹ Cons. prud.h. Paris, 4 févr. 2020, n° 19/07738.

¹²¹² T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227.

¹²¹³ Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080.

¹²¹⁴ C. trav., art. L. 8221-5.

¹²¹⁵ C. trav., art. L. 8223-1.

cassation fait référence au sein de cet arrêt au caractère fictif de l'Indépendance des travailleurs *Uber*. Bien que la qualification de l'élément intentionnel de l'infraction de travail dissimulé soit du ressort des juges du fond, la référence au caractère fictif de l'indépendance par la Cour de cassation pourrait aider à sa qualification. Selon le professeur Pasquier, le caractère fictif permettrait une infraction « *systemique* » du travail dissimulé¹²¹⁶. Si tel était le cas, les décisions des juridictions pourraient avoir un réel écho en cas de contrôle de l'URSSAF ce qui aurait une conséquence bien plus importante pour les plateformes que la simple reconnaissance éparse d'un contrat de travail pour un seul chauffeur.

452. Contrat de travail et plateforme à relation multiple. Concernant les plateformes à relation multiple, le raisonnement serait sensiblement différent. Les travailleurs devant s'engager sur des *shifts* à l'avance disposent bien d'horaires déterminés. Les coursiers ne pourraient pas se satisfaire d'un contrat de travail à temps plein, les 35 heures ne sont ni réalisables sur ce type de plateforme et ne sont souvent pas souhaitées par les travailleurs. Le recours au travail à temps partiel pourrait être une solution. Ce dernier est encadré par la loi qui n'autorise pas de contrat d'une durée inférieure à vingt-quatre heures par semaine¹²¹⁷ en l'absence d'accord collectif¹²¹⁸.

Cependant, il existe des exceptions notamment celle concernant les étudiants de moins de vingt-six ans¹²¹⁹ afin de leur permettre de réaliser ce qui est, dans le vocabulaire courant, désigné comme un « job étudiant ». Les plateformes telles que *Deliveroo* ont recours à une forte proportion de travailleurs étudiants et pourraient avoir recours à cette exception. Le recours au contrat à durée déterminée semble quant à lui peu compatible.

En effet, la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée de quelques heures apparaît comme étant impossible pour la plateforme qui devrait non seulement gérer une myriade de contrats de travail à durée déterminée, assumer un coût plus important avec la prime de

¹²¹⁶ T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227.

¹²¹⁷ C. trav., art. L. 3123-27.

¹²¹⁸ C. trav., art. L. 3123-19.

¹²¹⁹ C. trav., art. L. 3123-7.

précarité et n'aurait aucune visibilité sur le nombre de personnes présentes par *shift*. À noter que la lourdeur administrative pourrait être un peu allégée par le mécanisme de la signature électronique¹²²⁰ qui serait nécessaire du fait des besoins d'organisation rapide de la plateforme¹²²¹. Malgré cela, il apparaît peu probable que le modèle demeure viable en ayant recours uniquement au contrat de travail à durée déterminée de courte durée. Enfin et surtout, la principale difficulté provient de l'obligation de trouver un motif en cas de recours au contrat de travail à durée déterminée.

Alors que le motif de « l'accroissement temporaire d'activité »¹²²² pourrait être invoqué, car il a un caractère plus large que les autres et que *de facto* l'activité d'une plateforme de livraison est plus forte pendant des heures de repas, il est manifeste qu'il s'inscrirait dans l'exécution normale du service proposé par la plateforme, autrement dit qu'il aurait pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi stable et permanent lié à l'activité normale de l'entreprise¹²²³. Il ne pourrait être qualifié de temporaire.

Cette récurrence quotidienne de la demande pendant les tranches horaires des anciens *shifts* permettrait de faire invalider le motif de recours du contrat. Finalement, la plateforme à relation multiple a besoin d'organisation du fait de la multiplicité des acteurs. Or cette organisation ne semble pouvoir être réalisée qu'au moyen des contrats de travail, à charge pour cette dernière de revoir son modèle et de le rendre compatible avec le droit du travail français. Elle peut également décider de se retirer de la relation finale, cependant, cela semble mettre le modèle en péril.

453. Constat. Ainsi, le constat apparaît évident. Aucune des deux situations susmentionnées n'est parfaitement adaptée au schéma des travailleurs de plateformes. Une autre solution d'application volontaire du droit social consisterait à déplacer le curseur du débiteur de ses obligations. Ce mécanisme reviendrait à solliciter un tiers qui conclurait un

¹²²⁰ C. civ., art. 1367.

¹²²¹ N. ANCIAUX, Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt *Take Eat Easy* : *JCP S* 2019, 1026.

¹²²² G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKES, Droit du travail : *Dalloz*, 34^{ème} éd., 2021, p. 309, n° 245.

¹²²³ Cass. soc., 1^{er} févr. 2012, n° 10-26-647 : *Bull. civ. V*, n° 48.

contrat de travail avec le travailleur de plateforme, lequel continuerait à effectuer son activité sur la plateforme, cette dernière demeurant extérieure à la relation salariée.

SECTION 2 : L'APPLICATION INDIRECTE

« Régulation : L'équilibrage d'un ensemble mouvant d'initiatives naturellement désordonnées par des interventions normalisatrices, l'action de régler un phénomène évolutif, l'action d'en maîtriser dans le temps l'importance quantitative, en soumettant son développement à des normes. »¹²²⁴

454. Intermédiaire. Une solution de régulation résiderait dans l'application volontaire du droit du travail de manière *indirecte*. Ainsi, cette application du droit social arrivera par l'*intermédiaire* d'un tiers. La nécessité d'une intermédiation entre le travailleur et la plateforme afin d'appliquer le droit social alors même que les plateformes prônent quant à elles n'être qu'un intermédiaire entre le travailleur et le client pourra paraître curieux. Deux options sont possibles, le recours à un tiers aux plateformes, véhicule du droit du travail (**Paragraphe 1**), ou encore, le recours à une plateforme salariée (**Paragraphe 2**).

§1. Le tiers

455. Récurrence. L'hypothèse des tiers comme véhicule d'application du droit travail n'est pas nouvelle. Pour preuve, il existe plusieurs modèles au sein du paysage juridique français qui proposent déjà ce mécanisme. Deux modèles préexistent, celui du portage salarial (I) et celui des coopératives d'activité et d'emploi (II).

I. Le portage salarial

456. L'hypothèse hybride du portage salarial. Le portage salarial n'est pas un mécanisme particulièrement novateur, il consiste en une ancienne pratique, longtemps

¹²²⁴ G. CORNU, « Régulation » in Vocabulaire juridique, Association Henri Capitant : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 886.

frauduleuse¹²²⁵, qui permet aux travailleurs indépendants de bénéficier de la réglementation sociale applicable aux travailleurs salariés¹²²⁶. L'opération tripartite est relativement simple. Le travailleur « porté » conclut un contrat de travail avec une entreprise de portage qui va effectuer pour le travailleur les déclarations et le paiement des charges. Cependant, ce travailleur n'est pas subordonné à cette entreprise de portage, laquelle ne fournit d'ailleurs aucun travail au travailleur¹²²⁷. Le travailleur est donc placé dans une situation d'indépendance tout en bénéficiant des avantages du salariat. Il lui incombera de trouver un client avec lequel travailler. Ce dernier devra ensuite conclure un contrat commercial appelé « contrat de prestation de portage ».

Cette opération est règlementée par le Code du travail¹²²⁸. Sa licéité est soumise à plusieurs conditions, la première étant l'absence de subordination entre le travailleur et l'entreprise de portage.

C'est d'ailleurs vraisemblablement cette absence de subordination qui justifie l'exclusion de l'opération de portage de l'interdiction du prêt de main-d'œuvre à but lucratif¹²²⁹. De plus, le travailleur doit être qualifié et disposer d'une expertise et d'une autonomie dans l'exécution de son activité professionnelle ce qui justifie qu'il est capable de rechercher lui-même ses clients et de déterminer les conditions d'exécution de son activité¹²³⁰. Pour être valable, le recours au portage salarial doit être utilisé pour « *l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.* »¹²³¹.

Cela signifie que le type de travail doit être « *clairement distinct de celui exécuté habituellement par des salariés de l'entreprise* »¹²³². Cette prestation ne peut s'étaler sur une

¹²²⁵ V. P.-X. MENGER, P. COSTA, D. HANET, C. MARCHIKA, Travailler par mission : qui est comment ? Le cas du portage : *Dr. soc.* 2007, p. 46 et s.

¹²²⁶ Ord. n° 2015-380, 2 avr. 2015 : *JORF* 3 avr. 2015, n°0079

¹²²⁷ C. trav., art. L. 1254-2, III.

¹²²⁸ C. trav., art. L.1254-1 et s.

¹²²⁹ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, Droit du travail : *Dalloz*, 34^{ème} éd., 2021 p. 412, n° 318.

¹²³⁰ C. trav., art. L. 1254-2, I.

¹²³¹ C. trav., art. L. 1254-3.

¹²³² G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, Droit du travail : *Dalloz*, 34^{ème} éd., 2021 p. 412, n° 319..

durée supérieure à trente-six mois¹²³³. Enfin, l'entreprise de portage doit, elle aussi, répondre à certaines conditions. Elle doit présenter des garanties financières¹²³⁴, doit avoir pour objet exclusif le portage salarial¹²³⁵ et doit être déclarée comme telle¹²³⁶.

457. Portage salarial et plateforme numérique. L'hypothèse du portage salarial aurait pu séduire en ce qu'elle aurait permis aux travailleurs de plateforme de conserver leur indépendance tout en les protégeant en leur octroyant les dispositions applicables aux salariés.

Pour les plateformes, bien que cette solution aurait enterré le recours aux travailleurs indépendants et donc aux contrats de prestation de service, l'absence d'obligation de fournir du travail aux travailleurs portés et donc l'absence d'horaires et de salaire prédéterminé auraient pu leur permettre de maintenir l'économie générale de leur activité.

Cette qualification ne peut cependant être retenue. Tout d'abord, le travailleur de plateforme numérique ne dispose pas toujours d'une expertise et d'une haute qualification. Alors que c'est le cas pour certaines plateformes de *freelance*, de *jobbing* ou encore de *promotion de l'offre*, cela est beaucoup moins certain pour les plateformes de travail.

Les chauffeurs VTC pourraient remplir cette obligation depuis la loi *Grandguillaume* et la nécessité de détenir une carte professionnelle VTC attestant d'une certaine qualification. En revanche, les coursiers à vélo des plateformes de livraison ne disposent d'aucune qualification ni expertise particulière pour réaliser cette prestation. De plus, les plateformes n'ont pas pour unique objet le portage salarial, elles conserveraient nécessairement leur activité d'intermédiation sans laquelle le marché de la plateforme numérique n'existerait plus. C'est pourquoi, sauf à ouvrir une exception pour les plateformes numériques, l'hypothèse du portage salarial n'est pas applicable au modèle actuel des plateformes à relation simple ou à relation multiple.

¹²³³ C. trav., art. L. 1254-4.

¹²³⁴ C. trav., art. L. 1254-25.

¹²³⁵ C. trav., art. L. 1254-24.

¹²³⁶ C. trav., art. L. 1254-27.

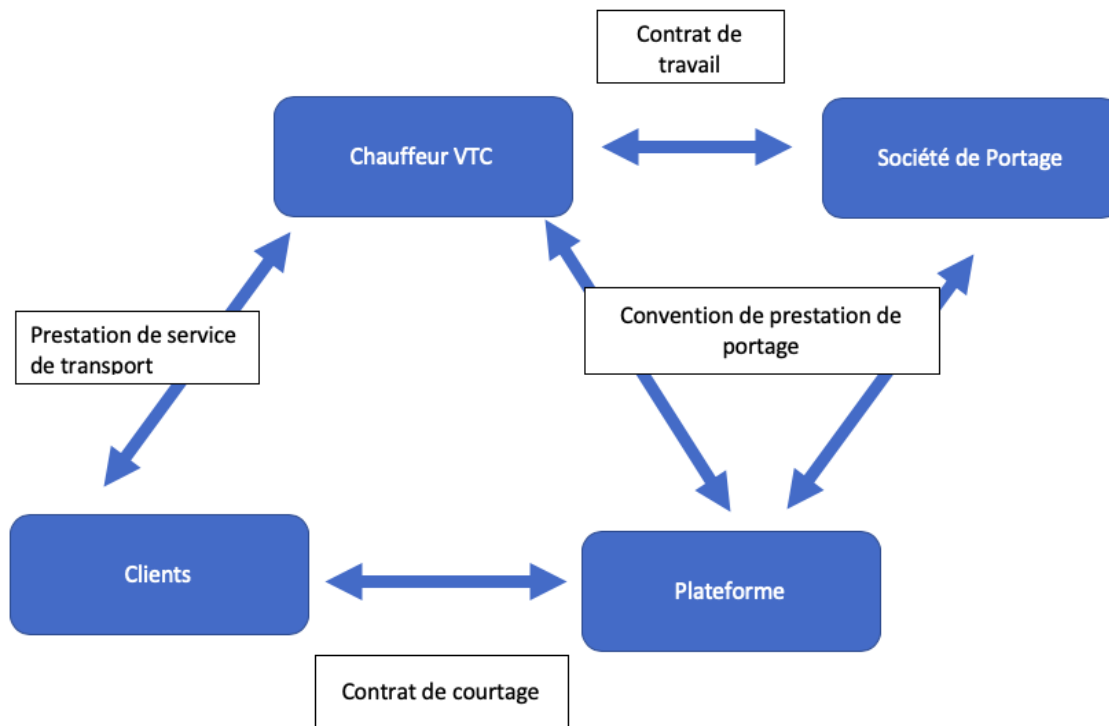


Schéma n° 5 : Hypothèse de plateforme à relation simple avec portage salarial

II. Les coopératives d'activité et d'emploi traditionnelles

458. Les coopératives de professionnels salariés. Depuis la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014¹²³⁷, il existe deux formes de sociétés coopératives de professionnels salariés. La première est une coopérative de salariés co-entrepreneurs d'une même entreprise, ce sont les SCOP (Société Coopérative de Production). Ces sociétés sont des entreprises dont les salariés en sont les associés majoritaires. Juridiquement, une Société Coopérative de Production¹²³⁸ est une société coopérative de forme SA, SARL ou SAS dont les salariés sont

¹²³⁷ Loi n°2014-856 du 31 juill. 2014 relative à l'économie sociale et solidaire : *JOFR n°0176 du 1 août 2014*.

¹²³⁸ L. n° 78-763 du 19 juill. 1978 portant statut des sociétés coopératives de production : *JOFR n° 0168 du 30 juill. 1978*.

les associés majoritaires¹²³⁹. Ils détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. Tous les salariés ne sont pas associés de la SCOP, mais ils ont tous vocation à le devenir. Le dirigeant est élu par les salariés associés de la SCOP. Aucun associé ne peut détenir plus de la moitié du capital. Les articles 47 et 48 de la loi du 31 juillet 2014 ont donné un cadre légal aux coopératives de salariés « indépendants » qui reprend le mouvement pour certaines coopératives qui salariaient des professionnels disposant de leur propre clientèle et sans lien de subordination, mais qui ne pouvait fournir les moyens de créer leur propre structure. Chaque entrepreneur-salarié membre de la coopérative est rémunéré en fonction des affaires qu'ils avaient apportées et traitées. Depuis la loi de 2014, ces coopératives ont la forme de Coopératives d'Activité et d'Emploi.

459. Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE). Les coopératives d'activité et d'emploi sont un regroupement économique solidaire de plusieurs entrepreneurs¹²⁴⁰. Apparues dans le milieu des années 1990, la coopérative d'activité et d'emploi a été développée par la loi économie sociale et solidaire¹²⁴¹. Cette loi précise que les coopératives d'activité et d'emploi « ont pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneurs personnes physiques »¹²⁴². Elles « mettent en œuvre un accompagnement individualisé des personnes physiques et des services mutualisés »¹²⁴³. La loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 est une tentative de clarification du statut de la coopérative d'activité et d'emploi afin de le distinguer du portage salarial et des couveuses d'entreprise¹²⁴⁴. Les salariés vont être autonomes tout en étant dans un cadre collectif afin de leur offrir une protection supplémentaire¹²⁴⁵.

¹²³⁹ L. n° 2014-856 du 31 juill. 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, art. 47 et s. : *préc.*

¹²⁴⁰ L. n°47-1775 du 10 sept. 1947 portant statut de la coopération, art. 26 à 41 : *JORF n°0214 du 11 sept. 1947.*

¹²⁴¹ L. n°2014-856 du 31 juill. 2014 relative à l'économie sociale et solidaire : *préc.*

¹²⁴² L. n°47-1775 du 10 sept. 1947 portant statut de la coopération : *préc.*

¹²⁴³ *Ibid.*

¹²⁴⁴ Y. BLEIN, Rapp. fait au nom de la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire, n°1536, Section 7.

¹²⁴⁵ C. BODET, La mutuelle de travail interroge le modèle salarial : *L'Expansion Management Review*, 2012, p. 102 à 109.

460. Des entrepreneurs salariés. Le statut « *entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi* » a été inséré dans le troisième livre de la septième partie du Code du travail¹²⁴⁶. Les entrepreneurs salariés membres des coopératives d'activité et d'emploi bénéficient du droit du travail sans être qualifiés de « salarié ». L'article L.7331-2 du Code du travail prévoit qu'« *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* ». La relation entre l'entrepreneur salarié et la coopérative est une relation contractuelle matérialisée par un contrat écrit, appelé « Contrat Entrepreneur Salarié Associé » qui doit comporter plusieurs mentions obligatoires telles que les objectifs à atteindre, les obligations d'activité minimale de l'entrepreneur salarié, les moyens mis en œuvre par la coopération pour contrôler et soutenir l'activité économique de l'entrepreneur ainsi que des modalités concernant la rémunération¹²⁴⁷. Le législateur n'ayant pas retenu la qualification de « *contrat de travail* », les entrepreneurs salariés n'ont donc pas le statut de salarié. L'entrepreneur salarié aura trois ans à compter de la conclusion dudit contrat pour devenir associé de la coopérative d'activité et d'emploi¹²⁴⁸.

Les membres des coopératives d'activité et d'emploi sont donc des travailleurs indépendants associés de la coopérative à qui est appliqué le droit du travail¹²⁴⁹. Le législateur prévoit que les dispositions relatives au temps de travail et à la santé et la sécurité au travail sont applicables à ces faux salariés¹²⁵⁰. Cette disposition laisse apparaître un parallèle évident

¹²⁴⁶ C. trav., art. L.7331-1 et s.

¹²⁴⁷ C. trav., art. L. 7332-3.

¹²⁴⁸ C. trav., art. L. 7331-3.

¹²⁴⁹ C. trav, art. L. 7332-2 : « *La coopérative d'activité et d'emploi est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre I er de la troisième partie relative à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord. Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés* ».

¹²⁵⁰ G. AUZERO, Le statut d'entrepreneur salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi : *RDT*, p. 681, 2014.

avec l'application du droit du travail aux gérants de succursales¹²⁵¹. L'application de ces dispositions est difficile : la coopérative aura bien du mal à vérifier les conditions de travail d'un indépendant même s'il est associé à cette dernière. Le Code du travail confère aux conseils de prud'hommes¹²⁵² la compétence pour juger des litiges entre les entrepreneurs et la coopérative.

La rémunération des entrepreneurs salariés doit être composée d'une part fixe et d'une partie variable qui sera calculée en fonction du chiffre d'affaire réalisé déduit des charges et de la contribution de l'entrepreneur aux charges de la coopérative, comme une sorte de commission. Il est rappelé que l'entrepreneur se voyant appliquer le Code du travail ne peut être rémunéré en dessous du SMIC. De ce fait, l'entrepreneur salarié est protégé par certaines dispositions du Code du travail tout en conservant une indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

461. Une absence de subordination. La coopérative d'activité et d'emploi n'a aucun pouvoir de direction et de contrôle vis-à-vis des entrepreneurs salariés. La coopérative d'activité et d'emploi n'a qu'un rôle d'encadrement et de support des entrepreneurs salariés puisque c'est elle qui « est responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur salarié associé »¹²⁵³. En revanche la coopérative n'est pas responsable des dommages causés aux tiers par l'entrepreneur salarié associé. Le travailleur pourra choisir avec quel client travailler et la coopérative d'activité et d'emploi ne pourra en aucun cas lui imposer la réalisation d'une tâche. C'est ainsi que certains auteurs ont pu parler de « *subordination volontaire* »¹²⁵⁴ ou encore « *d'indépendance protégée* »¹²⁵⁵.

¹²⁵¹ C. trav., art. L.7321-3.

¹²⁵² C.trav., art. L. 7332-6.

¹²⁵³ C.trav., art. L. 7332-5.

¹²⁵⁴ E. BOST, Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi : *Valence, éd. Repas, 2011, p. 165.*

¹²⁵⁵ F. DARBUS, Les usages sociaux d'un salariat libéral. Le cas des coopératives d'emploi et leur entrepreneurs-salariés : *Colloque Flexisécurité en France, Université de Marne-la-Vallée, déc. 2006.*

462. Distinction avec le portage salarial. Bien que le mécanisme de l'opération semble similaire, le but du portage salarial et de la coopérative d'activité et d'emploi sont différents. En effet, le travailleur porté cherche à travailler alors que le travailleur de la coopérative d'activité et d'emploi souhaite coopérer. Les travailleurs d'une même entreprise de portage salarial ne travaillent pas ensemble alors qu'au sein des coopératives d'activité et d'emploi, les travailleurs coopèrent. Le travailleur d'une entreprise de portage salarial devient salarié, celui d'une coopérative d'activité et d'emploi devient salarié et associé. Le projet du travailleur porté est donc bien plus individuel que celui d'une coopérative d'activité et d'emploi. Cependant, les services offerts par les coopératives d'activité et d'emploi et les entreprises de portage restent similaires. Le travailleur porté est salarié et il lui est appliqué toutes les dispositions afférentes prévues par le Code du travail ; le travailleur d'une coopérative d'activité et d'emploi est reconnu entrepreneur salarié bénéficiant d'une assimilation légale au salariat¹²⁵⁶ ce qui permet l'application de certaines dispositions du Code du travail. En tout état de cause, les deux structures ne sont pas, contrairement à un employeur « classique » tenues de fournir un travail au salarié porté ou à l'entrepreneur salarié.

463. Des plateformes coopératives d'activité et d'emploi ? Les plateformes numériques ne pourraient pas devenir en tant que telles des coopératives d'activité et d'emploi. En effet, elles ne répondent pas aux conditions et elles n'ont pas cet objet. Que ce soit une plateforme comme Uber qui n'offre qu'un service aux chauffeurs ou une plateforme de livraison qui met en relation les restaurants avec les livreurs et leur client. De plus, les travailleurs des plateformes ne sont pas soumis à une obligation de travail minimal et n'ont pas d'objectifs d'activité. En revanche, la question d'une nouvelle société de livreur pourrait être envisagée. En effet chaque coursier pourrait décider d'être entrepreneur salarié et de travailler par le biais d'une coopérative d'activité et d'emploi pour le compte par exemple de Deliveroo. La coopérative d'activité et d'emploi offrirait des garanties et des protections aux travailleurs et les accompagnerait dans leur projet d'activité économique indépendante laquelle serait

¹²⁵⁶ C. trav., art. L. 7332-2.

toujours exercée sur la plateforme. De ce fait, une coopérative d'activité et d'emploi pourrait être un intermédiaire entre la plateforme et les travailleurs, lesquels ayant ainsi le bénéfice de certaines dispositions du Code du travail. Le schéma en serait néanmoins plus compliqué puisqu'il rajouterait un maillon dans la chaîne. Il aurait donc l'avantage de la protection avec l'inconvénient de la complexité.

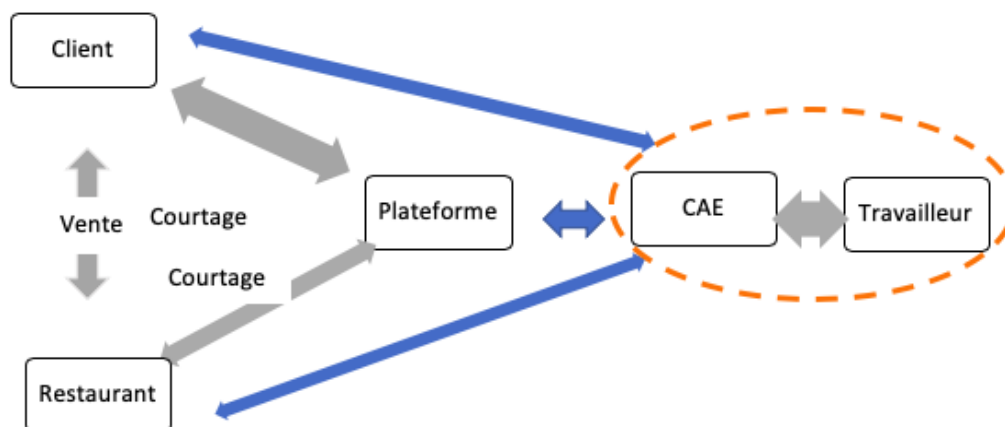
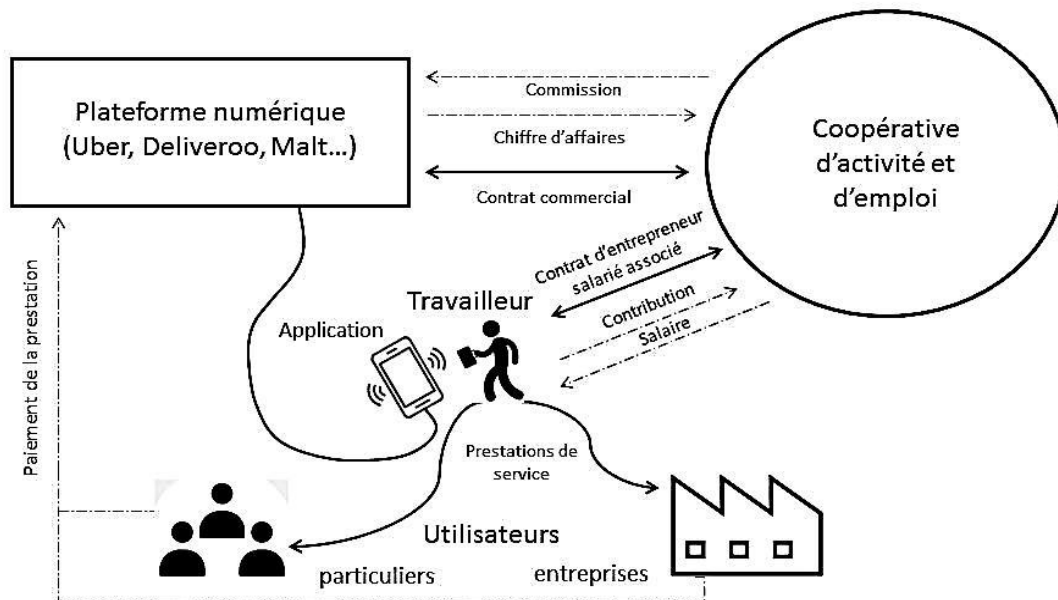


Schéma n°6 : Les relations contractuelles d'une plateforme de livraison avec une CAE

464. Vers l'ajout d'un nouveau maillon ? Alors que l'hypothèse d'une coopérative d'activité et d'emploi compliquerait les relations entre les parties à cette relation de travail, celle de l'utilisation d'une société mutualiste qui tout comme la coopérative d'activité et d'emploi salarié des travailleurs indépendants existe déjà. Elle était utilisée de manière massive en Belgique et pourrait constituer une alternative à la qualification de travailleur indépendant dénuée de protection des travailleurs de plateforme numérique¹²⁵⁷. Une proposition de loi¹²⁵⁸ visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques avait notamment proposé un montage de la sorte, par le mécanisme d'une coopérative d'activité et d'emploi (voir schéma ci-après).



Le travail sur plateforme intermédié par les coopératives

¹²⁵⁷ V. notamment l'exemple de la plateforme numérique SMart.

¹²⁵⁸ Proposition de loi n° 155 (2019-2020) visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques. Examen en commission des affaires sociales du 8 janv. 2020. V. not. Rapp n°226, au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques, par N. GRELET-CERTENAI.

Cette proposition de loi n'a cependant pas été votée par la commission des affaires sociales en janvier 2020. Cependant le rapport de la Fondation Jean Jaurès de janvier 2020¹²⁵⁹ et le rapport de Jean-Yves Frouin préconisent également la mise en place d'un « *tiers sécurisé* » vecteur de salariat¹²⁶⁰. Ainsi, débat est vraisemblablement relancé pour une telle solution. Le rapport préconise au sein de sa deuxième recommandation de « *Rendre obligatoire après 6 à 12 mois d'exercice au moins à mi-temps, sur les plateformes tenues à une responsabilité sociale, le recours à un tiers, notamment une entreprise de portage salarial ou une coopérative d'activité et d'emploi* »¹²⁶¹. Cette proposition serait donc liée à un critère de temps de travail et d'ancienneté puisque le recours à une coopérative d'activité et d'emploi ne serait pas optimal pour un travailleur qui ne pratique qu'une activité résiduelle sur la plateforme numérique. Le risque serait en revanche de continuer de fragmenter le régime applicable aux travailleurs de plateformes et d'ajouter un nouveau seuil, celui de l'ancienneté, en plus de ceux déjà prévus par le Code du travail, notamment sur le chiffre d'affaires. Elle entérinerait donc l'inadéquation d'une réponse unique face aux situations multiples qui gravitent sur les plateformes numériques. Néanmoins, cette fragmentation est tout à fait représentative de l'hétérogénéité des situations des travailleurs de plateformes qui n'utilisent pas de la même manière ces intermédiaires numériques. De plus, les travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de recours obligatoire à un tiers ont cependant la possibilité d'y recourir volontairement.

465. Une solution utilisable. Le principal avantage d'une telle solution est son caractère utilisable en l'état. En effet, le dispositif de coopérative d'activité et d'emploi est applicable pour les travailleurs de plateforme et ne nécessite aucune modification juridique. Les sociétés coopératives pourraient alors prendre la forme de coopératives d'activité et d'emploi classiques ou de société coopérative ouvrière de production comme c'est

¹²⁵⁹ J. GUISTI, T. THEVENOUD, Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative : *Fondation Jean Jaurès éditions, janvier 2020, p. 17.*

¹²⁶⁰ J.-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020, p. 46 et s.*

¹²⁶¹ J.-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020, p. 54.*

notamment le cas pour les plateformes de taxi¹²⁶². Le seul bémol d'une telle solution est pour l'instant son absence de visibilité et notamment par le pouvoir politique ainsi que le surcout nécessaire que représente la contribution au fonctionnement de la coopérative d'activité et d'emploi qui ne peut réduire la rémunération du travailleur. En effet, les tiers appliquent souvent un pourcentage entre sept et dix pour cent du chiffre d'affaires afin de financer les frais de fonctionnement des coopératives d'activité et d'emploi ou encore des entreprises de portage. Cela risquerait donc de diminuer drastiquement le montant du revenu des travailleurs de plateforme. Plusieurs solutions peuvent être envisagées afin de diminuer cette perte de revenue. La première pourrait être un partage de frais avec la plateforme qui prélève déjà une commission entre 20 et 25%. Selon le rapport de Jean-Yves Frouin, en Espagne à Madrid des chauffeurs VTC se sont regroupés en coopérative et auraient obtenu une diminution du montant de commission afin de partager les coûts de la coopérative avec la plateforme. Les plateformes ont tout intérêt d'accepter ce partage des frais puisque le recours à la coopérative d'activité et d'emploi permettra de sécuriser les relations entre la plateforme et les travailleurs. De plus, cela diminuera certains frais administratifs pour la plateforme. À l'inverse de l'approche espagnole négociée, au Portugal, les pouvoirs publics ont plafonné le montant de la commission des plateformes numériques¹²⁶³. En procédant de la même sorte, la loi pourrait imposer une diminution de la commission des plateformes. Une autre solution de diminution de la conséquence financière du recours à une coopérative d'activité et d'emploi est de créer un mécanisme d'incitation pour les travailleurs de plateformes ayant recours à ce type de structure¹²⁶⁴. Ainsi, il semble qu'un équilibre financier soit tout à fait envisageable pour un recours aux coopératives d'activité et d'emploi dans le cadre des travailleurs de plateforme.

¹²⁶² C. transp., art. L. 3121-1-2.

¹²⁶³ Lei no 45/2018 Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica

¹²⁶⁴ Rapport de la Commission des affaires sociales du Sénat, *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?* : mai 2020.

§2. Les plateformes numériques salariées

466. Une alternative ? Une alternative au statut d'indépendant pourrait être le salariat par le biais d'une autre plateforme. Tel est notamment le cas de la plateforme Smart d'initiative belge (I) qui pourrait être un modèle déclinable pour les plateformes numériques (II).

I. Le cas de la plateforme Smart

467. Numérique et coopérative. Les coopératives de la loi relative à l'économie sociale et solidaire¹²⁶⁵ et en particulier les coopératives d'activité et d'emploi ont un schéma qui est adaptable à l'architecture des plateformes numériques de mise en relation. Cela permettrait une nouvelle forme de plateforme numérique qui serait fondée sur une volonté de faire appliquer certaines dispositions du Code du travail aux travailleurs de plateformes afin de les rapprocher des dispositions protectrices du salariat. C'est une autre tendance qui permettrait d'utiliser à d'autres fins la numérisation de la Société et la volonté des travailleurs d'indépendance, d'autonomie ou encore leur souhait de travailler par projet plus que par tâche.

468. Smart. Smart est une plateforme née en Belgique en 1998 sous la forme d'une société mutuelle. Smart veut dire « Société mutualiste d'artiste »¹²⁶⁶ est avait initialement pour vocation à faciliter la gestion administrative et financière de projets portés par des entrepreneurs indépendants dans la filière culturelle et artistique¹²⁶⁷. Smart assure également la mutualisation des risques. Smart est implantée en France depuis 2008 pour tous les travailleurs autonomes. Smart souhaite offrir un cadre juridique, économique et social au travailleur indépendant. Par exemple, la plateforme offre une garantie de paiement des

¹²⁶⁵ L. n°2014-856 du 31 juill. 2014 relative à l'économie sociale et solidaire : *JOFR n°0176 du 1 août 2014*.

¹²⁶⁶ <https://www.smartfr.fr> Ce n'est pas une CAE puisque la Société relève du droit belge, mais un parallèle peut être effectué entre ces deux structures.

¹²⁶⁷ <https://www.smartfr.fr/portraitfr/marco-gorges/>

salaires des indépendants sous sept jours, des assurances, un accompagnement individuel personnalisé et un service de soutien accessible. En échange, les frais de gestion pour l'utilisation des services de Smart représentent 8,5% du prix de vente hors taxes des prestations des travailleurs facturées à leurs clients¹²⁶⁸. Ce taux se décompte de 6,5% pour le développement des services et de 2% pour le fonds de garantie mutualisé. Ce dernier permet d'assurer le service de paiement sous sept jours après la réalisation de la prestation et protège les travailleurs de Smart de tout impayé.

469. Smart et les plateformes numériques. En Belgique certains travailleurs de plateformes numériques ont choisi de travailler avec la coopérative smart. Ils deviennent salariés de smart et travaillent par cet intermédiaire avec la plateforme. En 2013 au lancement de la plateforme *Take Eat Easy* certains artistes complétaient leur activité artistique avec des missions de coursier. Alors qu'ils étaient 89 à avoir recours à smart en 2015 ils ont fini à 434 en 2016¹²⁶⁹. Ces derniers ont donc choisi de réaliser leurs prestations de livraisons de repas à vélo *Take Eat Easy* dans le cadre de l'entreprise partagée Smart. Or la plateforme *Take Eat Easy* a été placée en liquidation judiciaire, les travailleurs indépendants n'ayant pas le statut de salarié ne pouvaient pas bénéficier des privilèges de garantie de paiement en France également. En Belgique, les travailleurs *Take Eat Easy* ayant décidé de travailler sous la bannière smart ont pu obtenir le paiement de leurs courses réalisées au cours du mois où la plateforme a fait faillite malgré le défaut de paiement de cette dernière. Maxime Dechesne, président de la société mutualiste Smart a précisé que « *Lorsque l'on fait les comptes des salaires déjà versés et ceux en attente, on arrive à un déficit d'environ 340 000 euros de salaires payés ou impayés que l'on garantit à nos coursiers* » et ce malgré la fin de *Take Eat Easy*. « *C'est le principe de l'entrepreneuriat*

¹²⁶⁸ <https://www.smartfr.fr/smart/>

¹²⁶⁹ Réunion d'information Smart avec le service juridique du 19 oct. 2018.

mutualiste Smart, qui permet d'assurer aux coursiers qu'ils toucheront un salaire pour leur prestation »¹²⁷⁰.

Évidemment ce paiement est lié uniquement à la participation des travailleurs à la société mutualiste Smart et les travailleurs belges indépendants et les coursiers français ne pourront pas bénéficier de cette garantie de salaire.

470. Smart un outil de négociation en déclin. Smart s'est positionnée en Belgique comme acteur de négociation afin que les travailleurs de plateformes aient plus de droit notamment en termes de salaire par heure ou d'assurance pour les travailleurs. En 2016, avec l'arrivée de *Deliveroo* en Belgique, la majorité de coursiers utilisait les services de la plateforme smart. De par sa position de force, la plateforme smart a réussi à convenir d'une convention-cadre en 2016 qui assure une rémunération à l'heure en respectant les minimaux légaux, une garantie de rémunération minimale de 3 heures par jour presté, un défraiement pour l'utilisation du téléphone portable une prise en charge à 50% des frais d'entretien des vélos et des formations¹²⁷¹. Fin 2017, smart a de nouveau entamé les négociations avec Deliveroo uniquement du fait de la faillite de Take Eat Easy, mais sans grand succès.

En effet, une nouvelle loi belge, la loi De Croo¹²⁷² limite à 10% la taxation sur les revenus perçus des entreprises reconnues comme plateforme de l'économie collaborative jusqu'à un plafond de 5 100 euros par an.

D'autre part la loi De Croo prévoit un statut d'étudiant auto-entrepreneur¹²⁷³, qui bénéficie d'une exonération des cotisations sociales à hauteur de 6 648€ par an. Les plateformes collaboratives ne travaillent plus qu'avec des étudiants autoentrepreneurs ou des livreurs indépendants sous le régime de la loi De Croo et n'acceptent plus des travailleurs qui utilisent

¹²⁷⁰ Smart paiera le dernier salaire de 400 coursiers de Take Eat Easy, RDBF, https://www.rtbf.be/info/societe/detail_smart-paiera-le-dernier-salaire-des-400-coursiers-de-take-eat-easy?id=9364775.

¹²⁷¹ Coursiers à vélo et Deliveroo: les enseignements d'un combat social ; Communiqué de la plateforme SMart, juin 2018.

¹²⁷² Adoptée le 30 juin 2016 et consultable sur <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1875/54K1875001.pdf>.

¹²⁷³ Le statut d'indépendant à titre principal imposant pour sa part trop de contraintes (700€ de cotisations sociales tous les trimestres) au regard de leur rémunération.

la plateforme smart. Des procédures judiciaires sont en cours en Belgique ainsi que des projets de loi,¹²⁷⁴ mais cela démontre un déclin de l'alternative smart pour les travailleurs de plateformes numériques. Par cette loi, le pouvoir politique belge semble, comme c'est le cas en France, prendre à nouveau le parti d'un travailleur de plateforme indépendant et non salarié.

II. Le salariat comme alternative pour les plateformes numériques

471. Une organisation envisageable. Le recours aux plateformes mutualistes comme Smart n'est pas envisageable pour les plateformes de VTC soumises à la loi Grandguillaume qui impose donc un statut et une carte professionnelle. Cependant pour les métiers dits « *ubérisés* » non réglementés comme les coursiers ou les livreurs de repas, la solution « Smart » est tout à fait envisageable. Les travailleurs de la plateforme Deliveroo pourraient utiliser la plateforme smart qui leur conférerait des avantages et des protections tout en conservant une liberté dans le choix de leurs horaires et en ne perturbant pas le modèle économique de la plateforme en question. Pour l'instant, en France, la plateforme est utilisée essentiellement pour les professions artistiques indépendantes¹²⁷⁵. Cependant, à l'instar de la Belgique avant la loi de Croo, des travailleurs de plateformes numériques pourraient y trouver leur place. La société Smart souhaite élargir à des professions non artistiques pour aboutir à une place aussi importante en France qu'en Belgique¹²⁷⁶.

472. Des protections accrues. Si les travailleurs de plateformes numériques avaient recours à des entreprises comme smart, ils bénéficieraient de nombreuses protections. Outre le statut de travailleur salarié, ils auraient surtout une garantie non négligeable, celle contre les impayés. En effet, les plateformes ne sont pas des entreprises bien établies, elles bougent et leur écosystème n'est pas très stable. Elles peuvent faire faillite, fermer, ou encore changer

¹²⁷⁴ <https://pro.guidesocial.be/articles/echos-du-terrain/loi-sur-le-travail-associatif-une-legalisation-du-black.html>

¹²⁷⁵ <https://www.smartfr.fr/pour-qui/>

¹²⁷⁶ Réunion d'information SMart avec le service juridique du 19 oct. 2018.

de propriétaire. Le cas des travailleurs de la plateforme Take Eat Easy qui n'ont pas été payés¹²⁷⁷ à la suite de la faillite de la plateforme serait par exemple couvert par ce mécanisme. De même, les plateformes ayant recours à des salariés pourraient se prémunir contre les risques de requalification, de redressement URSSAF et de condamnation pénale en travail dissimulé. Il serait possible d'imaginer que les travailleurs de plateformes ne soient pas sortis du salariat, cependant pour cela, il faudrait un salariat aménagé comme c'est le cas pour la plateforme smart ou pour les coopératives d'activité et d'emploi qui n'impose pas l'obligation pour l'employeur de fournir un travail et qui préserve l'indépendance des travailleurs.

473. Conclusion de section. Les formes d'organisation du travail ont été modifiées par l'essor des plateformes numériques ainsi que par la modification des mentalités des travailleurs. Beaucoup souhaitent conserver une certaine indépendance. Une alternative existe bien qu'elle ne soit pour l'instant qu'essentiellement présente dans le secteur artistique, c'est celles des plateformes qui salarient leurs travailleurs et leur permettent notamment de mutualiser des offres et services administratifs. Néanmoins, cela pourrait ouvrir une voie vers le salariat dans les plateformes numériques tout en conservant une certaine indépendance.

474. Conclusion de chapitre. Il en résulte que l'hypothèse d'avoir recours à un tiers qui porterait lui-même le « *manteau protecteur du salariat* »¹²⁷⁸ aurait plusieurs avantages. Le premier serait de permettre l'octroi de droits et de garanties au travailleur. Le second serait la sécurisation de l'opération contractuelle. À l'inverse plusieurs inconvénients pourraient exister à une telle solution. Le premier, le plus évident, consiste en l'ajout d'un nouveau maillon dans la chaîne de relation contractuelle qui fait déjà preuve d'intermédiation. Le nombre des acteurs à cette opération serait plus nombreux. Le second reste l'incertitude d'un

¹²⁷⁷ Fermeture de Take Eat Easy : l'amertume des coursiers, La Tribune, 27 juill. 2016, <https://www.latribune.fr/entreprises-finance/services/distribution/fermeture-de-take-eat-easy-l-amertume-des-coursiers-589119.html>.

¹²⁷⁸ G. LYON-CAEN, *Qualis Labor, Talis Qualitas : Droits*, n° 18, 1993, p. 68.

tel statut. En effet, selon l'article 12 du Code de procédure civile, le juge « *doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée* ». Ainsi, les contentieux de requalification risqueraient également d'exister malgré le recours à une entreprise de portage ou une CAE. Il serait vraisemblablement moins nombreux du fait des protections accordées aux travailleurs de plateformes par le biais du statut de salarié. Il semble que les risques de contentieux soient plus présents au sein du schéma du portage salarial, notamment en cas de fin de mission entre le travailleur de plateforme porté et la plateforme. Ce dernier pourrait tenter un contentieux en requalification du contrat de mission en contrat de travail avec la plateforme. À l'inverse, du fait de la structure plus coopérative de la CAE, le risque de requalification semble moins présent. Cependant, si les pouvoirs publics décident de suivre la voie de cette hypothèse, il conviendra pour les plateformes de ne pas oublier les jurisprudences rendues antérieurement et d'octroyer le plus d'indépendance à leurs travailleurs. En effet, l'ajout d'un nouveau maillon éloigne certes le risque des plateformes mais il ne le fait pas disparaître.

CHAPITRE 2 : NÉGATION DE LA FRONTIÈRE DU DROIT SOCIAL

« *Entre le libéralisme sans conscience et l'immobilisme sans avenir, il y a une voie* »¹²⁷⁹.

475. Changement de paradigme. La seconde forme de pacification de la qualification des travailleurs de plateformes pourrait consister à faire disparaître la frontière qui, précisément, est la cause de la controverse. Les droits issus notamment du Code du travail pourraient venir en renfort de travailleurs des plateformes numériques sans qu'il soit nécessaire de conclure un contrat de travail. Pour effectuer un tel changement de paradigme, deux voies sont possibles. La première, par la négociation permettrait à l'instar des pays nordiques de réguler le travail au sein des plateformes numériques. En effet, la plateforme danoise *Hilfr* a conclu un accord collectif avec l'une des organisations syndicales majoritaires qui permet la coexistence au sein de cette dernière de statut indépendant et de statut salarié¹²⁸⁰. Ainsi, il pourrait être imaginé une négation de la frontière du droit social par la voie conventionnelle au sein des plateformes numériques (**Section 1**).

476. La modification par le pouvoir législatif. Une autre hypothèse de changement de paradigme réside naturellement dans la modification du droit applicable. Différentes voies s'offrent aux pouvoirs publics qui souhaitent créer un droit social adapté aux travailleurs de plateformes numériques¹²⁸¹. Parmi ces différentes options, certaines ne modifieront qu'en surface le droit du travail alors que d'autres appellent une restructuration complète. Tout d'abord une adaptation des mécanismes existants pourrait être envisagée, la création d'un

¹²⁷⁹ Discours de F. Hollande lors de ses vœux aux acteurs de l'entreprise et de l'emploi devant le Conseil économique, social et environnemental du 18 janv. 2016.

¹²⁸⁰ A. ILSØE, The Hilfr agreement, Negotiating the platform economy in Denmark : *Univ. Copenhagen, Employment Relations Research Centre, Mars 2020, p. 6 et s.*

¹²⁸¹ F. FAVENNEC-HÉRY, Quel régime pour les travailleurs de plateformes ? : *JCP S 2020, 2044.*

contrat de travail adapté au travail numérique réalisé par intermédiation, ou encore la création d'un statut particulier de travailleur de plateforme numérique pourraient être des solutions. Deux hypothèses de changement plus radical sont également envisageables. La création d'un « *troisième type* » de « *parasubordonné* » à l'instar de nos voisins italiens aurait le mérite d'englober les travailleurs de plateforme. Une refonte plus globale supprimant cette distinction pourrait aussi être envisagée afin d'attribuer à l'ensemble des actifs des droits similaires, indépendamment du « statut » gouvernant leur relation de travail (**Section 2**).

SECTION 1 : LA VOIE NÉGOCIÉE

« *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* »¹²⁸².

477. La modification par la négociation. La modification des règles applicables afin de trouver une adéquation entre le régime juridique et les plateformes numériques pourraient être réalisée au moyen de la négociation entre les différentes parties prenantes des plateformes. Ce sont les algorithmes ou l'intelligence artificielle qui, aujourd'hui, régissent les relations de travail qui naissent au sein d'une plateforme numérique. Or qui dit « loi du code » dit, la plupart du temps, absence de présence physique. Il n'existe pas de locaux pour les travailleurs de plateformes, pas de cantine, pas de lieu de convivialité, aucun lieu de rencontre pour qu'ils puissent échanger. La nature de ce groupement de travailleurs en est nécessairement affectée. Peut-on réellement parler d'une collectivité de travail ? Comment ces travailleurs peuvent-ils s'exprimer collectivement ? Quelle est la place des syndicats dans cette économie numérique ? Alors que la loi du 8 août 2016¹²⁸³ a offert aux travailleurs de plateformes numériques le droit de constituer des organisations syndicales il est douteux que ceux-ci puissent véritablement obtenir une l'audience ou acquérir un véritable rôle dans l'entreprise. Les contours des relations collectives au sein d'entreprise de plateformes demeurent flous et difficilement perceptibles.

478. Une entreprise numérique. Le préambule de la constitution de 1946 consacre le droit à la liberté syndicale et celui pour tout *homme* de formuler des revendications et de défendre ses droits et ses intérêts par l'intermédiaire d'un syndicat. Cet article n'utilise ni le mot salarié ni le mot travailleur, mais simplement le vocable d'homme. Aussi l'expression d'une collectivité de travail n'est pas initialement réservée aux travailleurs et encore moins aux travailleurs salariés. Pourtant, au sein d'une plateforme numérique, la collectivité du

¹²⁸² Constitution du 27 octobre 1946, préambule, n° 6.

¹²⁸³ L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 : *JORF* n° 0184 du 9 août 2016.

travail est modifiée ; les liens sont distendus. L'absence de locaux ne facilite guère l'émergence d'une communauté de travail. Dans un tel contexte, l'existence d'une négociation collective (**Paragraphe 1**) ainsi que l'expression de la communauté de travail, notamment en cas de conflits collectifs (**Paragraphe 2**) présentent d'importantes spécificités.

§1. La négociation collective à l'épreuve des plateformes numériques

479. Une nouvelle forme de communauté de travail. L'émergence des travailleurs de plateformes numériques rend plus difficilement identifiable la « communauté de travail » (I), ce qui a naturellement des conséquences sur la négociation collective au sein de ces plateformes (II).

I. La collectivité de travail des plateformes numériques

480. Définition. La collectivité de travail renvoie notamment à « *un ensemble d'individus semblables en tant qu'ils forment un tout* »¹²⁸⁴. Selon le Doyen Cornu, la collectivité est « *un groupe de personnes (organisé ou non) ayant des intérêts communs* »¹²⁸⁵. La notion d'intérêt commun serait le lien entre les individus de cette collectivité. Dans le cadre d'une entreprise « traditionnelle », cette dernière est composée des salariés de l'entreprise, ceux qui composent le personnel de la société et qui lui appartiennent par le mécanisme du contrat de travail¹²⁸⁶. Cette collectivité participe à l'activité d'une entité économique autonome par le louage de leur force de travail matérialisée par un contrat de travail. Cette similitude entre les travailleurs d'une même entreprise entraîne une solidarité entre les membres de la

¹²⁸⁴ A. LALANDE, « Collectif » in *Vocabulaire technique et critique de la philosophie* : PUF, 3^{ème} éd., 2010, p. 147.

¹²⁸⁵ G. CORNU, « Collectivité » in *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant : PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 189 et s.

¹²⁸⁶ V. ARMILLEI, *La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise*, Essai sur l'expression de la volonté de la partie salariale (préf. B. TEYSSIE) : LexisNexis, 2020, p. 50, n°20 et s.

communauté, qui peut se manifester par l'interdiction des discriminations¹²⁸⁷ ou encore l'égalité entre les travailleurs¹²⁸⁸. Plus encore, les travailleurs doivent « *prendre soin* » de leurs collègues en cas de présence de risques professionnels¹²⁸⁹. La collectivité de travail est liée à une notion de proximité. Elle fait défaut au sein des plateformes numériques.

481. L'identification de la collectivité de travail. Selon le Professeur Verkindt, la collectivité des salariés serait une entité localisée en un lieu donné¹²⁹⁰. Cependant, plusieurs collectivités de travail peuvent coexister en un même lieu et, dans le cas des plateformes numériques, les travailleurs sont répartis dans plusieurs lieux. Cette situation ne concerne pas les seuls travailleurs de plateformes, mais peuvent également être concernés les salariés itinérants ou les télétravailleurs¹²⁹¹. Or, le Professeur Verkindt estime qu'il « *n'y a de collectivité de travail que là où sont constatées à la fois une proximité spatiale et une inter/action* »¹²⁹².

Ainsi, les travailleurs de plateformes numériques ne pourraient pas être considérés comme faisant partie d'une telle collectivité. Cette limite n'est toutefois pas rédhitoire : les

¹²⁸⁷ C. trav., art. L. 1132-1. – Cf. C. WILLMANN, Discriminations ethniques et raciales en entreprise et « invisibilité statistique » in Jean Foyer auteur et législateur : *Economica*, 2007, p. 1037 et s.

¹²⁸⁸ La jurisprudence s'est employée à « sécuriser » les différences de traitement issues d'un accord d'entreprise (Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179 : *Bull. civ. V*, n° 9 ; *JCP S 2015*, act. 261, note J.-F. CESARO et A. TEISSIER) ou d'établissement (Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-18.444 : *JCP S 2016*, 1392, note J.-F. CESARO) entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant des fonctions différentes (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324, n° 15-11.478 à n° 15-12.021 : *Bull. civ. V*, à paraître ; *JCP S 2016*, 1321, note B. BOSSU). Mais la présomption ne s'applique pas aux domaines dans lesquels le législateur européen a légiféré (Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *Bull. civ. V*, à paraître ; *JCP S 2019*, 1135, note J. CAVALLINI ; *JCP S 2019*, 1134, note G. LOISEAU ; *JCP G 2019*, 519, note G. VACHET ; *JCP S 2019*, 520, note J. DANIEL ; *JCP G 2019*, doct. 525, note B. SERIZAY ; *BJT 2019*, n° 6, note F. BERGERON-CANUT ; *SSL 2019*, n° 1870, note F. FAVENNEC-HERY ; *Dr. soc. 2019*, p. 559, obs. J.-E. RAY ; *Dr. soc. 2019*, p. 447, obs. C. RADÉ ; *RDT 2019*, p. 301, obs. I. OMARJEE et G. LOISEAU ; *RDT 2019*, p. 498., obs. P.-E. BERTHIER).

¹²⁸⁹ V. ARMILLEI, La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise, Essai sur l'expression de la volonté de la partie salariale, (préf. B. TEYSSIE) : *préc.*, n°24.

¹²⁹⁰ P.-Y. VERKINDT, La collectivité de travail ou « La belle inconnue » : *Dr. soc. 2012*, p. 1006 et s. Rapp. P.-H. MOUSSERON, Le lieu de travail, territoire de l'entreprise : *Dr. soc. 2007*, p. 1110 et s.

¹²⁹¹ P.-Y. VERKINDT, À propos du télétravail et du télétravailleur... après la loi du 22 mars 2012 : *Les Cahiers du DRH 2012*, n° 187, p. 13 et s. ; V. égal. du même auteur La collectivité de travail ou « La belle inconnue » : *préc.*

¹²⁹² P.-Y. VERKINDT, La collectivité de travail ou « La belle inconnue » : *préc.*, spéc. p. 1011.

nouvelles technologies peuvent créer un lien d'intégration différent entre les travailleurs¹²⁹³ par les courriels, les smartphones et autres outils numériques¹²⁹⁴. Reste que les travailleurs de plateformes numériques ne communiquent jamais entre eux ; ils n'ont d'interactions qu'avec la plateforme directement et/ou les intermédiaires (restaurants) dans le cadre des plateformes à relation multiples. Aucune proximité n'existe entre les chauffeurs de VTC ou les livreurs de plateformes numériques. Ces derniers ne créent aucun lien nécessairement sauf à ce qu'il émane d'une initiative privée puisqu'aucun réseau social professionnel ne semble mis en place par les plateformes numériques.

La collectivité de travail doit également être identifiée en fonction de ses intérêts communs. Pour Monsieur Barthélémy, les intérêts communs de la collectivité sont en lien avec les intérêts professionnels de cette dernière. Il développe une théorie binaire où il oppose une collectivité des actionnaires, la personne morale de la société et une collectivité de travail, sans personnalité morale, mais composée de l'ensemble des travailleurs¹²⁹⁵. Cette théorie rend l'identification de ces deux collectivités complexe dans le cas de salariés cadres dirigeants ou de salariés actionnaires¹²⁹⁶. Dans le cadre des plateformes numériques, il conviendrait d'envisager une troisième collectivité, celle des travailleurs de plateformes non-salariés qui cependant souffrent toujours d'un manque de proximité.

482. Collectivité de travail et plateformes numériques. Les travailleurs de plateformes numériques ne semblent pas pouvoir faire partie d'une collectivité de travail telle qu'elle est traditionnellement définie. Les chauffeurs VTC et livreurs de restauration, par exemple, travaillent seuls, soit sur un secteur géographique qu'ils ont choisi soit au lieu de leur

¹²⁹³ Cf. not. les remarques du Professeur Teyssié, à propos du vote électronique : « *Paradoxalement, le recours au vote électronique peut contribuer à préserver le sentiment d'appartenance à une communauté de travail qu'ils ne fréquentent guère, de salariés qui pratiquent le télétravail ou exercent leur activité sur un site éloigné de l'entreprise, à commencer par quelque usine, succursale ou chantier au Brésil, en Inde, au Koweït ... ou ailleurs* » (B. TEYSSIE, La dématérialisation des relations collectives de travail in Etudes en l'honneur de Jérôme Huet : LGDJ, 2017, p. 363 et s., spéc. p. 367, n° 6).

¹²⁹⁴ V. ARMILLEI, La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise, Essai sur l'expression de la volonté de la partie salariale (préf. B. TEYSSIE) : *préc.*, p. 53, n°24.

¹²⁹⁵ J. BARTHÉLÉMY, Collectivité du personnel et notion d'entreprise : *D.* 2000, p. 279 et s.

¹²⁹⁶ V. ARMILLEI, La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise, Essai sur l'expression de la volonté de la partie salariale (préf. B. TEYSSIE) : *préc.*, p. 64, n°33.

connexion. Par ailleurs, ils ne communiquent pas entre eux via les mécanismes de communications modernes tels que le téléphone ou les courriels. Enfin, il est permis de douter de l'existence d'un intérêt commun à tous les travailleurs de plateforme. En effet, la plateforme en elle-même a effectivement des intérêts économiques, les travailleurs salariés qui permettent aux plateformes numériques de fonctionner ont un intérêt commun, mais les travailleurs *indépendants* non. De par leur « indépendance » ils exercent leur activité économique propre et n'ont pas un intérêt en commun avec les autres travailleurs indépendants qui gravitent sur la même plateforme. Ils peuvent en revanche avoir certaines revendications communes puisqu'ils peuvent avoir un intérêt à modifier certaines conditions d'exécution de leur prestation ou leur régime, mais ils n'ont pas un intérêt économique commun. Chaque travailleur participe, pour son propre intérêt, au développement de sa propre activité. En revanche, ils peuvent avoir des revendications communes du fait de la similitude de leur activité. Concernant la solidarité en revanche, il semble qu'elle existe entre ces travailleurs, mais pas de la même manière qu'entre des travailleurs salariés, elle n'a pas de traduction légale ni d'obligation en termes de risques professionnels. Selon le Conseil Constitutionnel, « les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs en relation avec elles ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail »¹²⁹⁷. Ils ne peuvent donc se prévaloir du principe de participation.

Pour exclure la caractérisation d'une communauté de travail, le Conseil Constitutionnel retient tout d'abord qu'il n'existe pas d'exclusivité au sein de la relation plateforme et travailleur. Cela n'est pas sans rappeler le critère de l'intégration étroite et permanente¹²⁹⁸, notamment utilisé par le Conseil Constitutionnel afin de définir la communauté de travail, titulaire du principe de participation¹²⁹⁹.

¹²⁹⁷ Cons. Const., 20 déc. 2019, n°2019-794 DC.

¹²⁹⁸ O. LEVANNIER-GOUËL, L'intégration étroite et permanente à la communauté de travail : *RDT 2017*, p.19.

¹²⁹⁹ Cons. const., décis. n° 2008-568 DC du 7 août 2008 : *D. 2008*, p. 2064. Pour le Conseil constitutionnel, « le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion d'une entreprise a pour bénéficiaires [...] tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle [l'entreprise] constitue, même s'ils n'en sont pas salariés ». – V. égal. V. BERNAUD, De quelques apports « estivaux » du droit constitutionnel au droit du travail : *Dr. soc. 2009*, p. 147.

Il pourrait être envisagé de modifier les critères de la communauté de travail en éludant celui de l'exclusivité¹³⁰⁰, et du lieu de travail¹³⁰¹, peu pertinents pour le travail de plateforme numérique¹³⁰² et en préservant celui de la détermination des conditions de travail¹³⁰³ ou encore du secteur d'activité (par exemple le secteur de la mobilité)¹³⁰⁴ afin de créer une collectivité de travail qui engloberait les travailleurs de plateforme de livraison et de VTC, lesquelles sont les seules à pour l'instant bénéficier du régime *ad hoc*. Par ce mécanisme, une communauté de travail pourrait être reconnue aux travailleurs de plateformes ce qui serait bienvenu afin de favoriser la négociation collective.

II. La modification de l'expression de la collectivité de travailleurs de plateforme

483. L'expression de la collectivité des travailleurs de plateformes. Plusieurs voies sont ouvertes aux travailleurs de plateformes numériques afin de leur permettre de s'exprimer en tant que collectivité. La voie syndicale, envisagée en 2016¹³⁰⁵ via la consécration de différents droits, n'a pas été consacrée par les pouvoirs publics (A). Pourrait alors être envisagé le contrat collectif de travail (B).

A. L'expression de la collectivité des travailleurs de plateformes numériques

484. Droit de se syndiquer. L'article 7342-6 du Code du travail permet aux travailleurs « *utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* », de « *constituer une*

¹³⁰⁰ T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

¹³⁰¹ P. LOKIEC, *Revitaliser la représentation collective : Dr. soc. 2020, p. 29.*

¹³⁰² P. LOKIEC, *Revitaliser la représentation collective : préc.*

¹³⁰³ A. LYON-CAEN, *Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail : RDT 2007, p. 84.*

¹³⁰⁴ P. LOKIEC, *Revitaliser la représentation collective : préc.*

¹³⁰⁵ L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 : *JORF n° 0184 du 9 août 2016.*

organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ». Les travailleurs de plateformes numériques ont donc le droit de constituer une organisation syndicale et d'y faire valoir leurs intérêts collectifs. La loi semble, *a priori*, reconnaître des intérêts collectifs entre les travailleurs de plateformes. En effet, alors qu'il n'est pas évident qu'ils aient un intérêt commun dans le cadre de l'exercice de leur fonction, ils pourraient leur être reconnu un intérêt collectif, à savoir des revendications communes, celui notamment de l'exécution du travail sur la plateforme. Plus précisément, les travailleurs de plateformes ont chacun un intérêt individuel pour la réalisation de leur activité économique, laquelle prend différentes formes (complément de revenu, activité principale, travail étudiant...), mais ont également un intérêt collectif résidant dans l'exécution de leur activité et les réclamations communes afférentes.

485. Un syndicat des plateformes numériques. Les travailleurs de plateformes de mise en relation ont donc le droit de constituer une organisation syndicale. Certaines ont d'ailleurs été mises en place pour les travailleurs de VTC¹³⁰⁶ et les livreurs de repas¹³⁰⁷. Récemment le Clap (collectif des livreurs autonomes parisiens) a annoncé sa transformation en syndicat afin de se battre « *soit pour un statut vraiment indépendant, avec un pouvoir du livreur sur la fixation du tarif et le choix des courses, soit pour le salariat* »¹³⁰⁸. Cependant les syndicats doivent faire face à deux difficultés : l'absence de proximité entre les membres de la « collectivité » et l'absence de délégués syndicaux. La plateforme *Uber* a également précisé qu'elle souhaite mettre en place un « *comité des parties prenantes* » afin de créer un « *lieu d'échange entre les travailleurs indépendants et la plateforme* »¹³⁰⁹.

¹³⁰⁶ https://www.liberation.fr/futurs/2015/10/14/les-chauffeurs-uber-se-rebiffent-et-creent-leursyndicat_1403412

¹³⁰⁷ <https://www.businessinsider.fr/livreurs-deliveroo-ubereats—syndicat-cgt-bordeaux-gironde>.

¹³⁰⁸ D'Uber à Deliveroo, les travailleurs des plateformes s'organisent, naissance du syndicat « Clap : LSQ, *l'actualité* n°18001, 17 févr. 2020.

¹³⁰⁹ Uber veut créer un « comité des parties prenantes », lieu d'échange entre travailleurs indépendants et plateforme : *AEF info*, dépêche n° 607047, 27 mai 2019.

486. La négociation collective à l'ère de la dématérialisation. La dématérialisation et le numérique ont nécessairement des conséquences sur les relations collectives. Elles permettent aux syndicats, passant par leurs canaux¹³¹⁰, de faire connaître leurs propositions et de donner plus d'échos aux revendications syndicales¹³¹¹. Les organisations syndicales ont assez rapidement utilisé le numérique afin d'accélérer la mise en œuvre de leurs actions¹³¹². Les organisations syndicales peuvent utiliser la voie des courriels pour communiquer avec les salariés des entreprises, ce qui a souvent plus d'effet qu'une pile de tracts à l'entrée de l'entreprise¹³¹³. Les votes au sein des entreprises sont également facilités par le mécanisme du vote électronique¹³¹⁴. Les réunions des instances de représentation du personnel sont également rendues plus accessibles grâce à la visioconférence¹³¹⁵. Mais il est vrai que l'immatériel peut réduire l'entreprise à un « *minimum incompressible* »¹³¹⁶ qui éloigne nécessairement les syndicats des travailleurs. Tel est souvent le cas dans les entreprises « traditionnelles » qui ont notamment recours de plus en plus en télétravail ; tel est indéniablement le cas dans les entreprises de plateformes numériques où aucun local n'existe et aucune proximité ne peut être rapportée entre les travailleurs.

487. L'absence de la négociation collective pour les travailleurs de plateformes. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 octroie aux travailleurs de plateformes numériques un droit de grève et une liberté syndicale. Cependant rien n'est précisé concernant la négociation collective. Or, la consécration de cette liberté est peu garantie en l'absence notamment de rappel par le législateur des principes essentiels de la négociation collective comme l'indépendance et l'autonomie des parties à la négociation, et le caractère libre et volontaire

¹³¹⁰ C. trav., art. L. 2142-6.

¹³¹¹ B. TEYSSIE, La dématérialisation des relations collective in Études en l'honneur du Professeur Jérôme HUET : *LGDJ, 2017, p. 363 et s.*

¹³¹² B. GAURIAU, Les TIC et l'action syndicale : *JCP S 2013, 1419.*

¹³¹³ Cass. soc., 25 janv. 2005, n° 02-30.946.

¹³¹⁴ Cass. soc., 27 févr. 2013 n° 12-14.415 : *RJS 5/13, n°400 ; JCP S 2013, 1165, note F. PETIT.*

¹³¹⁵ C. trav., art. D. 2315-1.

¹³¹⁶ B. TEYSSIE, La dématérialisation des relations collective in Études en l'honneur du Professeur Jérôme HUET : *préc., p. 363 et s.*

des parties prônées par l'OIT¹³¹⁷. En effet, aucune disposition concernant la mise en place d'une négociation collective n'existe au sein du titre concernant les plateformes numériques. Si le législateur voulait vraiment mettre en place une négociation collective pour ces travailleurs, il aurait dû non seulement définir les modalités et les principes de cette dernière, mais à l'instar des salariés, il aurait également pu mettre en place des négociations collectives obligatoires¹³¹⁸. Cela aurait enclenché nécessairement des règles électorales et des négociations entre les travailleurs et les plateformes. En laissant une simple faculté sans l'assortir de garanties, il est peu probable qu'une négociation collective puisse avoir lieu.

488. L'absence de consécration de la liberté syndicale des travailleurs de plateforme.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ouvre la possibilité pour les travailleurs indépendants de constituer une organisation syndicale et de faire valoir par son intermédiaire les intérêts collectifs de la profession¹³¹⁹. Alors que les modalités de cette liberté syndicale n'ont pas été précisées par le législateur, la charte de droits pour les travailleurs de plateformes numériques insérée dans la loi d'orientation des mobilités¹³²⁰ vient réduire le poids de la négociation collective. En effet cette charte, document unilatéral élaboré par la plateforme, et, octroyant notamment des droits et des garanties qui auraient pu être négociés dans le cadre d'un accord collectif avec les syndicats de travailleurs de plateforme risquerait d'« enterrer toute perspective de convention ou d'accord collectif de travail »¹³²¹ alors même qu'elle a vocation à octroyer des droits et des garanties qui auraient pu être négociés dans le cadre d'un accord collectif avec les syndicats de travailleurs de plateforme.

In fine, l'acte unilatéral ne laisse donc aucune place à une négociation collective. Il consacre le pouvoir unilatéral de la plateforme quant à la détermination des conditions de travail de ses « partenaires », c'est-à-dire des travailleurs indépendants. Elle permet un accroissement des pouvoirs de la plateforme dans la relation contractuelle, en contrepartie d'une

¹³¹⁷ OIT, Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

¹³¹⁸ C. trav., art. L.2242-1.

¹³¹⁹ C. trav., art. L. 7342-6.

¹³²⁰ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF* n° 0299 du 26 déc. 2019.

¹³²¹ C. LARRAZET, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : *préc.*

augmentation de la protection sociale des travailleurs et également de garanties attachées à ses derniers dans le cadre de l'exécution de leur travail.

489. La fin programmée de la négociation collective des travailleurs de plateformes numériques ? La possibilité de rédiger une charte, prévue la loi d'orientation des mobilités¹³²² a pour effet probable d'enterrer toute possibilité de négociation collective. En effet, cette charte permet à la plateforme de déterminer de manière unilatérale un grand nombre de conditions de travail. Il n'existe aucune référence à une négociation collective associée à l'élaboration de la charte¹³²³. Aucune alternative négociée n'a été prévue par les pouvoirs publics. La charte permettra à la plateforme de définir de manière unilatérale les conditions de travail des travailleurs indépendants de la plateforme.

490. Vers une négociation collective au sein des plateformes numériques ? Le 14 janvier 2020, Matignon a annoncé avoir confié à Monsieur Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation « *une mission afin de définir les différents scénarios envisageables pour construire un cadre permettant la représentation des travailleurs des plateformes numériques* ». En effet, selon l'article 48 de la loi d'orientation des mobilités¹³²⁴, l'exécutif doit établir une ordonnance destinée à améliorer le dialogue social entre les plateformes numériques et leurs travailleurs indépendants d'ici décembre 2020¹³²⁵. Ce

¹³²² L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités, art. 44 codifié à l'article L. 7342-9 du Code du travail : *JORF n°0299 du 26 déc. 2019*.

¹³²³ C. LARRAZET, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : *Dr. soc* 2019, p. 167.

¹³²⁴ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités, art. 48 : *JORF n°0299 du 26 déc. 2019*. Cet article dispose que : « *Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'Ord. toute mesure relevant du domaine de la loi afin de déterminer : 2° Les modalités de représentation des travailleurs indépendants définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité aux plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et les conditions d'exercice de cette représentation. [...]* ».

¹³²⁵ Communiqué de presse du cabinet du Premier ministre, Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes numériques, 14 janv. 2020 accessible via le lien suivant : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/01/communiqu%C3%A9_de_presse_de_m.

rapport devra permettre de réfléchir à la manière « *d'organiser une meilleure représentation de ces travailleurs pour leur garantir l'existence d'un dialogue équilibré avec les plateformes numériques et leur permettre ainsi de contribuer à la détermination de leurs conditions de travail* ». Encore une fois, le législateur semble vouloir créer un régime spécial des plateformes numériques au fil de l'eau¹³²⁶. Contrairement à la charte, il est souhaitable de créer des règles collectives négociées et de mettre en place une réelle représentation des travailleurs de plateforme. Cela permettrait une meilleure communication et une meilleure collaboration entre les travailleurs et les plateformes. Cela permettrait également aux travailleurs de plateforme de pouvoir s'exprimer sur leurs conditions de travail de manière collective afin de déterminer avec la plateforme des modalités d'exercice et ainsi de ne pas simplement se conformer aux règles de la plateforme, mais de créer une réelle relation de collaboration. Cependant, le Conseil Constitutionnel ayant considéré récemment que les travailleurs de plateformes ne constituaient pas une communauté de travail *en l'état*¹³²⁷, le travail de ce groupe apparaît plus délicat.

491. Difficultés de représentation pour les plateformes. L'Organisation Internationale du Travail a rendu un rapport « *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* »¹³²⁸ et consacre une partie à la représentation collective des travailleurs indépendants et notamment des travailleurs de plateforme¹³²⁹. Le rapport précise que : « *Tous les travailleurs et les employeurs doivent jouir de la liberté syndicale et de la reconnaissance du droit à la négociation collective, l'État étant le garant de ces droits. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent renforcer leur légitimité représentative grâce à des techniques d'organisation novatrices qui s'adressent à ceux qui sont engagés dans **l'économie des plateformes**, notamment par l'utilisation de la technologie. Elles doivent également utiliser*

[edouard_philippe_premier_ministre_-](#)

[pour_une_meilleure_representation_des_travailleurs_des_plateformes_numeriques_-14.01.2020.doc_.pdf](#)

¹³²⁶ F. CHAMPEAUX, A la croisée des chemins : *SSL 2020*, n°1896.

¹³²⁷ Cons. Const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC.

¹³²⁸ OIT, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Commission mondiale sur l'avenir sur l'avenir du travail, janv. 2019.

¹³²⁹ OIT, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Commission mondiale sur l'avenir sur l'avenir du travail, janv. 2019, p.42-44.

leur pouvoir de mobilisation pour réunir autour d'une même table des intérêts divers »¹³³⁰. Au sein des plateformes numériques deux difficultés émergent concernant la représentativité de leurs travailleurs. Premièrement, les acteurs de la représentation : le système d'audience est mesuré par les urnes des salariés. Ces derniers sont soumis à des conditions pour disposer du droit de vote. Or, ce système d'électorat et d'élection sera compliqué à transposer pour les travailleurs de plateformes. Il pourrait être imaginé une logique d'adhésion afin de mesurer leur audience, mais celle-ci ne serait que guère appréciée et peu légitime¹³³¹. Vient enfin le problème de la détermination de la collectivité de travail qui devra nécessairement prendre en compte les travailleurs indépendants, soit en les intégrant aux CSE des plateformes en mélangeant ainsi salarié et non salarié notamment au moyen d'un nouveau collège, celui des indépendants, soit en créant une instance réservée aux travailleurs indépendants. De même pour la négociation collective, les travailleurs indépendants devraient-ils être intégrés aux travailleurs salariés où chacun pourrait réaliser un contrat collectif ? Pour le Professeur Lokiec il pourrait être aisé de placer les représentants des travailleurs indépendants dans les instances de direction des plateformes numériques afin de leur consacrer une forme de cogestion¹³³². Il préconise également que des accords de branche, fonction des secteurs d'activité (mobilité, etc.), puissent être conclus.

492. Représentation collective au sein des plateformes – droit comparé. Un auteur de droit anglais, Jeremias Prassl, propose quant à lui que la réglementation du travail de plateforme soit directement organisée par la négociation collective. Il suggère d'ajouter aux thèmes classiques de négociation collective entre les travailleurs et les plateformes (à savoir la durée du travail, le salaire et les congés) les critères que l'algorithme peuvent prendre en compte, les modalités de notation, l'adoption d'une procédure de contestation de la note¹³³³,

¹³³⁰ OIT, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Commission mondiale sur l'avenir sur l'avenir du travail, janv. 2019, p.13.

¹³³¹ P. LOKIEC, « Revitaliser la représentation collective » : *Dr. soc.* 2020, p. 29.

¹³³² P. LOKIEC, « La représentation collective dans les plateformes, aspects de droit comparé » : *RDT 2019*, p. 653.

¹³³³ Proposition déjà faite par l'Institut Montaigne dans son rapport sur les « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi », propositions 2 et 3 : *avr. 2019*, p. 84 et s.

la portabilité des notes des clients lors qu'il change de plateformes et enfin la procédure de désactivation du compte du travailleur¹³³⁴. Par exemple, en Californie, une association de travailleur indépendant de plateformes numériques a créé de manière numérique un lien entre les utilisateurs de plateforme et l'association afin notamment de porter des propositions sur cet algorithme¹³³⁵.

493. Propositions de représentations collectives au sein des plateformes numériques.

Il conviendrait d'imaginer un droit collectif pour les travailleurs de plateforme. Tout d'abord, la représentation devrait être modifiée, le critère de l'audience ne pouvant être appliqué aux travailleurs de plateformes, indépendants. Deux possibilités peuvent alors exister. La première concerne les organisations professionnelles. Il est tout à fait concevable qu'une élection dématérialisée soit organisée et que les travailleurs indépendants de plateformes numériques, titulaires d'un compte professionnel en ligne puissent voter pour les représentants de leur choix. C'est par exemple le cas pour les professions ordinaires, c'est par exemple le cas¹³³⁶. La deuxième serait au niveau de la plateforme. Il peut être mis en place une élection des travailleurs de plateformes, sous réserve de condition d'électorat et d'éligibilité afin d'élire un représentant au niveau des organes de direction de la plateforme. Deux difficultés apparaissent.

La première, aisément surmontable, est celle de l'établissement des critères d'électorat et d'éligibilité. Ces derniers pourraient notamment être décidés en fonction de la durée de la relation contractuelle et de la fréquence d'activité du travailleur sur la plateforme numérique.

La deuxième en revanche est plus complexe : le travailleur élu pourra, à tout moment, ne plus travailler pour la plateforme numérique, ou modifier sa fréquence d'activité. Afin de conjurer cette difficulté, il conviendra d'opter pour une durée de mandat relativement courte, par exemple d'une année, les critères étant déterminés par rapport au chiffre d'affaires de

¹³³⁴ J. PRASSL, *Collective voice in the gig economy: challenges, opportunities, solutions: UK Labour Law Blog*, oct. 2018, available at <https://wordpress.com/view/uklabourlawblog.com>.

¹³³⁵ P. LOKIEC, « La représentation collective dans les plateformes, aspects de droit comparé » : *préc.*, p. 653.

¹³³⁶ Par exemple, les avocats votent pour leurs représentants avec leurs identifiants d'appartenance à leur barreau. Les avocats ont le droit de vote tant qu'ils sont membres du barreau et le périmètre électoral est lié au barreau de l'avocat.

l'année précédente. Les travailleurs élus seront titulaires d'un mandat de représentation qu'ils auront eu de la part des autres travailleurs de plateforme.

494. Négociation collective et plateformes numériques. Concernant, la négociation collective, une négociation sur plusieurs « étages » semble être appropriée comme c'est déjà le cas au sein des entreprises. Il pourrait être envisagé tout d'abord une négociation dans les plateformes d'intermédiation, au niveau interprofessionnel. Cette dernière pourrait notamment régler les modalités de l'algorithme ainsi que le système de notation sur les plateformes numériques. L'accord devrait définir par exemple les critères de transparence de l'algorithme notamment en termes de tarification, de choix du travailleur ainsi que des mécanismes de notation et de leurs effets sur les mises en relation avec les clients, par exemple si une note basse diminue les chances pour le travailleur d'obtenir une intermédiation. Enfin, il pourra également être mis en place différentes modalités afin d'éviter les algorithmes discriminants, lesquels sont des algorithmes le plus souvent dits de « matching ».

Afin de préserver une transparence, il conviendra de communiquer sur les critères qui sont pris en compte pour le « match » et qu'ils soient bien distincts de critères discriminants comme le prénom, l'origine ou le sexe. Ils permettent l'intermédiation et donc la réalisation d'une prestation par le travailleur. Finalement la négociation au sein des plateformes d'intermédiation ne va pas uniquement régler les modalités de travail sur la plateforme, mais également l'algorithme de matching. Ainsi il peut être imaginé un accord de branche concernant toutes les plateformes qui établirait les règles à respecter sur le matching (par exemple critères discriminants, droit d'option pour le travailleur, transparence du dispositif, choix pour le travailleur de ses critères de matching comme le nombre de kilomètres maximum à parcourir...). L'hétérogénéité des plateformes risque en revanche de rendre peu pertinente une telle négociation.

Une négociation pourrait également avoir lieu dans le secteur d'activité, de manière plus restreinte que le secteur de mobilité, mais par exemple le secteur des VTC et le secteur des livraisons. La détermination du secteur d'activité demeure une incertitude. Ces négociations

porteraient sur les conditions de travail en général des travailleurs de plateformes en lien avec leur activité, par exemple sur les modalités d'organisation du travail, sur les mesures en lien avec les risques professionnels ou la formation. Enfin au niveau de la plateforme, il pourrait être mis en place une négociation avec les acteurs élus ou, à défaut de représentants, un recours à la charte unilatérale. Le rapport de Jean-Yves Frouin remis au Premier Ministre le 1^{er} décembre 2020 préconise une négociation selon un schéma claqué sur celui du droit commun avec huit thèmes ouverts à la négociation tout en préservant six thèmes d'ordre public qui devront être couverts par la législation française qui seraient le temps de travail, les droits sociaux des travailleurs, la rémunération horaire minimale, les conditions de rupture des relations contractuelles et la déconnexion¹³³⁷. Le rapport propose de limiter le temps de conduite des VTC à 60 heures par semaine en zone dense urbaine et prévoir un droit au repos¹³³⁸.

495. L'hypothèse d'une négociation « directe ». Une autre solution serait la négociation dite « directe » entre les plateformes et les travailleurs sans passer par des représentants de ces derniers. Cela pourrait notamment être notamment effectué par le biais de sondage, de table-ronde ou forum numérique. Ces modalités auraient l'avantage de la simplicité en risquant cependant de perdre du poids dans la négociation tant les avis des travailleurs pourraient être divergents. D'autres plateformes ont mis en place des organismes de consultation sans pour autant les assortir de représentant. Tel est notamment le cas du forum construit par *Deliveroo* ou du « comité des drivers » de la plateforme *Heetch*. En octobre 2019 a été créé l'Association des plateformes des indépendants qui souhaite notamment mettre en place une concertation entre les intéressés avant toute décision. Celle-ci constituerait alors une modalité d'expression des travailleurs des plateformes sans pour autant entériner la négociation¹³³⁹.

¹³³⁷ J-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020*, p. 75 et s. et 84, recommandation 9.

¹³³⁸ J-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020*, p. 85, recommandation 10.

¹³³⁹ J-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020*, p. 64 et s.

496. Vers la création d'une autorité de régulation des plateformes. Le réseau *Sharers and Workers* a suggéré de créer un « *observatoire des plateformes à l'effet de constituer une structure de réflexion et de concertation avec des objectifs divers autour de ce mode de redistribution du travail* »¹³⁴⁰. Cette idée est reprise par le rapport de Jean-Yves Frouin remis au Premier Ministre le 1^{er} décembre 2020, qui propose au sein de sa treizième recommandation de « *créer une autorité de régulation des plateformes chargée notamment de la tarification minimum, de la médiation, de l'organisation du dialogue et de l'octroi ou suspension de licence aux plateformes* »¹³⁴¹. Cette dernière pourrait alors prendre position sur les éléments essentiels du travail sur les plateformes, jouer un rôle de médiateur en cas de conflit et s'assurer du suivi du bon fonctionnement du dialogue social. L'avantage d'une telle structure serait son autorité par rapport aux représentants des travailleurs des plateformes qui risquent de souffrir d'un manque de représentativité.

B. La reconnaissance de la collectivité de travail, l'hypothèse d'un contrat collectif

497. Proposition doctrinale. Selon Monsieur Duchange, le contrat de travail pourrait être de nature collective¹³⁴². Selon lui, la nature collective de l'activité de travail apparaît évidente si on considère que le contrat de travail lie un employeur avec des salariés dans le but de réaliser une même activité économique. La notion de collectivité de travail semble à nouveau être mise au premier plan. Alors que le contrat de travail est un contrat *intuitu personae*, il est fortement marqué d'une dimension collective du fait des normes négociées de manière collective et du principe d'égalité de traitement, il est fortement marqué d'une dimension collective¹³⁴³. Ce même principe pourrait alors être, selon son auteur, constitutif

¹³⁴⁰ J.-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre*, 1^{er} déc. 2020, p. 88.

¹³⁴¹ J.-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre*, 1^{er} déc. 2020, p. 89.

¹³⁴² G. DUCHANGE, Réformer l'entreprise : contrat de société ou contrat de travail ? : *D.* 2019, p. 1296.

¹³⁴³ Cass. soc., 29 oct. 1996, n°92-43.680 : *D.* 1998, p. 259, obs. M.-T. LANQUETIN.

d'une atteinte à la liberté contractuelle. Il considère que « *les salariés sont parties à un même contrat de travail justifiant leur soumission à un principe d'égalité* »¹³⁴⁴.

498. Contrat collectif à l'ère de l'absence de collectivité de travailleur ? Est-il pertinent de consacrer « *la nature collective du contrat de travail à une époque où, du fait de l'usage de certaines technologies, le contrat de travail tend à être remplacé par le contrat de prestations de services, provoquant de la sorte un éclatement juridique de la communauté de travail ?* »¹³⁴⁵. Les outils numériques dématérialisent la collectivité de travail et la communauté tout entière des travailleurs. Cette fragmentation interroge nécessairement sur la possibilité de regrouper les contractants d'un contrat de travail en un seul groupe unifié.

499. Contrat de travail collectif et plateformes numériques. Selon Monsieur Duchange, la dimension collective du contrat de travail pourrait permettre de régler les problématiques de qualification des travailleurs de plateforme numérique¹³⁴⁶. En effet, il accorderait des protections aux travailleurs de plateformes et il permettrait à la plateforme d'obtenir à tout moment l'exécution d'une prestation sans avoir à rechercher un partenaire de négociation. Selon lui, sur les plateformes, « *d'une part, les contrats signés ont tout l'air de contrats d'adhésion (leur contenu n'est pas négocié), d'autre part, les « plateformes » n'ont pas besoin, dans les faits, de chercher de partenaires contractuels, un ensemble de partenaires potentiels ayant été, au préalable, regroupés au sein d'une même communauté virtuelle. En quelque sorte, tout se passe comme si la « plateforme » avait signé un contrat de travail non avec un travailleur en particulier, mais avec une **communauté de travail**, laquelle s'engage à répondre, par l'un ou l'autre de ses membres, aux prestations nécessaires à l'activité de l'employeur* »¹³⁴⁷. La communauté de travail virtuelle présente sur la plateforme constituerait alors la partie contractante avec la plateforme dans le cadre d'un

¹³⁴⁴ G. DUCHANGE, Réformer l'entreprise : contrat de société ou contrat de travail ? : *préc.*, p. 1296.

¹³⁴⁵ *Ibid.*

¹³⁴⁶ G. DUCHANGE, Quels droits pour les travailleurs de plateformes ? in Colloque « TIC et Droit du travail : quels enjeux », Hebdo *édition sociale* n° 802 du 14 nov. 2019, *Actes de colloques*, Lexbase.

¹³⁴⁷ G. DUCHANGE, Réformer l'entreprise : contrat de société ou contrat de travail ? : *préc.*, p. 1296.

contrat de travail collectif. De ce fait, l'obligation de disponibilité revêtirait une nature collective¹³⁴⁸. Le travailleur n'aura pas une plage horaire déterminée, ni des heures de travail à effectuer, en revanche, la communauté de travail s'engagerait à ce qu'un travail, et peu importe lequel réalise la prestation. L'auteur conclut en précisant que ce mécanisme contractuel a peu de chance d'être consacré pour l'instant, mais que le législateur pourrait mettre en place un droit collectif pour les travailleurs de plateformes¹³⁴⁹.

500. Limites au contrat collectif. L'hypothèse du contrat collectif peut séduire dans un mouvement de recherche d'une qualification adéquate de la relation contractuelle entre une plateforme et un (ses) travailleur(s). En effet, cela aurait un avantage pour les deux parties de cette relation. La plateforme pourrait bénéficier de l'assurance de voir le travail effectué par un moment de la communauté de travailleur. Le travailleur pourrait, par le biais de ce contrat, acquérir le statut de salarié et ainsi bénéficier des dispositions et des protections afférentes. Cependant, cette hypothèse souffre de plusieurs limites. Tout d'abord théoriquement, cela apparaît difficilement concevable, car la collectivité de travail n'a pas la personnalité morale. Certains l'avaient d'ailleurs déjà soutenu¹³⁵⁰. D'autres en revanche soutenaient que l'acquisition de la personnalité morale par la communauté de travail n'est pas possible dans la mesure où les contours de cette dernière ne sont pas très précis¹³⁵¹. A supposer que le législateur outre passe cette limite théorique, des incompatibilités entre cette notion et la réalité du travail sur les plateformes demeurent.

Prenons l'hypothèse d'une conclusion d'un contrat collectif de travail entre une plateforme et une collectivité de travailleur. Lorsqu'il y aura, sur la plateforme, une demande d'effectuer une prestation, cette dernière va se tourner vers sa communauté de travailleur. Elle va donc solliciter la collectivité de travail afin d'effectuer la prestation. Elle ne va pas déterminer un

¹³⁴⁸ G. DUCHANGE, Quels droits pour les travailleurs de plateformes ? in Colloque « TIC et Droit du travail : quels enjeux », Hebdo édition sociale n° 802 du 14 nov. 2019, Actes de colloques, Lexbase.

¹³⁴⁹ *Ibid.*

¹³⁵⁰ J. BARTHELEMY, La collectivité de travail : *Les Cahiers du DRH 2008*, n°145, p. 33 et s. ; J. GRIMALDI D'ESDRA, Nature et régime juridiques du référendum en droit social : *Dr. soc.* 1994, p. 397 et s.

¹³⁵¹ B. TEYSSIÉ, Droit des personnes : *LexisNexis*, 20^{ème} éd., 2018, p. 611, n° 1201. – Cf. dans le même sens, J. CARBONNIER, Droit civil, tome 1 : PUF, 2^{ème} éd., 2017, p. 706, n° 360.

travailleur en particulier. Aucun travailleur ne sera personnellement tenu de réaliser la tâche, en revanche, la communauté le sera. Or que se passerait-il si aucun des membres de la communauté de ne venait à réaliser la tâche demandée ? Est-ce que la communauté de travail serait fautive d'un abandon de poste¹³⁵² ? Lequel est une faute disciplinaire pouvant entraîner la rupture du contrat de travail¹³⁵³. Quelle serait la conséquence ? Tous les salariés seraient alors licenciés ? Comment un membre de la communauté, personne morale et unique contractant pourrait être sanctionné ?

Afin de répondre à ces difficultés, la communauté de travail devrait vraisemblablement s'organiser contractuellement. Mais finalement, si la communauté de travail doit s'organiser afin de réaliser la prestation et de ne jamais manquer les demandes et requêtes de la plateforme, est-ce que cette organisation ne serait pas la constitution d'une entreprise classique ? Le mécanisme serait une forme de sous-traitance au profit de la plateforme ? Le contrat de travail serait donc entre le travailleur et la communauté dotée de la personnalité morale. Cette dernière aurait également des contrats avec les travailleurs, acteurs de la communauté de travail. Force est de constater que même si l'idée d'un contrat collectif peut séduire, elle apparaît finalement ne faire que déplacer le problème et les incertitudes sur un autre acteur, celui de la communauté de travail, nouvelle forme d'entreprise et nouveau support de risque. De plus, avec l'absence de reconnaissance de la communauté de travail par le Conseil Constitutionnel pour les travailleurs de plateforme¹³⁵⁴, l'hypothèse d'un contrat collectif de travail semble encore plus lointaine.

¹³⁵² Cass. soc., 24 avr. 2013, n°11-26.391 : *Bull. civ. V, n° 112*. Pour le juge, l'abandon de poste est « l'incapacité d'honorer un contrat de travail ». Il est caractérisé par une absence ou plusieurs absences non justifiées de la part d'un salarié (Cass. soc., 9 nov. 2004, n°02-42.495).

¹³⁵³ Cass. soc., 18 avr. 2008 n° 07-42.457.

¹³⁵⁴ Cons. Const., 20 déc. 2019, n°2019-794 DC.

§2. La dématérialisation de l'expression des revendications professionnelles

501. Les revendications professionnelles des travailleurs de plateformes. Selon l'article 7342-5 du Code du travail « *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* »¹³⁵⁵. Cet article n'utilise pas le terme grève qui est défini de manière classique par la jurisprudence comme la « cessation collective et concertée du travail motivée par des revendications professionnelles »¹³⁵⁶. Pourtant, il reconnaît ce droit aux travailleurs de plateforme, et les protège des sanctions¹³⁵⁷. Une circulaire interministérielle précise que ces mouvements ne sont pas soumis à une procédure déclarative ni réservés à l'initiative des organisations syndicales¹³⁵⁸. Le refus concerté serait manifesté par la non-connexion des travailleurs à leur plateforme.

502. Les réseaux comme nouveau mode de conflit collectif. Il n'a pas fallu attendre l'avènement du modèle économique des plateformes numériques pour que la grève ait recours à des outils numériques. En effet, en 2007, plus de deux mille salariés de *Big Blue* se sont rendus sur une plateforme centrale de *Second Life* qui était un outil marketing utilisé par IBM sur laquelle les utilisateurs pouvaient acheter des produits IBM. Chaque manifestant avait modifié son avatar et avait récupéré sur cette plateforme un « *kit de contestation* ». Tous les manifestants s'étaient ensuite rendus sur certaines des îles achetées par IBM sur la plateforme. Cette action avait duré douze heures afin de prendre en compte

¹³⁵⁵ C. trav., art L. 7342-5.

¹³⁵⁶ Cass, soc., 16 mai 1973, n° 72-40.541: *Bull. civ. V*, n° 301.

¹³⁵⁷ N. MAGGI-GERMAIN, Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités : *Droit social* 2019, p. 848.

¹³⁵⁸ Circ. interministérielle N° DGT/RT1/DGEFP/SDPFC/DSS/2C/2017/256 du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

tous les faisceaux horaires. Cette contestation virtuelle avait permis aux syndicats de reprendre les négociations qui ont abouti à la signature d'un accord collectif¹³⁵⁹.

L'e-réputation de l'entreprise est un des leviers s'agissant des conflits collectifs. Ainsi, en France, en mars 2012, quatre-vingts salariées avaient été licenciées par la Société 3 Suisses et avaient créé l'association *Licenci'elles*, elles avaient utilisé les réseaux sociaux et cela a donné lieu à un rassemblement le 7 juin 2012 devant le Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Par les réseaux sociaux, un mouvement de contestation a pu naître contre une entreprise, laquelle étant effectuée non seulement par des salariés de l'entreprise, des anciens salariés, mais également par des utilisateurs du réseau¹³⁶⁰. Plusieurs autres conflits collectifs ont existé au moyen de réseaux sociaux ou d'internet¹³⁶¹. Cependant la qualification de « grève » ne peut être retenue, seule celle de « conflit collectif » paraît convenir. Tout d'abord, les participants ne sont pas nécessairement des salariés de la Société. De plus, l'action de ces participants ne suppose pas nécessairement une cessation de travail. Un travailleur peut parfaitement travailler la journée et rentrer chez lui le soir et contester un point de gestion de son entreprise sur les réseaux sociaux. Un tel mouvement vient non pas empêcher la production comme dans une grève classique, mais vient surtout mettre à mal la « réputation de la personne morale ». Or, alors que la réputation est en lien avec les droits de la personnalité de la dignité ou de l'honneur, la jurisprudence les a étendus aux personnalités morales¹³⁶². Cela peut se comprendre dans la mesure où l'atteinte à la réputation d'une personne morale peut être constitutive d'un préjudice distinct des membres qui la composent. En effet, les personnes physiques qui composent une personne morale n'ont pas

¹³⁵⁹ J-E. RAY, *Droit du travail Droit vivant*, 2020, Wolters Kluwer, 28^{ème} édition, p. 691.

¹³⁶⁰ J-E. RAY, *Droit du travail Droit vivant*, 2020, Wolters Kluwer, 28^{ème} édition, p. 692.

¹³⁶¹ Pour plus de développement et d'exemple V. J-E. RAY, *Droit du travail Droit vivant*, 2020, Wolters Kluwer, 28^{ème} édition, p. 719 et s.

¹³⁶² Cass. civ. 1^{ère}., 30 mai 2006, n° 04-17.102 : Bull. civ. I, n° 273 ; D. 2006, p. 1913 ; RJPF 2006, n° 9, p. 10 et s., note E. PUTMAN. Cf. également, B. BEIGNIER, *L'honneur et le Droit*, préf. J. FOYER : *LGDJ*, 1995, réimp. *LGDJ* 2014, p. 244 et s. V. notamment pour B. TEYSSIE, *Droit des personnes* : Lexis Nexis, 19^{ème} éd., 2017, p. 612, n° 1129 : ces notions de droit de la personnalité « qui n'ont réellement de sens qu'à l'aune des règles de conduite auxquelles s'astreignent les personnes physiques »

vocation à perdurer. Elles peuvent quitter l'entreprise. En revanche, malgré le départ de ces personnes, l'atteinte à la réputation de la personne morale peut perdurer¹³⁶³.

503. L'état des conflits collectifs des travailleurs de plateforme. Les travailleurs de plateforme ont déjà réalisé plusieurs mouvements de grève. Par exemple, les travailleurs de la plateforme *Deliveroo* ont fait la première grève nationale au début du mois d'août 2017 et ont été rejoints par les travailleurs allemands, anglais et belges de la plateforme à fin du même mois¹³⁶⁴. Les grèves ont par la suite continué notamment au sein de la plateforme Deliveroo qui a imposé à plusieurs reprises des modifications unilatérales des contrats de prestations de services, les travailleurs ne pouvant plus travailler pour eux en cas de refus de ces modifications¹³⁶⁵. Les conflits collectifs et les revendications syndicales sont confrontés à plusieurs obstacles : une population hétérogène et la dispersion physiques des personnes. Ils ont pu être organisés dans les villes ayant une population élevée¹³⁶⁶. Les mouvements ne sont pas souvent menés par des organisations professionnelles, mais par les travailleurs utilisant les réseaux sociaux pour se rassembler. Les syndicats ont plus de poids dans les actions juridiques que dans les rassemblements tel est notamment le cas au Royaume-Unis¹³⁶⁷. On peut envisager une division des conflits collectifs entre, d'une part, le mouvement appartenant aux travailleurs par union virtuelle, et d'autre part, l'action juridique des syndicats détenteur de la personnalité morale. Récemment, le 9 juillet 2020, le syndicat Independent Workers Union of Great Britain a obtenu l'accord de la Haute Cour de justice britannique pour s'attaquer aux règles de santé et sécurité au travail¹³⁶⁸. Ce syndicat va lancer une action pour demander à un juge de vérifier l'exacte transposition de la directive européenne du droit de la santé dans le droit britannique et notamment en matière de travailleurs de plateforme pendant la pandémie de la Covid-19 afin de comprendre ces

¹³⁶³ N. ANCIAUX, Essai sur l'être en droit privé, préf. B. TEYSSIE : *Lexis Nexis*, p. 218.

¹³⁶⁴ LSQ, L'actualité, N° 17392, Section Acteurs, débats, événements, 29 août 2017.

¹³⁶⁵ LSQ, L'actualité n° 17872 du 7 août 2019.

¹³⁶⁶ J. FREYSSINET, Les syndicats et les plateformes, Royaume-Unis, I.R.E.S., *Chronique internationale*, 2019, n°165, p. 34 et s.

¹³⁶⁷ J. FREYSSINET, Les syndicats et les plateformes, Royaume-Unis, I.R.E.S., *Chronique internationale*, 2019, n°165, p. 34 et s.

¹³⁶⁸ Planet Labor. Art. n°12052 du 10 juill. 2020.

travailleurs dans les dispositions de protection. Ils souhaitent demander pour les travailleurs de plateformes, qui sont parmi les plus touchés par le virus, d'avoir le droit à un équipement de protection face au virus.

504. L'absence de protection du droit de grève. Le syndicat Force Ouvrière s'est saisi en septembre 2019 du cas d'un travailleur de la plateforme Deliveroo qui a vu son contrat de prestations de service rompu par la plateforme « *au motif que ce dernier a participé à un blocage lors de la récente grève* »¹³⁶⁹. Dans un communiqué du 12 septembre 2019, le syndicat dénonce « une atteinte grave au droit de grève », droit « reconnu à tous, y compris aux travailleurs de plateforme »¹³⁷⁰. Le syndicat continue au sein de son communiqué en précisant que cet évènement met en « *la nécessité de proposer un cadre protecteur à ces travailleurs pseudo-indépendants qui ont des revendications claires sur leur rémunération, leurs conditions de travail, ou encore la protection de leur sécurité et de leur santé* »¹³⁷¹. L'affaire est toujours en cours. Le blocage n'est évidemment pas protégé par le droit de grève, cependant, la plateforme aurait dû prouver l'abus du droit réalisé du fait du blocage. Le Code du travail prévoit pourtant que les travailleurs qui exercent ce droit de « *refus concerté de fournir leurs services organisés* » sont protégés que l'exercice de ce droit ne peut « 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 »¹³⁷². Cet article n'est assorti d'aucune sanction pour les plateformes ne respectant pas les garanties offertes au travailleur souhaitant exercer ce droit. Dorénavant, les plateformes répondant du régime mis en place au sein du Code des transports¹³⁷³ ne pourront plus rompre un contrat de prestation de services en cas de refus de travailler. Cela peut s'apparenter à une protection du refus du travailleur. Cependant, afin de garantir le « droit de grève » des travailleurs numériques, il conviendrait de proposer

¹³⁶⁹ LSQ, L'actualité n° 17891 du 6 sept. 2019.

¹³⁷⁰ LSQ, L'actualité, N° 17898, Section Acteurs, débats, événements, 17 sept. 2019

¹³⁷¹ Communiqué syndical de Force Ouvrière du 12 sept. 2019 : <https://www.force-ouvriere.fr/les-livreurs-deliveroo-prives-du-droit-de-greve>

¹³⁷² C. trav., art. L. 7342-5.

¹³⁷³ C. transp., art. L. 3141-1. et s.

d'assortir une sanction à ce droit notamment dans le cas de la réflexion sur la représentation des plateformes numériques menée en 2020¹³⁷⁴.

505. Les limites de la voie négociée. Plusieurs limites apparaissent à la voie conventionnelle de modification du paradigme. Premièrement, la collectivité de travail ne semble que peu existante sur les plateformes numériques. Ainsi, la légitimité des acteurs risque d'en pâtir. De plus, contrairement à nos voisins scandinaves, le taux de syndicalisation est faible. Alors même qu'il est très faible au sein d'entreprise traditionnelle dans lequel le sentiment d'appartenance est plus fort il risque d'être encore plus faible pour les travailleurs de plateforme. De plus, sauf à réussir à mettre en place un syndicat national qui représentera toutes les plateformes, la voie conventionnelle a le défaut de ne pas être une voix unanime ayant un effet *erga omnes*. Elle ne pourra lier que ces intervenants. Ainsi, la refonte de la frontière du droit social ne peut se satisfaire de ce chemin et aura besoin nécessairement de l'intervention des pouvoirs publics si elle veut perdurer et englober toutes les situations des travailleurs des plateformes numériques.

¹³⁷⁴ Communiqué de presse du cabinet du Premier ministre, Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes numériques, 14 janv. 2020, accessible via le lien suivant : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/01/communiqu%C3%A9_de_presse_de_m._edouard_philippe_premier_ministre_-_pour_une_meilleure_representation_des_travailleurs_des_plateformes_numeriques_-_14.01.2020.doc_.pdf

SECTION 2 : LA VOIE LÉGISLATIVE

« Même s'il est difficile de prédire ce que sera le monde économique de demain, ces bouleversements ne peuvent qu'affecter en profondeur le droit du travail. »¹³⁷⁵

506. La modification par le pouvoir législatif. Force est de constater le caractère insatisfaisant des dispositifs actuels aux fins de régulation des plateformes numériques de travail. Si le souhait est de protéger les travailleurs, éviter les abus tout en préservant ce nouveau vivier d'emploi, les cases « contrat de travail classique » et « travailleur indépendant » semble ici démontrer leur limite. Le choix de la modification est dual. Soit, elle prend la forme de la création d'une qualification spéciale aux travailleurs des plateformes (**Paragraphe 1**), soit, d'une qualification générale des travailleurs qui sans rentrer dans une parfaite subordination ne peuvent prétendre d'une indépendance totale (**Paragraphe 2**).

§1. Modifications en quête d'une qualification spéciale aux travailleurs plateformes

507. La recherche d'une qualification spéciale. La nécessité d'adapter le droit du travail. Une éventuelle réforme peut emprunter deux voies afin de déterminer une qualification particulière pour les travailleurs de plateforme : privilégier la recherche d'un contrat adéquat (I) ou créer un statut adapté (II).

I. Nouveau contrat

508. Dualité de solutions envisageables. Afin d'être plus adaptées aux travailleurs des plateformes numériques, deux solutions semblent être envisageables, leur étude permettra de déterminer si elles sont pertinentes. Tout d'abord, il pourrait être envisagé la création

¹³⁷⁵ J. BARTHELEMY, G. CETTE, Vers un droit de l'activité professionnelle (1) : D. 2017, p. 188.

d'un contrat de travail *ad hoc* pour les travailleurs de plateformes numériques (A). Ensuite, il conviendra d'étudier l'hypothèse d'un contrat de travail plus souple afin de répondre aux besoins de flexibilité de l'économie des plateformes numériques (B). Ces hypothèses permettraient la survie de l'économie des plateformes numériques tout en salariant leurs travailleurs.

A. Contrat de travail numérique

509. Une hypothèse simplifiée. Afin de permettre un encadrement juridique cohérent et adapté aux plateformes numériques, l'hypothèse de créer un contrat adapté aux travailleurs du numérique peut-être séduisante. Cela impliquerait de modifier la définition de la subordination et de la catégorie même du contrat de travail. Ce contrat pourrait alors inclure des situations hybrides de dépendance économique, mais d'indépendance en pratique. Cela reviendrait à créer un contrat de travail pour des salariés qui seraient quasi-indépendants et quasi-subordonnés. De cette théorie soutenue par le Professeur Freedland de l'Université d'Oxford, qui permettrait de lutter contre la précarité de ces travailleurs, l'application aux travailleurs des plateformes numériques pourrait être judicieuse, sous réserve de l'édification d'un régime adéquat¹³⁷⁶.

510. La voie de l'extension. L'extension est une voie qui a déjà été suivie par le législateur de nombreuses fois pour intégrer des travailleurs hybrides au champ du droit du travail comme les VRP, les journalistes et les mannequins dont les dispositions qui leur sont applicables sont intégrées au sein de la septième partie du Code du travail intitulé : « *Dispositions particulières à certaines professions et activités* ». C'est d'ailleurs au sein de cette partie qu'a été inséré par la *Loi Travail* le titre relatif aux travailleurs de plateforme de

¹³⁷⁶ M. FREEDLAND, *The Personal Employment Contract*, OUP 2003; M. Freedland, « From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus », 35 *Indus. L. J.* 6 (2006); Trad. : M. Freedland, « Sur l'application du droit du travail et de l'emploi au-delà du contrat de travail » : *R.I. trav.*, vol. 146, n° 1-2, 2007, p. 3 et s. – Adde, O. LECLERC, *La dépendance économique en droit du travail. Éclairages en droit français et en droit comparé* : *RDT 2010*, p. 83 et s.

mise en relation. Cependant, la *Loi Travail* rappelle que ces travailleurs sont des indépendants et ne formule aucune présomption de salariat. Ces derniers sont donc soumis à la présomption de non-salariat des travailleurs indépendants immatriculés au RCS. Un rapprochement peut être fait entre les travailleurs de plateforme qui travaillent pour plusieurs plateformes numériques et les journalistes qui ont plusieurs clients ou encore les VRP multiscartes.

Le professeur Pasquier s'est posé la question de la pertinence d'un tel parallèle en y opposant un argument non négligeable, « être client d'intermédiaire de travail, ce n'est pas voir une clientèle »¹³⁷⁷. Pour lui, les chauffeurs VTC n'ont pas à proprement parler comme clientes les plateformes qui les mettent en relation avec d'autres clients. Pourtant, l'inverse peut être défendu. En effet, le travailleur paie le service d'intermédiation d'une plateforme afin de trouver des clients pour son activité de transport. La plateforme a intérêt à ce que le plus grand nombre de chauffeurs s'inscrivent sur son service, là où les chauffeurs ont intérêt à ce qu'il y ait le moins de travailleurs inscrits¹³⁷⁸. La plateforme est la cliente du chauffeur qui accepte de payer un service afin qu'elle l'aide à trouver des clients.

511. La voie de la création. Le législateur pourrait créer de toute pièce un contrat pour les travailleurs du numérique qui ne seraient pas soumis aux mêmes conditions de travail que les travailleurs salariés comme le lieu du travail, les horaires collectifs, etc. Cela irait dans le sens de l'adaptation du droit du travail aux nouvelles techniques de travail¹³⁷⁹, conséquences directes de la numérisation du travail¹³⁸⁰. Il appartiendrait alors au législateur de définir quelles seraient les clauses impératives d'un tel contrat permettant de salarier tous les travailleurs de plateforme sans nécessairement signifier la fin de l'économie des plateformes, source d'emploi et d'activité. Cependant, le travailleur serait nécessairement

¹³⁷⁷ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p. 95 et s.

¹³⁷⁸ En effet, la tarification dynamique implique que le chauffeur sera moins rémunéré au fur et à mesure que le nombre de connexions augmente.

¹³⁷⁹ C. MATHIEU, M.-M. PÉRETIÉ et A. PICAULT, Le droit à la déconnexion : une chimère ? : *RDT 2016*, p. 592 et s.

¹³⁸⁰ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p. 95 et s.

soumis à la subordination juridique et donc ne pourrait plus refuser de travailler pour la plateforme. Cette voie ne semble pas être celle privilégiée par le législateur.

B. L'hypothèse du contrat de travail « flexibilisé »

512. La flexibilisation du contrat de travail. Une autre hypothèse serait d'accentuer la flexibilité du contrat de travail. Deux voies peuvent être envisagées : celle qui consiste en la création d'un nouveau motif de recours au contrat de travail à durée déterminée (1) et celle qui consiste en la création d'un contrat calqué sur celui du contrat « zéro heure » de droit anglais (2).

1. L'élargissement du recours aux contrats de travail à durée déterminée

513. Un nouveau motif de contrat de travail à durée déterminée. Premièrement, il pourrait être envisagé l'hypothèse d'élargir les motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée. En effet, le recours à ce contrat rendu précaire par son terme fixe a été encadré en 1990¹³⁸¹ selon plusieurs cas. Les motifs du recours au contrat de travail à durée déterminée sont le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire de l'activité, les emplois saisonniers et les contrats dits d'usage¹³⁸².¹³⁸³. Quoiqu'il en soit la validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au fait que ce dernier « *ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* »¹³⁸⁴. Les travailleurs de plateforme ne pourraient alors pas conclure de contrat de travail si leur travail contredit cette interdiction. Le caractère permanent est souvent apprécié en cas de succession de plusieurs contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié sur le même poste. Le législateur a prévu des délais de

¹³⁸¹ L. n° 90-613 du 12 juill. 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires.

¹³⁸² C. trav., art. L. 1242-2.

¹³⁸³ C. trav., art. L. 1242-2.

¹³⁸⁴ C. trav., art. L. 1242-1.

carence afin de limiter les abus introduits par la succession de contrats¹³⁸⁵. Cependant, cette interdiction peut notamment être écartée en cas d'accord de branche ou de convention collective sans pour autant pourvoir un emploi durable et permanent par un contrat de travail à durée déterminée¹³⁸⁶.

La nuance semble pourtant difficilement perceptible¹³⁸⁷. Concernant les travailleurs de plateforme, si un motif était créé permettant d'encadrer la situation de ces travailleurs ponctuels, la question de la validité et de la pertinence du contrat de travail à durée déterminée pourrait être discutée. En effet, soit le contrat de travail à durée déterminée ne serait valable que pour quelques heures, soit pour une prestation donnée.

Le premier modèle pourrait être envisagé pour les plateformes à relation multiple qui utilisent des systèmes de *shifts* et donc de créneaux horaires. Les livreurs signeraient alors des contrats de travail à durée déterminée de quelques heures correspondant à leurs *shifts*. En revanche, concernant les chauffeurs VTC, l'obligation de s'inscrire sur un créneau leur liberté serait amoindrie. Il pourrait être envisagé de conclure un contrat de travail à durée déterminée par prestation.

Cependant, il ne semble pas que cela soit possible puisque la prestation n'existe que lorsque le client en fait la demande. De ce fait, cela induirait que les chauffeurs restent nécessairement à la disposition de la plateforme. De plus, leur possibilité d'avoir recours à plusieurs applications en même temps n'existerait pas pour les mêmes raisons. Certes, ils seraient rémunérés à l'heure et non plus à la prestation, mais cela risquerait de dérégler le système en conduisant fréquemment soit à un manque de chauffeurs soit à la rémunération d'un trop grand nombre d'entre eux. Conséquence pour la plateforme : s'imposerait le choix de filtrer le nombre de chauffeurs et donc de priver certains travailleurs de leur emploi, ce

¹³⁸⁵ C. trav., art. L. 1244-3 et s.

¹³⁸⁶ C. trav., art. L. 1244-4.

¹³⁸⁷ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, Droit du travail : *Dalloz*, 34^{ème} éd., 2021, p. 344 et s., n° 265.

qui ne semble pas compatible avec le modèle d'une plateforme de travail, fondé sur une libre inscription.

514. Le risque inhérent aux contrats de travail à durée déterminée. Cette solution suppose que soit créé un nouveau motif de recours ou l'admission d'un recours licite des contrats de travail à durée déterminée d'usage. Cette dernière hypothèse apparaît peu probable en ce que le législateur semble vouloir limiter le recours à ces contrats. En effet, ce dernier a mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020, une taxe forfaitaire de 10 euros pour chaque conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage. Cette taxe sera recouvrée par les URSSAF et destinée à l'Unedic¹³⁸⁸.

La solution consistant à élargir les possibilités de contrat de travail à durée déterminée d'usage paraît difficilement envisageable. Quand bien même un motif de recours serait créé pour correspondre à la situation des travailleurs de plateformes numériques et qu'un accord soit mis en place pour encadrer les cas de recours à ces contrats successifs, il n'en demeure pas moins qu'un nouveau risque interviendrait. Non plus celui de la requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail, mais celui d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, à supposer que les travailleurs de plateforme concluent un contrat de travail à durée déterminée pour chacune de leur prestation et souhaitent travailler autant qu'ils le font actuellement, ils devront signer un nombre conséquent de contrats. Or, le fait de signer une multitude de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié pour le même poste est un indice à charge dans le cas d'un contentieux lié à la requalification en contrat de travail à durée indéterminée¹³⁸⁹. La solution des contrats de travail à durée déterminée ne semble donc pas adaptée à l'économie des plateformes numériques.

¹³⁸⁸ L. n° 2019-1479 du 28 déc. 2019 de finances pour 2020, art. 145 : *JORF du 29 déc. 2019, n° 0302*. – Arrêté du 30 déc. 2019 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée.

¹³⁸⁹ Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318.

2. La flexibilisation, le modèle du « contrat zéro heure »

515. « Modèle » anglais. Au Royaume-Uni, il existe un type de contrat de travail qui ne comporte aucune contrainte puisqu'il est communément appelé le « *contrat zéro heure* » (*zero-hour contract*)¹³⁹⁰. Ces derniers offrent une « flexibilité » aux travailleurs et aux employeurs. Afin de limiter la précarité introduite par ces contrats, un décret a interdit l'insertion de clause d'exclusivité en leur sein¹³⁹¹. Leur pratique était assez rare, mais cette interdiction semble néanmoins consacrer leur place en droit anglais. Le travailleur qui détient un contrat de travail zéro heure dispose de la liberté de refuser de travailler. En revanche, seules les heures travaillées sont rémunérées. En ne fixant pas de durée minimale de travail, le travailleur n'a aucune visibilité sur son salaire mensuel. Ainsi, comme l'a justement fait remarquer le professeur Freedland, si le statut des travailleurs de plateforme comme *Uber* devait être requalifié comme salarial (*employee*), alors leurs contrats risqueraient d'être remplacés par un contrat zéro heure, ce qui ne leur conférerait aucune sécurité supplémentaire¹³⁹². Les contentieux de la requalification n'ont donc pas les mêmes conséquences selon les États.

516. Essor des mini-jobs. En 2016, le Comité économique et social européen avait souhaité réaliser une évaluation des conséquences sur le marché du travail des « *nouvelles formes de contrats et de relations de travail – notamment les contrats « zéro heure », les mini jobs et le travail via des intermédiaires en lignes* »¹³⁹³. Finalement, le problème essentiel est davantage que de nouvelles formes de travail sans sécurité soient arrivées sur

¹³⁹⁰ A. ADAMS, M. FREEDLAND et J. PRASSL, "The "Zero-Hours Contract": Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity ? : 2015, 147 *giornale di Diritto del Lavoro e di Relzioni Industriali* 529.

¹³⁹¹ M. FREEDLAND, Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité : *RDT 2016*, p. 289 et s.

¹³⁹² M. FREEDLAND, Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité : *RDT 2016*, p. 289 et s.

¹³⁹³ Dir. n° 91/533/CEE du 14 oct. 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation du travail. – Le Comité économique et social européen veut une évaluation des nouvelles formes d'emploi : *LSE*, n°4042, 2 juin 2016.

le marché du travail, et non la qualification de salarié ou non des travailleurs de plateforme. Si les travailleurs de plateforme ne sont plus des travailleurs indépendants, mais des salariés sous un mécanisme de contrat zéro heures, le problème sera donc le même. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ce dispositif de contrat est contesté et que plusieurs pays l'ont interdit : la Nouvelle-Zélande en mars 2016¹³⁹⁴ et l'Irlande dans une loi entrée en vigueur en mars 2019¹³⁹⁵.

517. La simplification de la précarité. Force est de constater que le mécanisme de contrat zéro heure ne pourrait réellement constituer une solution pour ces travailleurs. Il ne fait que réduire artificiellement le taux de chômage¹³⁹⁶, en accroissant celui de travailleur pauvre¹³⁹⁷. Cette simplification du droit du travail va à l'encontre des contraintes de rémunération et de durée minimale de travail et n'apparaît pas protectrice des travailleurs¹³⁹⁸. Elle ne serait pas un moyen de lutter contre la précarité de ces derniers. Finalement, le statut des travailleurs de plateforme et surtout les droits qui leur sont ou non octroyés sont les préoccupations politiques réelles, au point de rendre presque superflu le débat juridique de la qualification. L'hypothèse d'un statut hybride au sein d'un contrat de travail ne comportant pas toutes les obligations de ce contrat afin de s'adapter à la nécessaire flexibilité inhérente aux plateformes ne serait pas une bonne solution.

II. Nouveau statut – le travailleur parasubordonné

518. Troisième type. Une autre voie serait celle de la création d'un travailleur de troisième type, ni totalement subordonné ni totalement indépendant. Cette solution a été mise

¹³⁹⁴ "Zéro-hour contracts banned in New Zealand" The Guardian, 11 mars 2016.

¹³⁹⁵ Oireachtas passes Bill banning zero hours contract, 19 déc. 2018 : <https://www.irishexaminer.com/breakingnews/ireland/oireachtas-passes-bill-banning-zero-hour-contracts-893152.html>

¹³⁹⁶ P. BOUCHER, Ronronner : *D.* 2015, p. 2085 et s.

¹³⁹⁷ J-P. CHAZAL, Simplifier le droit du travail : entre naïveté herméneutique et démantèlement politique : *D.* 2015, p. 1593 et s.

¹³⁹⁸ J. FREYSSINET, Good Word ? : IRES Chronique international de l'IRES, 2018/2 n° 162, p. 45 à 55.

en œuvre dans plusieurs droits étrangers (A). Son implantation en France pourrait être envisagée notamment pour les travailleurs de plateforme (B).

A. Éléments de droit comparé

519. Troisième type et droit anglais. Il existe en droit anglais la distinction entre le travail salarié¹³⁹⁹ et l'activité indépendante¹⁴⁰⁰. Il n'existe pas de définition légale des notions de subordination et d'indépendance, en revanche il existe une série de critères et les juges déterminent quelle est la meilleure qualification par le mécanisme du faisceau d'indices. Ces critères sont notamment le degré du pouvoir de l'employeur ainsi que l'autonomie dans l'exécution de la prestation. C'est également la répartition du risque économique ainsi que les conditions de contractualisation de l'embauche. La notion de parasubordination n'existe pas il existe en droit anglais la catégorie des *workers* qui ne sont pas totalement subordonné ni totalement indépendant¹⁴⁰¹. Il existe une définition légale de cette catégorie au sein de l'*Employment Rights Act* de 1996 aux termes duquel le *worker* est le travailleur qui offre une prestation de travail personnelle au profit de son contractant qui doit être un professionnel et non un client ou un consommateur. Ils intègrent donc l'entreprise d'autrui. L'élément essentiel de la définition de *worker* est donc le lien personnel présent au sein de l'exécution de la prestation. Tout comme pour les *employees*, les juges anglais ont recours à la méthode du faisceau d'indices en effectuant des « tests » pour déterminer si le travailleur est un *worker* ou non. Les juges les appliquent cependant avec plus de souplesse pour cette catégorie. Les juges anglais ont pu reconnaître ce statut aux travailleurs de plateforme¹⁴⁰². En effet, ce statut semble assez adapté à certains types de travailleurs de plateformes puisqu'ils se situent entre la subordination et l'indépendance. Du fait du caractère important du lien personnel, ce statut semble plus adapté pour les chauffeurs de VTC où la personne du chauffeur est plus déterminante (permis – note) que pour le livreur où le caractère *intuitu personae* de la prestation est quasi-inexistant. Il existe aussi une quatrième catégorie celle

¹³⁹⁹ Contract of employment.

¹⁴⁰⁰ Contract for services.

¹⁴⁰¹ *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird* 2002 ICR 667.

¹⁴⁰² V. *infra* n°375.

des « *self employed workers* »¹⁴⁰³. Ce sont des *workers* qui fournissent leur propre équipement et qui disposent de plus d'autonomie quant à la réalisation de leur travail. Ces derniers assument également une partie des risques financiers de l'activité économique et ils sont responsables eux-mêmes de leur assurance et de leurs cotisations de sécurité sociale¹⁴⁰⁴.

520. Troisième type et droit italien. En Italie, il existe trois types de travailleurs, en effet, il existe la catégorie des « *parasubordonnés* » en plus des salariés et des travailleurs indépendants. En 1973¹⁴⁰⁵ sont apparus les contrats de collaborations coordonnée et continue aussi appelés les « *co-co-co* »¹⁴⁰⁶. Au sein de ces contrats, un collaborateur autonome doit fournir une prestation pour le compte d'un employeur. Il n'est en revanche pas le salarié de cet employeur. Sa collaboration est dite coordonnée, car elle doit respecter les modalités d'organisation de l'employeur. A ensuite été créé le contrat de collaboration de projet aussi appelé les « *co-co-pro* » qui sont utilisés pour la réalisation d'un projet précis. Ces deux types de contrats échappent au droit du travail salarié et donc, notamment, aux grilles de rémunération des conventions collectives ainsi qu'aux droits en matière de santé et de retraite. Ils sont en revanche assujettis au paiement de cotisations dont le montant se révèle plus faible. Les « *co-co-pro* » ont un peu plus de garanties que les « *co-co-co* » puisque la rémunération de ces contrats doit tenir compte de la rétribution moyenne de travailleurs pour le type de prestation envisagée sur lieu d'exécution. De plus, ils bénéficient de plus de garanties en cas de grossesse, maladie, accidents du travail ou retraite. Enfin, les travailleurs parasubordonnés bénéficient du soutien des confédérations syndicales pour la défense de

¹⁴⁰³ P-H. ANTONMATTEI J-C. SCIBERRAS, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? : *Rapport à l'attention de Monsieur le ministre du Travail*, Nov. 2008.

¹⁴⁰⁴ A. PERULLI, Travail économiquement dépendant et parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques : *Rapport pour la Commission européenne*, 2003.- Au-delà de l'emploi (dir. A. SUPIOT) : Flammarion, 1999, p. 133.

¹⁴⁰⁵ Italie, L. n° 533/ 1973. – V. not. sur ce point G. TARZIA, Les pouvoirs d'office du juge civil en matière de preuves in *Mélanges Perrot* : Dalloz, 1995, p. 469.

¹⁴⁰⁶ Italie, codice di procedura civile, art. 409, n°3: « Lorsqu'une personne s'engage à une rémunération un travail ou un service, avec principalement son propre travail et sans aucune obligation de subordination au client, les règles du présent chapitre s'appliquent, à moins que la relation ait une discipline particulière dans le livre ».

leurs intérêts¹⁴⁰⁷. Contrairement aux juridictions anglaises qui ont pu appliquer leur statut intermédiaire aux travailleurs de plateformes, les juridictions italiennes n'ont pas décidé d'appliquer leur statut intermédiaire et n'ont pas tranché le débat entre le statut d'indépendant et le statut de salarié. En revanche, la région italienne du Latium a adopté une loi en date du 20 mars 2019 conférant des droits pour les travailleurs des plateformes numériques¹⁴⁰⁸. Elle les définit comme étant « *des travailleurs qui, quels que soient le type et la durée de leur relation de travail, fournissent des activités à une plateforme qui les organise en vue d'offrir un service via une application et en déterminant le prix et les conditions de ce service* ». Cette loi a été jugée par la Commission européenne comme étant l'une des plus complète sur le sujet tant en matière de condition de travail que de protection sociale. Elle ne fait en revanche pas mention du troisième statut mais confère uniquement des droits pour ces travailleurs¹⁴⁰⁹.

521. Troisième type et droit espagnol. Le 11 juillet 2007, l'Espagne a adopté une loi qui a créé le statut du travailleur autonome en lui accordant un certain nombre de droits à la différence des droits octroyés aux salariés¹⁴¹⁰. Cette loi a également créé une catégorie juridique des « *travailleurs autonomes économiquement dépendants* » (aussi appelé les *TRADE*). La loi a tout d'abord défini un socle commun de droits pour les travailleurs autonomes (dépendant économiquement ou non). Ce dernier est notamment composé de dispositions en matière de discrimination et de respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des travailleurs. Le socle est également composé de dispositions concernant la protection du travailleur en cas d'accidents de travail. Il est

¹⁴⁰⁷A. PERULLI, Travail économiquement dépendant/parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques : *préc.*- Au-delà de l'emploi (dir. A. SUPLOT) : *préc.*- Le travail économiquement dépendant en Europe, Rapports des voyages d'étude effectués du 15 au 19 mai 2006 en Irlande, Italie, Pologne et Portugal : *préc.* - ; Ambassade de France en Italie – Note de Mme La conseillère pour les Affaires sociales.

¹⁴⁰⁸ Rapp. « Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise », CNum, juillet 2020

¹⁴⁰⁹ Z. KILHOFFER, W-P. DE GROEN, K. LENAERTS, I. SMITS, H. AUBEN, W. WAEYAERT, E. GIACUMACATOS, J-P. LHERNOULD, S. ROBIN-OLIVIER, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, European Commission final Report, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>, déc. 2019, p.106.

¹⁴¹⁰ Espagne, Ley n°20/2007 de 11 julio, Del Estatuto del trabajo autonomo : *Boletín Oficial del Estado (BOE) n°166, de 12/07/2007*

également composé de garanties économiques concernant le logement du travailleur en cas de difficulté économique. Enfin, il énonce plusieurs droits collectifs notamment en matière d'expression collective des travailleurs. À côté de ce socle, la loi a précisé certaines dispositions applicables aux travailleurs autonomes économiquement dépendants. Ces derniers sont définis comme étant des « *travailleurs autonomes économiquement dépendants exerçant une activité économique ou professionnelle à but lucratif, de manière habituelle, personnelle, directe, et de manière prépondérante, au profit d'une personne physique ou morale, dénommée cliente, dont ils dépendent économiquement pour percevoir au moins 75% des revenus de leur activité professionnelle* ».

Les travailleurs autonomes qui exercent au sein d'une société commerciale ou civile sont exclus de ces dispositions. Pour être économiquement dépendant, le travailleur autonome ne doit pas (1) sous-traiter ni employer une main-d'œuvre ; (2) exercer une activité qui ne peut pas être distinguée de celle des salariés ; il doit en revanche (3) disposer de ses propres moyens d'exploitation ; (4) être rémunéré et assumer les risques économiques de l'activité. Finalement le TRADE dispose d'une autonomie de production de son activité, mais il est dépendant économiquement parlant.

Ce sont ces deux critères qui le distinguent à la fois du travailleur salarié et du travailleur indépendant. Les droits accordés au travailleur autonome économiquement dépendant sont notamment le droit au repos, aux congés et à la limitation de la durée maximale du travail. Ils sont également titulaires d'une protection de la rupture de leur contrat ainsi que du droit à une indemnité¹⁴¹¹. L'État contrôle le contenu des contrats de ces travailleurs puisque la loi impose qu'ils soient écrits et qu'ils fassent l'objet d'un enregistrement au service public de l'emploi¹⁴¹². Ces contrats n'ont pas été appliqués pour l'instant aux travailleurs de plateformes¹⁴¹³. D'autres systèmes juridiques européens ont mis en place un statut de travailleur subordonné. Cette solution pourrait être transposée en droit du travail français.

¹⁴¹¹F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du statut du travail autonome espagnol : *RDT 2008*, p. 296.

¹⁴¹² Espagne, Ley n° 20/2007, de 11 julio, Del Estatuto del trabajo autonomo, art. 12.

¹⁴¹³ R. MARTINIERE, Approche comparative : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques : *Lexbase, Hebdo édition sociale n°792 du 25 juill. 2019*.

B. L'hypothèse d'un travailleur parasubordonné en droit français

522. Un débat antérieur aux plateformes numériques. L'hypothèse d'une troisième catégorie au sein du droit du travail français n'est pas récente. Depuis plusieurs années des auteurs se sont interrogés sur la pertinence de la mise en place d'un « quasi-salarié » ou d'une « parasubordination »¹⁴¹⁴ voir de « para-commerçant »¹⁴¹⁵ et ce malgré la forte opposition qui structure le droit social français entre le salarié et l'indépendant¹⁴¹⁶. L'indépendant étant défini par opposition au statut de salarié¹⁴¹⁷. L'émergence de relations de travail atypiques a favorisé ce débat ; l'arrivée des plateformes numériques l'a accéléré. Pour Monsieur Barthélemy, « *La parasubordination identifie un état de fait de relations entre un donneur d'ordres et un travailleur marqué certes aussi par un déséquilibre contractuel, mais qui peut être résorbé grâce à la technique contractuelle. Il suffit que soient rendues substantielles les règles de conduite des pourparlers de la conclusion, de la révision, de la rupture du contrat.* »¹⁴¹⁸. Mais la technique contractuelle n'est pas la seule susceptible de régler le déséquilibre inhérent à la notion de travailleur autonome dépendant.

523. Existence de situations mixtes. Le législateur étend parfois le domaine d'application du droit du travail. Ce fut le cas, notamment pour les VRP¹⁴¹⁹ et les gérants de

¹⁴¹⁴ J. BARTHELEMY, Essai sur la parasubordination : *SSL*, n°1134, 2003, p. 6 ; E. PESKINE, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie : *RDT* 2008, p.371.

¹⁴¹⁵ Y. GUYON, Droit des affaires, tome 1, Droit commercial général et sociétés : *Economica*, 11e éd., 2001, p. 68.

¹⁴¹⁶ V. not. A. PERULLI, Travail économiquement dépendant/parasubordination. Les aspects juridiques, sociaux et économiques : *Rapp. pour la Commission européenne*, 2003 ; T. PASQUIER, L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel : *LGDJ*, 2010, p. 295 s.; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination » : *Dr. soc.* 2000, p. 139.

¹⁴¹⁷ G. LYON-CAEN, Le droit du travail non-salarié : *Sirey*, 1990, p. 2.

¹⁴¹⁸ J. BARTHELEMY, Essai sur la parasubordination : *SSL* 2003, n°1134, p. 6.

¹⁴¹⁹ C. trav., art. L.7313-1 et s.

succursales¹⁴²⁰. Tel fut le cas, notamment, pour les VRP¹⁴²¹ et les gérants de succursales¹⁴²². Ce sont les « assimilés salariés ». Ils ne sont ni salariés ni indépendants, mais certaines « dispositions du Code du travail [leur] sont applicables, sans qu'il soit besoin d'établir un lien de subordination »¹⁴²³. Cela crée des « situations mixtes, appelant une application distributive ou cumulative de l'essentiel de ce droit commun du travail et des distributions de droit civil ou commercial régissant la location-gérance, le mandat d'intérêt commun, ou le contrat de franchise »¹⁴²⁴. Du point de vue du droit commercial, des notions comme la « rupture brutale des relations commerciales » permettent également de prendre en considération une situation de dépendance économique et de protéger le travailleur indépendant¹⁴²⁵. Malgré l'absence d'un statut clairement défini de travailleur « parasubordonnés », plusieurs situations mixtes existent déjà au sein du droit social et commercial français. Cependant une situation mixte est déterminée en fonction d'un emploi ou d'une catégorie professionnelle. À l'inverse, la création d'un statut de parasubordonné serait applicable à n'importe quel emploi en fonction de la réunion ou non de critère de parasubordination.

524. Un critère : la dissociation pouvoir – risque. Selon Madame Peskine, la « particularité des travailleurs autonomes dépendants réside dans la dissociation entre risques et pouvoir. Le pouvoir peut exister et être exercé par une personne qui ne recueille pas nécessairement le profit d'une activité et qui ne participe pas aux pertes de l'activité. »¹⁴²⁶. Le fait que le pouvoir se manifeste par la dépendance économique est notamment reconnu si les conditions de travail sont fixées par l'entreprise principale dans le cas des gérants. De l'autre côté, les professionnels supportent nécessairement les risques de

¹⁴²⁰ C. trav., art. L.7321-2 et s.

¹⁴²¹ C. trav., art. L.7313-1 et s.

¹⁴²² C. trav., art. L.7321-2 et s.

¹⁴²³ A. JEAMMAUD, note ss. Cass. soc., 4 déc. 2001 : *Dr. soc.* 2002, p. 158.

¹⁴²⁴ *Ibid.*

¹⁴²⁵ M. FABRE-MAGNAN, Pour une obligation de motiver la rupture des contrats de dépendance économique : *RDC* 2004, n° 2, p. 573.

¹⁴²⁶ E. PESKINE, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie : *RDT* 2008, p.371.

leur activité de par l'absence de statut de salarié. Cette notion de pouvoir est également présente dans les dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relatives aux travailleurs de plateformes numériques. La plateforme est soumise à des obligations lorsqu'elle « détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre »¹⁴²⁷. Par cette disposition, le législateur manifeste sa volonté de protéger les travailleurs des plateformes si cette dernière exerce un pouvoir sur leur activité, un peu comme le pouvoir exercer sur l'activité des gérants de succursales.

525. Travailleurs de plateformes et parasubordination. L'hypothèse de parasubordination pour pallier le manque d'adaptation entre le droit du travail actuel et la situation des travailleurs de plateformes numériques peut séduire. En effet les travailleurs de plateformes sont relativement autonomes, ont la liberté de choisir leurs horaires, de travailler ou non. Mais, ils sont également dépendants, à la fois des règles d'organisation des plateformes, mais également économiquement puisque, notamment pour le cas des coursiers en vélo, leur unique client est bien la plateforme. La création d'un tiers statut aurait pour effet de clarifier le statut des travailleurs de plateforme, mais il pourrait même régler également le statut de tous les travailleurs qui se trouvent dans une situation de ni-ni, ni réellement subordonné, ni réellement indépendant. Néanmoins, ce changement de dichotomie risquerait d'avoir une conséquence négative sur le salariat et notamment les droits qui y sont attachés.

526. Les conséquences d'un troisième type. La conséquence négative de la création d'un statut hybride est simple : cela risquerait de diminuer le nombre de travailleurs en situation de salariat et donc de diminuer les droits de ces travailleurs. Tel est notamment le cas au Royaume-Uni où la catégorie de *worker* est de plus en plus utilisée au détriment de celle

¹⁴²⁷ C. trav., art. L. 7342-1.

d'*employee*. En 2017, le Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT) avait notamment pris soin de ne pas proposer de troisième statut, car il le considère comme étant une « une trappe à salariat » qui risquerait de placer des travailleurs qui sont en France qualifiés de salariés, de perdre « *une part essentielle de leurs droits* »¹⁴²⁸. À l'inverse, ils proposent que ces travailleurs autonomes soient salariés mais qu'ils ne soient pas soumis à toutes les dispositions du Code du travail et notamment celles relatives au pouvoir disciplinaire de l'employeur, au temps de travail et aux dispositions sur la propriété des outils de travail¹⁴²⁹.

Mais la création d'un statut hybride ne peut être réduite à la création d'un système de protection moindre. En effet, la création d'un tel statut pourrait donner un cadre légal à certains travailleurs, notamment les travailleurs de plateformes, qui se situent dans un « entre deux » au sein de la législation sociale actuelle du fait de leur situation de dépendance économique manifeste malgré la qualification d'auto-entrepreneur.

Malgré l'absence d'application d'un certain nombre de dispositions du Code du travail aux travailleurs parasubordonnés, le législateur pourrait leur accorder un certain nombre de droits jusqu'ici réservés aux salariés notamment en matière de formation, de protection sociale ou de droits collectifs¹⁴³⁰. Tel est notamment le chemin que semble avoir emprunté le législateur français depuis la loi du 8 août 2016¹⁴³¹ qui a ouvert certains de ces droits aux travailleurs des plateformes numériques. Cependant, le législateur ne semble pas mettre en place un troisième statut, mais uniquement un statut particulier des travailleurs de plateformes dépendants.

La création d'un travailleur parasubordonné apparaît donc comme une solution compliquée et risquée. Cela risquerait de réduire le salariat et complexifierait la qualification de

¹⁴²⁸ Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), Proposition de code du travail : *Dalloz*, 2017, p.2.

¹⁴²⁹ Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), Proposition de code du travail : *prés.*, p.7 et *spéc. art. L. 11-7 et s.*

¹⁴³⁰ J. BARTHELEMY, Essai sur la parasubordination : *SSL 2003*, n°1134, p. 6. ; J. BARTHEMEY, G. CETTE, Travailler au XXIème siècle, l'ubérisation de l'économie ? : *Odile Jacob*, 2017, p. 97 et s.

¹⁴³¹L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : *JORF n° 0184 du 9 août 2016*.

travailleurs. Le contentieux de la requalification augmenterait puisqu'il existerait maintenant deux frontières et non une seule entre différentes notions. Il semble que cela ne soit donc pas pertinent dans le cadre de l'essai d'une qualification des relations contractuelles entre le travailleur et la plateforme numérique. Le troisième statut apparaît alors comme la « *fausse-bonne idée* » qui sous couvert de facilité risquerait en réalité de déplacer le contentieux sans en régler le fond¹⁴³². Il est donc regrettable que la Cour de cassation semble, au sein de sa note explicative de l'arrêt du 4 mars 2020 concernant la plateforme *Uber*¹⁴³³, inciter le législateur à créer une troisième catégorie de travailleurs. Le rapport rendu par Monsieur Jean-Yves Frouin au Premier Ministre recommande pour sa part d'écarter une solution de la sorte¹⁴³⁴. En effet, ce dernier rapporte que le tiers-statut présente deux inconvénients. Tout d'abord, cela risque de brouiller encore plus les frontières des statuts mais cela risque également de niveler par le bas les protections de ces travailleurs¹⁴³⁵.

527. Le changement de socle. Il semble de ce qu'il précède que ce ne soit pas possible de créer un troisième type pour l'appliquer aux plateformes sans complexifier le droit du travail. Afin de s'adapter aux spécificités des travailleurs de plateformes, les mécanismes contractuels auraient pu être modifiés, un statut particulier pour ce type d'actif aurait pu être créé. Mais à chaque fois ces hypothèses auraient pour but de mettre ces travailleurs dans des cases préexistantes. L'hypothèse de modifier l'architecture même du droit social peut également être envisagée. En n'attachant pas les droits et garanties à un statut ou à un contrat cela permettrait aux travailleurs de plateformes de bénéficier de certaines dispositions sans pour autant modifier la qualification de leur relation contractuelle. Pour certains auteurs, la création au moins d'une protection sociale commune serait une avancée nécessaire pour

¹⁴³² Rapp. Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi : *Institut Montaigne*, avr. 2019.

¹⁴³³ Cass., note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) accessible à l'adresse suivante [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html]. Tandis qu'un régime intermédiaire entre le salariat et les indépendants existe dans certains États européens, comme au Royaume-Uni (le régime des "*workers*", régime intermédiaire entre les "*employees*" et les "*independents*"), ainsi qu'en Italie (contrats de "*collaborazione coordinata e continuativa*", "*collaborazione a progetto*"), le droit français ne connaît que deux statuts, celui d'indépendant et de travailleur salarié.

¹⁴³⁴ J.-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre*, 1^{er} déc. 2020, p. 33.

¹⁴³⁵ J.-Y. FROUIN, Entretien : Réguler les plateformes numériques de travail : *JCP S*, n°531, 15 déc. 2020.

prendre en compte les déséquilibres présents dans les situations de travailleurs indépendants, mais économiquement dépendants¹⁴³⁶.

§ 2 : Modifications en quête d'une qualification générale des travailleurs de plateforme

528. A la recherche de l'adéquation du droit. Au-delà de la création d'un statut du travailleur semi-indépendant, semi-salarié, l'hypothèse d'une refonte du droit du travail peut être envisagée voire jugée opportune après l'étude des limites du droit social actuel face aux nouvelles formes d'indépendances comme les plateformes numériques. Deux schémas s'offrent alors au législateur, la création d'un régime spécial pour ces travailleurs (I) ou la refonte complète du système actuel (II).

I. La création : le régime ad hoc pour les travailleurs des plateformes numériques

529. La tentative d'un régime *ad hoc*. A la différence de la création d'un statut du travailleur de plateformes numériques qui est adapté au travailleur, personne physique, lui accordant des droits notamment en termes de sécurité sociale, la création d'un régime *ad hoc* pour conséquence une organisation systématique des relations entre le travailleur et la plateforme. Cette dernière devrait ainsi suivre les règles mises en place par ce nouveau régime, lequel serait donc plus général que le simple statut de travailleurs de plateformes numériques qui comme le VRP disposerait d'un statut particulier sans pour autant qu'un régime lui soit consacré. Depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le législateur a créé un titre au sein du Code du travail pour les « *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* ». Cette loi combinée à la charte sociale et aux dispositions de la loi d'orientation des mobilités créera nécessairement un régime juridique *ad hoc* pour les travailleurs de plateformes numériques consacrant le « non-salariat par défaut »¹⁴³⁷. Au

¹⁴³⁶ P.-H. ANTONMATTEI et J.-C. SCIBERRAS, Le travailleur économique dépendant : quelle protection ? : *Dr. soc.* 2009, p.221.

¹⁴³⁷ Étude d'impact de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : 26 avr. 2018, art. 28, p. 234. L'étude d'impact précise que : « Deux formes de non-salariat semblent en effet s'opposer selon la position dans

sein de ce titre, plusieurs droits sont accordés à ces travailleurs sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions (A). En revanche, ces droits ne sont liés qu'à l'aspect collectif du travail et n'accordent aucune protection applicable à la relation de travail dans son versant individuel. Les récentes nouveautés législatives semblent cependant s'orienter en cette direction (B). Ainsi, le gouvernement semble prendre le chemin de la reconnaissance d'un régime *ad hoc*¹⁴³⁸.

A. Les travailleurs des plateformes numériques, émergence de droits collectifs

530. Une catégorie hétérogène. Les plateformes numériques sont toutes aussi différentes les unes que les autres. Certaines prennent la forme de plateforme de mutualisation, d'emploi ou de travail. Ces dernières fournissent différents services notamment de VTC et de livraison de repas. Enfin les travailleurs ne fournissent pas le même type d'activité sur la plateforme. Certains ne travaillent qu'à temps partiel, d'autres font preuve d'un investissement substantiel. L'implication des travailleurs dans l'économie de la plateforme crée à nouveau des différences dans le schéma de la réglementation de ce type de travail. Il semble donc que le vocable de « plateformes numériques » ne recouvre pas une situation homogène¹⁴³⁹. De ce fait, l'hypothèse de création d'un régime propre à ces travailleurs peut paraître impossible ou, à tout le moins, peu opportune¹⁴⁴⁰. Cependant, depuis la loi du 8 août 2016, le législateur semble tendre vers un régime *ad hoc* des plateformes qui « *mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un*

le cycle économique : il y aurait ainsi un "non-salariat entrepreneurial" en période de croissance et un "non-salariat par défaut" en période de conjoncture défavorable ».

¹⁴³⁸ G. LOISEAU, Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix : *JCP S 2020, n°2045*.

¹⁴³⁹ A. FABRE, Plateformes numériques : gare au tropisme « travailliste » ! : *RDT 2017, p. 166*.

¹⁴⁴⁰ C. LARRAZET, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : *D. soc. 2019, p. 167*.

service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service »¹⁴⁴¹ depuis la loi du 8 août 2016 en leur imposant le respect de ce qui est appelé leur « *responsabilité sociale* ».

Son champ d'application est délimité : « *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* »¹⁴⁴². Le terme de travailleur indépendant est donc repris par le législateur qui crée ce régime pour des travailleurs non-salariés et semble ainsi prendre position contre l'idée d'une requalification de la relation entre ce travailleur et la plateforme en relation de travail salariée.

531. Une responsabilité sociale – un terme. Terminologie nouvelle au sein de la législation française, le concept de responsabilité sociale est théorisé depuis plusieurs années aux États-Unis notamment pour les sciences de la gestion¹⁴⁴³. C'est la notion de « *déontologie du manager* »¹⁴⁴⁴ à savoir de l'éthique des personnels encadrant au sein d'une entreprise. Elle permettrait, en droit, de créer des mécanismes de protection pour les titulaires d'un contrat qui rend possible l'utilisation de la force de travail d'autrui¹⁴⁴⁵. Cette responsabilité reposerait pour certains sur le fait qu'il faille que « *que le pouvoir soit toujours équilibré par la responsabilité* »¹⁴⁴⁶. La responsabilité serait donc une conséquence du pouvoir dont est titulaire l'une des parties. La situation s'en trouve donc nécessairement déséquilibré. Les plateformes sont tributaires d'une responsabilité sociale afin de rééquilibrer la relation parce qu'elles déterminent les caractéristiques de la prestation de

¹⁴⁴¹ C'est en tout cas la définition retenue par le code général des impôts à l'article 242 bis.

¹⁴⁴² C. trav., art. L. 7341-1.

¹⁴⁴³ V. not. l'ouvrage de référence de H. R. BOWEN, *Social responsibilities of the businessman* : University of Iowa Press, 2013.

¹⁴⁴⁴ A. ACQUIER et F. AGGERI, Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE : *Revue française de gestion*, nov. 2007, p. 131 à 157.

¹⁴⁴⁵ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail : *Dr. soc.* 1997, p. 616.

¹⁴⁴⁶ P. DRUCKER, *Au-delà du capitalisme* : Dunod, 1993, p.114.

service fournie ou du bien vendu et fixent son prix¹⁴⁴⁷ et parce que le travailleur réalise sur cette dernière un chiffre d'affaires nécessaires.

532. Une responsabilité sociale – le choix du législateur. A la suite de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le législateur a fait le choix de créer un titre IV au sein du Livre III de la Septième Partie du Code du travail concernant les « *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* ». Ce dernier s'applique 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.* »¹⁴⁴⁸. Le législateur rappelle alors le fait que ces travailleurs sont « *indépendants* », et place, sur les plateformes de mise en relation, des obligations de « *responsabilité sociale* » qui repose, selon ses théoriciens, sur le constat que « *le pouvoir est toujours équilibré par la responsabilité* »¹⁴⁴⁹. La responsabilité doit donc être *en lien* avec ce pouvoir. Allant de pair avec le principe de responsabilité sociale, les réflexions autour du dialogue social et du principe de participation permettraient également ce rééquilibre. Cette promiscuité entre les notions est visible au sein de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 où le législateur a inséré des dispositions au sein du chapitre « *Responsabilité sociale des plateformes* » concernant la liberté syndicale et le droit de grève de ces travailleurs. De ce fait, en « *permettant la création d'organes aptes à initier une forme de négociation collective, l'esquisse de régime juridique établi par la loi du 8 août 2016 entendait ainsi se faire rencontrer revendications des travailleurs et éthique de l'entreprise* »¹⁴⁵⁰. Cependant, le législateur est resté muet concernant les modalités de la grève ainsi que sur les modalités de négociation collective pour ces travailleurs.

¹⁴⁴⁷ C. trav., art. L. 7342-1.

¹⁴⁴⁸ C. trav., art. L. 7341-1

¹⁴⁴⁹ P. DRUCKER, *Au-delà du capitalisme : Dunod, 1993, p. 114*, cité par T. AUBERT-MONPEYSSEN, *Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail : Dr. soc. 1997, p. 616*.

¹⁴⁵⁰ C. LARRAZET, *Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : Dr. soc. 2019, p. 167*.

533. Un régime *ad hoc* – droits collectifs. Le législateur semble tendre vers un régime *ad hoc* pour les travailleurs des plateformes d'intermédiation numérique. Comme d'autres régimes *ad hoc*, plusieurs critères sont à remplir pour pouvoir en bénéficier. Par exemple, un salarié intermittent du spectacle qui doit justifier d'au moins 507 heures de travail au cours des douze mois précédents la fin de son contrat¹⁴⁵¹. De la même manière pour bénéficier du régime des plateformes numérique le travailleur doit réaliser sur la plateforme un chiffre d'affaires annuel d'au moins 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale soit 5268, 12 euros, ce qui fait une somme mensuelle d'environ 439 euro. Si le travailleur remplit cette condition, alors un régime *ad hoc* s'applique à lui et lui offre des garanties en termes de protection sociale, de formation professionnelle. Le travailleur est également titulaire du droit de grève et d'un droit de constituer une organisation syndicale afin de faire valoir les intérêts collectifs de la profession¹⁴⁵².

B. Les travailleurs des plateformes numériques, construction de droits individuels

534. Vers des droits individuels ? La nouvelle pierre à l'édifice du régime *ad hoc* des travailleurs utilisant des plateformes d'intermédiation numérique a été posé la loi d'orientation des mobilités¹⁴⁵³. Cette dernière prévoit dans sa dernière version d'insérer un chapitre VI au titre II du livre II de la première partie du code des transports ayant pour titre : « *Dispositions spécifiques à la mise en relation de travailleurs ayant recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues* »¹⁴⁵⁴.

¹⁴⁵¹ C. trav., art. L. 7121-2 et s.

¹⁴⁵² C. trav., art. L. 7342-1 et s.

¹⁴⁵³ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF n°0299 du 26 déc. 2019*.

¹⁴⁵⁴ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF n°0299 du 26 déc. 2019*.

535. Réaffirmation de la liberté de travailler. Les dispositions spéciales concernant les travailleurs de plateformes renvoient aux articles L. 7341-1 et L.7342-1 du Code du travail. Elles ne s'appliquent que pour les travailleurs de plateformes de mise en relation tels qu'ils sont définis au sein de la législation sociale et si ces derniers exercent une des deux activités suivantes : « *1° Conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ; 2° Livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.* »¹⁴⁵⁵. Par cette précision, les dispositions ne semblent s'appliquer qu'aux travailleurs de plateformes de VTC et de livraison. Cette délimitation peut surprendre : l'on ne saisit pas bien la raison pour laquelle seuls ces travailleurs de plateforme auraient le droit de bénéficier de droits sociaux supplémentaires. La question de l'égalité de traitement entre les travailleurs aurait pourtant pu être soulevée par le Conseil Constitutionnel¹⁴⁵⁶.

La loi d'orientation des mobilités prévoit de nouvelles obligations s'imposant aux parties à la relation de travail réalisée *via* une plateforme d'intermédiation numérique, à savoir la communication du prix de la prestation en amont aux travailleurs¹⁴⁵⁷ ainsi qu'une protection en cas de refus de réaliser la prestation¹⁴⁵⁸. Le législateur réaffirme ainsi l'indépendance des travailleurs et notamment leur liberté de travailler et de ne pas travailler. C'est une prise de position du législateur contre les *strikes* qui sont parfois mis en place par les plateformes en cas de refus d'une course par leurs travailleurs.

536. La présomption irréfutable jugée inconstitutionnelle. A l'occasion de son contrôle, le Conseil Constitutionnel a jugé contraires à la constitution les mots « *et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article* »¹⁴⁵⁹. Le Conseil Constitutionnel ne déclare donc pas intégralement l'article L. 7342-9 du Code du travail contraire à la constitution. La rédaction est conservée de la sorte : « Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte ne peut caractériser l'existence d'un

¹⁴⁵⁵ C. transp., art. L. 1326-1.

¹⁴⁵⁶ G. LOISEAU, *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif*, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *JCP S* 2020, 1000.

¹⁴⁵⁷ C. transp. art. L. 1326-2. Les conditions de cette communication doivent être précisées par décret.

¹⁴⁵⁸ C. transp. art. L. 1326-2.

¹⁴⁵⁹ Cons. const., 20 déc. 2019 : *préc.*, § 28.

lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». De ce fait, seule l'existence de la charte homologuée ne peut caractériser le lien de subordination, cet élément est donc purement formel, ce qui rend donc la présomption « *inoffensive* »¹⁴⁶⁰. En effet, l'existence d'une charte ne pourra caractériser en elle-même une subordination, mais en revanche si la plateforme se comporte dans les faits comme un employeur alors une requalification sera possible. Il est reproché au législateur de permettre aux opérateurs de plateformes de faire barrage à l'application du droit du travail.

Le Conseil Constitutionnel décide que « *Les dispositions contestées permettent 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'entendue de sa compétence* »¹⁴⁶¹. En effet, l'article 34 de la Constitution précise que « *la loi détermine les principes fondamentaux [...] du droit du travail* ». De plus, le Préambule de 1946 précise que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le Conseil Constitutionnel a jugé conforme à la constitution le fait que les conventions collectives précisent « *les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail* »¹⁴⁶². En revanche, il considère qu'il appartient au législateur « *d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution* ». Par cette solution, le Conseil Constitutionnel rappelle le respect de l'article 34 de la Constitution comme clé de répartition entre la compétence du législateur et des acteurs privés, et en l'occurrence les plateformes numériques. De plus, il confère à la règle de détermination du champ

¹⁴⁶⁰ G. LOISEAU, *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif*, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *JCP S* 2020, 1000.

¹⁴⁶¹ Cons. const., 20 déc. 2019 : *préc.*, § 28.

¹⁴⁶² Cons. const. 11 avr. 2014, n° 2014-388 QPC, consid. 5 : *D.* 2014, p. 876.

d'application du droit du travail le statut de principe fondamental du droit du travail¹⁴⁶³. Le Conseil Constitutionnel précise donc que cette détermination du droit du travail relève de la compétence du législateur alors même que ce dernier est lié à l'existence d'un contrat de travail qui ne détient lui-même aucune définition légale¹⁴⁶⁴. Cette décision était peut-être un appel en faveur d'une définition du contrat de travail¹⁴⁶⁵.

537. La présomption irréfragable jugée inconstitutionnelle. Le Conseil Constitutionnel juge contraire à la constitution les mots « *et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article* »¹⁴⁶⁶. Le Conseil Constitutionnel ne supprime donc pas intégralement l'article L. 7342-9 du Code du travail qui conserve la rédaction : « Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». De ce fait, seule l'existence de la charte homologuée ne peut caractériser le lien de subordination, cet élément est donc purement formel, ce qui rend donc la présomption « *inoffensive* »¹⁴⁶⁷.

Il est donc reproché au législateur de permettre aux opérateurs de plateformes de faire barrage à l'application du droit du travail. Le Conseil Constitutionnel précise que « *Les dispositions contestées permettent 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*

¹⁴⁶³ T. PASQUIER, Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *AJ contrat*, 2020, p. 60.

¹⁴⁶⁴ F. FAVENNEC-HERY, Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot : *SSL 2020*, n°1896, p.8 et s.

¹⁴⁶⁵ T. PASQUIER, Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

¹⁴⁶⁶ Cons. const., 20 déc. 2019 : *préc.*, § 28.

¹⁴⁶⁷ G. LOISEAU, Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *JCP S 2020*, 1000.

permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquence, a méconnu l'entendue de sa compétence »¹⁴⁶⁸.

En effet, selon l'article 34 de la Constitution précise que « *la loi détermine les principes fondamentaux [...] du droit du travail* ». De plus, le Préambule de 1946 précise que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Le Conseil Constitutionnel a jugé conforme à la constitution le fait que les conventions collectives précisent « *les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail* »¹⁴⁶⁹. En revanche, il considère qu'il appartient au législateur le soin « *d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution* ». Par cette solution, le Conseil Constitutionnel rappelle le respect de l'article 34 de la Constitution comme clé de répartition entre la compétence du législateur et des acteurs privés, ici les plateformes numériques.

De plus, il confère à la règle de détermination du champ d'application du droit du travail le statut de principe fondamental du droit du travail¹⁴⁷⁰. Le Conseil Constitutionnel précise donc que cette détermination du droit du travail relève de la compétence du législateur alors même que ce dernier est lié à l'existence d'un contrat de travail qui ne détient lui-même aucune définition légale¹⁴⁷¹. Cette décision était peut être un appel du pied pour ce dernier afin d'insérer une définition du contrat de travail au sein du Code du travail¹⁴⁷² et/ou simplement de demander au pouvoir législatif de légiférer sur le statut des travailleurs de

¹⁴⁶⁸ Cons. const., 20 déc. 2019 : *préc.*, § 28.

¹⁴⁶⁹ Cons. const. 11 avr. 2014, n° 2014-388 QPC, consid. 5 : *préc.*

¹⁴⁷⁰ T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

¹⁴⁷¹ F. FAVENNEC-HERY, *Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot* : *SSL 2020*, n°1896, p.8 et s.

¹⁴⁷² T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

plateformes et non de le laisser entre les mains des plateformes elles-mêmes, ceux que certains appelleraient un « *déni de légiférer* »¹⁴⁷³.

538. La constitutionnalité de la charte. De ce fait, ce n'est pas charte en elle-même qui pose une difficulté constitutionnelle. Le Conseil ne reproche pas au législateur d'opter pour une charte, outil d'autorégulation¹⁴⁷⁴. La charte était d'ailleurs définie au Moyen Âge comme un « *acte authentique consignnant des droits, des privilèges, généralement accordés par un suzerain* »¹⁴⁷⁵, le caractère unilatéral se faisant déjà sentir. Il souligne que les travailleurs de plateforme n'étant pas salariés, et n'entretenant pas une relation exclusive de travail avec la plateforme ne font pas partie d'une communauté de travail et donc ne peuvent se voir appliquer le principe de participation¹⁴⁷⁶.

Ainsi la détermination unilatérale des conditions d'exécution de la prestation insérée au sein de la plateforme n'est pas jugée contraire à la Constitution¹⁴⁷⁷. Le fait de mettre en place une

¹⁴⁷³ G. LOISEAU, *Travailleurs de plateformes : un naufrage législatif* : *JCP S 2020, 1000* ; K. VAN DEN BERGH, *La charte sociale des opérateurs de plateformes : « Couvrez cette subordination que je ne saurais voir »* : *D. soc.*, 2020, p. 429.

¹⁴⁷⁴ B. GOMES, *Constitutionnalité de la « charte sociale » des plateformes de « mise en relation » : censure subtile, effets majeurs* : *RDT 2020, p. 42*.

¹⁴⁷⁵ CNRTL, extrait de Guizot, *Histoire générale de la civilisation en Europe*, 1828. 23.

¹⁴⁷⁶ Cons. const., 20 déc. 2019, n°2019-794 DC : « *Selon le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de ce principe, les conditions et garanties de sa mise en œuvre. À cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de ses délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, non la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, mais tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ». En premier lieu, la charte établie en application de l'article L. 7342-9 du code du travail par une plateforme de mise en relation par voie électronique a pour objet de permettre à cette plateforme de définir ses droits et ses obligations à l'égard des travailleurs avec lesquels elle est en relation, ainsi que leurs droits et obligations. Or, en application des articles L. 7341-1 et L. 7342-9 du même code, les travailleurs recourant à une telle plateforme pour l'exercice de leur activité professionnelle sont des travailleurs indépendants n'entretenant pas avec cette plateforme une relation exclusive. Dès lors, les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs en relation avec elles ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail. »*

¹⁴⁷⁷ F. FAVENNEC-HERY, *Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot* : *préc.* ; T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

présomption de non-salariat n'est évidemment pas jugé inconstitutionnel, un tel mécanisme étant déjà prévu par le Code du travail¹⁴⁷⁸. Cependant, le Conseil Constitutionnel juge contraire à la constitution le fait que le législateur confie à une personne privée, « le soin de fixer les règles déterminant ou non l'existence d'un contrat de travail ». La présomption simple attachée à la charte risquerait *in fine* de n'avoir que peu d'intérêt pour des travailleurs immatriculés au RCS bénéficiant déjà d'une présomption simple¹⁴⁷⁹.

539. Le contenu impératif de la charte. Le contenu de la charte est détaillé par l'article L. 7342-9 du Code du travail. Cette charte devra déterminer les conditions et modalités d'exercice de la responsabilité sociale de la plateforme, en définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. Le Code du travail liste ensuite la liste des thèmes qui doivent « *notamment* » être traités par la charte. Ces thèmes sont : « *1° Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs ainsi que les règles qui peuvent être mises en œuvre pour réguler le nombre de connexions simultanées de travailleurs afin de répondre, le cas échéant, à une faible demande de prestations par les utilisateurs. Ces règles garantissent le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité ;*

2° Les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services ;

3° Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;

¹⁴⁷⁸ C. trav., art. L. 8221-6.

¹⁴⁷⁹ T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

4° *Les mesures visant notamment : a) A améliorer les conditions de travail ; b) A prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;*

5° *Les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;*

6° *Les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;*

7° *La qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur répondant aux exigences de l'article L. 442-1 du code de commerce ainsi que les garanties dont le travailleur bénéficie dans ce cas ;*

8° *Le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier »¹⁴⁸⁰ .*

Les sept premiers thèmes sont nécessaires à l'élaboration de la charte. Le huitième, consacré aux « *garanties de protection sociale complémentaire* » pourra être traité « *le cas échéant* ». Finalement, la charte est facultative, les plateformes n'ont pas de contenu obligatoire concernant l'étendue des mesures, mais elles ont l'obligation de régler les sept thèmes listés par le Code. On retrouve au sein de cette obligation le fait que les plateformes doivent notamment garantir le caractère non-exclusif de la relation (1°) ainsi qu'un prix décent pour la prestation (2°). A la lecture des thèmes, une similitude avec le contenu de règlement intérieur, et donc, avec les informations que donnent l'employeur aux salariés transparaît.

540. Le contenu hybride de la charte. Le contenu de la charte semble hybride, empruntant au droit commercial et au droit du travail. Son contenu se rapporte à différents thèmes comme la sécurisation des parcours professionnels, les risques professionnels et leur prévention ou encore l'amélioration des conditions de travail. Le législateur fait donc le lien

¹⁴⁸⁰ C. trav., art. L. 7342-9.

entre les travailleurs des plateformes et des sujets de droit du travail. Un lien est également fait, cette fois de manière plus explicite, le droit commercial, matière applicable aux travailleurs indépendants. Le septième thème prévoit le respect des dispositions du Code du commerce relatives à la rupture des relations commerciales. Le caractère décent a une vocation bien plus sociale. Il rappelle notamment le droit du travailleur à un « prix décent ». Alors que le terme prix rappelle la contrepartie d'une prestation de service, il est le plus souvent qualifié de sérieux ou de juste¹⁴⁸¹. Le caractère décent a une vocation bien plus sociale. Elle rappelle notamment le fait pour un travailleur de pouvoir obtenir un « niveau de vie décent »¹⁴⁸². C'est d'ailleurs en ce sens que l'adjectif a été compris par le Conseil Constitutionnel qui a énoncé que « *le prix décent s'entend comme une rémunération permettant au travailleur de vivre convenablement compte tenu du temps de travail accompli* »¹⁴⁸³.

Cette notion de prix décent qui n'est pas juridiquement définie et qui emprunte au droit international du travail¹⁴⁸⁴ pourrait susciter de nombreux contentieux¹⁴⁸⁵. Comme le remarque le Professeur Loiseau, malgré la tentative du législateur d'employer un vocabulaire lié aux obligations civiles et commerciales, l'ombre du droit social est perceptible. Il s'agit d'une tentative d'étendre des droits sociaux aux travailleurs de plateformes en maintenant un écran d'indépendance. Le fait même de mettre en place une « charte » peut rappeler le droit social. Depuis quelques années le législateur a ouvert la possibilité de mettre en place des chartes au sein des entreprises.

¹⁴⁸¹ G. LOISEAU, *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif*, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *JCP S* 2020, 1000.

¹⁴⁸² Charte sociale européenne, 1966, art. 4. Ce principe pose le droit à une rémunération équitable.

¹⁴⁸³ Cons. const., 20 déc. 2019 : *préc.*, § 17.

¹⁴⁸⁴ Le concept de « travail décent » apparaît pour la première fois en 1999 dans le rapport. présenté par le directeur général à la 87^e session de la Conférence internationale du travail. V. not. sur ce point O. LECLERC, *La technologie au service du travail décent* : *D. soc.* 2020, p. 33 ; OIT, *Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur* : 2019, p.45-46.

¹⁴⁸⁵ T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

Tel est notamment le cas de la charte relative au droit à la déconnexion issue de la loi du 8 août 2016¹⁴⁸⁶, ou encore de la charte sur le télétravail mise en place par les ordonnances dites « Macron »¹⁴⁸⁷. De la même manière, un acte élaboré unilatéralement par une seule partie à la relation contractuelle visant à reconnaître des droits pour l'autre partie n'est pas courant sauf en droit du travail où prospère l'engagement unilatéral de volonté¹⁴⁸⁸.

541. La valeur juridique de la charte. Une charte est un instrument de *soft law*. Ce n'est pas une norme contraignante, elle est censée orienter le comportement de celui qui l'édicte. En droit social cependant, elle a une valeur plus forte et les normes qu'elle contient contraignent l'employeur. Tel est notamment le cas pour la charte qui régit les dispositions relatives au télétravail¹⁴⁸⁹. La valeur de la charte est d'autant plus importante que l'article L. 7342-9 du Code du travail prévoit un mécanisme d'homologation par l'autorité administrative. Il est précisé que « la charte est transmise par la plateforme à l'autorité administrative », sur le site internet : <https://demarches-simplifiees.fr>¹⁴⁹⁰, qui « lorsqu'elle en est saisie par la plateforme, [...] se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre par décision d'homologation. Préalablement à cette demande d'homologation, la plateforme consulte par tout moyen les travailleurs indépendants sur la charte qu'elle a établie. Le résultat de la consultation est communiqué aux travailleurs indépendants et joint à la demande d'homologation ». Il résulte de ce texte que l'autorité administrative ne peut jamais se saisir seule afin de vérifier la conformité de la charte aux dispositions légales. Le contenu du contrôle de la charte par l'Administration semble se limiter à la présence des sept thèmes précités.

Le caractère léger du contrôle de l'Administration dans le cadre de son homologation a notamment pu jouer un rôle dans la censure du Conseil Constitutionnel qui aurait peut-être apprécié différemment la présomption en cas de contrôle plus lourd de la part de

¹⁴⁸⁶ L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 : *JORF* n° 0184 du 9 août 2016.

¹⁴⁸⁷ Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 *JORF* n° 0223 du 23 sept. 2017.

¹⁴⁸⁸ G. LOISEAU, *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif*, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *préc.*.

¹⁴⁸⁹ C. trav., art. L. 1222-9.

¹⁴⁹⁰ C. trav., art. D. 7342-7.

l'Administration¹⁴⁹¹. Le contenu de la charte peut être libre. Le fait que la plateforme doive consulter les « *travailleurs indépendants* » rappelle encore le caractère hybride de cette charte. Explicitement le législateur rappelle la notion de « *travailleur indépendant* ». Le décret d'application¹⁴⁹² précise notamment que lors du dépôt de la charte par la plateforme à l'Administration, cette dernière doit indiquer « 1° *Le résultat de la consultation des travailleurs prévue à l'article L. 7342-9* ; 2° *Le nombre de travailleurs consultés* ; 3° *Du nombre de travailleurs qui se sont exprimés* ; 4° *Des modalités d'organisation et de déroulement de la consultation* »¹⁴⁹³. Le mécanisme de consultation avant homologation rappelle les accords collectifs conclus entre des entreprises et des salariés. L'article précise que « *L'autorité administrative notifie à la plateforme la décision d'homologation ou son refus dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la charte. A défaut de réponse dans ce délai, la charte est réputée homologuée* ». Une fois la charte homologuée, un recours pour contester cette homologation pourra être porté devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois¹⁴⁹⁴. Ce recours ne commence qu'à partir du moment où la plateforme porte à la connaissance du travailleur la décision d'homologation¹⁴⁹⁵.

Enfin, il est précisé que la « charte est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs ». Cette annexion de la charte au contrat de prestation de services du travailleur soulève néanmoins une question. Pour qu'elle soit valable, selon les règles de droit civil¹⁴⁹⁶, le travailleur doit y consentir sinon la charte n'a aucun effet à son égard. La valeur des obligations de cette charte insérée au contrat serait donc contractuelle.

¹⁴⁹¹ T. PASQUIER, *Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur*, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *préc.*

¹⁴⁹² D. n° 2020-1284 du 22 oct. 2020 relatif aux modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique : *JORF n° 0258 du 23 oct. 2020*.

¹⁴⁹³ C. trav., art. D. 7342-8.

¹⁴⁹⁴ C. trav., art. L. 7342-10.

¹⁴⁹⁵ D. n° 2020-1548 du 9 déc. 2020 relatif à la procédure applicable aux recours et questions préjudicielles portant sur des décisions relatives à l'homologation des chartes de responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique : *JOFR n° 0298 du 10 déc. 2020*. C. trav., art. R. 7342-12 et s.

¹⁴⁹⁶ C. civ., art. 1119, lequel dispose que « *Les conditions générales invoquées par une partie n'ont d'effet à l'égard de l'autre que si elles ont été portées à la connaissance de celle-ci et si elle les a acceptées* ».

Cependant, du fait de son caractère unilatéral, la charte serait en réalité un contrat d'adhésion. Au sein de ce type de contrat il pourra donc y avoir de clause abusive. Il conviendra toutefois, en pratique, de regarder si le contrôle de l'administration ira jusqu'à la sanction de clauses abusives ou si un recours du travailleur devant le tribunal judiciaire, lequel conserve la compétence juridictionnelle, sera nécessaire. A priori, la charte n'étant pas un acte administratif, il n'appartient pas à l'Administration d'effectuer un contrôle de légalité. Ainsi, une charte homologuée ne sera pas un gage de légalité.

Tel est pareillement le cas pour les formalités de dépôts d'un accord collectif, où l'Administration ne procède en aucun cas à un contrôle de légalité du contenu de l'acte. Le décret d'application¹⁴⁹⁷ a précisé le rôle du directeur général du travail dans le cadre du contrôle de la charte. Il doit « *s'assurer de : 1° la complétude de la charte au regard des dispositions de l'article L. 7342-9 ; 2° La conformité de la charte au cadre de la responsabilité sociale incombant à la plateforme à l'égard de ses travailleurs* »¹⁴⁹⁸. Une fois la charte homologuée, la plateforme doit la communiquer aux travailleurs¹⁴⁹⁹ et inscrire sur son site la mention de son homologation¹⁵⁰⁰.

542. Une charte facultative. Le dispositif actuel est donc une charte facultative. Les plateformes vont être vraisemblablement moins intéressées par la mise en place d'une telle charte dans la mesure ou son contenu, semblable à celui d'un accord collectif, pourra être utilisé à leur encontre dans le cadre d'un contentieux de requalification. Cet outil initialement mis en place afin de limiter ce contentieux de requalification risquerait au contraire de le nourrir et de desservir l'intérêt des plateformes numériques¹⁵⁰¹. Néanmoins, ces dernières pourraient tout de même avoir intérêt à élaborer une charte afin d'acquiescer de nouveaux

¹⁴⁹⁷ D. n° 2020-1284 du 22 oct. 2020 relatif aux modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique : *JORF n° 0258 du 23 oct. 2020*.

¹⁴⁹⁸ C. trav., art. D. 7342-8.

¹⁴⁹⁹ C. trav., art. D. 7342-9.

¹⁵⁰⁰ C. trav., art. D. 7342-10.

¹⁵⁰¹ B. GOMES, Constitutionnalité de la « charte sociale » des plateformes de « mise en relation » : censure subtile, effets majeurs : *RDT 2020*, p. 42.

clients, i.e. des nouveaux travailleurs et donc de pouvoir pratiquer des prix plus compétitifs¹⁵⁰².

543. Le message politique du législateur. Par cette disposition, le législateur choisit donc rompt avec la position de la Cour de cassation et maintient les travailleurs de plateforme dans le giron des travailleurs indépendants. Ce dispositif législatif ne semble donc pas avoir vocation à durer.

544. La triple découpe du régime *ad hoc*. En droit positif, un régime *ad hoc* de travailleur de plateforme numérique semble exister. Ce dernier part du postulat de l'indépendance des travailleurs du fait des termes consacrés par les dispositions légales applicables. Il se divise en trois parties. Celles-ci sont applicables, de manière cumulative, en fonction de la présence de critères définis par la loi.

545. Première strate. *La première strate du régime des plateformes numériques est celle de l'article 60 de la loi Travail, celle de la responsabilité sociale des plateformes. Cette strate est délimitée par l'article L. 7341-1 du Code du travail qui dispose que « 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 disposition opère un renvoi à l'article 242bis du Code général des impôts qui définit les plateformes de la sorte : « *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 est tenue : [...]* ». Enfin, un nouveau filtre est mis en place par le Code du travail à l'article L. 7342-1 qui précise que : « *Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des*

¹⁵⁰² Plateformes : les chartes de responsabilité sociales, vues par Kevin Mention, avocat : LSQ n° 17979, 16 janv. 2020, p. 3.

travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre ». De ce fait pour être soumises aux dispositions du Code du travail, les plateformes doivent à la fois respecter les critères retenus par le Code général des impôts et, en sus, déterminer les caractéristiques de la prestation et en fixer le prix. Ce régime prévoit notamment la prise en charge par la plateforme des cotisations liées à la souscription d'une assurance volontaire couvrant les risques d'accident du travail, les droits d'accès à la formation professionnelle ; il offre également une protection contre la grève ainsi que la possibilité d'user de sa liberté syndicale. Ce régime n'a été que marginalement modifié par la loi d'orientation des mobilités¹⁵⁰³. Enfin il n'est applicable en partie que pour les travailleurs qui réalisent sur la plateforme un chiffre d'affaires supérieur à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale¹⁵⁰⁴.

546. Deuxième strate. *La deuxième strate du régime des plateformes numériques* est une protection plus spécialement accordée contre la dépendance économique des travailleurs de plateformes répondant aux critères du Code des transports. L'article 44 de la loi d'orientation des mobilités¹⁵⁰⁵ modifie le livre III de la première partie du code des transports consacré à la réglementation sociale du transport en y ajoutant un nouveau chapitre consacré « *aux dispositions spécifiques à la mise en relation de travailleurs ayant recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues* ». Les travailleurs visés sont donc uniquement ceux qui réalisent une prestation de VTC ou de livraison, finalement, les plateformes les plus représentées dans les contentieux. Ce régime comporte plusieurs obligations. Tout d'abord, la plateforme (de livraison ou de transport) est soumise

¹⁵⁰³ C. trav., art. L. 7341-3, al. 2 et 3.

¹⁵⁰⁴ C. trav., art. D. 7342-1 qui dispose que « *La cotisation mentionnée au premier alinéa de l'article L.7342-2 et la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L.7342-3 sont prises en charge par la plateforme lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de l'année civile au titre de laquelle la cotisation et la contribution ont été acquittées, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Les frais d'accompagnement et l'indemnité mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 7342-3 sont pris en charge par la plateforme lorsque le travailleur indépendant a réalisé sur la plateforme, au cours de la dernière année civile écoulée, un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale.* »

¹⁵⁰⁵ L. n° 2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités : *JORF* n°0299 du 26 déc. 2019.

à une obligation d'information concernant la prestation, notamment la distance couverte et le prix minimal garanti¹⁵⁰⁶. Ensuite, la plateforme doit informer par le moyen d'une publication sur son site internet des indicateurs relatifs¹⁵⁰⁷ à la durée d'activité et au revenu d'activité. Cette indication doit être réalisée « *de manière loyale, claire et transparente* ». Ces obligations pourraient permettre aux travailleurs de contracter de manière éclairée avec la plateforme afin d'évaluer de manière plus juste le gain potentiel susceptible de résulter de leur activité.

Cette disposition est bienvenue puisque la plupart des travailleurs indépendants de plateformes sont souvent des indépendants non aguerris du secteur. Ce régime protège également la liberté des travailleurs de choisir leurs horaires de travail et plus largement de choisir s'ils entendent travailler ou non. Le Code des transports garantit donc la liberté de ces travailleurs de refuser des propositions de travail sans pouvoir en être sanctionnés par la plateforme¹⁵⁰⁸, et la liberté de choisir leurs plages horaires d'activité sans que cela ne les engage sur une durée vis-à-vis de la plateforme¹⁵⁰⁹. Ces dispositions permettent donc d'accroître l'indépendance des travailleurs de plateformes forçant néanmoins ces dernières à se réorganiser. Enfin, le régime spécial mis en place au sein du Code du travail prévoit une protection spécifique concernant la rupture du contrat. Les travailleurs sont soumis aux règles du droit commun. Le Code des transports prévoit dorénavant que leur contrat de prestation de service ne pourra plus être rompu en cas de refus d'une prestation, quand bien même ce dernier serait répété, et en cas de non-respect de planning prédéterminé.

547. Troisième strate. *La troisième strate du régime des plateformes numériques est constituée de la charte des droits des travailleurs. Cette dernière doit préciser par le biais de sept thèmes obligatoires les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, de rupture et*

¹⁵⁰⁶ C. transp., art. L. 1326-2.

¹⁵⁰⁷ D. n°2020-1300 du 26 oct. 200 fixant les conditions dans lesquelles les plateformes de mobilité informent les travailleurs de la distance des courses et du prix minimal garanti pour chaque prestation : *JORF n°0261 du 27 oct. 2020*.

¹⁵⁰⁸ C. transp., art. L. 1326-2, al. 2.

¹⁵⁰⁹ C. transp., art. L. 1326-4.

de rémunération¹⁵¹⁰. De surcroît, la charte pourra approfondir les mesures sociales prévues depuis 2016. La possibilité de rédiger cette charte est ouverte aux plateformes visées par la première strate du régime, à savoir celles définies par l'article L. 7341-1 du Code du travail qui exercent une des activités mentionnées à l'article L. 7342-8 du même code. Ces dernières sont la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. Ce sont donc les mêmes que celles de la deuxième strate du régime.

548. Contours du régime *ad hoc*. C'est donc bien un régime *ad hoc* qui se dessine, ce dernier ajoutant des strates de manière de plus en plus restrictives n'est pas très ambitieux. Il ne règle que peu de situations. Il subsiste donc un vide concernant les plateformes qui ne rentrent pas dans les critères des celles susmentionnées. De par son caractère frileux, ce dispositif n'évite pas les contentieux et risque de complexifier le régime du droit du travail. Cependant, ce régime est en cours de construction et il pourra vraisemblablement être clarifié afin de devenir un régime à part entière puisque c'est la solution que semble emprunter le législateur. Une nuance s'impose dorénavant puisque le rapport de Monsieur Jean-Yves Frouin concernant la régulation des plateformes numériques de travail propose à l'inverse l'utilisation d'un tiers qui aurait recours à des contrats de travail avec les travailleurs de plateforme¹⁵¹¹. Si cette proposition est suivie par le gouvernement alors, le régime *ad hoc* serait vraisemblablement abandonné pour finalement retourner sur un mécanisme connu, par une structure existante ou non.

549. L'hypothèse d'un socle commun. La création d'un régime *ad hoc* pour les travailleurs de plateformes numériques peut paraître ambitieuse. En plus de leur hétérogénéité qui complexifie la création d'une cohérence, cela fissurerait le droit social dans son ensemble qui apparaît devoir courir après l'évolution des modes de travail et de communication pour ne pas se retrouver *obsolète*. Une dernière hypothèse de refonte totale

¹⁵¹⁰ C. trav., art. L. 7342-9.

¹⁵¹¹ J-Y. FROUIN, Réguler les plateformes numériques de travail : *Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020.*

du Code du travail serait de supprimer toute distinction entre le salariat et le travail indépendant pour ne prévoir que des droits et des devoirs à géométrie variable en fonction des situations¹⁵¹², permettant cependant de réduire les inégalités entre ces deux catégories et d'offrir un socle commun du travailleur actif.

II. La refonte : la fin des acquis

550. Modification profonde. Deux modifications peuvent être appréhendées afin de réguler les plateformes numériques du travail. Ces dernières, plus profondes que les précédentes demanderaient alors un travail plus conséquent et donc un délai nécessairement plus important. La première tend à la suppression de la dichotomie principale du Code du travail, celle qui oppose les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à ceux exerçant leur activité professionnelle différemment. La suppression d'une telle dichotomie aboutirait à une refonte du Code du travail, celle de l'élaboration d'un droit de l'activité professionnelle (A). Participant d'une organisation de travail encore plus modifiée, l'essor de la blockchain pourrait permettre de nouvelle rencontre entre l'offre et la demande sans passer par les plateformes numériques. Les travailleurs demeureraient indépendants et en l'absence d'intermédiaire plus aucun risque de requalification ou de subordination juridique cachée ne pourrait exister. Chacun serait alors réellement indépendant dans le choix de ses missions mises en ligne sur la blockchain (B).

A. Vers la fin de la dichotomie traditionnelle : l'hypothèse du droit de l'activité professionnelle

551. Activité professionnelle. Une loi du 13 décembre 1946, jamais qui n'a pas été appliquée, prévoyait la mise en place d'un régime d'assurance vieillesse pour « *toute la population active* », étant précisé que cette dernière englobait toute personne titulaire d'une

¹⁵¹² P. DURAND, Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle : *Dr. soc.* 2010, p. 1246.

activité professionnelle¹⁵¹³. L'idée d'accorder des droits du fait d'une activité professionnelle et non exclusivement salariée n'est donc pas récente. Avec les nouvelles formes de travail et notamment d'indépendance, le débat s'est recentré sur la pertinence ou non d'un droit unifié pour les personnes actives concernant les dispositions de droit du travail et de sécurité sociale (1). Son application aux travailleurs de plateformes numériques pourrait s'avérer pertinente (2).

1. L'hypothèse d'un droit de l'activité professionnelle

552. Droit d'une activité professionnelle. De plus en plus de dispositions du droit social ont peu de lien avec la nature de la relation de travail. Les rapports collectifs et spécialement les syndicats sont au-dessus de cette distinction. Les professions libérales peuvent tout à fait constituer des syndicats par exemple¹⁵¹⁴. Les travailleurs de plateformes le peuvent désormais également depuis la loi du 8 août 2016¹⁵¹⁵. Les relations collectives vont donc au-delà du simple droit du travail salarié, ce qui a déjà pu susciter l'idée d'un droit plus général de l'activité professionnelle¹⁵¹⁶, laquelle a été également renforcée par la prise en charge des risques sociaux au-delà même de la notion de salariat. Le Professeur Durand expose deux solutions concernant l'avenir du droit du travail. Il précise tout d'abord que ce dernier pourrait continuer à être lié au travail dépendant. Cependant il ne devrait être lié que pour les relations individuelles du droit du travail, les rapports collectifs et la sécurité sociale devraient alors être séparés, le droit du travail ne serait plus qu'un droit des relations individuelles du travail. L'une des plus importantes difficultés de cette solution serait évidemment le lien ténu entre les conventions collectives, les syndicats et les rapports

¹⁵¹³ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, *Subordination juridique et relation de travail* (préf. M. DESPAX) : *Editions du CNRS*, 1988, p.46.

¹⁵¹⁴ Par exemple les syndicats des médecins, des professions médicales ou encore des avocats.

¹⁵¹⁵ C. trav., art. L. 7342-6.

¹⁵¹⁶ P. DURAND, *Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle* : *Dr. soc.* 2010, p. 1246.

individuels de travail puisque les deux premiers agissent notamment nécessairement sur le troisième¹⁵¹⁷.

La deuxième solution, préférée de son auteur, consisterait « à rendre au droit du travail son unité en lui donnant pour base, non plus la notion traditionnelle du travail dépendant, mais celle de l'activité professionnelle¹⁵¹⁸. Puisque les éléments d'un droit de l'activité professionnelle existent déjà, pourquoi ne pas les réunir dans une construction d'ensemble ? ». Le doyen Ripert souhaitait une telle consécration de manière à ce que les étudiants en droit assistent, en cours de « législation professionnelle » à « des leçons sur le commerçant, l'industriel, l'artisan, l'agriculteur, le fonctionnaire, l'officier ministériel, l'avocat, le médecin, les ouvriers »¹⁵¹⁹.

553. Un droit pour tous les travailleurs. Le droit de l'activité professionnelle devrait dépasser la division entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, tant pour le volet « droit du travail » que pour le volet « droit de la sécurité sociale » du droit social. Mais pour cela, il conviendrait d'aboutir à une définition de l'activité professionnelle qui n'a, pour l'heure, aucune définition légale. La doctrine a défini la profession d'une personne comme « l'activité qu'elle exerce d'une manière habituelle en vue d'en tirer un revenu lui permettant de vivre »¹⁵²⁰. L'activité professionnelle serait donc identifiable par le fait qu'elle procure des revenus permettant à l'individu de vivre¹⁵²¹. Cette caractéristique permettrait d'uniformiser la source de l'activité professionnelle, l'existence ou non d'un contrat de travail ne serait plus prise en compte.

Cependant, il n'est pas certain que le travailleur de plateforme numérique parvienne à un niveau de revenu « lui permettant de vivre ». Les activités réalisées sur les plateformes

¹⁵¹⁷ Ibid.

¹⁵¹⁸ G. RIPERT, « Ébauche d'un droit civil professionnel » in *Études de droit civil à la mémoire de Henri Capitant* : Dalloz, 1939, pp. 677 et s. ; V. égal. du même auteur *Le régime démocratique et le droit civil moderne* : LGDJ, 2^{ème} éd., pp. 365 et s.

¹⁵¹⁹ Ibid.

¹⁵²⁰ J. SAVATIER, « Contributions à une étude juridique de la profession », in *Dix ans de conférences d'agrégation : études de droit commercial offertes à Joseph Hamel* : Dalloz, 1961, p. 7.

¹⁵²¹ J. BARTHELEMY, *Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle* : *Les Cahiers du DRH 2008*, n°144.

numériques peuvent parfois aboutir au versement de sommes modiques. Le législateur a fixé un seuil de chiffre d'affaires à atteindre pour les travailleurs de plateformes afin de bénéficier des dispositions issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016¹⁵²². L'hypothèse d'un droit de l'activité professionnelle, voire de l'activité numérique non salariée, pourrait aboutir également à une réflexion sur le droit de l'activité numérique à faible rétribution¹⁵²³.

Plusieurs situations pourraient exister. Les travailleurs pourraient être titulaires d'un degré d'autonomie différent. Ils pourraient être par exemple dans une situation de subordination juridique et d'une dépendance économique. Mais également, ils pourraient être complètement indépendants ou encore être en situation de subordination juridique sans en tirer l'essentiel de ses revenus. La proposition d'un droit de l'activité professionnelle permettrait de prendre en compte les différents degrés d'autonomie en mettant en place des mécanismes de protection du travailleur progressifs, fonctions de son degré de dépendance. Cela risquerait de complexifier le droit en social en créant plusieurs statuts à la place des deux catégories traditionnelles¹⁵²⁴. Cependant le cloisonnement en deux catégories complexifie également le droit en n'accordant pas le degré d'autonomie au degré de protection. Ainsi pour ses défenseurs, un droit de l'activité professionnelle permettrait une simplification en sortant de l'impasse des cloisonnements juridiques.

554. Un droit à construire. Le Professeur Barthélémy proposait de mettre en place, au sein du droit de l'activité professionnelle, un socle commun de droits fondamentaux, applicables pour tous les travailleurs. Il proposait de s'inspirer des principes constitutionnels et de la Cour européenne de sauvegarde des droits de l'Homme. Ce droit comprendrait des dispositions de protection sociale commune aux travailleurs, des droits collectifs comme le droit à former une coalition et des garanties de négociations collectives¹⁵²⁵. Cela permettrait une harmonisation des droits et des garanties pour tous les *actifs* quel que soit leur statut

¹⁵²² C. trav., art. L. 7342-2.

¹⁵²³ T. PASQUIER, « Le travail gratuit saisi par le droit du travail », in *La gratuité : un concept polymorphe* (dir. N. MARTIAL-BRAZ et C. ZOLYNSKI) : *Lextenso*, 2013, p. 223. – Du même auteur v. égal., *Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD au travailleurs « ubérisés »* : *RDT 2017*, p.95.

¹⁵²⁴ *Ibid.*

¹⁵²⁵ *Ibid.*

social¹⁵²⁶. Pour le professeur Supiot¹⁵²⁷, le droit du travail pourrait être revu sur trois points. Tout d'abord, « *le statut professionnel doit être redéfini de façon à garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois* ».

Cela signifie que le professionnel doit être protégé et accompagné dans les périodes de transition professionnelle faisant suite à des licenciements ou à des reconversions. Il soutient ensuite que « *le statut professionnel doit être déterminé non plus à partir de la notion restrictive d'emploi, mais de la notion élargie de travail* »¹⁵²⁸. Ici est notamment condamné la distinction travail salarié et non salarié qui structure le droit du travail et qui, si elle était abandonnée, permettrait l'avènement d'un droit de l'activité professionnelle. Enfin, il prône qu'à « *l'état professionnel des personnes correspondent des droits de tirage sociaux de divers ordres* » afin d'adapter les droits du travailleur à la réalité de la situation de l'actif¹⁵²⁹. Ces modifications permettraient de modifier la structure du droit afin de l'adapter au statut d'*actif* et non de salarié. Cela permettrait également un meilleur suivi de l'activité professionnelle du travailleur.

555. Un droit de l'activité professionnelle à l'ère du numérique. La création d'un tel droit de l'activité professionnelle permettrait de « *penser* »¹⁵³⁰ le droit du travail comme également un droit de la « *prestation numérique non salariée* »¹⁵³¹. Ce droit permettrait d'attribuer à des travailleurs des droits fondamentaux du fait de l'exercice d'une activité, qu'elle soit salariée, non salariée, perceptible ou numérique. Les droits fondamentaux seraient alors appliqués pour tous les *actifs* tandis que des protections supplémentaires

¹⁵²⁶ J. BARTHELEMY, Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle : *Les Cahiers du DRH 2019*, n°265.

¹⁵²⁷ A. SUPIOT, Au-delà de l'emploi : *Flammarion, 2016, p. 295 et s.*

¹⁵²⁸ A. SUPIOT, Au-delà de l'emploi : *Flammarion, 2016, p. 295 et s.*

¹⁵²⁹ *Ibid.*

¹⁵³⁰ G. LYON-CAEN, Le droit du travail non salarié : *Sirey, 1990, p. 87.*

¹⁵³¹ T. PASQUIER, Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD au travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017, p.95.*

seraient accordées aux travailleurs en situation de dépendance contractuelle – subordination juridique – ou de dépendance économique¹⁵³².

2. Droit de l'activité professionnelle – Travailleurs de plateformes numériques

556. Vers un droit de l'activité professionnelle pour les travailleurs de plateforme ?

Cette charte utilise l'expression de « *conditions d'exercice de l'activité professionnelle* »¹⁵³³. Le terme activité professionnelle semble donc préféré à celui de relation de travail¹⁵³⁴. Le droit du travail applicable à cette population d'actifs semble donc être un droit sur mesure rapprochant cependant des théories du droit de l'activité professionnelle. Par exemple, la responsabilité sociale de la plateforme remplace la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travailleur. En effet, la plateforme ne va pas contribuer aux assurances maladie, chômage et vieillesse mais va tout de même prendre en charge les cotisations d'assurance volontaire du travailleur, sous réserve de respecter les conditions prévues par décret. Ce sont donc les assurances privées¹⁵³⁵ qui vont bénéficier de ces cotisations et non le régime social des travailleurs ou le régime des indépendants¹⁵³⁶. Le choix politique est donc de faire sortir du système basé sur la solidarité de la protection sociale, les travailleurs de plateformes¹⁵³⁷. La réflexion relative à la pertinence d'une refonte du droit social en droit de l'activité professionnelle pour prendre notamment en compte les mutations du travail telles qu'elles sont visibles pour cette catégorie de travailleur reste donc ouverte¹⁵³⁸. La création d'un tel droit permettrait de limiter les effets néfastes d'un recul du salariat, en préservant des droits des travailleurs tout en ne freinant pas le vecteur d'emploi

¹⁵³² A. SUPIOT, Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? : *Dr. ouvr.* 2015, p. 557 et s.

¹⁵³³ C. trav., art. L.7342-9.

¹⁵³⁴ C. LARRAZET, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : *préc.*

¹⁵³⁵ Par exemple, Axa pour la plateforme Uber.

¹⁵³⁶ *Ibid.*

¹⁵³⁷ A. RUELLO, L. DE COMARMOND et S. GODELUCK, Arrêts maladie : le gouvernement veut faire payer les entreprises : *LesEchos.fr*, 1^{er} août 2018.

¹⁵³⁸ J. BARTHELEMY, Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle : *Les Cahiers du DRH* 2019, n°265.

que sont les plateformes¹⁵³⁹. Ce régime serait en réalité une extension d'application de certaines dispositions du droit du travail aux travailleurs de plateformes, sans pour autant ni assimiler complètement le travailleur de plateforme au salarié¹⁵⁴⁰ ni créer un nouveau statut régi par un nouveau contrat. Ainsi, pour l'instant, la création d'un droit de l'activité professionnelle ne semble pas être le choix du législateur qui lui préfère vraisemblablement un régime *ad hoc*.

557. Le droit de l'activité professionnelle adapté aux travailleurs de plateformes ?

L'hypothèse d'un droit de l'activité professionnelle aurait comme effet de simplification l'abandon de la distinction entre le travailleur salarié et le travailleur indépendant. Cela offrirait à tout actif des droits, libertés et garanties dans le cadre de l'exécution de leur activité professionnelle. Cela rendrait nécessairement résiduel, le contentieux relatif aux requalifications de la relation de travail des travailleurs de plateformes. Cela aurait pour effet d'englober plusieurs situations hétérogènes, lesquels, on l'a vu, sont présentes entre les différentes plateformes, mais également entre les différents travailleurs présents sur une même plateforme. Les travailleurs de plateformes ont une activité professionnelle. Telle est la phrase qui décrirait le mieux l'adéquation entre la réalité des plateformes numériques et un droit de l'activité professionnelle. Ce dernier serait en effet applicable à tout *travailleur* rappelant ainsi la notion de travailleur au sens du droit de l'Union Européenne qui réalise une *activité professionnelle*. Le travailleur serait alors perçu comme « *une personne qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération* »¹⁵⁴¹. La Cour de Justice l'interprète de manière non uniforme en fonction des situations. La Cour de cassation a d'ailleurs manifesté sa volonté de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice

¹⁵³⁹ G. LOISEAU, A. MARTINON, Plateformes numériques : l'exosalarariat ne peut plus être dissimulé : *Cah. soc.* 2018, n° 306, p. 183.

¹⁵⁴⁰ F. FAVENNEC-HERY, Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot : *SSL.2020*, n°1896, p.8 et s.

¹⁵⁴¹ CJCE 3 juill. 1986, aff. C-66/85, *Lawrie Blum*.

Européenne afin de savoir si le travailleur de plateforme était un travailleur au sein de l'Union Européenne¹⁵⁴².

La Cour de Justice de l'Union Européenne a d'ores et déjà répondu à cette question dans le cadre d'une question préjudicielle transmise par le Royaume-Uni¹⁵⁴³. En l'espèce, un livreur, un livreur de la société de livraison de colis Yodel qui avait signé un contrat de prestation de services spécifiant qu'il était un travailleur indépendant et ne relevait ni du statut de salarié (*employee*) ni du statut intermédiaire.

Ainsi, la Cour de Justice de l'Union Européenne ne requalifie pas en salarié le travailleur de plateforme. Dans cette affaire, le travailleur n'était pas obligé d'effectuer des livraisons personnellement et il pouvait faire appel à un sous-traitant. Le livreur affirmait qu'il devrait être considéré comme un *worker*, car il n'a jamais sous-traité son travail pour Yodel ou effectué de livraisons pour d'autres entreprises. Le tribunal anglais demandé à la Cour de justice si le livreur devait être considéré comme un « travailleur » au sens de la directive 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail.

La Cour de justice estime que ne peut être qualifiée de travailleur indépendant une personne qui peut : 1° Recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir. 2° Accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal. 3° Fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé. 4° Fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé. Elle relève que l'indépendance du livreur « *n'apparaît pas fictive et [que], d'autre part, il ne semble, a priori, pas exister de lien de subordination entre lui et son employeur présumé* »¹⁵⁴⁴.

Elle rappelle également avoir déjà jugé que « *la qualification de "prestataire indépendant", au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de*

¹⁵⁴² Entretien avec J.-G. Huglo, doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation : *SSL 2018, n° 1842-1843*.

¹⁵⁴³ CJUE, aff. C-692/19, 22 avr. 2020.

¹⁵⁴⁴ CJUE, aff. C-692/19, 22 avr. 2020.

“travailleur”, au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail »¹⁵⁴⁵. Ainsi, elle laisse le soin au juge national de procéder à la qualification de la notion de « travailleur »¹⁵⁴⁶.

La Cour précise de ce fait que les arguments de liberté du travailleur font bien présumer la qualité d'indépendant, mais que cette présomption sera retournée s'il est démontré que l'indépendance est bien fictive¹⁵⁴⁷. On retrouve alors le critère de la « non-indépendance »¹⁵⁴⁸ comme mode de preuve de la subordination. Au-delà de cela, cela permettrait d'octroyer des droits aux travailleurs de plateformes sans les faire rentrer artificiellement au sein de la catégorie des travailleurs salariés. Bien que non titulaires d'un contrat de travail, les travailleurs de plateformes seraient ainsi protégés dans la réalisation de leur activité professionnelle. Cependant, cette hypothèse soulève des considérations d'ordre pratique importantes. En effet, la mise en place d'une nouvelle structure de la sorte au sein du Code du travail serait nécessairement longue, fastidieuse et compliquée.

558. Une application distributive des droits sociaux. Le rapport Supiot « *Au-delà de l'emploi* » de 1999 préconisait déjà un statut unique pour tout travailleur, salarié ou non. Il précisait que les droits sociaux pourraient se découper en quatre cercles :

- « *Le premier cercle est celui des droits sociaux « universaux », c'est-à-dire garantis à tous, indépendamment de tout travail. Cette couverture « universelle » a un périmètre variable selon les pays européens. Elle est à peu près réalisée en matière d'assurance maladie ; elle demeure à l'état de pétition de principe pour ce qui est du droit à la formation professionnelle ;*
- *Le deuxième cercle est celui des droits fondés sur le travail non professionnel (charge de la personne d'autrui, formation de soi-même, travail bénévole, etc.). Car ce travail est loin d'être méconnu du droit social. De très nombreux textes attachent, en effet, des*

¹⁵⁴⁵ CJUE, aff. C-413/13, 4 déc. 2014.

¹⁵⁴⁶ La Cour de justice botte en touche sur le contentieux de la requalification : *LSE 2020, n°497*.

¹⁵⁴⁷ G. LOISEAU, *Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour*, note sous CJUE, ord. 22 avr. 2020, aff. C-692/19 : *CCE 2020, n°7-8, comm. 56*.

¹⁵⁴⁸ L. WILLOCX, *L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination* : *RDT 2020, p. 328*.

droits ou avantages sociaux à l'exercice d'une activité socialement utile (i.e. d'un travail non professionnel : par exemple avantages retraites liés à l'éducation des enfants ; couverture accidents du travail pour certaines activités bénévoles etc.) ;

- *Le troisième cercle est celui du droit commun de l'activité professionnelle, dont certains fondements sont déjà posés en droit communautaire (par exemple, hygiène et sécurité) ;*
- *Le quatrième cercle est celui du droit propre au travail salarié (l'emploi), qui ne devrait contenir que les dispositions directement liées à la subordination, et faire place à une gradation des droits en fonction de l'intensité de cette subordination. »¹⁵⁴⁹*

Cette construction du droit social permettrait de diminuer les différences de droits et de protection entre les salariés et les travailleurs indépendants.

559. Un outil de protection et de simplification. L'hypothèse d'une refonte de la structure de la dichotomie du Code du travail et notamment de ses implications en droit de la sécurité sociale permettrait une simplification du contentieux des plateformes numériques et constituerait un axe de protection de ses travailleurs. En effet, il a été vu que les travailleurs de plateformes sont en tout état de cause placés dans une situation de *frontière* de la qualification. Ils sont placés dans une situation extérieure au salariat sans pour autant être, pour certains très éloignés de la subordination. Ces situations de frontières et leur potentielle appréhension par la modification du régime sont débattues depuis une vingtaine d'années¹⁵⁵⁰. Ce débat transcende également la sphère privée et publique puisqu'il est présent au sein des discussions relatives à la fonction publique¹⁵⁵¹.

La première piste d'une telle refonte serait probablement au niveau de la sécurité sociale et du droit à l'assurance chômage. Il conviendrait d'octroyer la même protection à tous les

¹⁵⁴⁹ A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999, p.88.

¹⁵⁵⁰ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, *Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail : Dr. soc. 1997, p. 616* ; P. DURAND, *Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle : Dr. soc. 2010, p. 1246*.

¹⁵⁵¹ I. DESBARATS, *Transformation de la fonction publique : jusqu'où aller dans le rapprochement avec le droit du travail ? : Dr. soc. 2020, p. 220* ; Y. STRUILLON, *Droit du travail et droit de la fonction publique : des influences réciproques à l'émergence d'un « droit de l'activité professionnelle » ? : RFDA 2010, p. 1169*.

travailleurs actifs afin de ne plus créer un clivage entre les différents statuts. Ainsi, la voie de l'activité professionnelle permettrait, en un sens, de remplir une des missions de l'appréhension par le droit de la situation des travailleurs de plateforme, à savoir l'adéquation entre indépendance et protection¹⁵⁵², qui pourrait, par exemple, prendre la forme de différents niveaux de protection gradués en fonction de l'indépendance du travailleur¹⁵⁵³.

B. Vers la fin de l'intermédiation, l'hypothèse de la blockchain

560. Définition. La blockchain, qui se traduit par « chaîne de bloc » est une technologie de stockage et de transmission d'informations sans organe de contrôle. Elle est définie comme un « *mode d'enregistrement de données produites en continu, sous forme de blocs liés les uns aux autres dans l'ordre chronologique de leur validation, chacun des blocs et leur séquence étant protégés contre toute modification.* »¹⁵⁵⁴. Concrètement la *blockchain* est une base de données distribuées dont les informations vont être envoyées par les utilisateurs, tout se réalise par lien interne et l'ensemble est sécurisé par cryptographie¹⁵⁵⁵.

¹⁵⁵² T. PASQUIER., L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227.

¹⁵⁵³ A. LYON-CAEN, Quelle destination ? : *RDT 2019*, p. 73.

¹⁵⁵⁴ Vocabulaire de l'informatique (liste de termes, expressions et définitions adoptés) : *JORF n°0121 du 23 mai 2017*.

¹⁵⁵⁵ Étude annuelle 2017 - Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation», V. spéc. p. 68 : « *On peut la présenter de manière synthétique comme étant fondée sur l'addition de quatre processus de sécurité. Le premier assure l'anonymat (sur internet) des différentes parties à la transaction, auxquelles est fournie une double clé dont une partie est publique et l'autre est personnelle et confidentielle. Chaque activation de la clé privée entraîne l'activation parallèle de la clé publique et vice-versa. Le deuxième processus de sécurité garantit la fiabilité de la transaction. Les transactions passées pendant un certain laps de temps sont mises en suspens dans des blocs (tous reliés entre eux par une signature numérique... une sorte de chaîne, d'où le nom...) afin de permettre leur vérification automatique. Cela évite la réalisation de plusieurs transactions en sens différents et permet leur éventuelle compensation. Le troisième procédé a pour objet d'éviter un « forçage » du système par l'utilisation massive et simultanée d'une grande puissance de calcul. Il consiste en ce qu'un utilisateur de la chaîne appelé « un mineur » mette à disposition une partie de sa puissance de calcul pour résoudre une énigme informatique qui permettra d'authentifier le bloc en y apposant un signe numérique – le hash – qui dépend à la fois du bloc lui-même et du bloc précédent (ce qui lui confère un caractère quasi-inviolable). Les mineurs sont en outre mis en compétition les uns avec les autres : seul le premier des mineurs dont l'ordinateur résoudra l'énigme peut certifier le bloc et il se voit attribuer des bitcoins en récompense. En quatrième et dernier lieu, l'ensemble des transactions certifiées sont répertoriées sur un*

La chaîne va gérer une liste d'enregistrement afin de la protéger contre tout risque de falsification ou de modification. Cela permet une sécurisation du réseau. Il existe des blockchains publiques, ouvertes à tous, et des blockchains privées, dont l'accès et l'utilisation sont limités à un certain nombre d'acteurs. *« Par extension, une blockchain constitue une base de données qui contient l'historique de tous les échanges effectués entre ses utilisateurs depuis sa création. Cette base de données est sécurisée et distribuée : elle est partagée par ses différents utilisateurs, sans intermédiaire, ce qui permet à chacun de vérifier la validité de la chaîne. »*¹⁵⁵⁶.

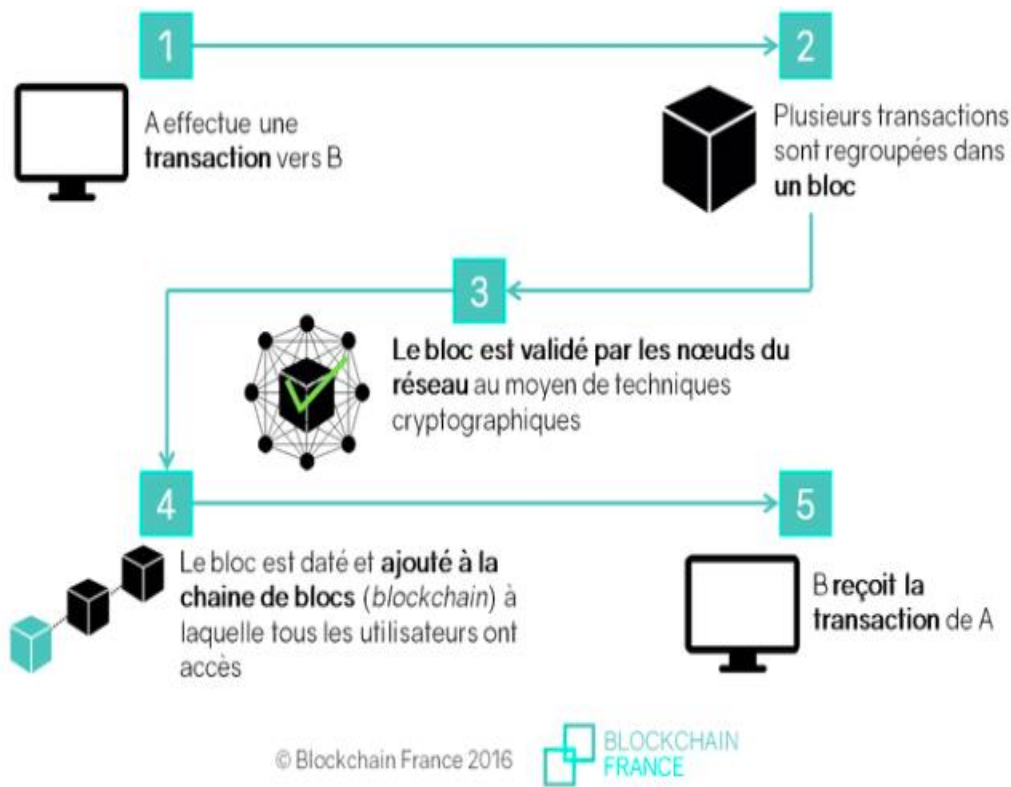
La cryptographie utilisée est sous forme de token¹⁵⁵⁷. En effet, toute blockchain publique fonctionne nécessairement avec une monnaie ou un token programmable. Bitcoin est un exemple de monnaie programmable. Les transactions effectuées entre les utilisateurs du réseau sont regroupées par blocs. Chaque bloc est validé par les nœuds du réseau appelés les "mineurs", selon des techniques qui dépendent du type de blockchain. Dans la blockchain du bitcoin cette technique est appelée le "Proof-of-Work", preuve de travail [traduction], et consiste en la résolution de problèmes algorithmiques. Une fois le bloc validé, il est horodaté et ajouté à la chaîne de blocs. La transaction est alors visible pour le récepteur ainsi que l'ensemble du réseau ce qui participe de la confiance au réseau¹⁵⁵⁸. Ci-après un schéma récapitulatif des différentes étapes permettant au système mis en place sur la blockchain de fonctionner.

registre décentralisé dont une copie est déposée sur chacun des ordinateurs de la chaîne » ; par ex : O. Hielle, « La technologie Blockchain : une révolution aux nombreux problèmes juridiques » : *D. actualité*, 31 mai 2016.

¹⁵⁵⁶ <https://blockchainfrance.net/decouvrir-la-blockchain/c-est-quoi-la-blockchain/>

¹⁵⁵⁷ Un token est un actif numérique émis et échangeable sur une blockchain (*définition de Blockchain France*).
V. <https://blockchainfrance.net/2018/05/22/comprendre-les-tokens/>

¹⁵⁵⁸ Site explicatif : <https://blockchainfrance.net/decouvrir-la-blockchain/c-est-quoi-la-blockchain/>



561. Application juridique. Il existe trois catégories d'utilisation de blockchain : le transfert d'actifs (monnaie, titres, actions), les applications en tant que registre et enfin les *smart contracts*. Ces derniers sont des programmes autonomes qui exécutent automatiquement les conditions et les termes d'un contrat, sans que cela nécessite une intervention humaine. La blockchain peut s'utiliser dans plusieurs domaines et notamment dans celui des transports¹⁵⁵⁹. Les *smart contracts* sont en général développés dans le cadre d'une blockchain. La structure technologique particulière des protocoles blockchain¹⁵⁶⁰ garantit la fiabilité des informations inscrites dans la base de données, ainsi que l'ordre chronologique dans lequel elles ont été inscrites. Ce sont des programmes informatiques qui s'exécutent tout seul afin de « contrôler automatiquement des actifs numériques »¹⁵⁶¹. Dès

¹⁵⁵⁹ Supply Chain, Traçabilité & blockain, Etude réalisée par Blockchain Partner

¹⁵⁶⁰ X. LAVAYSSIERE, L'émergence d'un ordre numérique : *AJ contrat* 2019. 328.

¹⁵⁶¹ V. BUTERIN, Livre blanc / *White Paper Ethereum* - Trad. française 24 nov. 2016 (www.ethereum-france.com/livre-blanc-white-paper-ethereum-Trad.-francaise).

lors qu'une certaine condition prévue par le programmeur se réalise et que l'information parvient au programme, la conséquence informatique pré-codée s'exécute¹⁵⁶².

562. Application aux plateformes numériques. L'utilisation de la blockchain mettrait un terme aux intermédiaires dans la conclusion d'un contrat. Par exemple, le client des VTC demandera une transaction, celle d'être transporté et le chauffeur la réalisera. Cette activité sera alors encadrée par la blockchain. Par la fin des intermédiaires mis en place par la blockchain, les plateformes pourraient ne plus avoir aucun rôle à jouer. L'avenir dira si cela aura une conséquence ou non sur l'économie des plateformes notamment pour celles n'ayant qu'un simple rôle d'intermédiaire. Elle devra cependant être suivie et régulée¹⁵⁶³. La blockchain pourrait donc constituer un aboutissement final du processus de désintermédiation et donc marquer la fin des plateformes¹⁵⁶⁴.

563. Conclusion de section. Force est de constater que les plateformes qui ne sont que de simples intermédiaires ne sont guère assurées de leur pérennité : elles ont vocation à disparaître si les travailleurs peuvent sans leur intervention entrer en relation. Un des exemples les plus frappants d'éviction l'intermédiaire est la blockchain. Cela éviterait alors tout contentieux de requalification, car la blockchain ne pourrait évidemment pas exercer un pouvoir de subordination juridique sur le travailleur.

564. Conclusion de chapitre. L'avènement des plateformes numériques emporte des bouleversements sur l'économie des relations de travail présentes au sein de ce type d'entreprise au-delà même des problématiques de qualification du contrat. En effet, la loi du 8 août 2016¹⁵⁶⁵ a instauré des droits pour les travailleurs de plateformes numériques calqués

¹⁵⁶² G. CATTALANO, Smart contracts et droits des contrats : *AJ contrat* 2019, p. 321.

¹⁵⁶³ A. BENSOUSSAN, Blockchain : de la technologie des algorithmes à la technique juridique : *IP/IT* 2019, p.420.

¹⁵⁶⁴ Conseil d'Etat, Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation », étude annuelle 2017 : *La Documentation française*, 2017, p. 13.

¹⁵⁶⁵ L. n° 2016-1088 du 8 août 2016 : *JORF* n° 0184 du 9 août 2016.

sur les droits traditionnels des salariés. Ils peuvent ainsi constituer une organisation syndicale¹⁵⁶⁶ et prendre part à des conflits collectifs¹⁵⁶⁷. Cependant, pour que ces droits traditionnellement attribués aux salariés soient efficaces au sein de la communauté des travailleurs de plateformes numériques, il faut qu'une communauté puisse être délimitée. L'absence de proximité physique entre les travailleurs ne facilite pas la formulation de revendications communes et, par voie de conséquence, le syndicalisme. La négociation collective se heurte à l'absence de mesure de la légitimité des syndicats. Il semble de prime abord difficile d'appliquer les règles électorales traditionnelles à ce type de structure. Néanmoins, il serait souhaitable de prévoir un dispositif de mesure de l'audience pour les travailleurs de plateforme, ou à défaut, un dispositif de consultation directe comme la mise en place de sondage. Du fait également de l'absence de collectivité et de la permutabilité des travailleurs, l'action collective est plus difficile pour les syndicats. Les travailleurs de plateformes permettent d'observer une inadéquation entre le droit social actuel et les nouvelles formes d'organisation du travail. La Cour de cassation tente de régler la situation par le biais du salariat bien que le travailleur de plateforme ne corresponde pas nécessairement à cette qualification. Lui appliquer le régime juridique propre aux indépendants n'est pas plus satisfaisant¹⁵⁶⁸. La jurisprudence de la Cour de cassation semble rechercher une solution de « moindre mal », par essence peu satisfaisante. Le droit social, mais aussi le droit économique, semblent figés sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants. Cependant, elle peine à concilier l'aspiration à la protection, inhérente à aux disciplines du droit social et la liberté, l'efficacité des règles gouvernant le droit des activités économiques. Les idées de création d'un contrat, d'un statut, de la mise en place d'un recours obligatoire aux CAE, voire d'une refonte globale de l'architecture du droit social, déjà existante, prennent de plus en plus de place dans le débat actuel des plateformes numériques. Les pouvoirs publics, quant à eux, semblent se diriger vers la création d'un statut particulier pour les travailleurs de plateformes de mise en relation en

¹⁵⁶⁶ C. trav., art. L. 7342-6.

¹⁵⁶⁷ C. trav., art. L. 7342-5.

¹⁵⁶⁸ G. LOISEAU, Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S* 2020, 1080 ; G. LOISEAU, Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *CCE* 2020, *comm.* 33.

leur accordant différents droits sans pour autant ériger un nouveau statut de parasubordonné. Si cette solution a pour avantage la facilité de création, il n'est pas évident qu'elle sécurise la relation de travail ni qu'elle parvienne à réellement satisfaire toutes les parties. Les travaux des pouvoirs publics ou les hypothèses de recours à un tiers permettent un éloignement notable du risque de contentieux entre les travailleurs de plateforme et les opérateurs. Cependant, cet éloignement n'est pas synonyme de disparition. Il semble évident qu'il existe une opposition pour l'heure entre pouvoirs publics et jurisprudence. Ainsi, il conviendra, quel que soit la solution retenue par le législateur, de continuer de prendre en compte les jurisprudences rendues afin de supprimer les pratiques jugées comme étant trop imprégnées de subordination juridique. Le statut créé par le législateur pour les travailleurs de plateforme ne permettra que d'offrir des droits et des protections pour ces derniers. En revanche, les plateformes elles devront faire un choix : (i) soit laisser plus liberté aux travailleurs en continuant de conclure des contrats de prestations de services, tout en prenant plus de distance avec l'organisation et les modalités d'exécution des prestations faites sur son marché ; (ii) soit prendre le parti d'organiser complètement les opérations réalisées sur la plateforme et conclure des contrats de travail avec les travailleurs afin de pouvoir exercer pleinement leurs pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction. Il semble que ce n'est pas la deuxième option qui n'apparaît la plus envisageable ni envisagée. Ainsi, le recours aux coopératives d'activité et d'emploi apparaît être la solution la plus adaptée tout en rappelant aux plateformes de ne pas exercer une influence *trop* déterminante sur les conditions d'exécution des prestations. L'affaire n'est en revanche pas close puisqu'à la suite de la délivrance du rapport de Jean-Yves Frouin, la Ministre du Travail, Elisabeth Borne a, le 7 janvier 2021, confié à Bruno Mettling une nouvelle mission en matière de plateforme. Cette mission a pour objet spécifique de proposer une architecture des mesures législatives que le gouvernement pourrait reprendre. Une ordonnance est programmée pour le mois d'avril 2021 ce qui laisse présager de nombreux revirements¹⁵⁶⁹.

¹⁵⁶⁹ G. LOISEAU, A. MARTINON, D'une année l'autre : *BJT janv. 2021, n°1, p. 1*.

Conclusion de partie

565. Acteurs protéiformes. Les travailleurs et les plateformes ne sont pas uniformes. En effet, les plateformes peuvent prendre plusieurs formes comme les plateformes à relation simple et les plateformes à relation multiples. Au sein même de ces catégories, les plateformes diffèrent également tant dans leur modèle que dans les conditions générales qu'elles utilisent. D'un autre côté, la situation des travailleurs est marquée par la même diversité : les plateformes peuvent, tour à tour être un complément de revenu, un « travail d'étudiant », un travail à temps complet ou un complément d'activité professionnelle.

566. Une qualification distributive. Du fait de cette hétérogénéité, la qualification sera nécessairement formée de strates, en fonction de la réalité des conditions d'exercice de la prestation. Certains exerceront effectivement leur travail avec une indépendance manifeste tandis que d'autres répondront en réalité plus de la qualification de salarié et leur contrat devra être requalifié en contrat de travail.

567. Degré d'implication. Le critère essentiel est le degré d'implication de la plateforme dans la réalisation de la prestation. Si ce dernier est élevé, alors la plateforme ne pourra prétendre n'être qu'un simple intermédiaire et n'exercer aucun pouvoir sur le travailleur. À l'inverse si la plateforme se borne à son activité d'intermédiation et non se préoccupe pas de l'activité du service sous-jacent alors les travailleurs ne pourraient prétendre que cette dernière est leur employeur. Une généralité semble en revanche se dessiner, celle de l'implication nécessaire des plateformes à relations multiples. Par la multiplicité des acteurs intervenant sur ces plateformes, elles sont nécessairement soumises à des contraintes d'organisation. Or une organisation signifie qu'elle s'implique au sein des autres maillons intervenant en son sein et donc le critère d'implication est satisfait. Le salariat semble alors s'imposer pour ce type de plateforme.

CONCLUSION GENERALE

568. Diversité des situations. Le constat général est celui de la diversité des situations. Si des catégories de plateformes ont pu être identifiées, elles sont très larges et abritent en leur sein des situations hétérogènes. L'utilisation des plateformes par les travailleurs est, elle aussi, très variable : elle peut mobiliser toute leur force de travail ou n'être qu'une activité accessoire. Cette diversité fait obstacle à une qualification générique pour les « travailleurs de plateformes ». Preuve en est que le droit qui se crée progressivement concernant ces opérateurs ne touche à chaque fois que des fragments de l'économie numérique. Modalités de mise en relation par la plateforme, secteur de la plateforme, volume d'utilisation de la plateforme par le travailleur, tels sont les critères retenus par le législateur afin de délimiter l'application des nouvelles dispositions.

569. Qualification de la plateforme et degré d'implication. Face à cette hétérogénéité, la qualification des plateformes est également délicate. Les plateformes diffèrent en fonction de leur activité et du fait notamment de savoir si elles permettent d'organiser un service, un travail. Pour celles qui organisent un travail et une mise en relation, la question la plus cruciale est de savoir si l'opérateur de plateforme est un simple intermédiaire ou une entreprise du secteur au sein duquel elle organise la mise en relation. Deux grands types de plateformes peuvent ainsi être distinguées : celles qui exercent une intermédiation passive, se cantonnant à l'activité réalisée *par* la plateforme, et celles qui exercent une intermédiation *active* et qui jouent donc un rôle sur l'activité réalisée *sur* la plateforme. C'est finalement le critère d'implication de la plateforme au sein de la relation finale qui va être déterminant pour la qualification. Si la plateforme se cantonne à son simple rôle d'intermédiaire, elle sera qualifiée de simple intermédiaire. En revanche, si elle est impliquée au-delà du rôle d'un simple intermédiaire au sein de la relation de travail finale, alors elle aura toujours la qualification d'intermédiaire, mais pas uniquement : elle sera également qualifiée comme étant une entité économique à création directe de valeur qui agit au sein secteur dans lequel intervient la relation finale entre les deux utilisateurs de la plateforme.

570. Qualification du travailleur et degré d'implication. Le même type de raisonnement peut être appliqué à la qualification du travail. Le critère d'implication agit alors en miroir sur la qualification de la plateforme et du travailleur. En fonction du degré d'implication de la plateforme sur la relation finale, celle-ci pourra ou non être qualifiée d'employeur. Si la plateforme est qualifiée simplement d'intermédiaire, il apparaît peu probable qu'elle puisse être qualifiée d'employeur à l'égard du travailleur utilisant ses services. En revanche, si la plateforme n'est pas qualifiée uniquement de simple intermédiaire, mais également d'entreprise du secteur de la relation finale, alors il conviendra d'examiner le degré d'implication de cette dernière notamment au regard du faisceau d'indices de la subordination juridique. Par ce critère de l'implication, les plateformes à relations multiples ne semblent pas pouvoir se prévaloir uniquement du statut d'intermédiaire, et le travailleur de celui d'indépendant. En effet, ce maillon supplémentaire implique nécessairement une trop forte immixtion de la plateforme dans les relations contractuelles qu'elle suscite. En revanche, les plateformes à relation simple peuvent laisser au travailleur une indépendance suffisante qui exclut toute subordination.

571. Des travailleurs numériques en quête de qualification. Le contentieux des travailleurs de plateformes est en plein essor. Alors que la jurisprudence apparaît divisée, elle a récemment, au moment de la fin de cette étude, rendu une décision concernant la plateforme Uber¹⁵⁷⁰, pourtant plateforme à relation simple, en requalifiant la relation du travailleur en relation de contrat de travail. Si cette décision a une portée qu'il convient de relativiser compte tenu des récentes modifications de la loi empêchant l'implication de la plateforme sur les relations finales au sein des plateformes de VTC et de livraison de repas, elle met en lumière l'inadéquation entre le droit applicable et les situations de fait présentes au sein des plateformes numériques. La Cour de Paris a rendu deux décisions¹⁵⁷¹ jugeant l'inverse concernant une plateforme de coursier à vélo. La jurisprudence reste divisée.

¹⁵⁷⁰ Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316.

¹⁵⁷¹ CA Paris, 8 oct. 2020, n°18/05469; CA Paris, 8 oct. 2020, n°18/05471.

572. Une modification nécessaire du droit du travail. La Cour de cassation semble appeler le législateur à l'élaboration d'un troisième type de statut. Pourtant une telle solution ne paraît pas opportune. En effet, la création d'un genre intermédiaire de travailleur, un « ni-ni », ni subordonné ni indépendant, risquerait non seulement de réaliser une trappe au salariat, mais également de complexifier les relations et d'accroître les contentieux. Cependant, il est vrai qu'à l'étude des plateformes numériques et des relations contractuelles qui y sont réalisées, une inadéquation existe entre la société et le droit. Pour y remédier, plusieurs pistes peuvent être envisagées. Tout d'abord, abandonner de la qualification de travailleur indépendant pour les plateformes à relations multiples, lesquelles ne peuvent pas laisser suffisamment d'indépendance à leurs travailleurs sauf à proposer un modèle qui ne fonctionne pas. Ensuite, mettre en conformité les conditions générales des plateformes à relation simple afin de limiter au maximum le degré d'implication de la plateforme au sein de la relation finale. Pour ce faire, la loi d'orientation des mobilités a fixé un cadre important qui sera vraisemblablement affiné par de futures lois. Enfin, octroyer plus de droits aux travailleurs des plateformes numériques en leur reconnaissant un statut particulier comme c'est déjà le cas pour les gérants de succursales, les voyageurs, représentants et placiers ou encore les travailleurs de coopératives d'activité et d'emploi. Le législateur pourrait prévoir une présomption de salariat ou d'indépendance et définirait le régime qui en découlerait. Il semble que ce dernier soit plus enclin à mettre en place une présomption d'indépendance, à charge pour lui d'inclure au sein de ce régime différentes dispositions protectrices du salariat pour ces travailleurs. Afin de suivre la tendance actuelle d'essor de la négociation au sein du droit du travail, il conviendra également de réfléchir à de nouvelles modalités de représentativité et de négociation collective avec les travailleurs de ces opérateurs.

573. La qualification comme simple outil de protection. Finalement, la qualification même de la relation de travail ne semble pas être le but final de la question des plateformes numériques. En effet, la Cour de cassation semble elle-même reconnaître que la qualification de contrat de travail n'est pas parfaitement adaptée aux relations de travail présentes sur les plateformes numériques. Elle appelle en revanche le législateur à créer un nouveau statut,

non pas pour avoir une qualification parfaitement adaptée, mais surtout pour protéger le travailleur. La qualification de cette relation est un outil de protection des droits des travailleurs économiquement dépendants. Ainsi, il pourrait être souhaitable que le législateur réfléchisse à un droit à l'activité professionnelle afin de rattacher des droits non pas au contrat signé par le travailleur, mais à son état professionnel. En tout état de cause, les tentatives de qualification pacifiée, solutions les plus souhaitables que sont les coopératives d'activité et d'emploi et les accords collectifs, n'auront pour effet que d'octroyer des droits et des protections aux travailleurs des plateformes. Il conviendra pour les plateformes de ne pas exercer dans les faits un pouvoir de subordination juridique sur les travailleurs auquel cas le juge pourra à nouveau redonner leurs exactes qualifications aux faits. En effet, il convient bien de rappeler que l'éloignement du risque de requalification par le mécanisme du tiers n'est pas synonyme de disparition de ce risque.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES GÉNÉRAUX : TRAITÉS, COURS, MANUELS, DICTIONNAIRES

AUZERO G., BAUGARD D., E. DOCKES E.,

- Droit du travail : *Dalloz*, 34^{ème} éd., 2021.

AYNES L., GAUTIER P.-Y., MALAURIE P.,

- Droit des contrats spéciaux, 11^{ème} éd., LGDJ, 2020, p. 297 et s.

BENABENT A.,

- Droit des obligations : LGDJ, 18^{ème} éd., 2019, p. 325 et s
- Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux, 13^{ème} éd., *Montchrestien* 2019, n° 644.

CESARO J.-F., MARTINON A., TEYSSIE B.,

- Droit du travail – Relations individuelles : *LexisNexis* 2014, 3^e éd.

COLLART-DUTILLEUL F., DELEBECQUE, Ph.,

- Contrats civils et commerciaux : *D.*, 11^e éd. 2019, n° 662.

COURET A., COQUELET M.-L., GRANIER T., LE NABASQUE H., PORACCHIA D., RAYNOUARD A., REYGROBELLET A., ROBINE D.

- Droit financier : *Dalloz*, 2019, 3^{ème} éd., n°51 et s.

COUTURIER G.,

- « Droit du travail » T. 1. « Les relations individuelles de travail » : *PUF* 1993, p. 130.

DECOQ G., GHESTIN J., GRIMALDI C., HUET J., LECUYER H., MOREL-MAROGER J.,

- Les principaux contrats spéciaux, *Traité de droit civil*, 3^{ème} éd., LGDJ, 2012.

DELEBECQUE P., SIMLER P.,

- Droit civil, Les suretés, La publicité foncière : 7^{ème} éd., 2016, D., n°20, p. 19.

DURAND P., JAUSSAUD R.,

- Traité de droit du travail, préf.. G. PICHAT: *Dalloz* 1947, p. 8.

FABRE-MAGNAN M.,

- Droit des obligations, 1. Contrat et engagement unilatéral, 4^e éd., 2016, PUF, n° 233.

GUYON Y.,

- Droit des affaires, tome 1, Droit commercial général et sociétés : *Economica*, 11^e éd., 2001, p. 68.

LABARTHE F., NOBLOT C.,

- Traité des contrats (dir. J. GHESTIN), Le contrat d'entreprise, LGDJ, 2008. 25, n°35 et s.

LE TOURNEAU P.,

- Droit de la responsabilité et des contrats régimes d'indemnisation : *Dalloz*, 12^{ème} éd. 2021-2022, n° 3321.71, p. 1934 et s.

MAINGUY D.

- Contrats spéciaux : *Dalloz* 1998, n° 354, p. 277.

PLANIOL M.,

- Traité élémentaire de droit civil, t. II : Paris, F. Pichon, 1900, n° 1948-1949, p. 592.

PUIG P.,

- Contrats spéciaux, : *Dalloz*, 7^{eme} éd. 2017, p. 635 et s

TEYSSIE B.,

- Droit des personnes : *LexisNexis*, 20^{ème} éd., 2018, p. 611, n° 1201.

II. OUVRAGES SPECIAUX, THESES, MONOGRAPHIES

ABDELNOU S., MEDA D.,

- Les nouveaux travailleurs des applis : *PUF, sept. 2019, p. 63 et s.*

AMELLAL K.,

- La révolution de la servitude, Pourquoi l'Ubérisation est l'ennemie du progrès social : *Demopolis, 2018.*

ANCEL M.-E.,

- La prestation caractéristique du contrat : *Recherches Juridiques, éd. Economica, 2002, p. 3, n° 3.*

ANCIAUX N.,

- Essai sur l'être en droit privé, préf. B. TEYSSIE : *Lexis Nexis, 2019.*

ANTONMATTEI P.-H.,

- Le recours à un cabinet de conseil en recrutement *in* Les aspects juridiques du recrutement (dir. B. TEYSSIE) : *Litec 1994, p. 79.*

ARMILLEI V.,

- La négociation extra-syndicale des accords collectifs d'entreprise, Essai sur l'expression de la volonté de la partie salariale, préf. B. TEYSSIE, : *LexisNexis, 2020.*

AUBERT-MONPEYSSSEN T.,

- Subordination juridique et relation de travail (pref. M. DESPAX) : *Edition du CNRS, 1994, p. 117 et s.*

BENABENT A.,

- Travaux de l'Association Henri Capitant, La bonne foi (journées louisianaises) : *Tome XLII 1992, éd. Litec, spéc. p. 299 et s.*

BERNARD A.,

- Les sociétés coopératives de commerçants détaillants, th. Paris, 1975, p. 252.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO E.,

- Le Nouvel Esprit du capitalisme : *éd. Gallimard, 1999, p. 843.*

BOREL S.,

- « L'économie collaborative, entre utopie et big business » : *Esprit* 2015/7 (Juill.)

BOTSMAN R., ROGERS R.,

- What's Mine Is Yours: How Collaborative Consumption Is Changing the Way We Live, Londres, Collins, 2011.
- The Sharing Economy Lacks A Shared Definition: Fast Company, 21 nov. 2013

CAMERLYNCK G.-H.,

- Le contrat de travail, tome 1, Traité de droit du travail : *Dalloz*, 2^{ème} éd., 1982, p. 239.

CASAUX L.,

- La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles, préf. M. DESPAX : *LGDJ* 1993, p. 65.

CAYLA O.,

- Ouverture : La qualification ou la vérité du droit : *Droits*, n° 18, 1993,

CHEDEVILLE D.,

- La liaison entre contrats, th. Paris II, 1977. p. 131

CHENEDE F.,

- Les commutations en droit privé. Contribution à la théorie générale des obligations, préf. A. GHOZI : *Economica*, 2008. p. 31-32, n° 25

CLARISE J.,

- De la représentation. Son rôle dans la création des obligations : *th. Lille*, 1949, n°88, p. 177 et n°99 p. 189.

COASE R.,

- The Nature of the Firm : *Economica, New Series* 1937, vol. 4

COLBUS J.-C., HERBERT B.,

- Les outils de la connaissance, enseignement et formation intellectuelle en Europe entre 1453 et 1715 : *édition PU Saint-Etienne*, 2006, p 363-366.

CORIATT-ATTIA I.,

- Le statut de la pluriactivité en droit social, préf. D. BERRA : *PUAM*, 1999, p. 96.

COSTES M.,

- Essai sur la nature juridique du contrat d'entreprise : *th. Toulouse*, 1913, p. 146.

DESHAYES O.,

- « Les parties aux négociations contractuelles [réflexions sur le sens de l'acte de négocier] », in *L'avant-contrat. Actualité du processus de formation du contrat*, 2008, *PUF*, p. 43.

DISSAUX N.,

- La qualification d'intermédiaire dans les relations contractuelles : t.485, 2007, *coll. Bibl. droit privé, LGDJ*.

DRUCKER P.,

- Au-delà du capitalisme : *Dunod*, 1993, p.114.

DUCHANGE G.,

- Le concept d'entreprise en droit du travail, préf. B. TEYSSIE : *LexisNexis*, 2014, p. 12 et s., n°12 et 13.

ERTZCHEID O.,

- L'appétit des géants, Pouvoir des algorithmes, ambitions des plateformes : C&F éditions, 2017.

FABRE A.,

- Le régime du pouvoir de l'employeur, préf. A. LYON-CAEN : *LGDJ*, 2010, p. 62.

FABRE-MAGNAN M.,

- Le contrat de travail défini par son objet in *Le travail en perspectives : LGDJ*, 1998, p. 101.

FIOUX J.-L.,

- Droit des transports de personnes : route, rail, agences de voyages : *1^{ère} éd., Paris éd. J. Delmas, 1989, p. 118.*

GANTSCHNIG D.,

- La qualification générique du contrat d'entremise, préf. M. POUMAREDE : th., LGDJ, Bibliothèque de droit privé, 2018.

GARDES D.,

- Essai et enjeux d'une définition juridique du travail, préf L. Casaux-Labrunée : *LGDJ, 2011, n° 139 et s.*

GAUDU F., VATINET R.,

- Les contrats du travail : contrats individuels, convention collectives et actes unilatéraux in *Traité des contrats* sous la direction de J. GHESTIN : *LGDJ, 2001, spéc. p. 163.*

GOMES B.,

- Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numérique, *th, 2018.*

GORE F.,

- « Le commissionnaire du croire » in *Le contrat de commission : Études de droit commercial, sous la direction de J. HAMEL, D., 1949, p. 284.*

GROUDEL H.,

- Le critère du contrat de travail, in *Tendances du droit du travail français contemporain, Mélanges G-H. CAMERLYNCK : Dalloz 1978, p. 57-58.*

GUEDON M.-J.,

- « Sur les services publics » *Recherches Université Paris I, Economica, 1982., p. 15-37.*

JACQUET D., LECLERQ G.,

- Ubérisation, un ennemi qui vous veut du bien ? : *Dunod, 2016, p. 9 et s.*

KOJEVE A.,

- *Esquisse d'une phénoménologie du droit* : Paris, Gallimard, 1982, éd. 2007, p. 63.

LACOUR-GAYET J.,

- Histoire du commerce, t. 1 : La terre et les hommes, éd Géocarrefour, 1950, SPID, p. 287.

MALLET-BRICOUT B.,

- La substitution de mandataire : éd. Panthéon-Assas, 2000, p. 140 et s.

MARIS B.,

- Antimanuel d'économie, t.1 : *Les fourmis*, 2003, éd. Bréal, p. 108.

MARQUET D., RENCKER E.,

- Entreprise : muter ou périr face à l'ubérisation du monde : *L'Archipel*, 2016, p. 121 et s.

MARX K.,

- Le Capital – Livre I : Gallimard 1963, coll. Folio Essais 2017
- Manuscrits de 1844, Premier Manuscrit : *GF-Flammarion*, 2005, p. 112-113.

MISSIKA J.-L.,

- « La création du Grand Paris, ou la nécessité d'adopter un nouveau modèle urbain », : *Annales des Mines - Responsabilité et environnement* 2016/4 (n° 84)

MOUSSERON J.-M. (dir.), MOUSSERON P., RAYNARD J., SEUBE J.-B.,

- Technique contractuelle : Edition Francis Lefebvre, 2017, p. 328 et s.

MULLER-FREIENFELS C.-M.,

- Legal Relationship the Law of Agency: Power of Agency and Commercial Certainty, *Am. J. Comp. Law* 1964, n° 2, vol. XIII, p. 193.

PASQUIER T.,

- L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel : *LGDJ*, 2010.

PICARD T., TEBOUL B.,

- Ubérisation = Économie déchirée ? : Éditions Kawa, 2016.

POTHIER R.-J.,

- Œuvres complètes, T. IV, p. 287, n° 10.

PUIG P.,

- La qualification du contrat d'entreprise, préf. B. TEYSSIE : *éd. Panthéon-Assas, 2002, p. 43.*
- Le contrat d'entreprise, *in*, Les contrats spéciaux et la réforme du droit des obligations, dir. L. ANDRIEU et M. MIGNOT : Institut Varenne, 2017. p.115 et s., spéc. p. 127.

RIFKIN J.,

- L'âge de l'accès : La nouvelle culture du capitalisme : éd. Poche, 2005,
- La troisième révolution industrielle comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde, *éd. Les liens qui libèrent, 2012.*

RIPERT G.,

- Le régime démocratique et le droit civil moderne : *LGDJ, 2^{ème} éd., pp. 365 et s.*
- Traité de droit commercial : *LGDJ, 18^e éd., 2001, T. 1, Vol. 1, n° 259.*

RIPERT G., ROBLOT R., Par DELEBECQUE P., et GERMAIN M.,

- Traité de droit commercial, t. 2, Contrats commerciaux. Effets de commerce. Banque. Bourse. Procédures collectives : *LGDJ, 17^{ème} éd., 2004, n° 2680, note 1.*

RODIERE R.,

- Droit des transports terrestres et aériens : *5^{ème} éd, Paris, Dalloz, 1990, n° 631 et s.*

ROGERS R.,

- What's Mine Is Yours: How Collaborative Consumption Is Changing the Way We Live, Londres, Collins, 2011.

SIMODON G.,

- Le mode d'existence des objets techniques : *Aubier, 1958., p. 10 et s.*

VOGEL L.,

- Les agents commerciaux en Europe : *éd. Panthéon-Assas, 2012, p. 28.*
- Traité de droit commercial : *LGDJ, 18^e éd., 2001, T. 1, Vol. 1, n° 259.*

III. REPERTOIRES ET ENCYCLOPÉDIES

AUBREE Y.,

- Contrat de travail : Existence – Formation : Rép. trav. Dalloz, janv. 2014, act. janv. 2019, n° 70 et s.

BLOCH O, VON WARTBURG W.,

- « Courtier », Dictionnaire étymologique de la langue française : *PUF, 2^{ème} éd., 1950, p. 78.*

CABRILLAC R.,

- « Intuitu personae » in Dictionnaire du vocabulaire juridique 2018 : *Lexis Nexis, 9^{ème} éd., 2018, spéc. p. 298.*

CARBONNIER J.,

- Droit civil, tome 1 : *PUF, 2^{ème} éd., 2017, p. 706, n° 360.*

CESARO J.-F.,

- Gérants de succursales : Jurisclasseur Fasc. 4-5, n°4 à 23.

CORNU G.,

- Vocabulaire Juridique, Association Henri Capitant : *PUF, 13^{ème} édition, 2020.*

DEBARD T., GUINSCHARD S.,

- Lexique des termes juridiques, 24^{ème} édition, *D.*, 2006.

DEVESA P.,

- Courtage : JCI COM, fasc. 326.

DISSAUX N.,

- Le courtage : Rép. com. Dalloz, 2019, n°2.

JEANSEN E.,

- Salariat – Définition : JCl. Travail Traité, fasc. 17-1, § 28.

LALANDE A.,

- Vocabulaire technique et critique de la philosophie : *PUF, 3^{ème} éd., 2010, p. 147.*

PERUZZETTO S.,

- Répertoire de droit international : *D., 2009, n°1.*

REY A.,

- Dictionnaire historique de la langue française : *Le Robert 4^{ème} éd, 2010.*

ROUSSEAU Y.,

- Agences d'Emploi : Rép. trav. Dalloz, 2012, n° 3.

VIVANT M.,

- Convention de ducroire, J.-Cl. Contrats Distribution, Fasc. 955, p. 4, n° 6.

WILLMANN C.,

- Fasc. 17-10 : Placement et recrutement : *JCL Travail traité 2020, n° 122.*

IV. ARTICLES

ABOU DAHER L.,

- La rémunération des courtiers : *LPA 22 déc. 2011, n° 254, p. 6.*

ACQUIER A., AGGERI F.,

- Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE : *Revue française de gestion, nov. 2007, p. 131 à 157.*

ADAMS A., FREEDLAND M., PRASSL J.,

- “The “Zero-Hours Contract”: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity ? : *2015, 147 giornale di Diritto del Lavoro e di Relzioni Industriali 529.*

ALLAL-CHERIF O., FAVIER M.,

- « Le modèle économique des places de marché électroniques. Du transactionnel au collaboratif » : *Revue française de gestion 2008/1 (n° 181), p. 161-173.*

ALLEMAND G.,

- Intranet et le partage de connaissances : processus et outils : Ed. Lyon 2, ENSSIB, sept. 1999

ANCIAUX N.,

- Entre subordination et indépendance, réflexion sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat : *Dr. Soc. 2019, p. 157 et s.*
- Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt Take Eat Easy : *JCP S 2019, 1026.*

AOUIZERATE C., FAJGENBAUM F.,

- L'alimentation responsable en pleine croissance : *Les Échos, n° 22546, p. 30, 9 oct. 2017.*

ARSEGUEL A., ISOUX P.,

- Des limites à la dérive de la notion de service organisé : *Dr. soc. 1992, p. 295 et s.*

ASSER M.,

- Droit des travailleurs des plateformes : état des lieux à l'international : *JCP S, 2020, 2041.*

ASSOULINE P.,

- Y a-t-il un bon usage de Wikipédia ? Entretien : *Le Débat 2008/1, n° 148*

ASTAIX A.,

- Contrôle de la durée du travail : conditions d'utilisation d'un GPS : *D. actualité, 14 nov. 2011.*

AUBERT-MONPEYSSEN T.,

- Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail : *Dr. soc. 1997, p. 616.*

AUGAGNEUR L.-M.,

- Vers des nouveaux paradigmes du droit dans l'économie numérique : *RTD com. 2015, p. 455 et s.*

AUZERO G.,

- Le statut d'entrepreneur salarié associé d'une coopérative d'activité et d'emploi : *RDT*, p. 681, 2014.

BALDWIN R.,

- The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work: London: Weidenfeld & Nicolson, 2019

BALAT N.,

- Les apports des arrêts « Uber Pop » au droit des transports : *D.* 2018, p. 934.

BARBIER, J.-C.,

- Apprendre du Danemark ? Réflexions sur le « miracle » danois : *Esprit*, juill. 2005.

BARTHÉLÉMY J.,

- Contrats de travail et d'entreprise : nouvelles frontières, Réflexions sur la loi Madelin : *JCP E* 1994. I. 361.
- Collectivité du personnel et notion d'entreprise : *D.* 2000, p. 279 et s.
- Essai sur la parasubordination : *SSL*, n°1134, 2003, p. 6
- Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle : *Les Cahiers du DRH* 2008, n°144.
- La collectivité de travail : *Les Cahiers du DRH* 2008, n°145, p. 33 et s.
- Statut de l'auto-entrepreneur, présomption renforcée d'absence de contrat de travail et développement de la création d'entreprise : *JCP E*, 2009, 1455.
- Les régimes de travailleurs indépendants : *Droit social*, 2009, pp. 343-348.

BARTHELEMY J., CETTE G.,

- Travailler au XXIème siècle, l'ubérisation de l'économie ? : *Odile Jacob*, 2017, p. 97 et s.
- Vers un droit de l'activité professionnelle (1) : *D.* 2017, p. 188.

BEIGNIER B.,

- L'honneur et le Droit, préf. J. FOYER : *LGDJ*, 1995, réimp. *LGDJ* 2014, p. 244 et s.

BEN ALI A.,

- Émergence du travail collaboratif : Nouvelles Formes d'Organisation du Travail, Management & Avenir 2010/6 (n° 36)

BENSOUSSAN A.,

- Blockchain : de la technologie des algorithmes à la technique juridique : *IP/IT 2019*, p.420.

BERNAUD V.,

- De quelques apports « estivaux » du droit constitutionnel au droit du travail : *Dr. soc.* 2009, p. 147.

BLANCHARD M.,

- Aspects de droit de la concurrence : *Juris tourisme 2016*, n°192, p. 32 et s.

BODET C.,

- La mutuelle de travail interroge le modèle salarial : *L'Expansion Management Review*, 2012, p. 102 à 109.

BOSSU B.,

- Quel contrat de travail au XXIe siècle ? : *Dr. soc.* 2018, p. 232.
- Le chauffeur Uber est bien un salarié, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316 : *JCP S 2020*, 901.

BOST E.,

- Aux entrepreneurs associés. La coopérative d'activités et d'emploi : *Valence, éd. Repas*, 2011, p. 165.

BOUCHER P.,

- Ronronner : *D.* 2015, p. 2085 et s.

BOWEN H. R.,

- Social responsibilities of the businessman: *University of Iowa Press*, 2013.

BRADURN S.,

- La fiscalité de l'activité collaborative : Cahiers de droit de l'entreprise n°3, mai 2017, dossier 13.

BUTERIN V.,

- Livre blanc / *White Paper Ethereum* - Trad. française 24 nov. 2016.

CARBONNIER J.,

- Salaire des mandataires chargés de vendre : *RTD civ. 1952, p. 521.*

CASAUX-LABRUNEE L.,

- La révolution de l'auto-entrepreneur : *Sem. soc. Lamy, 9 nov. 2009. 5.*

CATTALANO G.,

- Smart contracts et droits des contrats : *AJ contrat 2019, p. 321.*

CAUSSE H.,

- Les intermédiaires en opérations de banque : *Banque et droit, mars 2014, p. 40 à 44.*

CESARO J.-F.,

- La subordination, *in* Les notions fondamentales du droit du travail, ss. dir. B. Teyssié : *Ed. Panthéon-Assas, 2009, p. 130 et s.*
- La notion de transfert d'entreprise : *D. soc. 2015, p. 178.*

CHAMPEAUX F.,

- A la croisée des chemins : *SSL 2020, n°1896.*

CHANTRIER I., REBERIOUX V.,

- Les "ClicWalkers" hors du droit du travail : *SSL, 24 févr. 2020, n° 1896, p. 12.*

CHARLES J.-B., SCHWEITZER S.,

- Pour la Cour de justice de l'Union Européenne, Uber est un service de transport et non de simple mise en relation : *Énergie – Environnement – Infrastructures n°2, févr. 2019, comm. 14.*

CHARLES T.,

- La protection légale du sous-traitant : une législation en creux : *AJCA 2015, p. 45 et s.*

CHARPIN J.-M., MAIRESSE J.,

- « Réduction de la durée du travail et chômage » : *Revue économique*, janv. 1978, p. 197.

CHAUCHARD J.-P.,

- Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? : *Dr. soc.* 2016, p. 947 et s.

CHAZAL J.-P.,

- Simplifier le droit du travail : entre naïveté herméneutique et démantèlement politique : *D.* 2015, p. 1593 et s.

CHOPIN F.,

- L'émergence de nouvelles formes de travail pour les plateformes numériques : *Hebdo édition sociale n° 792 du 25 juill. 2019, Actes de colloques, Lexbase*

CONTER B.,

- Origines et impacts de la flexicurité : *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 11 oct. 2011, n° 2095- 2096, p. 5, spéc., p. 10.

COURCOL-BOUCHARD C.,

- Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, Avis de cassation, : *RDT* 2018, p. 812.

COSTA P., HANTE D., MARCHIKA C., MENGER V. P.-X.,

- Travailler par mission : qui est comment ? Le cas du portage : *Dr. soc.* 2007, p. 46 et s.

CUCHE P.,

- Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail : *Rev. Crit. Législ. Et jurisp.*, 1913, p. 412-427.

D'AMOURS M.,

- Le travail indépendant, un révélateur des mutations du travail : *Montréal, Presses de l'université du Québec*, 2006, p. 22.

DAUGAREILH I., DEGRYSE C., POCHE P.,

- Économie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative : *Working Paper 2019.10, etui, institution syndical européen.*

DARBUS F.,

- Les usages sociaux d'un salariat libéral. Le cas des coopératives d'emploi et leur entrepreneurs-salariés : *Colloque Flexisécurité en France, Université de Marne-la-Vallée, déc. 2006.*

DE COMARMOND L., GODELUCK S., RUELLO A.,

- Arrêts maladie : le gouvernement veut faire payer les entreprises : *LesEchos.fr, 1^{er} août 2018.*

DELEBECQUE Ph.,

- Du nouveau pour les taxis, les VTC et leurs clients : un statut pour les centrales de réservation : *D, 2017, p. 134.*

DELPECH X.,

- Fiscalité – Covoiturage – L'économie collaborative n'échappe pas toujours à l'impôt : *Juris tourisme 2016, n°190, p.11.*
- Une nouvelle définition légale pour le covoiturage : *AJ contrats d'affaires – Concurrence – Distribution 2015*
- A la une – covoiturage – nouvelle défaite judiciaire pour Uber : *Juris tourisme 2018, n°208, p.11.*

DESBARATS I.,

- Transformation de la fonction publique : jusqu'où aller dans le rapprochement avec le droit du travail ? : *Dr. soc. 2020, p. 220*

DESCHAMPS A.,

- Sur l'expression *locare operas* et le travail comme objet de contrat à Rome, in *Mélanges Gérardin, Larose et Tenin, 1907, p. 157 et s., spéc. p.161.*

DESPAX M.,

- L'évolution du rapport de subordination : *Dr. doc.* 1982, p. 11.

DE THEUX A.

- Le droit de la représentation commerciale, Étude comparative et critique du statut des représentants salariés et des agents commerciaux : *Centre interuniversitaire de droit comparée, Bruxelles, 1975, t. I, n°15, p. 29.*

DEVERS A.,

- « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié » : *D.* 2001, p. 3547.

DIDIER P.,

- La compétence législative du droit commerciale : *RTD com.* 1968, 535.

DOCKES E.,

- Autour des origines du contrat de travail, in *Études d'histoire du droit privé en souvenir de Maryse Carlin* : éd. La Mémoire du Droit 2008, p. 317 s.
- Notion de contrat de travail : *Dr. soc.* 2011, p. 546.

DOROY F.,

- La vérité sur le faux travail indépendant : *Dr. soc.* 1995, p. 638.

DOUVILLE T.,

- Arrêt Uber ou l'art délicat de la qualification : *JCP E* 2018, 1111.

DRUCKER P.,

- Au-delà du capitalisme : *Dunod, 1993, p.114.*

DUBISSON M.,

- Le contrat de « sponsor » pour l'obtention d'un marché international : *JCP C.I.*, 1983, II, 140207, p. 403 et s., spéc. n° 4.

DUCHANGE G.,

- Quels droits pour les travailleurs de plateformes ? in *Colloque « TIC et Droit du travail : quels enjeux »*, Hebdo édition sociale n° 802 du 14 nov. 2019, *Actes de colloques, Lexbase.*

- Réflexions sur l'objet du contrat de travail, *in* Mélanges offerts à Bernard Teyssie : *Lexis Nexis*, 2019, p. 145.
- Réformer l'entreprise : contrat de société ou contrat de travail ? : *D. 2019*, p. 1296.
- La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques, *in* Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail, Dalloz, AFDT, 2020.

DUJARIER M.-A.,

- Digital labor, travail du consommateur : quels usages sociaux du numérique ? : INA Global, 2016.

DULAC N.,

- Vers un droit du travail 3.0 : Institut Diderot, 2019.

DUPEYROUX J.-J.,

- Obs. ss. Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *Bull. civ. V., n° 386* ; *Les Grands arrêts du droit du travail, n° 2* : *Dr. soc. 1996*, p.1067.

DURAND P.,

- Rapport sur la notion juridique de l'entreprise, *in* Travaux de l'Association H. Capitant : t. 3, 1947, p. 49.
- Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnelle : *Dr. soc. 2010*, p. 1246.

ESCANDE-VARNIOL M.-C.,

- Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation : *D. 2019*, p. 177 *et s.*

FABRE A.,

- Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? : *RDT 2017*, p.166.
- Plateformes numériques : gare au tropisme « travailliste » ! : *RDT 2017*, p. 166.
- Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français : *Dr. soc. 2018*, p. 547.

FABRE-CAEN G.,

- Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail : *RTD. Civ.*, 1974, p. 233.

FABRE-MAGNAN M.,

- Pour une obligation de motiver la rupture des contrats de dépendance économique : *RDC* 2004, n° 2, p. 573.

FAUVARQUE-COSSON B., WICKER G.,

- La réforme du droit français des contrats : *éd. SLC*, 2019, p.137 et s.

FAVENNEC-HERY F.,

- Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot : *SSL* 2020, n°1896, p.8 et s.
- Quel régime pour les travailleurs de plateformes ? : *JCP S* 2020, 2044.

FAVEREAU O.,

- Note critique sur le droit, l'économie et le « marché » du travail : *RDT* 2012, p. 479 s.

FREDOUELLE A.,

- « Comment l'Estonie booste son économie grâce à la block- chain » : *journaldunet.com*, 8 avr. 2016.

FREEDLAND M.,

- *The Personal Employment Contract*, OUP 2003
- « From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus », 35 *Indus. L. J.* 6 (2006) ; Trad. : M. Freedland, « Sur l'application du droit du travail et de l'emploi au-delà du contrat de travail » : *R.I. trav.*, vol. 146, n° 1-2, 2007, p. 3 et s.
- Le contrat de travail et les paradoxes de la précarité : *RDT* 2016, p. 289 et s.

FREYSSINET J.,

- Good Word ? : *IRES Chronique international de l'IRES*, 2018/2 n° 162, p. 45 à 55.
- Les syndicats et les plateformes, Royaume-Unis, I.R.E.S., *Chronique internationale*, 2019, n°165, p. 34 et s.

GATUMEL D.,

- La constatation du recrutement in *Les Aspects juridiques du recrutement : Litec, 1994, p. 129.*

GAURIAU B.,

- Les TIC et l'action syndicale : *JCP S 2013, 1419.*

GENICON T.,

- L'abandon de la classification des obligations : quelles conséquences sur l'appréciation des effets du contrat ?, in B. FAUVARQUE-COSSON, G. WICKER, *La réforme du droit français des contrats : éd. SLC, 2019, p.137 et s.*

GOLLIARD F.,

- Tourisme collaboratif : première approche : *Juris tourisme 2016, n°192*

GOMES B.,

- Constitutionnalité de la « charte sociale » des plateformes de « mise en relation » : censure subtile, effets majeurs : *RDT 2020, p. 42.*

GRARD J-B.,

- Chronique Droit Européen des transports – Uber. Véhicule de tourisme avec chauffeur (VTC) : une prestation de transport extérieure aux règles générales du marché unique : *RTD eur. 2018, p.147.*

GRIMALDI D'ESDRA J.,

- Nature et régime juridiques du référendum en droit social : *Dr. soc. 1994, p. 397 et s.*

GUTZWILLER M.,

- La commission, le courtage et le mandataire commercial en droit international privé : *Ann. Ed. IDI 1950. 74.*

GUYENOT M., LAUDREN J.,

- Enquête du quotidien Libération, Après les livreurs, les restaurateurs bouffés par l'ubérisation, presse numérique du 22 août 2017 :

http://www.liberation.fr/futurs/2017/08/22/apres-les-livreurs-les-restaurateurs-bouffes-par-l-uberisation_1591321.fr,

HAMONIAUX T.,

- L'agence nationale pour l'emploi, entre droit national et droit communautaire : *D. soc 1995, p. 851.*

HAURIOU M.,

- La théorie de l'Institution et de la Fondation – Essai de vitalisme social : 4^e Cahiers de la Nouvelle journée (La cité moderne et les transformations du droit, 1925), p. 2 s. (Réédition in *Miscellanées Maurice Hauriou*, dir. M. TOUZEIL-DIVINA : Lextenso 2013, p. 147 s.).

HÉAS F.,

- L'auto-entrepreneur au regard du droit du travail : *JCP S, 2009, 1555.*

HEMARD J.,

- Le nouveau statut des agents commerciaux : *Dr. Soc., 1949, spéc. n° 1, p. 198.*

HENNEBELLE D.,

- La spécificité de la nature juridique du droit d'intermédiaire : *JCP E 2000, n°36, P. 1366.*

HIELLE O.,

- « La technologie Blockchain : une révolution aux nombreux problèmes juridiques » : *D. actualité*, 31 mai 2016.

HOGAN A., TORPEY E.,

- Working in a gig Economy: *U.S Bureau of Labor Statistics, Career Outlook, May 2016.*

HUET J.,

- Les principaux contrats spéciaux : *LGDJ, 1996, p. 1307 et s*

HUGLO J.-G.,

- Entretien avec J.-G. Huglo, doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation : *SSL 2018, n° 1842-1843*.
- Take eat easy: une application classique du lien de subordination : *SSL 2018, n°1842-1843, p. 3 et s.*

ICARD J.,

- La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique : *BJT janv. 2019, n°01, p. 15 et s.*

ILSØE A.,

- The Hilfr agreement, Negotiating the platform economy in Denmark : *Univ. Copenhagen, Employment Relations Research Centre, Mars 2020, p. 6 et s.*

JEAMMAUD A.,

- Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail : *Dr. soc. 1978, p. 337*.
- L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail : *Dr. Soc. 2011, p. 227*.

JOURDAN J.,

- Les mystères de l'ubérisation : *La Tribune, Presse Web, 2017*, accessible à cette adresse : <https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/les-mysteres-de-l-uberisation-656500.html>.

JULIEN M., MAZUYER E.,

- Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques : *RDT 2018, p. p. 189*.

KEUNE M., POCHET, P.,

- Flexicurité en Europe : une approche critique : *Revue de l'IRES, avr. 2009, n° spécial, « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », p. 105 et s., spéc. p. 115*

KRIEF B.,

- En étant un travailleur « contraint », le chauffeur Uber devient un salarié : *BJT, 2019, n°02, p. 8 et s.*

LAGARDE P.,

- La convention de la Haye sur la loi applicable aux contrats d'intermédiaires et à la représentation : *Rev. Crit. DIP*, 1978, n°4, p. 34.

LAGRANGE N.,

- Un modèle fiscal et social à inventer : Alternatives économiques Les dossiers – Problèmes économique n°3128.

LAMBRECHT M.,

- L'économie des plateformes collaboratives : *CRISP*, 2016/26, n°2311-2312, p. 6.

LARRAZET C.,

- Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale : *D. soc.* 2019, p. 167.

LAVAYSSIERE X.,

- L'émergence d'un ordre numérique : *AJ contrat* 2019. 328.

LECLERC O.,

- La dépendance économique en droit du travail. Éclairages en droit français et en droit comparé : *RDT* 2010, p. 83 et s.
- La technologie au service du travail décent : *D. soc.* 2020, p. 33 ; OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur : 2019, p.45-46.

LECLERC O., VALDES DAL-RE F.,

- Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du statut du travail autonome espagnol : *RDT* 2008, p. 296.

LEFEBVRE V. A., MÉDA D.,

- Les modèles de l'État-providence et le système français. Le modèle nordique : Cah. français, n° 330, janv.-févr. 2006.

LEVAN S. K.,

- Ce que le travail collaboratif veut dire : *Main Consultants*, <http://mainconsultants.typepad.fr/sklevan/>.

LEVANNIER-GOUEL O.,

- L'intégration étroite et permanente à la communauté de travail : *RDT 2017*, p.19.

LEVENEUR L.,

- Classification des contrats : le rétrécissement de la catégorie des contrats réels est engagé : *JCP 2, 2000*, p. 1383.
- La détermination du prix dans les contrats : une double approche, *in Mélanges B. Teyssié*, LexisNexis, 2019, 1057 et s.

LHNEROULD J.-P.,

- Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat : *JSL*, n°468, 28 janv. 2019.

LOISEAU G.,

- Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne : *CCE, juill. 2016, comm. 61*.
- Uber dans les filets de l'analyse contractuelle : *CCE. n°2, fev. 2018, comm. 11*.
- Uber interdit de racolage : *CCE n°3, mars 2018, comm. 20*.
- Les livreurs sont-ils des salariés de plateformes numériques ? : *JCP S 2018, 1398*.
- Uber, employeur malgré lui : *CCE n° 3, mars 2019, comm. 17*.
- Travailleurs de plateformes numériques : le contrat de travail à l'affut : *CCE 2019, n°1, comm.*
- Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif, L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : *JCPS n°1-2, janv. 2020, n° 1000*.
- Airbnb privé du régime exonératoire de responsabilité prévu par l'article 6.1.2 de la loi du 21 juin 2004, note ss TI Paris, 5 juin 2020, n° 11-19-005405, K. c/ G. et sté Airbnb Ireland: *CCE 2020, n° 9, comm. 62*.
- Airbnb n'est pas un service d'intermédiation indissolublement lié à un service de prestation d'hébergement : *CCE 2020, n°2, comm. 12*.

- Le droit du travail en boussole, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S 2020, 1080*.
- Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne, note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *CCE 2020, comm. 33*.
- Travailleurs des plateformes : la CJUE se prononce à son tour, note sous CJUE, ord. 22 avr. 2020, aff. C-692/19 : *CCE 2020, n°7-8, comm. 56*.
- Uber, Kapten et les autres : la cour d'appel de Paris en proie aux divisions : *CCE, n° 3, mars 2020, comm. 25*.
- Situation des travailleurs des plateformes : la confrontation des options, la réalisation des choix : *JCP S 2020, n°2045*.
- Les travailleurs de plateforme : des « ni-ni » : *CCE, n°12, déc. 2020, comm. 88*.

LOISEAU G., MARTINON A.,

- Plateformes numériques : l'exosalarariat ne peut plus être dissimulé : *Cah. soc. avr. 2018, n° 306, p. 183*.
- L'homo numericus : *BJT, déc. 2020, n°12, p. 1*.
- D'une année l'autre : *BJT janv. 2021, n°1, p. 1*.

LOISEAU G., OMARJEE I.,

- Obs ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *RDT 2019, p. 301*.

LOKIEC P.,

- « La représentation collective dans les plateformes, aspects de droit comparé » : *RDT 2019, p. 653*.
- Revitaliser la représentation collective : *Dr. soc. 2020, p. 29*.

LYON-CAEN A.,

- Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail : *RDT 2007, p. 84*.
- Quelle destination ? : *RDT 2019, p. 73*.

LYON-CAEN G.,

- Les fondements historiques et rationnels du droit du travail : *Dr. ouvr. 1951, reproduit dans Dr. ouvr. 2004, p. 53.*
- Le droit du travail non-salarié : *Sirey, 1990, p. 2.*
- Qualis Labor, Talis Qualitas : *Droits, n° 18, 1993*

MAGGI-GERMAIN N.,

- Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités : *Droit social 2019, p. 848.*

MAILLARD J.,

- Scolie sur le rapport de subordination : *Dr. soc. 1982, p. 20.*

MAOUCHE S.,

- CJUE : la plateforme Uber relève de la qualification de service dans le domaine des transports : *Lexis, Dossier d'actualités, 30 janv. 2018.*

MARCHESNAY M.,

- Le contrat social à l'épreuve de la mondialisation : La doxa managériale en crise : évolution ou révolution in *Le renouveau du contrat social, Observatoire Alptis de la protection sociale : LexisNexis, 2ème éd., 2019*

MARTINIÈRE R.,

- Approche comparative : le droit du travail hispano-britannique face aux plateformes numériques : *Lexbase, Hebdo édition sociale n°792 du 25 juill. 2019.*

MATHIEU C., PERETIE M.-M., PICAULT A.,

- Le droit à la déconnexion : une chimère ? : *RDT 2016, p. 592 et s.*

MAZZELLA F.,

- BlablaCar et le tourisme collaboratif : *Annales des Mines – Réalités industrielles 2015/3 (Août 2015),*

MENARD B.,

- La fixation du prix dans les contrats de prestation de service à la lumière de l'avant-projet de réforme du droit des contrats spéciaux : *RTD civ. 2019, 263.*

MENTION K.,

- Plateformes : les chartes de responsabilité sociales : *LSQ n° 17979, 16 janv. 2020, p. 3.*

MINET-LETAILLE C.,

- IA et droit du travail : *Cah. dr. entr., mai 2020, n° 3, doss. 17*

MOREAUX A.,

- GoGo RunRun : l'UberPop des coursiers hors la loi ?, *Affiches parisiennes, 28 juin 2016, <https://www.affiches-parisiennes.com/gogo-runrun-l-uberpop-des-coursiers-hors-la-loi-6370.html>*

MESTRE J.,

- De l'ambiguïté de la notion d'intermédiaire : *RTD civ. 1992, p. 86.*
- Obligations et contrats spéciaux : *RTD civ.1992.78, spéc. p. 86 et 87.*

MOULY J.,

- Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat : *Dr. soc. 2016, p. 859.*

MOUSSERON J.-M.,

- Le lieu de travail, territoire de l'entreprise : *Dr. soc. 2007, p. 1110 et s.*

MOITOT A.,

- En Californie, l'ubérisation est soumise à référendum : *Les Échos, 2 nov. 2020, p. 23.*
- Élection américaine : Uber et consorts sauvent leur peau en Californie : *Les Échos, 5 nov. 2020, p. 19.*

OLLIER P.-D.,

- Le droit du travail : A. Collin, *Cahier du Droit, 1972, p. 71 et s.*

OVERSTAKE J.-F.,

- Essai de classification des contrats spéciaux : *BDP, t. 91, LGDJ, 1969.*

PAINCHAUX M.,

- Les hébergements touristiques collaboratifs : *JurisTourisme 2016, n°192*

PAPZIAN C.,

- Ces biens qui valent de plus en plus cher et ceux qui ne valent plus grand-chose, *Le Figaro*, économie, 9 janv. 2018, p.18

PASQUIER T.,

- « Le travail gratuit saisi par le droit du travail », *in* La gratuité : un concept polymorphe (dir. N. MARTIAL-BRAZ et C. ZOLYNSKI) : *Lextenso*, 2013, p. 223.
- Sens et limites de la qualification de contrat de travail, De l'arrêt FORMACAD au travailleurs « ubérisés » : *RDT 2017*, p.95.
- Les plateformes numériques dans la tourmente : A propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janv. 2019 : *SSL 21 janv. 2019, n°1845, p. 6 et s.*
- Les plateformes numériques dans la tourmente : A propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janv. 2019 : *SSL 2019, n°1845.*
- Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur, A propos de l'article 44 de la loi n°2019-1428 du 24 déc. 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n°2019-794 DC du 20 déc. 2019 : *AJ contrat*, 2020, p. 60.
- L'arrêt Uber, une décision a-disruptive : *AJ contrat*, 2020, p. 227

PELICHET M.,

- « Rapport sur la loi applicables aux contrats d'intermédiaire » : document préliminaire n°1 de juill. 1974 *in* Actes et documents de la 13^{ème} session de la conférence de La Haye de droit international privé, tome IV, Contrats d'intermédiaire et agency, Imprimerie Nationale, La Haye, 1979, v. *spéc.* p. 10-11.

PELISSIER J.,

- La définition des sanctions disciplinaire : *Dr. soc.* 1983, p. 547 *et s.*

PERINET-MARQUET H.,

- Sous-traitance interdite et opposabilité de l'invalidité du contrat par les tiers : *JCP G* 2017, 759.

PERULLI A.,

- Travail économiquement dépendant et parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques : *Rapport pour la Commission européenne, 2003.- Au-delà de l'emploi* (dir. A. SUPIOT) : *Flammarion, 1999, p. 133.*

PESKINE E.,

- Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie : *RDT 2008, p.371.*

PEYRONNET M.,

- Take Eat Easy : les livreurs auto-entrepreneurs sont subordonnés : *D. actualité 12 déc. 2018.*

PICOD Y.,

- L'obligation de coopération dans l'exécution du contrat : *JCP G 1988, I. 3318.*

PIGNARRE G.,

- À la redécouverte de l'obligation de *praestare* : *RTD civ. 2001, p.41*

PLANIOL M.,

- Classification synthétique des contrats : *Rev. crit. lé. Jurisp. 1904, p. 470 et s, spéc. p. 473.*

PONTIF V.,

- « Transformation numérique et vie au travail » : les pistes du rapport Mettling : *RDT 2016, p. 185.*

POUMAREDE M.,

- Chasseur de biens immobiliers : quelle réglementation ? : *AJDI 2012 p. 647.*

PRASSL J.,

- Uber devant les tribunaux, Le futur du travail ou juste un autre employeur : *RDT 2017, p. 439 et s.*
- Collective voice in the gig economy : challenges, opportunities, solutions : *UK Labour Law Blog, oct. 2018, available at <https://wordpress.com/view/uklabourlawblog.com>.*

PUTMAN E.,

- La qualification d'intermédiaire dans les relations contractuelles : *RTD civ.* 2007. p. 663.

QUIQUEREZ A.,

- Les contrats du financement participatif : quelles qualifications juridiques ? : *RDTF* n° 1, 2016, n° 1

RADE C.,

- Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 2002, p. 26.
- Des critères du contrat de travail : *Dr. soc.* 2013, p. 202 et s.

RAY J.-E.,

- Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination : *Dr. soc.* 1992, p. 525.
- Les nouvelles dispositions relatives au recrutement : une loi macédonienne ? : *Dr. soc.* 1993, p. 103.
- Actualités des NTIC : *Dr. soc.* 2013, p. 978.
- Droit du travail Droit vivant, 2020, Wolters Kluwer, 28^{ème} édition, p. 691.

RAYNARD J.,

- De Germinal à Internet : une nécessaire évolution du critère du contrat de travail : *Dr. soc.* 1995, p. 634.
- Pour une théorie générale des contrats spéciaux : des insuffisances respectives du droit général et du droit spécial : *RDC.* 2006/2, p. 597

RENUCCI J.-F.,

- L'identité du cocontractant : *Rev. Trim. dr. com.*, 1993, p. 441-483, spéc. n°29

RENET T.,

- L'objet du contrat de travail : *Dr. Soc.* 1992. 859.

RICHARD D.,

- La location Airbnb ou la « disruption » rattrapée par la réglementation de la République numérique : *AJDI* 2017. 336.

RIPERT G.,

- « Ébauche d'un droit civil professionnel » *in* Études de droit civil à la mémoire de Henri Capitant : Dalloz, 1939, pp. 677 et s. ;

RIVOAL O.,

- La dépendance économique en droit du travail : *D. 2006, p. 891 et s.*

ROCHE V.,

- Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy : *JCP G 2019, 46.*

ROUDIL A.,

- Le droit du travail au regard de l'informatisation : *Dr. soc., 1981, p.307.*

ROUSSEAU Y.,

- Conseils en recrutement, chasseurs de tête et notion de placement : *Dr. soc. 1990, p. 550.*

RUDDEN B.,

- Le juste et l'inefficace pour un non-devoir de renseignement : *RTD civ. 1985. 91.*

SAURET A.,

- Indépendance technique et subordination juridique : *LPA n° 73, 17 juin 1992, p. 24.*

SAVATIER J.,

- Contribution à une étude juridique de la profession *in* Mélanges Hamel : *Dalloz, 1961, p. 6, n° 6.*

SAVATIER R.,

- La théorie des obligations, vision juridique et économique : *Dalloz, 3^{ème} éd., 1974, n° 74, p. 95.*

SCARAMOZZINO E.,

- Internet – Plateforme – Dailymotion est un prestataire intermédiaire : *Juris art ect. 2015, n°21, p.14.*

SCHMITTHOFF C.-M.,

- Agency in International Trade. A Study of Comparative Law, Rec. cours La Haye, t. 129, 1970, p. 123.

SELINSKY V.,

- Le contrat de référencement existe-t-il ? : *LPA 8 avr. 1988, no 43, p. 14 s.*

SENECHAL J.,

- Le « courtage » des opérateurs de plateforme en ligne, Analyse sous le prisme de l'arrêt Uber Systems Spain SL de la Cour de justice de l'Union européenne : *AJ contrat 2018, p. 8.*
- Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle » et à « l'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers, Observations sous Cour de cassation (soc.) 28 nov. 2018, n°17-20.089 et Cour d'appel de Paris, 10 janv. 2019, n°18/08357 : *D. IP/IT 2019. 186.*

SERIZAY B.,

- Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? : *JCP S 2016, 1337, spéc. n° 3.*

SILLIERES A.,

- J'ai décidé d'ubériser mes revenus : *Le lanceur, 9 mars 2016.*

SILVA F.,

- Emergence du travail collaboratif : Nouvelles Formes d'Organisation du Travail, Management & Avenir 2010/6 (n° 36)

SIMITIS S.,

- Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? : *Dr. soc. 1997, p.655 ;*

STAHEL W.R.,

- The Functional Economy : Cultural and Organizational Change : *Science & Public Policy, not p. 11.*

STEINMANN L.,

- La location de voitures entre particuliers poursuit son essor : *Les Echos, 4 janv. 2017, version numérique.*

- Après le covoiturage longue distance BlaBlaCar vise les trajets domicile-travail : *Les Echos*, 3 mai 2017, version numérique.

STORRER P.,

- Crowdfunding, bitcoin : quelle régulation ? : D. 2014, chron

STRUILLON Y.,

- Droit du travail et droit de la fonction publique : des influences réciproques à l'émergence d'un « droit de l'activité professionnelle » ? : *RFDA 2010*, p. 1169.

SUPIOT A.,

- Le juge et le droit du travail : *Dr. Soc.*, mai 1980, p. 61.
- Le travail, liberté partagée : *Dr. soc.* 1993, p. 715 et s.
- Critique du droit du travail : *PUF*, 1994, p. 120.
- Les nouveaux visages de la subordination : *Dr. soc.* 2000, p.131.
- Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? : *Dr. ouvr.* 2015, p. 557 et s.
- Au-delà de l'emploi, Nouvelle édition 2016, Flammarion, p. 19
- Pour une réforme digne de ce nom, Et si l'on refondait le droit du travail... ; *Le Monde Diplomatique*, oct. 2017, p. 22-23.
- Le droit du travail : PUF, Que sais-je ?, 7^{ème} éd., 2019, p. 69 et s.
- Le travail au XXI^{ème} siècle : *Les éditions de l'atelier*, 2019, p. 28 et s.

TARZIA G.

- Les pouvoirs d'office du juge civil en matière de preuves *in* Mélanges Perrot : *Dalloz*, 1995, p. 469.

TEYSSIE B.,

- Sur un fragment de la loi n° 94-126 du 11 févr. 1994 : commentaire de l'article L. 120-3 du Code du travail : *Dr. soc.*, 1994, p. 667.
- La dématérialisation des relations collectives de travail *in* Etudes en l'honneur de Jérôme Huet : *LGDJ*, 2017, p. 363 et s., spéc. p. 367, n° 6.

THALLER E.,

- Courte étude sur les actes de commerce : *Annales de droit commercial français, étranger et international, Paris, 1895, LGDJ, p. 177 s.*

THOMAS Y.,

- L'« usage » et les « fruits » de l'esclave, enquête, n° 7, 1998 in *Les objets du droit*, p. 209

TRICOIT J-P.,

- Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC : *JCP S 2013, 1381.*

VACHET G.,

- Note ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *JCP G 2019, 519.*

VALLAT D.,

- « Une alternative au dualisme Etat-Marché : l'économie collaborative, questions pratiques et épistémologiques » : *Working Paper TRIANGLE WP n°01-12/15, déc. 2015, p. 7.*

VAN DEN BERGH K.,

- Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie : *RDT, 2018, p. 318.*
- Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français : *RDT 2019, p. 101 et s.*

VERKINDT P.-Y.,

- À propos du télétravail et du télétravailleur... après la loi du 22 mars 2012 : *Les Cahiers du DRH 2012, n° 187, p. 13 et s.*
- La collectivité de travail ou « La belle inconnue » : *Dr. soc. 2012, p. 1006 et s.*

VANDENORPE C.,

- Le phénomène Wikipédia : une utopie en marche : *Le Débat 2008/1, n° 148*

VERICEL M.,

- Le rétablissement de la présomption de non-salariat : *Dr. soc. 2004, 297.*

WILLMANN C.,

- Discriminations ethniques et raciales en entreprise et « invisibilité statistique » *in* Jean Foyer auteur et législateur: *Economica*, 2007, p. 1037 et s.

WILLOCX L.,

- L'arrêt *Uber*, une conception mixte de la subordination : *RDT 2020*, p. 328 et s.

WOLMARK C.,

- Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? : *Dr. soc.* 2016, p. 439.

V. AVIS, CONCLUSIONS, NOTES, OBSERVATIONS, RAPPORTS, & MISCELLANEEES

ANTONMATTEI P.-H., SCIBERRAS J.-C.,

- Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? : *Rapport à l'attention de Monsieur le ministre du Travail*, Nov. 2008.

ASSEMBLEE NATIONALE,

- Rapport à l'Assemblée Nationale n° 249 : 1993, p. 8, *in* Etudes CEMAGREF/INERM, La pluriactivité des chefs d'exploitation agricole, analyse du recensement général en agriculture, 1998.

BANQUE MONDIALE,

- Rapport Digital Dividends, 2016.

BARTHELEMY J.,

- Note ss Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *JCP E* 1997, II. 911

BERGERON-CANUT F.,

- Note ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *BJT 2019*, n° 6

BERTHIER P.-E.,

- Obs. ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *RDT 2019*, p. 498.

BLANQUI A.,

- La Critique sociale, 1886. éd. Broché

BLOCKCHAIN PARTNER,

- Etude Supply Chain, Traçabilité & blockain

BLEIN Y.,

- Rapport fait au nom de la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire, n°1536, Section 7.

BOSSU B.,

- Note ss. Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324, n° 15-11.478 à n° 15-12.021 : *Bull. civ. V, à paraître ; JCP S 2016, 1321*

CAVALLINI J.,

- Note Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *Bull. civ. V, à paraître ; JCP S 2019, 1135.*

CESARO J.-F.,

- Note ss. Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-18.444 : *JCP S 2016, 1392.*

CESARO J.-F., TEISSIER A.,

- Note Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179 : *Bull. civ. V, n° 9 ; JCP S 2015, act. 261.*

COMMISSION DES AFFAIRES JURIDIQUES EUROPÉENNE,

- Avis de la Commission des affaires juridiques sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique (2016/2276(INI)), 8 mai 2017.

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES.,

- Rapport : Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ? : *mai 2020.*

COMMISSION EUROPÉENNE,

- Un agenda européen pour l'économie collaborative : *COM (2016) 184 final, p. 5 et s.*
- Z.Kilhoffer, W-P De Groen, K. Lenaerts, I. Smits, H. Auben, W. Waeyaert, E. Giacumacatos, J-P. Lhernould, S. Robin-Olivier, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, European Commission final Report.

CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL,

- La compétitivité : enjeu d'un nouveau modèle de développement, oct. 2011

CONSEIL D'ETAT,

- Étude annuelle 2017 du Conseil d'État, « Puissance publique et plateforme numériques : accompagner l'« ubérisation » », adoptée le 13 juill. 2017, *éd. Les rapports du Conseil d'État.*

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI,

- Rapp. du Conseil d'Orientation pour l'emploi, L'impact d'Internet sur le fonctionnement du marché du travail : *Doc. fr. 3 mars 2015, spec. p. 22 et s.*

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL,

- Rapport du CESE (2014), « Conséquences économiques, financières et sociales de l'économie non déclarée » : *Les éditions des Journaux Officiels, juin 2014.*

CONSEIL NATIONAL DU NUMERIQUE,

- Rapport Neutralité des Plateformes, mai 2014.
- Rapport Ambition numérique, CNNum, 18 juin 2015.
- Rapport Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires, 2016.
- Rapport Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise, 2020.

COURCOL-BOUCHARD C.,

- Avis de l'avocat général sous Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079, n°B1720079.
- Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 n°19-13.316

DANIEL J.,

- Note ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *JCP S 2019, 520*.

DEFOSSEZ A.,

- Obs. ss. CJUE, 15 oct. 2015, C-168/14 : *RTD eur. 2016. 188*

DICKENS C.,

- Les Grandes Espérances (trad. C. Bernard-Derosne) : *Hachette, 1896, Tome II, chap. 11, p. 135*.

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES,

- Étude 2018-026, CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?

DIRECTION GENERALE DU TRESOR PUBLIC,

- Sostensible, La lettre de l'industrie et du développement durable, Ambassade de France en Italie, Service économique régional, n°13, 16 avr. 2018.

DULAC N.,

- Vers un droit du travail 3.0 : Institut Diderot, 2019.

DUPEYROUX J.-J.,

- Obs. ss. Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *Bull. civ. V., n° 386 ; Les Grands arrêts du droit du travail, n° 2 : Dr. soc. 1996, p.1067*.

ÉCOLE NATIONALE SUPERIEURE DE SECURITE SOCIALE,

- Rapport Recherches-Actions en Protection Sociale EN3S, Économie collaborative et développement de la pluriactivité : quels impacts pour la protection sociale ? : *Promotion 55, 2017*.

FABRE-MAGNAN M.,

- Obs. ss. Cass. 1^{re} civ., 6 avr. 1994, n° 91-21.047 : *Bull. civ. I, n° 136 ; JCP 1994, I, 3781*.

FLAUBERT G.,

- L'éducation sentimentale (1869) : éd. Librairie générale française, 2002, deuxième partie, chapitre IV.

FOLLIAS E.,

- Le contrat de référencement publicitaire sur Internet : *Univ. Du Maine, 2009, p.116-118.*

FONDATION JEAN JAURES.,

- J. GUISTI, T. THEVENOUD, Pour travailler à l'âge du numérique, défendons la coopérative : *Fondation Jean Jaurès éditions, janvier 2020, p. 17.*

FREUD S.,

- L'avenir d'une illusion, *PUF, 1976, p.44.*

FROUIN J-Y.,

- Réguler les plateformes numériques de travail, Rapport au Premier Ministre, 1^{er} déc. 2020.

GARY R.,

- La danse de Gengis Cohn : *Gallimard, chapitre XII, p. 96.*

GIDE A.,

- Voyage au Congo, 1927 : Folio, appendice au chapitre VII : « Des agents spéciaux [du ministère des Colonies sont chargés de s'entremettre avec les fournisseurs ».

GRELET-CERTENAIS N.,

- Rapp n°226, au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques.

HOSTALIER F., MADELIN A.,

- Contribution aux nouvelles formes d'emploi : le multisalariat, *rapp. 1996, p.14. Inédit.*

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES,

- Rapport Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale : 2015-121R, Mai 2016.
- Rapport La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeurs et des taxis : Rapp. n° 2018-050R/CGEDD n° 012070-01, déc. 2018

INSTITUT MONTAIGNE,

- Rapp. Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi : *Institut Montaigne*, avr. 2019.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES,

- Références, Emploi, chômage, revenus du travail : *édition 2017*, p. 116.

JAMAÏQUAIN A.,

- Obs. ss. Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572 : *Bull. civ. V*, n° 437 ; *Dr. soc.* 2001, p. 227.

JAOUEN V., MARIE E.,

- Rapp. IGAS, n°2015-049R, Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage, *Déc. 2015. V. p. 26 et 98.*

JEAMMAUD A.,

- Note ss. Cass. soc., 4 déc. 2001 : *Dr. soc.* 2002, p. 158.

JOURDAIN P.,

- Obs ss. Cass. 1^{re}civ., 6 avr. 1994, n° 91-21.047 : *RTD civ.* 1994, p. 866.

LANGLOIS P.

- Note ss. Cass. crim., 8 janv. 1981, *Bull crim.*, n°8, p. 25 ; *Gaz. Pal.* 22 sept. 1981 : *D. 1981, IR. p. 435*

LANQUETIN M.-T.,

- Obs. ss. Cass. soc., 29 oct. 1996, n°92-43.680: *D. 1998. p. 259.*

LEVENEUR L.,

- Note ss. Cass. soc., 4 déc. 2001, n°99-44.607 : *JCP E* 2002, 954.

LEVIS-STRAUSS C.,

- Mythologique : *Le Cru et le Cuit, Paris, Plon, 1964.*

LOISEAU G.,

- Note ss. CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511 : *CCE sept. 2017. 71*
- Note ss. Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079 : *JCP S 2018, 1398 ; RJS 2019, n° 72.*
- Note ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *JCP S 2019, 1134*
- Note ss TI Paris, 5 juin 2020, n° 11-19-005405, K. c/ G. et sté Airbnb Ireland: *CCE 2020, n° 9, comm. 62.*
- Note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *CCE 2020, comm. 33.*
- Note ss. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : *JCP S 2020, 1080 ; RJS 5/20, n° 223.*
- Note ss TI Paris, 5 juin 2020, n° 11-19-005405, K. c/ G. et sté Airbnb Ireland: *CCE 2020, n° 9, comm. 62.*

MESTRE J.,

- Note ss. Cass. com., 22 mai 1991, n°88-15.796 : *JCP E, II, 323, p. 174 et s.*

MOULY J.,

- Obs ss. Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-16.110 :à paraître au Bulletin : *Dr. soc. 2016, p. 859 ; JCP S 2017 1017 ; RJS 11/16 n° 722.*

NIETZCHE F.,

- Ainsi parlait Zarathoustra, *Livre de Poche, 1972, p.18.*

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES,

- OCDE, « Chapitre 1. Principaux enjeux de la politique économique danoise » : *2008/2, n° 2, p. 23-59.*

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL,

- Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Commission mondiale sur l'avenir sur l'avenir du travail, janv. 2019.

ORWELL G.,

- 1984, Poche, ed. 2020, première partie, chap. 1.

PANSIER F.-J.,

- Note ss. Cass. soc., 15 févr. 2012, n° 11-16.081 : *Cah. soc. 2012*, p. 136.

PARLEMENT EUROPEEN,

- Rapp. sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique, 2016/2276INI du 31 mai 2017.

PASQUIER T.,

- Obs. ss. Cass. soc., 28 nov. 2018 : *RDT 2018*, p. 823 et s.

PETIT F.,

- Cass. soc., 27 févr. 2013 n° 12-14.415 : *RJS 5/13*, n°400; *JCP S 2013*, 1165.

PIONNIERS DU COLLABORATIF,

- Rapport, Les mondes de l'économie collaborative : Une approche par les modèles économiques, 2016, p. 13.

PIGNARRE G.,

- Note ss. Cass. soc. 4 avr. 2012, n° 10-28.818 à n° 10-28.821 et n° 10-28.823 à n° 10-28.830 : *RDT 2012*, p. 297.

POLE INTERMINISTERIEL DE PROSPECTIVE ET D'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES,

- Rapp., Enjeux et perspectives de la consommation collaborative, 2015

POMART C.

- Note ss. Cass. crim., 22 oct. 2002, n° 02-81.859 : *Bull. crim.*, n° 192 ; *JCP E*, 2004, 296.

PUIGELIER C.,

- Note ss. Cass. soc., 1^{er} déc. 2005, n° 05-43.031 : *JCP S 2006*, 115.

PUTMAN E.,

- Note ss. Cass. civ. 1ère, 30 mai 2006, n° 04-17.102 : Bull. civ. I, n° 273 ; D. 2006, p. 1913 ; RJPF 2006, n° 9, p. 10 et s.

RADE C.,

- Obs. ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *Dr. soc. 2019*, p. 447.

RAY J.-E.,

- Obs. ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *Dr. soc. 2019*, p. 559.

RENAISSANCE NUMERIQUE,

- Plateformes et dynamiques concurrentielles, sept. 2015.

ROUSSEAU J.-J.,

- *Emile : 1762, II, rééd. Garnier, 1982, p. 70.*
- Œuvres complètes, Lettres écrites de la montagne : (1764), VIII, Seuil, 1971, p. 467.

SALOMON R.,

- Rapp. sur Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, n°B1720079.

SAVATIER R.,

- Note ss. Crim., 13 janv. 1922 : *D.P. 1923, I, p. 6.*

SERIZAY B.,

- Note ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *JCP G 2019, doct. 525.*

SHAKESPEARE W.,

- Les joyeuses commères de Windsor, 1602.

TERRASSE P.,

- Rapport sur le développement de l'économie collaborative, 11 févr. 2016.

VACHET G.,

- Note ss. Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 : *JCP G 2019, 519.*

VI. PLATEFORMES ETUDIÉES (2017-2020)

- Airbnb
- Amazon Mechanical Turk

- Blablacar
- Bnb sitter
- ClickandBoat
- Clic and Walk
- CornerJob
- Deliveroo
- Drivy – devenu GetAround
- Foodora
- Guest-to-Guest
- Hopwork
- Indeed
- JobMinute
- Kickstarter
- KissKissBankBan
- Koolicar
- LaFoule
- La Ruche Qui Dit Oui
- Le Bon Coin
- LeCab
- Le Club des Extra devenu Onestaff
- Lulu Dans Ma Rue
- My Major Company
- Peuplade
- Smart
- Smiile
- SuperMano
- Take Eat Easy
- Terrisanté
- Toktoktok
- Uber
- Ulule
- Welp
- Wikipédia
- Wiseed

VII. ENTRETIENS RÉALISÉS

- Entretien avec Johnny Gislard, Pôle accompagnement SMart, nov. 2017
- Entretien avec Jean-Baptiste Chavialle, Head Of Employment Law, Uber, déc. 2019
- Entretiens avec des coursiers Deliveroo et Foodora

ANNEXE I : CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES DELIVEROO – 2016 – VERSION ANONYMISEE

Contrat de prestation de services

Entre les parties ci-après :

La société **Deliveroo France SAS**, dont le siège social est en 4 rue du Quatre Septembre - 75002 PARIS, représentée par Monsieur Edo de Meuse, en qualité de Directeur Général, et Monsieur Pons,

ci après désignée « **Deliveroo** »,

D'une part,

Et,

Monsieur/Madame ¹
sûre-entreprise, demeurant ²
immatriculé(e) au RCS de ³
sous le numéro ⁴

ci après désigné(e) le « **Préstat** »,

D'autre part,

ci après ensemble les « **Parties** » ou individuellement une « **Partie** »

Il est convenu ce qui suit, et est préalablement rappelé que :

La société Deliveroo est un prestataire technique du domaine de la restauration à domicile qui assure le contact entre ses clients et un portefeuille de restaurateurs partenaires. Dans le cadre du développement de son projet commercial, la société Deliveroo souhaite attirer la livraison au domicile de ses clients des repas commandés. Pour ce faire, elle a besoin de compétences techniques spécifiques.

Cette mission spécifique de livraison rapide nécessite une technique et un savoir-faire particuliers qui ne se retrouvent pas au sein de la société Deliveroo.

Cette technique et ce savoir-faire correspondent, en recherche, aux compétences du Prestataire qui assure des prestations de livraison à domicile et, par conséquent, à même de réaliser les tâches et interventions définies ci-après, dans les meilleures conditions.

Le présent accord ne peut en aucune manière être considéré : 1/ en tant qu'un engagement de la société Deliveroo et de son Groupe de traiter de façon permanente et/ou exclusive avec le Prestataire ; 2/ en tant qu'un engagement du Prestataire de traiter de façon permanente et/ou exclusive avec la société Deliveroo et/ou son Groupe.



Article 1 : Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet la livraison, par le Prestataire, aux clients de Deliveroo, des repas commandés par ces derniers auprès des restaurateurs partenaires de Deliveroo.

Cette livraison se scindera en deux étapes, toutes deux assurées par le Prestataire :

- Le Prestataire récupérera ledit repas auprès du restaurateur partenaire (1) ;
- Le Prestataire livrera ledit repas auprès du client concerné (2).

Article 2 : Modalités d'exécution de la prestation de services

2.1. Temps consacré à l'exécution de la prestation de services

Le Prestataire et le Client déterminent, avant le début de chaque semaine, le temps consacré à l'exécution de la prestation de services ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine.

Le Prestataire s'engage à effectivement consacrer le temps déterminé à l'alinéa précédent à l'exécution de la prestation de services définie au présent contrat. Le Prestataire s'engage également à respecter la répartition de ce temps entre les jours de la semaine.

En cas d'incapacité objective d'exécuter la prestation de services, le Prestataire s'engage à informer immédiatement le Client.

2.2. Exclusivité

Lors du temps de prestation déterminé à l'article 2.1., le Prestataire s'engage à se consacrer exclusivement à l'exécution de la prestation de services définie au présent contrat et s'interdit, en conséquence, l'exercice de toute autre activité.

2.3. Conditions d'exécution de la prestation de services

Le Prestataire accomplira sa prestation dans les meilleurs délais, avec courtoisie, diligence ainsi qu'avec tout le soin, l'attention et les efforts nécessaires à la promotion des intérêts de Deliveroo.

A ce titre, la réalisation de la prestation de services se fera dans le respect des pratiques vestimentaires de Deliveroo et le Prestataire s'engage, en tout état de cause, à porter une tenue propre et en bon état général.

Le Prestataire devra se conformer aux normes de sécurité applicables à l'exécution de sa prestation de services. Le Prestataire devra immédiatement signaler à Deliveroo toute situation ou toute pratique non conforme aux normes de sécurité.

Deliveroo aura la possibilité de contrôler la bonne exécution de la prestation de services par le Prestataire.

2.4. Gestion du matériel nécessaire à l'exécution de la prestation de services

2.4.1. Véhicule, autorisations et assurances

Le Prestataire utilisera son propre véhicule, sa propre moto ou son propre vélo (à « service »), qu'il utilisera dans le cadre de l'exécution de sa prestation de services, sous réserve qu'il se soit systématiquement assuré, avant toute exécution de sa prestation de services :

- Que le véhicule est propre et en bon état général ;
- Que le véhicule est apte à prendre la route et couvert par tous les certificats, assurances et attestations obligatoires, notamment dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le Client pourra exiger du Prestataire qu'il utilise un certain type de véhicule, que le Client mettra alors à sa disposition et ce pour des raisons, notamment, de service, praticité, sécurité, hygiène, etc.

Lorsqu'il exécutera sa prestation de services, le Prestataire devra :

- Être en possession des éventuelles autorisations nécessaires au regard de la réglementation applicable ;
- Avoir souscrit les éventuelles assurances obligatoires pour le véhicule. Le Prestataire s'engage à fournir à Deliveroo, sur sa demande, une copie de la police d'assurance ainsi que la preuve du paiement des primes afférentes ;
- Conduire et garer le véhicule avec prudence et en toute sécurité, conformément à la loi, au Code de la route ainsi qu'à toute limitation de stationnement.

Afin d'assurer l'exécution de la prestation de services, le Prestataire s'engage à utiliser le matériel adapté, compatible avec le véhicule. Ce matériel adapté devra être équipé sur le véhicule pendant toute la durée d'exécution de la prestation de services.

Le Prestataire s'engage à respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment à ne jamais conduire son véhicule sous l'emprise d'alcool ou de produits stupéfiants.

Le Prestataire s'engage à assumer les conséquences qui découleraient de toute perte, engagement de responsabilité ou coût souffert par Deliveroo dans le cadre de la fourniture de la prestation de services.

Le Prestataire s'engage à verser un dépôt remboursable de 100 EUR pour l'équipement qui lui sera fourni par Deliveroo. Ce dépôt sera déduit des sommes dues par Deliveroo au prestataire.

Le Prestataire assumera le paiement de tout frais ou amende lié à l'utilisation du véhicule, en ce compris les frais de stationnement et de péage.

2.4.2. Autre matériel

Afin d'assurer la bonne exécution de la prestation de services, le Prestataire déclare qu'il

- Dispose d'un téléphone intelligent (ou smartphone) fonctionnant avec un système d'exploitation iOS ou Android ainsi que d'un chargeur adapté ;
- Assurera que la batterie du smartphone est chargée ;
- A souscrit un abonnement téléphonique qui lui autorise un accès à des services vocaux et de données pendant toute la durée d'exécution de sa prestation de services ;
- Téléchargera et installera l'application logicielle de Deliveroo sur le smartphone ainsi que toute nouvelle version ou mise à jour de cette application.

A ce titre, le Prestataire est informé qu'il pourra exercer son droit d'accès et de rectification des informations le concernant, recueillies via l'application logicielle de Deliveroo, directement auprès de Deliveroo en contactant le responsable au numéro suivant : 09 77 55 03 30 ou à l'adresse e-mail suivante : coursier@deliveroo.fr.

2.5. Information et diligence dans le cadre de l'exécution de la prestation de services

2.5.1. Information

Les Parties échangeront régulièrement sur le déroulement de l'exécution de la prestation de services et chaque Partie s'engage à informer l'autre Partie, dans les plus brefs délais, de tout événement susceptible d'en altérer la bonne exécution.

A ce titre, chaque Partie communiquera dans les plus brefs délais toute information sollicitée par l'autre Partie relative à l'exécution de la prestation de services.

2.5.2. Diligence

Chaque Partie se conformera à toutes les exigences raisonnables exprimées par l'autre Partie et qui concourent à la meilleure exécution de la prestation de services.

Article 3 : Possibilité de sous-traitance

Sous réserve de l'acceptation préalable de Deliveroo, le Prestataire est libre de désigner un remplaçant dûment qualifié et compétent pour assurer, en son nom et pour son compte, l'exécution de la prestation de services.

Le Prestataire s'engage à faire signer au remplaçant un engagement équivalent à celui contenu dans le présent contrat, notamment en ce qui concerne la confidentialité.

Le Prestataire continuera à établir ses factures conformément aux termes du présent contrat et sera le seul responsable de la rémunération du remplaçant.



Article 4 : Indépendance des Parties

Les Parties déclarent qu'elles sont des partenaires d'affaires indépendants l'un de l'autre et qu'elles le resteront jusqu'au terme du présent contrat.

Les Parties s'accordent sur le fait que le Prestataire exécutera sa prestation de services en toute indépendance, sans être subordonné de quelque manière que ce soit à Deliveroo.

Le Prestataire ne pourra jamais, après l'expiration du présent contrat, se présenter comme lié, de quelque manière que ce soit, à l'activité de Deliveroo ou de toute société du Groupe auquel Deliveroo appartient.

Les Parties insistent sur le fait que le présent contrat est exclusif de toute relation de travail salarié entre le Prestataire et Deliveroo ou toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient.

A ce titre, dans le cadre de l'exécution de la prestation de services, le Prestataire ne sera soumis à aucun droit de supervision, de direction ou de contrôle, par Deliveroo ou toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient, quant à la manière dont la prestation de services est assurée.

Le Prestataire fait son affaire personnelle du paiement des cotisations sociales, charges et impôts afférents à l'exercice de la prestation de services.

Le Prestataire déclare être régulièrement immatriculé auprès du Registre du Commerce et des Sociétés du lieu de son siège social et être en règle au regard de la législation en vigueur, en particulier la législation fiscale et sociale concernant le travail dissimulé et relative à la main d'œuvre étrangère.

A cet effet, le Prestataire s'engage à remettre à Deliveroo l'un des documents prévu par l'article D. 8222-5 du Code du travail.

Article 5 : Conditions financières

Après discussion, les Parties ont convenu que la prestation de services définie au présent contrat fera l'objet d'un prix forfaitaire global.

Ce prix forfaitaire global est égal à 7,50 (sept euros et cinquante centimes) EUR Hors Taxes par heure complète consacrée par le Prestataire à l'exécution de la prestation de services.

Ce prix forfaitaire global intègre l'ensemble des frais engagés par le Prestataire dans le cadre de l'exécution de la prestation de services, notamment le coût en carburant.

Ce prix forfaitaire global sera majoré d'un montant fixe de deux euro (2€) EUR Hors taxes par livraison complète assurée par le Prestataire auprès d'un client de Deliveroo.

Le règlement des factures du Prestataire s'effectuera au plus tard dans le mois suivant leur réception. Le mode de règlement de ces factures sera déterminé par le Client.

Le cas échéant, Deliveroo reversera au Prestataire tout pourboire ou gratification qui lui sera versé par ses clients en contrepartie de la prestation de services fournie.

Deliveroo pourra déduire de toutes sommes dues au Prestataire celles que ce dernier est susceptible de devoir à Deliveroo.

Article 6 : Engagement de confidentialité et de non dénigrement

Toutes les informations, orales ou écrites, ou matériels de présentation confiés par Deliveroo au Prestataire demeureront la propriété de Deliveroo.

Le Prestataire s'engage à respecter la discrétion et le secret les plus absolus, vis-à-vis de Deliveroo et du Groupe auquel Deliveroo appartient, sur tout ce qui concerne les renseignements à caractère confidentiel dont il pourra avoir connaissance du fait ou à l'occasion de l'exécution de la prestation de services.

Le Prestataire s'engage également à ne pas critiquer, dénigrer et/ou porter un jugement péjoratif ou négatif concernant tant Deliveroo que ses associés, dirigeants, son personnel passé, actuel et futur et tous partenaires, par quelque moyen et sous quelque forme que ce soit.

Deliveroo prend le même engagement de non dénigrement à l'égard du Prestataire.

Ces obligations continueront de s'appliquer après la fin du présent contrat, sans limite dans le temps.

Article 7 : Protection des données

Le Prestataire reconnaît à Deliveroo, ou à toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient, le droit de conserver et de traiter des données personnelles le concernant pour des raisons juridique, administrative et de gestion.

Le Prestataire reconnaît à Deliveroo le droit de divulguer ces informations à toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient ainsi qu'à tout autre partenaire, fournisseur ou autorité administrative habilitée à les demander.

Article 8 : Concurrence et non sollicitation

Le Prestataire peut valablement contracter et s'engager auprès d'autres sociétés ou personnes, sous réserve que cela n'influe pas sur sa capacité à exécuter sa prestation de services dans le respect des conditions exposées par le présent contrat.

A ce titre, et conformément à l'article 2.2., le Prestataire s'engage à n'exercer aucune activité pour d'autres sociétés ou personnes que Deliveroo lors du temps de prestation prévu à l'article 2.1.

6

Article 9 : Durée du contrat

Le présent accord entrera en vigueur à compter du () pour une durée déterminée de 12 (12) mois.

A l'issue de cette période de 12 (12) mois, le présent contrat se poursuivra par reconduction tacite pour une durée équivalente, sauf volonté contraire de l'une des Parties notifiée à l'autre, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 14 jours avant le terme du contrat.

Article 10 : Résiliation

Chaque Partie pourra procéder, à tout moment, à la résiliation anticipée et sans motif du présent contrat. Cette résiliation anticipée devra être notifiée à l'autre Partie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, au moins :

- 48 heures avant la fin du présent contrat si la durée de celui-ci, renouvellement(s) inclus(s), est inférieure à 1 mois ;
- 7 jours avant la fin du présent contrat si la durée de celui-ci, renouvellement(s) inclu(s), est de 1 à 3 mois ;
- 14 jours avant la fin du présent contrat si la durée de celui-ci, renouvellement(s) inclu(s), est de 3 à 6 mois ;
- 3 semaines avant la fin du présent contrat si la durée de celui-ci, renouvellement(s) inclu(s), est de 6 mois à 1 an ;
- 1 mois avant la fin du présent contrat si la durée de celui-ci, renouvellement(s) inclus(s), est supérieure à 1 an.

En cas de négligence ou de manquement grave du Prestataire ou du Client à l'une quelconque des obligations prévues au présent contrat, l'autre partie pourra procéder à la résiliation anticipée immédiate de ce dernier, sans avoir à respecter les délais de prévenance prévus à l'article précédent.

Aucune indemnité de résiliation ne sera due à l'une des Parties du fait de la résiliation.

La résiliation du présent contrat n'aura pas pour effet de dégager les Parties de leurs obligations de respecter les dispositions de l'article 6 du présent contrat concernant l'engagement de confidentialité et de non-dénigrement.

Article 11 : Restitution

A l'expiration du contrat, à quelque date et pour quelque cause que ce soit, le Prestataire devra restituer à Deliveroo tout document ou objet en lien avec l'activité de Deliveroo ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient qui serait en sa possession ou sous son contrôle.

Le Prestataire s'engage, notamment à supporter de son propre chef tous les risques de non paiement de la dette de Deliveroo, y compris les risques de faillite de Deliveroo ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient, sans que le Prestataire n'ait le droit de se faire rembourser par Deliveroo ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient.

Article 12 : Principe de non représentation

Le présent contrat n'octroie aucun pouvoir de représentation de Deliveroo ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient au Prestataire. Ce dernier ne peut se présenter comme le mandataire de Deliveroo ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient, pas plus qu'il n'a le pouvoir de contracter au nom et pour le compte de Deliveroo ou de toute autre société du Groupe auquel Deliveroo appartient.

Par exception, Deliveroo peut autoriser le Prestataire à la représenter ponctuellement.

Aucun partenariat ni aucune entreprise commune ne saurait résulter de l'application du présent contrat.

A l'exception d'une autorisation expresse de Deliveroo, le Prestataire n'a aucune autorité pour engager des dépenses au nom ou pour le compte de celle-ci.

Articles 13 : Engagements et garanties du prestataire

Le Prestataire déclare et certifie à Deliveroo qu'il :

- Dispose de la connaissance et des compétences nécessaires à l'exécution de la prestation de services prévue au présent contrat ;
- N'est lié par aucune obligation, expresse ou implicite, contractuelle ou non, qui serait violée par la simple conclusion ou exécution du présent contrat ;
- Est indépendant ;
- Peut valablement fournir sur le territoire français la prestation de services prévue au présent contrat et qu'il dispose de l'ensemble des permis, licences et autorisations nécessaires.

Article 14 : Loi applicable au contrat et election de for

La loi applicable au présent contrat est la loi française.

Tous différends entre les Parties relatifs à l'existence, la validité, l'interprétation, l'exécution et l'expiration du présent accord, que les Parties ne pourraient pas résoudre amiablement, seront soumis à la compétence exclusive des juridictions françaises.





Fait à Paris.

Le .

En double exemplaire.

Chaque page doit être paraphée et la signature doit être précédée de la mention manuscrite : « Lu et approuvé, bon pour accord ».

Pour la société Deliveroo
Monsieur Elie de Moustier
Driver Operations Manager- Paris

Pour le Prestataire

ANNEXE II : CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES FOODORA – 2017 – VERSION ANONYMISEE

FOODORA France SAS

CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1. La société FOODORA France dont le siège social est situé au 17, rue de Lantry, 75010 PARIS, représentée par Boris Mittermueller, en sa qualité de Directeur Général dûment habilité aux fins des présentes.
Ci-après dénommé « le CLIENT »,
D'UNE PART,

ET :

2. Madame, Monsieur [REDACTED] exerçant son activité au [REDACTED] dont le numéro de SIREN est en cours d'attribution.
Ci-après dénommé « le PRESTATAIRE »
D'AUTRE PART,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Objet du contrat et des missions

LE CLIENT exerce une activité de service de livraison de repas permettant, via une plateforme web et une application mobile, à toute personne (particulier ou professionnel) de passer commande et se faire livrer un repas proposé par un restaurant partenaire.

LE PRESTATAIRE est immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés ou au Registre des métiers, et exerce une activité de livreur indépendant, disposant des moyens et de l'organisation nécessaire pour effectuer des livraisons, en choisissant librement ses horaires d'intervention, et moyennant un prix librement convenu entre les parties.


Par le présent contrat, le PRESTATAIRE et le CLIENT s'accordent sur les conditions d'affectation d'une mission de livraison de repas éventuellement confiée par le CLIENT au PRESTATAIRE et les conditions dans lesquelles ce dernier effectue ladite mission.

Les objectifs de cette mission sont :

- Réponse aux sollicitations de livraison via l'application mobile du CLIENT dans la zone d'affectation déterminée par le CLIENT ;
- Récupération des produits commandés par l'utilisateur du service du CLIENT auprès de l'établissement de restauration, vérification que les produits réceptionnés correspondent aux produits commandés et livraison des produits à vélo dans un délai maximum visé de 15 minutes.

Le PRESTATAIRE s'engage à exécuter sa mission conformément aux règles de l'art en vigueur dans son activité, notamment en respectant les règles de sécurité routière.

1



FOODORA France SAS

Il s'engage à respecter les standards de qualité du CLIENT dont il a pris connaissance, notamment par la remise des documents suivants :

1. le guide du coursier prestataire auprès du CLIENT
2. la fiche relative à la conduite à tenir auprès des restaurants partenaires et des clients de ceux-ci.

Article 2 – Entrée en vigueur du contrat et résiliation

Le présent contrat prend effet à compter de la signature des présentes

Chaque partie pourra procéder, à tout moment et sans motif, à la résiliation du présent contrat. Celle-ci se traduira notamment par une désactivation du système de gestion des créneaux de travail. Cette résiliation devra être notifiée à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, courrier remis en main propre contre décharge ou par voie électronique.

Le CLIENT pourra en outre procéder, à tout moment, à la résiliation du présent contrat dans chacun des cas suivants :

- Le PRESTATAIRE déroge à l'«Article 6 – Confidentialité» : la communication à tout tiers de toute information communiquée par le client pourra donner lieu à la mise en œuvre d'une telle mesure ;
- Le PRESTATAIRE ne se présente pas, un nombre significatif de fois, aux créneaux SHYFTPLAN auxquels ce dernier s'est inscrit ;
- Le PRESTATAIRE refuse d'effectuer, un nombre significatif de fois, des missions pendant les créneaux auxquels ce dernier s'est inscrit ;
- Le guide du prestataire et les communications et informations communiquées par le CLIENT ne sont pas respectés au point de nuire aux relations que le CLIENT a avec : les restaurants partenaires, les utilisateurs du service proposé par le CLIENT au contact desquels le PRESTATAIRE est amené à se trouver et/ou à la réputation du CLIENT.

En cas de résiliation, le PRESTATAIRE aura droit au paiement de tous les honoraires correspondant aux prestations effectuées.

Les Parties conviennent expressément qu'aucune d'entre elles ne pourra prétendre à des dommages et intérêts de quelque nature que ce soit en raison de la résiliation, pour quelque cause que ce soit, du présent contrat.

En outre, au cours de l'application ou après la résiliation des présentes, le PRESTATAIRE, ne pourra jamais se présenter comme lié, de quelque manière que ce soit, à l'activité du CLIENT, aux collaborateurs du CLIENT, ou de toute société du Groupe auquel le CLIENT appartient.

FOODORA France SAS

Article 3 – Inscription sur les créneaux de travail

Une prestation ne peut être effectuée par le PRESTATAIRE que si elle a été préalablement acceptée par le CLIENT.

Les créneaux horaires, sur lesquels le PRESTATAIRE peut se positionner, sont définis par le CLIENT, en fonction de l'évolution de ses besoins. Il est convenu entre les parties que les créneaux horaires seront communiqués au PRESTATAIRE, par tout moyen électronique, notamment via le logiciel « SHYFTPLAN », au minimum 2 jours avant.

Le PRESTATAIRE doit, avant chaque mission, indiquer au CLIENT les créneaux de travail sur lesquels il souhaite se positionner, à l'aide du logiciel « SHYFTPLAN ».

Sous réserve de l'acceptation par le CLIENT des souhaits de créneaux exprimés par le PRESTATAIRE, ce dernier sera éligible à effectuer une prestation.

Dans le cadre du présent contrat, il est rappelé que le PRESTATAIRE n'a aucune obligation de se positionner sur tel ou tel créneau et qu'il reste libre de définir les positionnements qu'il souhaite ou de ne se positionner sur aucun de ces créneaux.

Article 4 – Facturation des Prestations

En contrepartie des missions accomplies dans le cadre du présent contrat le PRESTATAIRE percevra des honoraires calculés comme suit :

- Tarif fixe : 7,5 € HT par heure effectuée par le PRESTATAIRE ;
- Tarif variable : de 2 € HT par livraison complète assurée par le PRESTATAIRE ,

La facture correspondant aux prestations effectuées sera adressée au CLIENT au plus tard 7 jours ouvrés après la fin de la période de facturation communiquée par le CLIENT par voie électronique.

Les montants et modalités de calcul des honoraires pourront être renégociés d'un commun accord entre les Parties, au cours de l'exécution du présent accord

FOODORA France SAS

Article 5 – Conditions d'exécution de la Prestation

LE PRESTATAIRE assumera en toute indépendance la maîtrise et la responsabilité des prestations dont il aura la charge. A ce titre, il agit en qualité de PRESTATAIRE indépendant et n'a aucun pouvoir pour agir au nom du CLIENT, ni pour engager ce dernier envers les tiers.

En cette qualité, LE PRESTATAIRE est responsable :

- de l'organisation précise de son travail ses missions ;
- du paiement de toutes les charges sociales, impôts et taxes dont il est redevable ;
- de l'application régulière des lois et règlements relatifs à son activité ;
- de l'application des lois et règlements relatifs à la circulation sur la voie publique (respect du Code de la route). À ce titre, le PRESTATAIRE s'engage à porter un casque ainsi qu'un gilet retro-réfléchissant certifié la nuit ;
- de tout dommage corporel et/ou matériel qu'il pourrait causer à un tiers, dans le cadre de son activité. A ce titre, le PRESTATAIRE s'engage, pendant la durée du présent contrat, à être couvert par une assurance civile ou professionnelle couvrant les risques pouvant être occasionnés lors de ses déplacements à vélo.

Dans le cadre de l'exercice de ses prestations, le PRESTATAIRE devra :

- répondre de toutes infractions lui étant imputables aux lois et règlements et plus particulièrement au Code de la route et notamment s'acquitter de toutes peines d'amendes dues en vertu de procès-verbaux ou jugements pour les infractions qui lui sont imputables ;
- notifier le CLIENT de toute annulation au plus tard 48 heures avant le créneau de mission préalablement acceptée par le CLIENT.

Lors de la conclusion du présent contrat et tous les six (6) mois jusqu'à la fin de son exécution, le PRESTATAIRE remettra au CLIENT les documents suivants :

- Attestation de déclarations sociales mentionnant le paiement des cotisations sociales et contributions de sécurité sociale incombant au PRESTATAIRE et datant de moins de six (6) mois. Cette attestation doit mentionner également le nombre de salariés employés et l'assiette des rémunérations déclarées sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations de sécurité sociale adressé à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales et contributions de sécurité sociale par le PRESTATAIRE.
- L'un des documents suivants :
 - un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés ;
 - une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ;
 - un devis, un document publicitaire, ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente, un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes en cours d'inscription ;

FOODORA France SAS

- Et le cas échéant, une attestation sur l'honneur qu'il emploie de façon régulière des salariés autorisés à exercer une activité professionnelle sur le territoire français.

LE PRESTATAIRE indiquera au CLIENT, lors de la conclusion du présent contrat, s'il bénéficie du régime particulier de franchise des petites entreprises (régime de franchise TVA). Le PRESTATAIRE informera ensuite le CLIENT de toute modification éventuelle de son statut, notamment s'il cesse de bénéficier de ce régime de franchise.

Le CLIENT s'engage à fournir au PRESTATAIRE toutes les informations et documents nécessaires à la bonne exécution de sa mission.

Le PRESTATAIRE utilisera son propre matériel, nécessaire à la bonne réalisation de ses missions.

Par exception, le CLIENT fournira au PRESTATAIRE un sac à dos ; le PRESTATAIRE s'engage à prendre soin du sac à dos qui lui est confié dans le cadre de son activité de livraison et à le restituer dans un état permettant son usage à l'issue de son utilisation. Dans le cas où le PRESTATAIRE ne serait pas en mesure de restituer ledit sac à dos dans un état permettant son utilisation, il serait redevable de frais de remplacement d'un montant de cent cinquante (150) euros.

Dans le cas où le prestataire, au cours de l'exécution d'une mission, par son comportement à l'égard d'un utilisateur du service du CLIENT, d'un collaborateur du CLIENT, d'un restaurant partenaire ou d'un tiers contrevient aux règles de bonne conduite, notamment mais pas uniquement celles précisées au « guide du prestataire », le CLIENT se réserve le droit d'entamer des procédures judiciaires pour dommages et intérêts en vue d'obtenir réparation du préjudice à sa réputation.

Article 6 – Confidentialité

Le PRESTATAIRE s'engage à considérer comme confidentielle et à garder comme telle, toute information communiquée par le CLIENT dans le cadre des missions qui lui seront confiées. Dans le cadre du présent article, le terme « Information » désigne tous les messages, et toutes les informations : techniques, commerciales, marketing, financières et autres (telles que les adresses de livraisons) appartenant ou détenues légitimement par le CLIENT, qui sont communiqués sous quelque forme que ce soit (écrite, verbale, graphique, informatique ou autre) au PRESTATAIRE dans le cadre de ses missions.

Les éventuels documents et matériels confiés par le CLIENT au PRESTATAIRE demeurent la propriété exclusive du CLIENT et ne peuvent être utilisés que dans le cadre des missions confiées par le CLIENT au PRESTATAIRE.

Le PRESTATAIRE s'engage à restituer sans délai au CLIENT, sur simple demande de sa part, l'ensemble des Informations Confidentiellés reçues ou à les détruire si elles ne figurent pas sur un support restituable.

Dans le cas où le prestataire contrevient au présent article 6 ou nuit de manière directe ou indirecte à la réputation du CLIENT, ce dernier se réserve le droit d'entamer des procédures judiciaires pour dommages et intérêts en vue d'obtenir réparation du préjudice subi.

FOODORA France SAS

Article 7 – Intuitu personae

LE PRESTATAIRE ne pourra pas transmettre ses droits et obligations résultant du présent contrat, à quelque tiers que ce soit, sauf accord préalable et écrit du CLIENT

Article 8 – Indépendance des parties

Le présent contrat est conclu entre personnes morales indépendantes et le PRESTATAIRE intervient en application du présent contrat en qualité de prestataire de services indépendant, qui définit en toute liberté et autonomie ses modalités d'exécution au titre des présentes et accomplit les services qui lui sont confiés sous sa seule responsabilité.

Le présent contrat est exclusif de toute relation de travail salarié ou autre forme de subordination entre le PRESTATAIRE et le CLIENT ou tout autre société du Groupe auquel le CLIENT appartient.

A ce titre, dans le cadre de l'exécution de la prestation de services, le PRESTATAIRE ne sera soumis à aucun droit de supervision, de direction ou de contrôle, par le CLIENT ou tout autre société du Groupe auquel le CLIENT appartient, quant à la manière dont la prestation de services est assurée.

Article 9 - Droit applicable et compétence juridictionnelle

Le présent contrat est soumis au droit français.

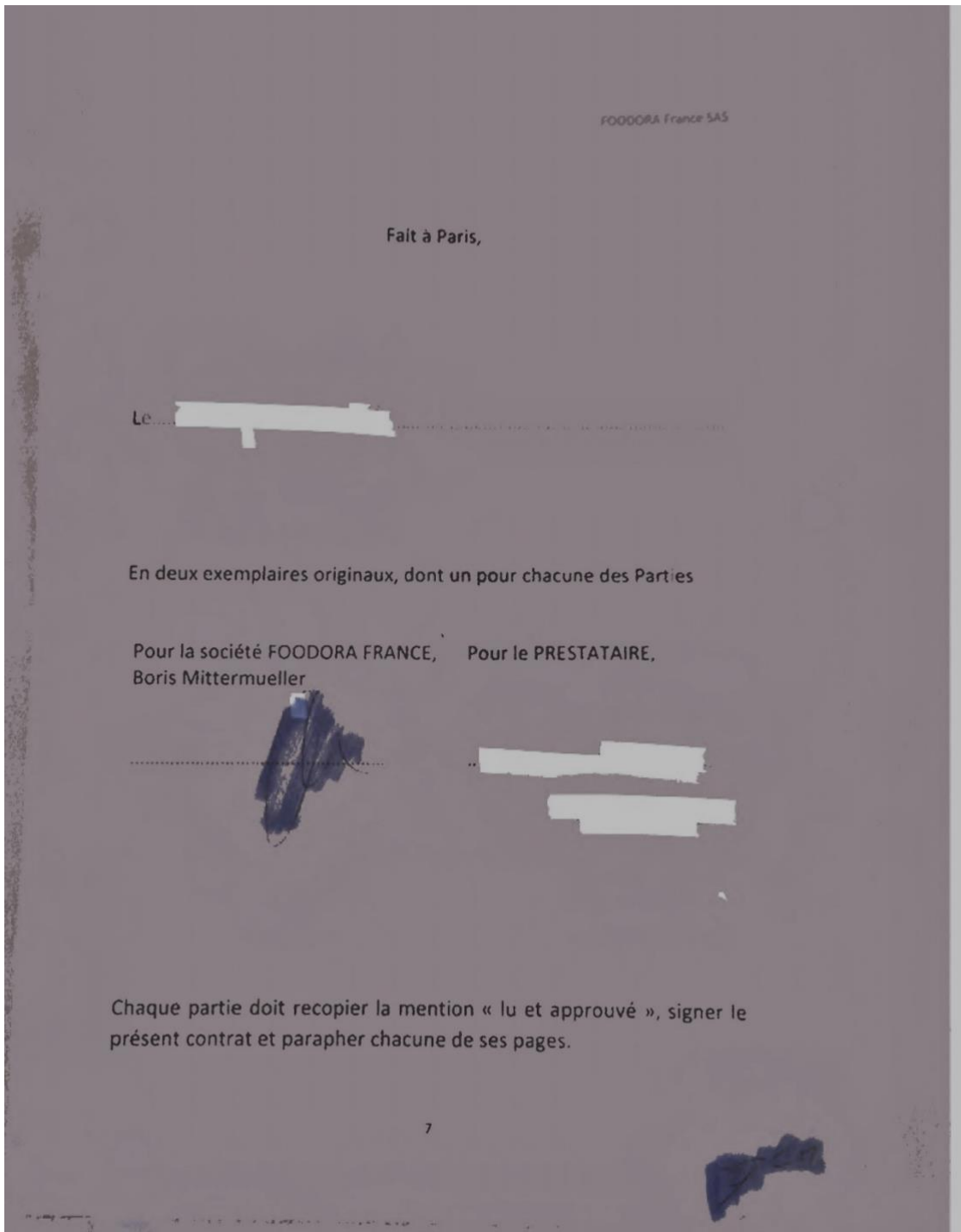
Tout litige entre les parties, relatif à l'interprétation, l'exécution ou la résiliation du présent contrat, que les parties ne pourraient résoudre amiablement, sera soumis à la compétence exclusive du Tribunal de Commerce de PARIS.

Article 10 – Stipulations générales

Le présent contrat constitue l'intégralité de l'accord entre les Parties eu égard à son objet, et remplace et annule toutes déclarations, négociations, engagements, communications orales ou écrites, ententes ou accords préalables entre elles.

Article 11 – Modifications

Toute modification du présent contrat fera l'objet d'un avenant dûment signé par les Parties.



INDEX ALPHABÉTIQUE

Les numéros renvoient aux numéros de paragraphe

A.

Activité professionnelle (droit de) :

- Négociation, 553.
- Notion, 550 et s.
- Plateformes, 555 et s.
- Proposition, 558.

Airbnb :

- Fiscalité, 96 et s.
- Influence, 264.
- Objet, v. Mutualisation désintéressée.
- Présentation, 65.
- Relations contractuelles, 85, 87 et s., 93,

Algorithme :

- Entremise, 207.
- *Matching* :
 - o Lieu, v. Géolocalisation.
 - o Transparence, 525.
- Prix, 351.
- *Sourcing*, 110.

Autopartage, 59.

Auto-entrepreneur :

- Extra, 162 et s., 173.

B.

Blockchain :

- Définition, 559 et s.
- Utilisations, 130.
- Plateformes, 561.

C.

Centrale de réservation :

- Mise en relation, 226.
- Réglementation, 227.

Charte (plateforme) :

- Contenu, 395 et s., 538 et s.
- Contrôle, 540.
- Facultatif, 541.
- Inconstitutionnalité, 536 et s.
- Présomption, 535.
- Unilatéralité, 488.
- Valeur juridique, 540.

Clientèle :

- Contentieux international, 418.
- Indice de subordination, 416.
- Plateformes, 417.

Collaboration, 24 et s.

- Plateformes à relation multiple, 452.

Collectivité de travail :

- Expression de la collectivité de travail :
 - o Expression syndicale, 484 et s.
 - o Négociation collective, 486 et s., 494.
 - Directe, 495.
 - Régulation, 496.
 - o Revendication, 501.
- Définition, 480.
- Identification, 481.
- Plateformes, 482.

Compétitivité, 11.

Concurrence déloyale, 166 et s.

Conflit collectif :

- Droit de grève, 504.
- Plateformes, 503.
- Réseaux, 502.

Connaissances partagées, 23

Contrainte :

- Nature, 359.
- Choix des horaires, 349 et s.
- Fixation du prix, 351 et s.
- Moyens d'exécution, 355 et s.

Contrat de travail :

- Notion, 304.
- Plateformes à relation simple, 450.

Contrat de travail collectif :

- Limites, 500.
- Plateforme, 499.
- Proposition, 497 et s.

Contrat de travail à durée déterminée :

- Hypothèse de travail à la demande, 160.
- Élargissement, 513 et s.
- Extra, 161.
- Plateformes, 449.

Contrat de travail numérique, 509.

Contrat de travail « zéro heure », 515, 517.

Contrôle (pouvoir de) :

- Plateformes, 389 et s.
- Géolocalisation, v. Géolocalisation.

Courtage :

- Activité commerciale, 215 et s.
- Contrat, 218 et s.
- Convention de ducroire, v. Ducroire.
- Étymologie, 138.
- Modalités :
 - o Exécution à titre onéreuse, 221.
 - o Rôle du courtier, 222.
- Plateformes de jobbing, 140.

- Plateformes de VTC, v. Centrale de réservation

Coopératives d'Activité et d'Emploi :

- Entrepreneurs salariés, 460 et s.
- Notion, 458 et s.
- Plateformes, 463 et s.

Covoiturage :

- Définition, 67
- Fiscalité, 79 et s.
- Modalités, 68 et s.

Création de l'offre (plateforme de), 313, 316.

Crowdfunding :

- Modalités 19, 20.
- Services 22.

Crowdsourcing, 34, 145, 148, 157.

Crowdworking :

- Définition, 34, 133.
- Qualification, 136 et s.

D.

Dématérialisation, 246.

Dépendance économique :

- Critère, 364, 423.
- Histoire, 323.
- Risque, 425.

Droit comparé :

- Anglais, 514.
- Belge, 467 et s.
- Californien (USA), 97, 313, 492.

- Espagnol, 97, 521.

- Italien, 520.

- Québécois, 97.

Direction (pouvoir de) :

- Plateformes, 360.
- Définition, 363 et s.

Discrimination, 115, 121, 525.

Ducroire :

- Convention de ducroire, 223.

E.

E-recrutement, 109.

E-réputation, 502.

Économie :

- Économie collaborative :
 - o Définition, 54 et s.
 - o Philosophie, 56.
- Économie numérique, 4 et s.

Emploi (plateformes d') :

- Placement :
 - o Activité, 108, 112
 - o Gratuité, 113.
- Recrutement, 111 et s., 115, 119.
- Rémunération, 123 et s.
- Sourcing, 110.

Entraide (plateformes de) :

- Définition, 30.

Entremise :

- Qualification (absence de), 199 et s.
- Entremetteur :

- Mission de recherche, 203.
- Mission de négociation, 204.
- Plateforme, 207 et s.

Entreprise :

- Intermédiation, 281.
- Notion, 273, 280.
- Marché (entreprise de), 275.
- Sous-entreprise, 276.
- Externalisation, 277.

État, 10, 129.

Exclusivité :

- Indice de subordination, 415.
- Plateformes, 416 et s.

F.

Fléxi-sécurité, 37.

Fixation du prix :

- Abus, 353.
- Incitation, 354.
- Unilatéralisme, 351 et s.

Fongibilité :

- Concurrence, 269.
- Qualification, 267, 270.
- Marché de l'Union Européenne, 268.

FranceConnect, 130.

G.

Géolocalisation :

- Contrôle, 380 et s.
- Coopération, 383 et s.
- Finalité, 382.
- Nécessité, 376 et s.
- Régulation, 384 et s.

Gig Economy, 103, 135.

H.

Hôtellerie :

- Concurrence, 166.
- Plateformes, v. Extra.

I.

Implication :

- Facteur de qualification, 231 et s.

Indépendant :

- Définition, 437.
- Jobbing, 155.
- Mutualisation, 94.
- Liberté, 343.
- Union Européenne, 437.

Influence :

- Plateformes à relations multiples, 263.
- Plateformes de mutualisation, 264 et s.

Intégration économique, 428 et s.

International :

- Contentieux international des plateformes, 400.

Intermédiaire :

- Notion, 186 et s.
- Notion européenne, 243 et s.
- Rôle, 189 et s.
- Plateforme, 194 et s.

Intermédiaire actif :

- Activité, 274.
- Définition, 179 et s.
- Degré d'implication, 231 et s.
- Entremise, 211.

Intermédiaire passif :

- Mutualisation, 54.
- Emploi, 118, 122, 165.
- Entremise, 209.
- Jobbing, 149.

Intuitu personae :

- Travailleurs de plateforme, 372 et s.
- Remplacement, 375.

J.

Jobbing (plateforme de) :

- Définition, 32.
- Rémunération, 143, 146.
- Prestation de service, 145.
- Travail à la demande, 148, 158.
- Particulier employeur, 152.
- Indépendant ponctuel, 154 et s.
- Paiement, 156.
- Travail dissimulé, 159.

K.

Koolicar, 61.

L.

Liberté :

- Liberté apparente des travailleurs de plateformes, 330.
- Du choix du lieu de travail, 332.
- Du choix de la durée du travail, 333 et s.
- Élément essentiel, 338.
- De refuser, 340 et s., 361.

M.

Mandat (contrat de), 119, 189, 199, 218.

Mobilité, 58.

Mutualisation (plateformes de) :

- Associée : 66, 71.
- Définition, 28, 53.
- Désintéressée, 64.
- Droit du travail :
 - o Forçage, 89 et s.
 - o Incidences, 99.
 - o Travailleur indépendant, 94 et s.
- Fiscalité, 79.
- Intéressée, 65.
- Prêt, 75 et s.
- Simple, 84 et s.
- Revenus, 96 et s.
- Voiture, 61.

N.

Négociation collective des plateformes :

- Dématérialisation, 486.
- État des lieux, 487 et s.

Non-indépendance, 433, 434, 504.

O.

Obligation :

- Obligation de travailler :
 - o Notion, 344 et s.
 - o Plateformes, 346 et s.

P.

Parasubordination :

- *Co-co-co*, 520.
- Conséquences, 526 et s.
- Notion, 522.
- Plateformes, 525.
- *TRADE*, 521.
- *Worker*, 526.

Placement :

- Activité, 188.
- Onéreux (à titre), 112 et s.
- Origine, 108.

Plateformes à relation simple :

- Courtage, 234.
- Définition, 232 et s.
- Sanction, 392.
- Hétérogénéité, 431.

Plateformes à relations multiples :

- Exclusivité, 415.
- Courtage, 236.
- Définition, 235.

Plateformes d'emploi, v. Emploi.

Plateformes d'entraide, v. Entraide.

Plateformes de « jobbing », v. Jobbing.

Plateformes de mutualisation, v. Mutualisation.

Plateformes numériques :

- Classification, 13 et s.
- Définition, 8 et s.
- Contentieux international, 337.

Plateformes numériques salariée :

- Proposition, 471 et s.
- Smart, 468 et s.

Pluriactif :

- Historique, 169.
- *Slasher*, 170, 172.

Portage salarial :

- Coopérative d'activité et d'emploi (distinction), 462.
- Notion, 456.
- Plateforme, 457.

Prestation de services :

- Activité non salariée, 301 et s.
- Contrat, 303.
- Plateformes à relation simple, 446.
- Plateformes à relation multiple, 447.

Présomption d'employment :

- Droit californien, 311.
- Facilité probatoire, 312.

Présomption d'indépendance :

- Immatriculation, 310.
- Présomption légale, 307.
- Présomption simple, 308.
- Reversement, 309.

Promotion de l'offre (plateforme de), 313

et s.

Prix :

- Communication, 534.
- Fixation, v. Fixation du prix.

Q.

Qualification des travailleurs de plateforme :

- Distributive, 286.
- Liée, 289.
- Multiple, 431 et s.
- Divergence jurisprudentielle, 433.

R.

Référencement :

- Contrat, 140.
- Définition, 141 et s.

Régime *ad hoc* (pour les travailleurs de plateformes) :

- Contenu, 544 et s.
- Contours, 543.
- Droit collectif, 530.

- Droit individuel, 534 et s.
- Tentative, 529 et s.

Représentativité des plateformes

- Droit comparé, 492.
- État des lieux, 491.
- Propositions, 493.

Responsabilité sociale :

- Définition, 532.
- Plateformes, 545.

Risque économique, 425 et s., 519.

S.

Sanction :

- Directe, 391 et s.
- Échelle de sanction, 396.
- Indirecte :
 - o Définition, 388 et s.
 - o Limite, 445.
- Pouvoir de sanction, 399 et s.
- Nature, 394.

Service organisé :

- Définition, 403 et s.
- Plateformes, 406 et s.
- International, 408.

Service sous-jacent :

- Élément principal, 257 et s.
- Influence, 261 et s.
- Qualification, 259 et s.
- Service de transport, 263 et s.

***Smart contracts*, v. 551.**

Société de l'information :

- Définition, 244.
- Qualification, 248 et s.
- Plateformes numériques, 245.

Sous-traitance, 278.

Subordination :

- Critère unique, 430 et s.
- Extension, 326.
- Notion, 320 et s.
- Plateformes numériques, 327.
- Liberté, 336.

Syndicat :

- Plateformes :
 - o Droit, 488, 484.
 - o Exemple, 485.

T.

Token, 560.

Travail :

- Collaboratif, 14, 24.
- Coût, 8.
- Notion, 305.

Travailleur (notion européenne), 437.

Travailleur de plateforme :

- Notion, 6 et s.
- Extension du salariat, 510 et s.

Travail dissimulé :

- Risque, 448.

Travailleur indépendant, v. Indépendant.

Travailleur occasionnel, 362.

U.

Uber :

- Réglementation, v. Plateformes à relation multiple.
- Secteur v. Voiture de transport avec chauffeur.

Ubérisation, 1, 6, 131.

Usage (économie d'), 54, 76, 97.

V.

Voyageur représentant placier (VRP), 510, 523.

Voiture de transport avec chauffeur (VTC) – (plateforme de) :

- Exclusivité, 444.
- Secteur réglementé, 225 et s.
- Qualification européenne, 259 et s.
- Opérateurs, v. Centrale de réservation.
- Externalisation, 277.
- Négociation collective, 525.
- Responsabilité, 279.

W.

- **Worker, 519, 526**

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	12
PARTIE 1 : QUALIFICATION DES OPERATEURS	40
TITRE 1 : LES INTERMEDIAIRES PASSIFS	42
<i>CHAPITRE 1 : LES PLATEFORMES N'AYANT PAS OBJET PRINCIPAL LE</i>	
<i>TRAVAIL</i>	43
SECTION 1 : LES PLATEFORMES PORTANT A TITRE PRINCIPAL SUR UN	
BIEN	45
§1. Mutualisation d'actif.....	45
I. Nouvelle économie	46
II. Différents secteurs	49
A. Se déplacer.....	49
B. Se loger	52
1. <i>La mutualisation désintéressée</i>	52
2. <i>La mutualisation intéressée</i>	53
§2. Mutualisation associée.....	54
SECTION 2 : LES PLATEFORMES A « INCIDENCES » EN DROIT SOCIAL 59	
§1. Le principal : l'absence de relation de travail.....	59
I. La relation entre le propriétaire et l'utilisateur	59
A. Le prêt d'un bien.....	60
B. L'utilisation d'un bien	61
II. La relation entre la plateforme et ses utilisateurs	66
A. L'absence de contrat de travail	66
B. L'essai sur le forçage du droit du travail	70
C. L'essai sur la qualification de travailleur indépendant	74
§2. L'accessoire : incidences en droit social	79
<i>CHAPITRE 2 : LES PLATEFORMES AYANT POUR OBJET PRINCIPAL L'EMPLOI</i>	
.....	82
SECTION 1 : LES PLATEFORMES D'ACCES A L'EMPLOI	83

§1. Plateformes privées.....	84
I. Possibilité théorique	84
A. Une activité de placement numérique	84
B. La réglementation de l'activité	87
II. Modalités pratiques.....	91
A. Le rôle de la plateforme	91
B. La rémunération de la plateforme.....	94
§2. Plateforme de service public.....	96
SECTION 2 : LES PLATEFORMES DE TRAVAIL A LA DEMANDE.....	99
§1. Une pluralité de relations contractuelles	99
I. Une pluralité de plateforme	99
II. Une pluralité de qualification	100
A. Un contrat de courtage.....	100
B. Un contrat de référencement.....	102
C. Un contrat de prestation de service.....	103
§2. Le statut du travailleur à la demande.....	107
I. Un indépendant.....	108
A. Le faible recours au salariat.....	108
B. Le principal recours au travail indépendant	109
1. <i>Un indépendant ponctuel</i>	109
2. <i>Le traditionnel contrat de travail d'usage à durée déterminée à l'heure des plateformes numériques</i>	114
II. Un pluriactif.....	120
TITRE 2 : LES INTERMEDIAIRES ACTIFS	124
CHAPITRE 1 : L'INTERMEDIATION.....	126
SECTION 1 : LES CATÉGORIES GÉNÉRALES D'INTERMEDIATION	128
§1. Les plateformes numériques, des intermédiaires proclamés	128
I. La qualification d'intermédiaire	129
A. La notion d'intermédiaire	129
B. Le rôle de l'intermédiaire	133
II. La vérification de la qualification.....	137

§2. Les plateformes numériques, des acteurs d’entremise	140
I. La qualification de l’entremise	140
II. L’application de la qualification.....	145
SECTION 2 : LA QUALIFICATION PARTICULIERE DE COURTAGE	149
§1. Proposition de qualification : le courtage	149
I. Nature du contrat	149
II. L’exécution du contrat.....	152
§2. Les plateformes, des courtiers contestables.....	156
I. L’essai sur le secteur particulier des plateformes de VTC	156
II. L’essai sur les plateformes d’intermédiation active	159
<i>CHAPITRE 2 : L’INFLUENCE DÉTERMINANTE</i>	170
SECTION 1 : OBJET DE L’INFLUENCE.....	172
§1. Les plateformes numériques, des intermédiaires immatériels.....	172
I. Le rôle d’intermédiaire de la plateforme	173
II. Le rôle sous-jacent de la plateforme.....	181
A. Le rejaillissement du rôle sous-jacent de la plateforme sur sa qualification	182
B. L’influence nécessaire de la plateforme sur le service sous-jacent.....	186
§2. Les plateformes numériques, des acteurs fongibles au sein du marché	191
SECTION 2 : DÉPASSEMENT DE L’INTERMEDIATION	194
§1. La dualité d’entreprise	194
§2. Plateformes numériques, au-delà de la qualification d’intermédiaire	196
PARTIE 2 : QUALIFICATION DU TRAVAIL	208
TITRE 1 : LA QUALIFICATION CONFLICTUELLE.....	209
<i>CHAPITRE 1 : LIBERTE APPARENTE</i>	211
SECTION 1 : UN TRAVAILLEUR INDEPENDANT PRESUME.....	212
§1. Une présomption d’indépendance	212
I. Le travailleur de plateforme, un prestataire de service.....	213
A. Le service, une activité non salariée	213
B. Les contours flous de la définition de contrat de travail.....	216

II. Le travailleur de plateforme, un indépendant présumé	219
A. Une présomption française de non-salariat	219
B. Une présomption américaine d' <i>employment</i>	223
§2. Une indépendance forcée.....	224
SECTION 2 : UN TRAVAILLEUR INDEPENDANT DIRIGÉ.....	229
§1. La direction : élément classique de la subordination.....	230
I. L'évolution de la notion de subordination – la répétition des interrogations	230
II. La subordination face aux nouvelles formes de travail	235
§2. La liberté contrainte des travailleurs de plateformes.....	239
I. L'apparence de liberté	239
A. La liberté positive des travailleurs.....	240
1. <i>La liberté du choix du lieu de travail</i>	240
2. <i>La liberté du choix de la durée du travail</i>	242
B. La liberté négative des travailleurs	248
1. <i>La liberté de refuser</i>	248
2. <i>L'absence d'obligation de travailler</i>	252
II. La contrainte sous-jacente	254
A. La contrainte, le respect des « règles de la plateforme ».....	254
B. La contrainte, émanation du pouvoir de direction ?	265
CHAPITRE 2 : SUBORDINATION PERSISTANTE	275
SECTION 1 : PERSISTANCE DES POUVOIRS DE CONTRÔLE ET DE SANCTION.....	277
§1. Les critères du contrôle et de la sanction.....	277
I. Le contrôle	277
A. L'acteur du travail	278
B. Les modalités du travail.....	281
1. <i>La géolocalisation comme mode de fonctionnement de la plateforme</i> 281	
2. <i>La géolocalisation comme moyen de contrôle ?</i>	283
II. Les sanctions.....	291
	524

A.	L’auteur de la sanction	291
1.	<i>Sanction indirecte</i>	291
2.	<i>Sanction directe</i>	294
B.	La nature de la sanction	297
§2.	Le service organisé	304
I.	Le service organisé, un indice à la subordination juridique	304
II.	Le service organisé, un second rôle pour les plateformes numériques	306
SECTION 2 : PERSISTANCE DE LA DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE.....		311
§1.	Les anciens critères.....	311
I.	La prise en compte d’éléments économiques	311
A.	L’exclusivité du travailleur de plateforme.....	312
B.	La clientèle des travailleurs de plateforme	314
II.	L’absence de prise en compte de la dépendance économique.....	318
§2.	La tentation d’un nouveau critère.....	322
I.	La proposition d’un nouveau critère.....	322
II.	La faiblesse d’un critère unique.....	326
TITRE 2 : LA QUALIFICATION PACIFIÉE.....		336
<i>CHAPITRE 1 : APPLICATION VOLONTAIRE DU DROIT SOCIAL</i>		338
SECTION 1 : L’APPLICATION DIRECTE DU DROIT DU TRAVAIL		340
§1.	Le modèle initial : la prestation de service	340
§2.	Le modèle évité : la relation salariée	343
SECTION 2 : L’APPLICATION INDIRECTE		349
§1.	Le tiers	349
I.	Le portage salarial	349
II.	Les coopératives d’activité et d’emploi traditionnelles	352
§2.	Les plateformes numériques salariées	361
I.	Le cas de la plateforme Smart	361
II.	Le salariat comme alternative pour les plateformes numériques	364
<i>CHAPITRE 2 : NÉGATION DE LA FRONTIÈRE DU DROIT SOCIAL</i>		367
SECTION 1 : LA VOIE NÉGOCIÉE		369
§1.	La négociation collective à l’épreuve des plateformes numériques	370

I.	La collectivité de travail des plateformes numériques	370
II.	La modification de l’expression de la collectivité de travailleurs de plateforme	374
A.	L’expression de la collectivité des travailleurs de plateformes numériques 374	
B.	La reconnaissance de la collectivité de travail, l’hypothèse d’un contrat collectif	384
§2.	La dématérialisation de l’expression des revendications professionnelles	388
SECTION 2 :	LA VOIE LÉGISLATIVE.....	393
§1.	Modifications en quête d’une qualification spéciale aux travailleurs plateformes	393
I.	Nouveau contrat.....	393
A.	Contrat de travail numérique	394
B.	L’hypothèse du contrat de travail « flexibilisé »	396
1.	<i>L’élargissement du recours aux contrats de travail à durée déterminée</i>	396
2.	<i>La flexibilisation, le modèle du « contrat zéro heure »</i>	399
II.	Nouveau statut – le travailleur parasubordonné	400
A.	Éléments de droit comparé	401
B.	L’hypothèse d’un travailleur parasubordonné en droit français	405
§ 2 :	Modifications en quête d’une qualification générale des travailleurs de plateforme	410
I.	La création : le régime ad hoc pour les travailleurs des plateformes numériques.....	410
A.	Les travailleurs des plateformes numériques, émergence de droits collectifs.....	411
B.	Les travailleurs des plateformes numériques, construction de droits individuels	414
II.	La refonte : la fin des acquis.....	430
A.	Vers la fin de la dichotomie traditionnelle : l’hypothèse du droit de l’activité professionnelle.....	430
		526

1. <i>L'hypothèse d'un droit de l'activité professionnelle</i>	431
2. <i>Droit de l'activité professionnelle – Travailleurs de plateformes numériques</i>	435
B. Vers la fin de l'intermédiation, l'hypothèse de la blockchain	440
CONCLUSION GENERALE	447
BIBLIOGRAPHIE	452
ANNEXE I : CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES DELIVEROO – 2016 – VERSION ANONYMISEE	496
ANNEXE II : CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES FOODORA – 2017 – VERSION ANONYMISEE	505
INDEX ALPHABÉTIQUE	512

Résumé : Les plateformes numériques : *Essai de qualification en droit du travail*

Les plateformes numériques ont indéniablement modifié le paysage du travail. Créatrices d'activité économique, elles se sont implantées en France en ayant recours à des travailleurs indépendants. Elles se présentent comme des intermédiaires qui permettent la rencontre entre le travailleur indépendant et un potentiel client. Parce qu'elles se positionnent nécessairement comme hors du salariat, une étude des qualifications s'impose. Qualification de la plateforme d'abord, afin de déterminer si ces dernières peuvent prétendre au simple rôle d'intermédiaire. Qualification du travailleur ensuite, afin de vérifier s'il rentre réellement dans le schéma de l'indépendance qui lui semble imposé. Une analyse de la situation actuelle sera effectuée à la lumière des propositions de réglementation du travail sur les plateformes, source de contentieux multiples, lesquels sont entremêlés d'interventions législatives réactionnelles.

Mot clés : plateformes numériques ; subordination ; travailleurs ; numérique ; intermédiaire ; influence décisive ; dépendance économique

Abstract : The Digital Platforms: *Essay of qualification in labor law*

Digital platforms have undeniably changed the landscape of work. As creators of economic activity, they have established themselves in France by using self-employed workers. They present themselves as intermediaries who enable a meeting between the self-employed worker and a potential client. Because they necessarily position themselves as being outside the salaried sector, a study of their qualifications is essential. Qualification of the platform first of all, in order to determine whether they are eligible for the simple role of intermediary. Qualification of the worker then, in order to check whether he or she really fits into the pattern of independence that seems to be imposed. An analysis of the current situation will be carried out in the light of the proposals for labor regulations on the platforms, which are a source of multiple disputes, interspersed with reactive legislative interventions.

Keywords: digital platforms; subordination; workers; digital; intermediary; decisive influence; economic dependence