

# Mobilité - Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif L. n° 2019–1428, 24 déc. 2019 - Etude par Grégoire Loiseau

Document: La Semaine Juridique Social n° 1-2, 14 Janvier 2020, 1000

---

La Semaine Juridique Social n° 1-2, 14 Janvier 2020, 1000

## Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif - . - L. n° 2019–1428, 24 déc. 2019

Etude par Grégoire Loiseau professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Paris I), consultant Flichy Grangé Avocats

### Mobilité

[Accès au sommaire](#)

La loi d'orientation des mobilités, qui devait permettre à un certain type de plateformes de se prémunir contre le risque de requalification des relations contractuelles en contrat de travail au moyen d'une charte facultative dont il était attendu qu'elle élève le niveau de protection des travailleurs indépendants, a été promulguée dans une version diminuée. Le Conseil constitutionnel l'a amputée de la présomption de non-salariat qui faisait office à la fois d'appât et de gain, incitant les plateformes à se doter de la charte pour bénéficier de la présomption. Au final, c'est d'un dispositif mort-né dont il est accouché aux termes de la loi qui, pour bien des raisons, a l'allure d'un naufrage.

1. - Le choix fait par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, dite loi LOM, de laisser les plateformes organiser elles-mêmes leurs relations avec les travailleurs qui y ont recours tourne au fiasco législatif. Pierre angulaire du dispositif, la présomption de non-salariat était la contrepartie promise aux opérateurs pour souscrire des engagements au profit des travailleurs dans le cadre d'une charte présentée comme facultative. Le caractère facultatif de la charte n'était lui-même qu'un prétexte pour justifier l'immunité accordée aux plateformes qui, s'étant volontairement obligées, devaient être protégées contre le risque de requalification des relations contractuelles en contrat de travail sur la base des engagements qu'elles auraient pris. Mais personne n'était dupe : la charte était en réalité une assurance contre le risque de requalification que les opérateurs avaient tout intérêt à souscrire. La présomption de non-salariat faisait office, dans cet ensemble, à la fois d'appât et de gain, accessoirement de concession imposée aux travailleurs pour qu'ils accèdent à des conditions de travail améliorées. Le Conseil constitutionnel, en censurant la disposition qui instaurait cette présomption, a fait voler en éclat la construction<sup>Note 1</sup>. Facialement, les éléments constitutifs demeurent : la faculté est donnée à certaines plateformes d'adopter une charte ; l'objet de la charte est, pour la 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 ; la charte donne lieu à homologation par l'autorité administrative. Seulement, l'axe autour duquel était bâti l'édifice a été retiré, ce qui grippe le tout.

2. - Le législateur avait pourtant été alerté, non pas, il est vrai, sur le risque d'inconstitutionnalité, mais sur le caractère excessif du verrouillage au moyen de la présomption de non-salariat. Le Conseil économique, social et environnemental, dans un avis portant sur l'avant-projet de loi d'orientation des mobilités, avait exprimé une ferme opposition, considérant que l'application du Code du travail devait être maintenue pour traiter d'éventuelles requalifications<sup>Note 2</sup>. Le Conseil national du numérique avait également appelé à supprimer la présomption de non-subordination des travailleurs aux plateformes, doutant plus généralement de la pertinence « de laisser à des

*entreprises dont le développement est basé sur la disruption de décider presque seules des règles qui s'appliqueront* »<sup>Note 3</sup>. Le législateur, toutefois, n'a rien voulu entendre : le dispositif est resté exactement le même que celui déjà prévu en 2018 et adopté dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>Note 4</sup> avant d'être, à l'époque, invalidé par le Conseil constitutionnel au motif que la disposition était un cavalier législatif<sup>Note 5</sup>. Si le législateur y tenait tant, c'est que la présomption de non-salariat est d'un tout autre modèle que ce qui a été jusqu'à présent pratiqué. Celle que l'on connaît aujourd'hui, introduite par la loi Madelin du 11 février 1994<sup>Note 6</sup>, concerne en particulier les travailleurs indépendants qui « *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* »<sup>Note 7</sup>. Le principe de réalité n'en est pas moins préservé car, s'il est établi que le travailleur fournit des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de ce dernier, l'existence d'un contrat de travail peut être retenue. La présomption, autrement dit, correspond au fait vraisemblable : celui qui exerce une activité en qualité de travailleur indépendant ne se trouve vraisemblablement pas en situation de subordination juridique par rapport au donneur d'ordre. La présomption de non-salariat instituée par le texte voté par la représentation nationale avant que la disposition soit censurée par le Conseil constitutionnel est d'un tout autre acabit. C'est une présomption renforcée dont l'objet n'est pas d'aménager la charge de la preuve mais d'en paralyser l'administration afin d'empêcher que l'existence d'un contrat de travail soit établie en application du principe de réalité. Pour la première fois, si l'on excepte la tentative avortée à l'occasion de la loi Travail<sup>Note 8</sup>, il aurait été fait obstacle à la reconnaissance de la qualité de salarié en présence de faits susceptibles de caractériser un lien de subordination juridique pour la seule raison que ces faits se rapportent aux engagements souscrits par la plateforme dans le cadre de la charte. Ce refoulement du salariat interroge bien au-delà de la question de la condition juridique des travailleurs de certaines plateformes numériques ; il est foncièrement inquiétant. Le droit du travail salarié s'est imposé comme le modèle d'organisation des relations contractuelles portant sur la fourniture d'une prestation de travail : s'il n'est pas exclusif, il est volontiers inclusif et favorise l'application du statut de salarié notamment par des présomptions de salariat. Le projet de loi LOM comme le projet loi Travail ont tenté d'inverser le sens de la démarche. Alors que le statut d'autoentrepreneur est de fait imposé pour qui entreprend de travailler en relation avec une plateforme, la technique juridique a été employée pour éviter l'accès au salariat, avec la conséquence de consolider la condition la moins favorable au travailleur. Cette dérive a certes été enrayée par le Conseil constitutionnel, mais pour des motifs qui n'empêcheraient pas le législateur, en s'y prenant autrement, d'œuvrer dans la même perspective d'évincer les règles du droit social.

**3.** - Il reste que, bien que privé de sa pièce principale, le dispositif prévu par la loi LOM est désormais en place et la charte (presque) prête à l'emploi<sup>Note 9</sup>. S'il est douteux que celle-ci connaisse un franc succès, à moins que des plateformes en fassent un instrument de communication en mesurant avec soin la portée de leurs engagements, son intégration dans le droit positif ancre une méthode : celle de l'autorégulation par les opérateurs économiques de leurs relations avec les travailleurs auxquels ils ont recours sous le statut d'autoentrepreneur. L'autorégulation est une technique pour les plateformes leur permettant d'élaborer unilatéralement les normes qui fixent, de manière générale et collective, les droits et obligations des travailleurs concourant à leur activité. Elle est aussi une méthode car elle procède de la volonté politique de s'en remettre au pouvoir normatif des opérateurs là où on attendrait plutôt de la loi qu'elle régleme elle-même la condition des travailleurs dans une optique de protection (1). C'est ce que l'on retiendra des dispositions de la loi LOM relatives à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation en ligne : un retrait aux allures de désertion du législateur. Clairement, celui-ci est davantage soucieux de préserver un système d'optimisation économique de l'organisation du travail non salarié que de la condition des travailleurs, au point d'aliéner sa compétence normative pour en traiter. La seule action de la loi est de prévoir l'instrument mis à disposition des exploitants : une charte – l'outil est à la mode – qui présente un caractère discrétionnaire – son adoption comme son contenu relèvent de la seule volonté des exploitants – soumise à l'homologation de l'administration – une formalité peu commune (2). Sans préjuger de l'intérêt résiduel que la charte pourrait encore présenter pour les opérateurs, il est certain que la stratégie du législateur n'aura pas pour effet de

rehausser de façon significative le niveau de protection des travailleurs des plateformes. De fait, une augmentation des droits ferait courir le risque à l'opérateur qui souscrirait des engagements de favoriser la reconnaissance d'une situation de salariat. Si l'on veut pourtant croire que cet échec ne ruine pas toute perspective d'évolution de la condition de ces travailleurs, c'est du côté du droit européen que des progrès pourraient être attendus. Le juge européen, en particulier, est aujourd'hui le mieux armé pour imposer l'application de normes de protection aux travailleurs des plateformes, ou du moins de certaines plateformes, en leur ouvrant le champ de la législation communautaire (3).

## 1. La méthode

4. - Parce qu'il existe différents types de plateformes et corrélativement d'organisation des relations avec les travailleurs indépendants, il ne serait pas vraiment opérant, dans une première approche, d'élaborer des règles dans une optique de standardisation et de systématisation. Voilà qui donne raison, à première vue, au législateur qui ne s'est intéressé depuis 2016 qu'à un modèle particulier de plateformes au point de vue de la condition sociale des travailleurs. Identifiées à l'article L. 7342-1 du Code du travail comme celles qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et qui en fixent le prix, ces plateformes sont les écosystèmes numériques les plus visibles socialement, au point de parler aujourd'hui d'ubérisation du travail<sup>Note 10</sup>, et les plus emblématiques d'un fonctionnement au moyen d'une main-d'œuvre indépendante. Sans doute ne doivent-elles pas faire oublier d'autres espèces de plateformes qui font appel à des indépendants : les plateformes de micro-travail<sup>Note 11</sup> ainsi que celles de mise à disposition de travailleurs auprès d'entreprises utilisatrices<sup>Note 12</sup>. Mais il tient à l'objet de la loi d'orientation des mobilités qu'elle s'adresse au même type de plateformes que celui dont s'est préoccupée la loi du 8 août 2016 et se situe dans la continuité de ce texte. Et c'est aussi au regard de son objet que le texte ne concerne, au sein de ce modèle, que les plateformes qui exercent leur activité dans le secteur de la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et dans celui de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues. Ce champ d'application sélectif pose tout de même une question d'égalité de traitement dont le Conseil constitutionnel s'est, nous semble-t-il, hâtivement débarrassé. Il a considéré que les plateformes concernées ne sont pas dans la même situation que d'autres plateformes dans la mesure où le législateur s'y est intéressé pour tenir compte du déséquilibre existant entre les opérateurs de ce secteur et les travailleurs pour la détermination de leurs conditions de travail et en raison du risque d'accident auquel ils sont davantage exposés<sup>Note 13</sup>. L'argument du déséquilibre ne peut toutefois duper car cet état n'est évidemment pas propre aux plateformes qui opèrent dans le domaine du transport. Ne reste que l'accidentalité qui est un fait avéré mais peu signifiant à lui seul pour éclairer le particularisme de la situation des travailleurs auxquels les garanties sociales promises, au moyen de la charte, ne se limitent pas à la couverture de ce risque.

5. - Dans ce domaine d'application réduit, le texte peut tout de même donner l'apparence d'une action de l'État pour traiter des relations entre plateformes et travailleurs. Mais il ne fait pas longtemps illusion sur la nature de cette contribution. Le machiavélisme du législateur consiste ici à intervenir pour se retirer aussitôt et laisser les coudées les plus franches aux opérateurs des plateformes. La méthode ressemble à un déni de légiférer, d'autant plus navrant que le texte, dans sa version adoptée par la représentation nationale, n'était pas dépourvu de règle impérative s'agissant d'assurer la protection des intérêts des plateformes au moyen de la présomption de non-salariat. Non sans une certaine ironie, c'est au demeurant cette règle édictée par le législateur qui a été censurée par le Conseil constitutionnel, lequel ne s'est pas montré réfractaire, en revanche, à la méthode elle-même.

### A. - Le discours de la méthode

6. - L'autorégulation est à la mode et a les faveurs du droit contemporain qui privilégie dans certaines situations la conception de la norme par celui à qui elle doit s'appliquer. L'instrument dont la pratique s'est répandue pour être utilisé à cet effet est la charte dont on ne compte plus les variétés : charte éthique, charte relationnelle, charte informatique, code de bonne conduite, etc., autant d'actes au degré de normativité variable et généralement assez faible qui se sont multipliés avec généralement pour objet d'orienter les comportements. Certaines plateformes, parmi lesquelles *Deliveroo*, *Frichti* et *Uber Eats*, se sont elles-mêmes récemment dotées d'une charte de bonnes pratiques dans laquelle des objectifs sont affichés en termes suffisamment vagues pour ne pas les engager juridiquement : il est en vue d'améliorer les protections sociales des travailleurs, d'instaurer des dispositifs permettant une concertation sociale entre plateformes et travailleurs, de renforcer les dispositifs de formation ou encore d'assurer un revenu attractif pour les prestations réalisées par les travailleurs<sup>Note 14</sup>. À côté de ces réalisations spontanées, les chartes sont apparues ces dernières années comme le moyen pour le législateur de déléguer au pouvoir normatif de l'employeur le traitement de situations relevant du fonctionnement de l'entreprise : c'est la charte sur la déconnexion prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ; c'est la charte sur le télétravail instituée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. L'adoption de ces actes juridiques unilatéraux est encouragée, voire imposée, en l'absence d'accord collectif de travail, remplaçant dans l'esprit du législateur les dispositions légales supplétives<sup>Note 15</sup>. Il ne s'agit plus alors d'actes déclaratoires à faible normativité mais d'actes susceptibles de présenter une force normative contraignante. Le modèle de charte prévu par la loi LOM présente la même nature, celle d'un appareil normatif unilatéralement conçu par les opérateurs privés, et la même finalité qui est d'organiser dans une démarche d'autorégulation le traitement de rapports contractuels. Ce qui est nouveau, c'est que le dispositif n'est pas une simple pièce annexe à insérer dans un ensemble légalement réglementé administrant les relations de travail entre employeurs et salariés. Il constitue l'unique support pour mettre en place une organisation embryonnaire de la condition de travailleurs non-salariés dans leurs rapports avec les plateformes dont ils dépendent pour la fourniture de prestations qu'ils réalisent en qualité d'indépendants. C'est, autrement dit, sur ce seul dispositif qu'est susceptible de reposer un statut comportant, au profit de ces travailleurs, des droits qui ne dérivent pas de leur condition d'autoentrepreneur. La démarche consistant à s'en remettre à l'élaboration d'une charte renvoie du coup à la volonté du législateur de ne pas s'impliquer directement et, corrélativement, de ne pas imposer aux opérateurs de plateforme le respect d'engagements qu'ils ne se seraient pas eux-mêmes donnés d'appliquer et dont ils n'ont pas décidé la portée. La démission du législateur est spectaculaire.

7. - Dans un État où l'on peut s'enorgueillir d'un haut niveau de protection des travailleurs salariés, les travailleurs des plateformes numériques ne peuvent être laissés dans une situation de quasi-dénuement au point de vue des garanties sociales au prétexte qu'ils sont indépendants. La possibilité de requalification des liens contractuels en contrat de travail, crédible depuis l'arrêt *Take It Easy*<sup>Note 16</sup>, a le mérite d'ouvrir des issues de secours. Mais il n'est pas objectivement satisfaisant que la condition de ces travailleurs dépende d'un traitement *a posteriori*, au cas par cas, et donc par nature résiduel. L'intervention du législateur n'est pas ici une simple opportunité ; elle répond à un besoin de justice sociale, encore qu'il ne s'agisse pas forcément d'étendre à la main –d'œuvre indépendante le statut du salariat comme l'a récemment fait l'État de Californie<sup>Note 17</sup>. Si l'immobilisme serait dans ces conditions regrettable, la manière d'agir du législateur français est probablement plus désolante encore en confiant aux opérateurs des plateformes la conception, qui plus est facultative, de leur propre responsabilité sociale. On n'a jamais rien vu de tel. En fait de responsabilité, celle-ci n'est rien d'autre, dans l'esprit du législateur, que le produit de règles optionnelles, élaborées par et pour ceux qui sont appelés à l'exercer, à la mesure de leurs intérêts plutôt que de servir directement ceux que l'on prétend vouloir protéger. Ce déclassement normatif est assumé. Dès l'exposé des motifs du projet de loi, il était indiqué vouloir permettre « *l'établissement à titre facultatif, par les plateformes de mise en relation par voie électronique, d'une charte précisant les contours de leur responsabilité sociale, de manière à offrir des droits sociaux supplémentaires aux travailleurs indépendants qui ont recours à leurs services* ». Il s'agit donc bien d'une méthode suivant laquelle le législateur ne s'accorde qu'un rôle d'instigation et délègue aux opérateurs privés la détermination de leurs engagements, non seulement de leur contenu mais de leur

existence même, les laissant libres d'apprécier l'opportunité de leur propre responsabilité. La justification donnée à cette démarche est qu'il n'est question que de droits sociaux « supplémentaires » « offerts » aux travailleurs indépendants. On s'avouera heureux que, lorsque le législateur d'une autre époque a ajouté des droits aux droits des travailleurs salariés, il n'ait pas tenu ce raisonnement. Le droit du travail serait demeuré famélique s'il avait fallu compter sur la volonté des employeurs de s'obliger unilatéralement à augmenter les droits des salariés. La protection des intérêts de la partie faible dans les rapports contractuels déséquilibrés – déséquilibre dont le Conseil constitutionnel a en l'espèce pris note – se fait de façon générale toujours et en tous domaines par la force de l'impérativité.

## B. - La constitutionnalité de la méthode

8. - Le Conseil constitutionnel ne s'est pas inquiété, sur le principe, de ce déni de légiférer. Il a certes rappelé qu'il « incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution, en particulier son article 34, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles ou des personnes privées le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi ». Mais il a estimé que le législateur n'avait pas méconnu l'étendue de sa compétence en se bornant à indiquer, à l'article L. 7342-9 du Code du travail, certains des thèmes devant figurer dans la charte sans en préciser davantage le contenu. Il en a donné deux raisons. La première est que, si l'article 34 de la Constitution impose au législateur de déterminer les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales et du droit du travail, la charte a pour seul objet de permettre à une entreprise de définir les droits et obligations qu'elle entend respecter à l'égard des travailleurs avec lesquels elle est en relation commerciale et ceux qui s'imposent à ces derniers dans ce cadre. Il faut comprendre par-là que la charte participe simplement à l'organisation d'une relation commerciale au moyen de droits et d'obligations qui ne relèvent, ni des principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales, ni du droit du travail. La seconde raison tient au caractère facultatif de la charte : le législateur ne s'est pas substitué les opérateurs privés pour fixer les règles applicables à la relation commerciale puisqu'il n'est pas exigé de ces derniers qu'ils le fassent<sup>Note 18</sup>. Si l'on oublie que c'est de garanties sociales dont on parle dans le cadre d'une relation qui, pour être de nature commerciale, n'en caractérise pas moins un rapport de travail et que l'objectif est d'accorder des droits sociaux supplémentaires aux travailleurs, il n'est pas faux de considérer que le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence. Mais, en toute hypothèse, il ne pouvait introduire dans le dispositif une règle qui a pour objet et pour effet de neutraliser l'application du droit du travail. Pour le coup, cela revient à méconnaître l'étendue de sa compétence en donnant aux opérateurs privés les moyens de se soustraire aux principes de droit du travail en s'auto-immunisant contre le risque de requalification. Ce complément législatif, rare trace d'impérativité, est l'élément de trop.

9. - L'élément de trop tient en quelques signes : les mots « et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article » sont déclarés contraires à la Constitution<sup>Note 19</sup>. L'ensemble du texte n'est pas pour autant supprimé et il reste dit, au dernier alinéa de l'article L. 7342-9 du Code du travail, que « 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 ». Mais cette proposition, comme l'a relevé le Conseil constitutionnel, est inoffensive, la seule existence de la charte homologuée ne pouvant caractériser, sur la base d'un critère purement formel, un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur<sup>Note 20</sup>. La ponction opérée suffit en conséquence à priver la présomption de non-salariat de toute effectivité. Ce détricotage de la loi sanctionne, non pas en soi le fait pour le législateur d'entraver l'application du droit du travail, mais la mise au pouvoir des exploitants des plateformes d'y faire eux-mêmes obstruction. La décision l'exprime clairement : « 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'étendue de sa compétence* »<sup>Note 21</sup>. La solution, en pratique, ruine toute la construction du législateur et provoque le naufrage de la loi sur ce point. Elle ne remet cependant pas en cause la méthode elle-même, consistant pour le législateur à recourir à l'autorégulation par les opérateurs privés de la situation née de leurs relations avec des travailleurs indépendants plutôt que de réglementer directement celle-ci dans le sens d'une amélioration de leur condition juridique. Elle ne condamne pas davantage l'édiction d'une présomption de non-salariat attachée à la constitution de droits et obligations de nature de caractériser l'existence d'un lien de subordination si leur établissement est le fait de la loi et non des opérateurs privés qui en bénéficient. Le législateur peut donc, en d'autres termes, refouler certaines activités du salariat, non pas simplement en les présumant exercées à un autre titre jusqu'à preuve contraire comme le prévoit l'article L. 8221-6 du Code du travail, mais en empêchant d'y accéder malgré la réalité d'éléments qui permettraient d'en caractériser les critères. De ce point de vue, qui correspond à l'objectif recherché par le projet de loi Travail en 2016 puis par le projet de loi LOM trois ans plus tard, le droit du travail n'est plus regardé comme un droit de référence dont l'application doit être favorisée, mais comme un risque social dont la réalisation doit pouvoir être évitée. Cela en dit long sur la hiérarchie des intérêts que le législateur veut protéger entre ceux des opérateurs économiques et ceux des exécutants qui les servent.

## 2. L'outil

**10.** - L'élaboration d'une charte restant théoriquement d'actualité, encore que son utilité soit en pratique compromise car on imagine mal un opérateur de plateforme prendre des engagements qui l'exposent au risque de requalification, en quoi consiste-t-elle ? De visu, elle se présente dans la loi sous les traits d'une infrastructure ne faisant apparaître que les types de mesures susceptibles d'être prises par les opérateurs. À ces derniers d'en déterminer librement la teneur et les modalités. C'est sa nature, surtout, qui interroge : acte juridique unilatéral, soumise à l'homologation de l'administration puis annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui lient la plateforme aux travailleurs, la charte est un objet juridique singulier.

### A. - Le contenu de la charte

**11.** - L'article L. 7342-9 du Code du travail introduit par la loi LOM énonce que la charte a pour objet de déterminer les conditions et les modalités d'exercice de la responsabilité sociale des plateformes et de définir ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. À cet effet, le texte liste les thèmes qui doivent, « *notamment* », être traités, leur déclinaison n'étant pas exhaustive. Dans l'ordre, sont mentionnées : 1) les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs, étant précisé que les règles en la matière doivent garantir 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 ; 4) les mesures visant notamment à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés 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 ; 6) les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité ; 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 dans les conditions 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. On reconnaît dans la plupart de ces sujets des questions qui sont dans l'ADN du droit du travail et l'on comprend pourquoi le législateur a voulu prémunir les opérateurs qui adopteraient des mesures contre le risque qu'elles favorisent la requalification des relations contractuelles en contrat de travail. C'est probablement d'ailleurs parce qu'il n'envisageait pas les mesures prises ou à prendre sans la garantie légale tenant à la présomption de non-salariat que le législateur apparaît attendre des opérateurs ayant décidé de se pourvoir d'une charte de traiter de chacun des thèmes énumérés à l'article L. 7342-9, à l'exception du dernier sur lequel la charte peut « *le cas échéant* » porter. Autrement dit, si l'adoption de la charte est facultative et que les plateformes ont toute latitude pour déterminer le contenu et l'étendue des mesures, la charte se présente comme un bloc indivisible dans la conception duquel les opérateurs n'ont pas le choix de certaines des questions à régler. Il y a là un résidu d'impérativité, que l'on retrouve aussi dans l'obligation de garantir le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'y avoir recours. Il reste que, si cette compréhension des choses devait persister malgré la suppression de la présomption de non-salariat, cela découragera davantage encore l'élaboration d'une charte.

12. - À procéder à l'examen plus en détail des éléments de contenu de la charte, il est manifeste qu'ils subissent l'attraction du statut de salarié qui demeure, envers et contre tout, le modèle. La loi s'emploie néanmoins à le maquiller pour ne pas donner l'impression que les travailleurs soumis à l'indépendance sont des travailleurs salariés que le droit ignore. S'il est fait état de la sécurisation des parcours professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, de la prévention des risques professionnels ou encore des modalités de contrôle par la plateforme de l'activité des travailleurs, on perçoit bien les efforts déployés pour les faire apparaître comme des non-travailleurs salariés. La rupture de la relation contractuelle, en particulier, est soumise aux dispositions du Code de commerce relatives à la rupture d'une relation commerciale établie et peut être assortie de « *garanties* », ce qui ne préjuge pas de la nature de ces garanties. Dans un esprit voisin, encourageant les plateformes à accorder aux travailleurs indépendants une juste rémunération pour leur activité, la loi les invite à définir les « *modalités visant à* » leur permettre « *d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services* ». Un « *prix décent* », l'expression est un oxymore malheureux : le prix contrepartie d'une prestation dans une relation commerciale peut être réel, sérieux, adéquat, voire juste ; le caractère décent convient à la rémunération du travail qui doit être suffisante pour assurer aux travailleurs « *un niveau de vie décent* »<sup>Note 22</sup>. C'est d'ailleurs ce dernier sens que le Conseil constitutionnel a spontanément donné à la formule, estimant que le « *prix décent s'entend comme une rémunération permettant au travailleur de vivre convenablement compte tenu du temps de travail accompli* »<sup>Note 23</sup>. Seulement, si l'on peut comprendre la logique du législateur d'utiliser des termes propres aux obligations civiles et commerciales pour tenir à l'écart le droit du travail, il y a des qualifications qu'il est fâcheux d'utiliser. L'association de la notion de prix et du qualificatif décent évoque de la pire des manières l'un des principes fondamentaux énoncés par la Déclaration de Philadelphie : « *Le travail n'est pas une marchandise* »<sup>Note 24</sup>.

## B. - La nature de la charte

13. - Les chartes sont en général peu ou pas contraignantes. Instruments de droit souple, elles orientent plus qu'elles ne dictent et constituent, à titre principal, des normes de comportement. Les derniers modèles de chartes institutionnalisés par le législateur en droit du travail présentent en revanche un degré de normativité élevé jusqu'à même poser des règles fermes et précises qui s'imposent à leurs destinataires, telle la charte sur le télétravail. La charte mise en place par la loi LOM est de ce gabarit. Elle est prévue pour comporter des énoncés prescriptifs puisqu'elle a pour objet de définir les droits et obligations respectifs des parties et d'arrêter des mesures qui engagent la plateforme. Sans doute, en pratique, en l'état du texte amputé de la présomption de non-salariat, il est peu probable que des plateformes adoptent une charte formulant des engagements qui, par leur nature et par leur étendue, les exposeraient au risque de requalification. On peut plus vraisemblablement s'attendre, si la charte est

utilisée, qu'elle serve essentiellement d'outil de communication en formulant des déclarations d'intention plutôt que des actions suffisamment fermes et précises pour engager juridiquement leur auteur. Mais elle peut aussi être employée pour formaliser des règles dans l'intérêt de la plateforme : règles relatives à la qualité de service attendue, aux modalités de contrôle de l'activité des travailleurs, aux circonstances qui peuvent conduire à la rupture des relations contractuelles ou à la durée du délai de préavis. L'article L. 7342-9 indiquant plus généralement que la charte détermine les droits et obligations des plateformes ainsi que ceux des travailleurs, il pourrait n'être retenu que des obligations mises à leur charge. L'opposabilité de normes contraignantes aux travailleurs indépendants pose alors la question de la nature juridique de la charte. *A priori*, celle-ci se présente comme un acte juridique unilatéral. Conçue par la plateforme pour être applicable à une collectivité de travailleurs, elle singe les actes normatifs unilatéraux de l'employeur – règlement intérieur, engagements unilatéraux, chartes sur la déconnexion ou le télétravail, plans d'action. Mais alors que la loi investit l'employeur d'un pouvoir normatif autonome dans le cadre réglementé de la relation de travail, il semble exorbitant que les opérateurs des plateformes disposent d'un pouvoir équivalent dans l'exercice de leur relation contractuelle avec les travailleurs indépendants. Pour être exact, les mesures prises par la plateforme en faveur de ces travailleurs, s'il devait y en avoir, pourraient engager l'opérateur qui les a programmées à condition d'être fermes et précises. Leur force contraignante pourrait être assurée en les concevant comme l'expression d'engagements unilatéraux de volonté, réhabilitant ce type de source d'obligations peu usité en dehors du droit du travail. Mais cette technique serait inopérante pour rendre opposables aux travailleurs des mesures qui ne comportent pas pour eux un avantage, *a fortiori* pour leur imposer des obligations à l'égard de la plateforme. Pour cela, seule la conventionnalisation de la charte ou la contractualisation de ses éléments pourrait justifier d'y soumettre les travailleurs. La conventionnalisation n'est pas toutefois, pour le moment, à portée de droit. Si l'article L. 7342-9 introduit par la loi LOM prévoit que, préalablement à la « *demande d'homologation, la plateforme consulte par tout moyen les travailleurs indépendants sur la charte qu'elle a établie* » et que « *le résultat de la consultation est communiqué aux travailleurs indépendants et joint à la demande d'homologation* », cela ne fait pas de la charte une pâle copie, *a fortiori* l'équivalent, d'un accord collectif de travail. Ne reste alors que la contractualisation et c'est à cet effet sûrement que le même texte dispose 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* ». L'adjonction au contrat, si le travailleur l'accepte – mais est-il en capacité de faire autrement ? – peut permettre d'y voir un prolongement contractuel, encore que la solution ne soit pas indiscutable. À voir dans la charte la manifestation d'un pouvoir normatif autonome institué par la loi, il n'est pas certain que son adjonction au contrat vaille contractualisation de ses éléments, ce que la jurisprudence refuse, *mutatis mutandis*, à propos de la signature par le salarié du règlement intérieur<sup>Note 25</sup>. Quant à son annexion aux conditions générales d'utilisation de la plateforme, encore faut-il pour que la charte ait effet à l'égard des travailleurs qu'elle ait été portée à leur connaissance et qu'ils l'aient acceptée<sup>Note 26</sup>. Sous ces réserves et à ces conditions, reconnaîtrait-on une valeur contractuelle à la charte, celle-ci aurait le caractère d'un contrat d'adhésion : établie unilatéralement avant d'être agrégée aux contrats des travailleurs indépendants, elle constitue assurément « *un ensemble de clauses non négociables, déterminées à l'avance par l'une des parties* » au sens de l'article 1110 du Code civil, de sorte que d'éventuelles clauses abusives pourraient, le cas échéant, être sanctionnées sur le fondement de l'article 1171.

**14.** - L'originalité de la charte ne tient pas seulement à sa nature ambivalente comme acte juridique : acte unilatéral dans sa morphologie, produisant des effets collectifs, dont les éléments peuvent muter et prendre une constitution contractuelle. Elle est aussi le fait de l'homologation dont la charte doit faire l'objet par l'autorité administrative. La technique semble empruntée au fonds du droit social où elle est appliquée à d'autres types d'actes juridiques : le contrat de rupture conventionnelle ou le document unilatéral établi par l'employeur pour mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. Négation/attraction, la loi LOM navigue entre ces deux conduites vis-à-vis du droit du travail dont elle reprend des techniques – la charte, l'homologation administrative – tout en répudiant la matière. Le rôle de l'administration, en l'occurrence, consiste à contrôler la conformité du contenu de la charte aux dispositions

du titre du Code du travail consacrées aux travailleurs des plateformes, ce qui comprend aussi bien les nouvelles dispositions issues de la loi LOM que celles introduites aux articles L. 7342-1 à L. 7342-6 par la loi du 8 août 2016. Sans doute, l'intervention de l'administration pouvait se justifier au regard de l'effet immunitaire de la charte résultant de la présomption de non-salariat, un tel effet exorbitant ne pouvant être produit que par un acte dont la conformité à la loi a été préalablement vérifiée<sup>Note 27</sup>. Elle ne fait plus en revanche vraiment sens une fois la présomption ôtée par le Conseil constitutionnel. L'homologation a du reste des effets limités. Si elle établit jusqu'à contestation contraire la légalité de la charte, elle n'en modifie pas la nature, ni même n'affecte la compétence juridictionnelle pour traiter des litiges à ce sujet puisque cette compétence est dévolue au tribunal judiciaire.

### 3. La suite

**15.** - Et maintenant ? Il se dit que le ministère du Travail réfléchit à un dispositif de remplacement qui serait réintroduit dans le cadre d'un projet de loi portant sur diverses mesures sociales. Il est donc déjà pris acte que, sans sa pièce maîtresse que constituait la présomption de non-salariat, le dispositif est mort-né. Les modalités d'application du texte qui devaient être déterminées par voie réglementaire<sup>Note 28</sup> ne verront probablement pas le jour. Cela étant, que le législateur reprenne ou non la main, on doit pouvoir compter sur d'autres sources d'évolution et c'est le droit européen qui pourrait être le meneur. Ce ne sont pas des évolutions radicales car il ne s'agit pas de forcer l'accès à l'ensemble des dispositions du Code du travail. Mais elles pourraient permettre d'injecter une dose de droit du travail dans les relations entre plateformes et travailleurs indépendants.

#### A. - Un dispositif mort-né

**16.** - La charte sans la présomption de non-salariat ne présente plus d'intérêt substantiel pour les plateformes et perd incidemment son intérêt pour les travailleurs indépendants. Cela montre, au passage, que, dans la démarche du législateur, la finalité première du texte était de protéger les opérateurs de plateformes contre le risque de requalification et que l'amélioration de la condition sociale des travailleurs indépendants en a été davantage l'occasion. Peut-être que, malgré l'ablation de la présomption, des chartes seront adoptées ; mais elles ne conduiront pas à hausser de façon significative le niveau de protection des travailleurs tout en les maintenant hors de l'orbite du droit du travail. Sur le terrain contentieux, les juridictions garderont les mains libres pour procéder à la requalification des relations contractuelles lorsque les éléments caractérisant l'existence d'un lien de subordination seront établis. Il ne faut pas toutefois surévaluer l'importance de cet expédient. D'une part, le volume des actions individuelles en requalification est, dans les faits, relativement faible et le coût des contentieux ne menacent aucunement le modèle économique. À ce compte-là, les redressements opérés par les Urssaf au titre des cotisations sociales à verser lorsque les sommes rétribuant les travailleurs indépendants peuvent être qualifiées de salaires sont beaucoup plus redoutables. D'autre part, si l'arrêt *Take It Easy* de la chambre sociale de la Cour de cassation est un signal fort qu'il ne faudrait surtout pas négliger, il ne règle pas, de manière générale, la question du statut des travailleurs des plateformes numériques. Il n'ouvre pas une voie que le législateur serait forcé de suivre et ne propose qu'un remède dans des situations où la relation contractuelle est rompue ou le sera, en reconstituant *a posteriori* la condition de salarié pour en réalité tirer les conséquences de sa liquidation.

**17.** - L'hémiplégie frappant le dispositif relatif à la charte n'atteint pas cependant toutes les dispositions de la loi LOM traitant des travailleurs des plateformes. Deux séries de règles conservent une effectivité sans retenue. Les premières ont été introduites dans un nouveau chapitre du Code des transports intitulé « *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 ». Dans ce cadre, quelques mesures sont profitables aux travailleurs des plateformes. Ces dernières, d'une part, doivent communiquer à ceux avec qui elles collaborent, à chaque fois qu'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<sup>Note 29</sup>. Il est précisé à ce sujet que les travailleurs sont libres de refuser une proposition de prestation sans faire l'objet d'une quelconque pénalité et que la plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle au motif qu'un travailleur aurait refusé une ou plusieurs propositions. Les plateformes doivent, d'autre part, publier sur leur site internet, de manière loyale, claire et transparente, des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs au cours de l'année civile précédente<sup>Note 30</sup>. Ces deux obligations ont pour effet de rendre les conditions de travail plus prévisibles pour les exécutants, ce qui est un progrès, même modeste. Enfin, il est disposé que « les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité » et que « les plateformes ne peuvent mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit »<sup>Note 31</sup>. Cette autonomie des travailleurs dans l'organisation de leur activité, si elle est dans la nature de l'autoentrepreneuriat, n'est pas pour autant exclusive de la reconnaissance d'un lien de subordination. L'arrêt *Take It Easy* comme après lui l'arrêt de la cour d'appel de Paris dans l'affaire *Uber*<sup>Note 32</sup> ont été sans ambiguïté pour considérer que la circonstance que le travailleur conserve une liberté dans le choix de ses jours de travail, de leur nombre et de ses plages horaires d'activité est indifférente dans le débat sur la requalification du contrat<sup>Note 33</sup>. L'autre série de règles est placée dans le chapitre du Code du travail consacré, depuis la loi du 8 août 2016, à la responsabilité sociale des plateformes. À l'article L. 7342-3 qui prévoit que les travailleurs bénéficient du droit d'accès à la formation professionnelle continue et que la contribution est prise en charge par la plateforme, il est ajouté un nouvel alinéa qui prévoit que le compte personnel de formation des travailleurs est abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'ils réalisent est supérieur à un seuil déterminé par décret selon le secteur d'activité. À l'article L. 7342-4, il est dit que l'obligation pour la plateforme de prendre en charge, dans la limite d'un plafond, la cotisation versée par le travailleur lorsqu'il souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail ne s'applique pas quand le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. Un pas en avant, un pas en arrière, les deux étant ici liés au degré d'implication des travailleurs dans l'activité de la plateforme et à la réalisation d'un quota de prestations qu'elle leur procure.

## B. - Le droit européen en recours

**18.** - Le statut des travailleurs des plateformes ne peut se contenter d'un embryon de responsabilité sociale des plateformes et d'un complément virtuel dépendant d'une charte facultative qui a peu de chances d'être un apport réel, s'il y est même recouru. À vouloir faire évoluer leur condition juridique, l'évolution pourrait s'envisager à la faveur de leur intégration dans le salariat : les travailleurs portés dans les opérations de portage salarial sont bien considérés comme des salariés alors que, par l'autonomie dont ils disposent qui leur permet de rechercher eux-mêmes leurs clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de leur prestation, ils ne miment guère mieux la condition de salariés que les travailleurs des plateformes n'en partagent, de fait, certains aspects. Mais, outre que le législateur national n'envisage absolument pas une extension du salariat, il faut prendre en considération le fait que les travailleurs des plateformes n'exercent pas tous leur activité dans les mêmes conditions et que l'autoentrepreneuriat peut être, pour certains, un véritable choix. Il pourrait être dès lors pourvu plutôt à une amélioration de leur condition de travailleurs indépendants en les faisant bénéficier de garanties sociales conçues pour les travailleurs salariés. La *summa divisio* dans l'ordre professionnel entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants n'établit pas deux catégories antithétiques et inconciliables. Des emprunts peuvent parfaitement être opérés à l'une par l'autre et, à cet effet, le droit européen peut être un levier précieux. La notion de travailleur en droit européen, si elle respecte cette *summa divisio* et n'englobe pas les travailleurs indépendants, a du reste une élasticité qui lui permet d'appréhender toutes sortes de modalités d'exercice d'une activité professionnelle. Spécialement, la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail

transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, qui doit être transposée au plus tard le 1er août 2022, est susceptible de s'appliquer aux « *travailleurs domestiques, (aux) travailleurs à la demande, (aux) travailleurs intermittents, (aux) travailleurs effectuant un travail basé sur des « chèques », (aux) travailleurs des plateformes, (aux) stagiaires et (aux) apprentis* »<sup>Note 34</sup>. Et, si elle exclut de son champ d'application les travailleurs indépendants, il est néanmoins souligné qu'il doit s'agir de « *travailleurs réellement indépendants* », étant précisé qu'il « *y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales* »<sup>Note 35</sup>. Toujours est-il que, dans son domaine d'application ainsi ouvert, la directive pose des règles qui protègent plus spécialement les travailleurs les plus précaires. Il est en particulier prévu que les travailleurs dont le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible doivent bénéficier d'un niveau minimal de prévisibilité, tels que des horaires et des jours de référence prédéterminés<sup>Note 36</sup>. Mais encore faut-il, pour que ces mesures s'appliquent, que les travailleurs des plateformes se voient reconnaître la qualité de travailleur au sens du droit européen, la directive renvoyant à ce sujet aux critères établis par la Cour de justice de l'Union européenne<sup>Note 37</sup>.

**19.** - À cette condition que l'appellation de travailleur leur soit rendue applicable, le droit de l'Union européenne pourrait procurer des droits et des garanties aux exécutants des plateformes bien que la loi nationale ne leur reconnaisse pas la qualité de salariés. Contraints à l'indépendance pour exercer leur activité et soumis à l'autorité des plateformes<sup>Note 38</sup>, ils peuvent avoir le profil de travailleurs en droit européen. L'admettre permettrait d'obliger les plateformes à respecter à leur égard la législation européenne, notamment en matière de santé et de sécurité ou de temps de travail, quelles que soient les velléités de la législation nationale de leur bloquer l'accès à la qualité de salarié. C'est à l'occasion d'une question préjudicielle posée à ce sujet à la Cour de justice, question que le doyen de la chambre sociale appelait de ses vœux il y a un an<sup>Note 39</sup>, que les cartes pourraient être rebattues.

#### L'essentiel à retenir

- Les opérateurs de plateformes numériques utilisées par les travailleurs chauffeurs ou livreurs pour exercer leur activité, ont la faculté d'adopter une charte de responsabilité sociale qui a pour objet de définir leurs droits et obligations à l'égard de ces travailleurs mais aussi les droits et obligations de ces derniers ; la charte donne lieu à homologation par l'autorité administrative.
- Toutefois l'adoption d'une charte même homologuée et son application ne préservent pas les opérateurs du risque de requalification des relations contractuelles en contrat de travail contrairement à ce qui était prévu dans la loi adoptée avant la censure du Conseil constitutionnel sur ce point.
- La loi nouvelle impose par ailleurs aux opérateurs de nouvelles obligations en vue de rendre plus prévisibles les conditions de travail des travailleurs : ils doivent leur communiquer, à chaque proposition d'une prestation, la distance couverte et le prix minimal garanti dont ils bénéficieront, déduction faite des frais de commission. Les travailleurs sont libres de refuser une proposition de prestation sans faire l'objet de pénalité et ce refus ne peut être un motif de rupture de la relation contractuelle. Les plateformes doivent publier sur leur site internet, de manière loyale, claire et transparente, des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs au cours de l'année civile précédente.
- Les travailleurs sont libres de choisir leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité sans risque d'être sanctionnés.
- Le compte personnel de formation des travailleurs doit être abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'ils réalisent est supérieur à un seuil déterminé par décret.
- L'obligation de prise en charge par la plateforme, dans la limite d'un plafond, de la cotisation versée par le travailleur lorsqu'il souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire ne s'applique pas quand le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret.

## Annexe

### L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, art. 44

I.- Le titre II du livre III de la première partie du code des transports est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« 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

« 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 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.

« Art. L. 1326-2.-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.

« 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.

« Art. L. 1326-3.-La plateforme mentionnée à l'article L. 1326-1 est tenue de publier sur son site internet, de manière loyale, claire et transparente, des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs en lien avec la plateforme, au cours de l'année civile précédente. Ces indicateurs sont précisés par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 1326-4.-Les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité. Les plateformes ne peuvent mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit. »

II.-Le chapitre II du titre IV du livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au début, est ajoutée une section 1 intitulée : « Dispositions communes », qui comprend les articles L. 7342-1 à L. 7342-6 ;

2° Le second alinéa de l'article L. 7342-3 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il bénéficie, à sa demande, des actions mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.

« Le compte personnel de formation du travailleur est abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur. Les conditions d'abondement, les seuils et les secteurs d'activité sont précisés par décret. » ;

3° L'article L. 7342-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 7342-4.-L'article L. 7342-2 et les deux premiers alinéas de l'article L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme. » ;

4° Est ajoutée une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Dispositions particulières

« Art. L. 7342-8.-Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs en lien avec des plateformes définies à l'article L. 7341-1 et exerçant l'une des 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.

« Art. L. 7342-9.-Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L. 7342-8, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. Cette charte, qui rappelle les dispositions du présent chapitre, précise notamment :

« 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 ;

« 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.

« Dans des conditions précisées par décret, la charte est transmise par la plateforme à l'autorité administrative.

« Lorsqu'elle en est saisie par la plateforme, l'autorité administrative 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.

« 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.

« 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.

« Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019] ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs.

« Art. L. 7342-10.-Tout litige concernant la conformité de la charte aux dispositions du présent titre, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du tribunal de grande instance dont le siège et le ressort sont fixés par décret, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours doit être formé, à peine d'irrecevabilité, par la plateforme, avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'homologation de la charte ou, par le travailleur, avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à sa connaissance par tout moyen conférant date certaine.

« La juridiction saisie se prononce dans un délai de quatre mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour d'appel.

« Lorsque dans un litige relevant de la compétence du conseil des prud'hommes, est soulevée une difficulté sérieuse relative à l'homologation de la charte dont dépend la solution du litige, le conseil des prud'hommes initialement saisi sursoit à statuer et transmet la question à la juridiction judiciaire désignée par le décret mentionné au premier alinéa.

« Art. L. 7342-11.-Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par voie réglementaire. »

---

**.. Textes :** C. transports, art. L. 1326-1 à L. 1326-4. – C. trav., art. L. 7342-1 à L. 7342-6 et L. 7342-8 à L. 7342-11.

---

Note 1 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC : JO 26 déc. 2019.

Note 2 *Cese, avis*, 14 nov. 2018, *préconisation n° 15*, p. 37. Pour cette autorité, la charte facultative n'est pas, plus généralement, l'outil contraignant adapté. La requalification professionnelle de la relation entre une plateforme et les travailleurs, si elle s'avère nécessaire, relève de la justice prud'homale et ne doit pas être empêchée en échange d'une charte dont le contenu est défini unilatéralement par la plateforme.

Note 3 *CNNum, Lettre ouverte*, 4 sept. 2019.

Note 4 *L. n° 2018-771*, 5 sept. 2018.

Note 5 *Cons. const.*, n° 2018-769 DC, 4 sept. 2018, § 59 et s. ; *Comm. com. électr. 2018, comm. 73*, note G. Loiseau.

Note 6 *L. n° 94-126*, 11 févr. 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. La présomption a été supprimée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avant d'être rétablie.

Note 7 *C. trav.*, art. L. 8221-6.

Note 8 Le projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 12 mai 2016 prévoyait à un article 27 bis d'introduire un nouvel article L. 7342-6 énonçant que : « le respect des dispositions du présent titre n'est pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur recourant à ses services ».

Note 9 Le dispositif pourrait toutefois ne pas être rendu effectif si le pouvoir réglementaire n'adopte pas les modalités d'application dont la détermination conditionne sa mise en œuvre (*C. trav.*, art. L. 7342-11).

Note 10 Les dictionnaires Le Robert et Le Petit Larousse ont intégré le terme d'ubérisation dans leur édition de 2018.

Note 11 Sur lesquelles, on peut lire : S. Abdelnour et D. Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis* : Puf, 2019.

Note 12 V. G. Loiseau, *Plateformes numériques ayant recours à des autoentrepreneurs : le risque de « désalarialisation »*, note sous *Trib. com. Créteil, ord. réf.*, 13 mars 2018 : *Comm. com. électr. 2018, comm. 35*.

Note 13 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, *préc.*, § 20.

Note 14 Cette charte a été élaborée dans le cadre de l'association des plateformes des indépendants et adoptée par quinze plateformes le 19 novembre 2019 (V. sur ce texte : G. Loiseau, *En attendant la loi : réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques* : *Comm. com. électr.* 2020, *comm.* 3).

Note 15 V. G. Loiseau, *Le pouvoir normatif de l'employeur*, in *Mélanges en l'honneur du professeur Bernard Teyssie* : *LexisNexis* 2019, p. 231.

Note 16 *Cass. soc.*, 28 nov. 2018, n° 17-20.079 : *JCP S* 2018, 1398, note G. Loiseau et avis C. Courcol-Bouchard ; *SSL* 17 déc. 2018, n° 1841, p. 6, note B. Gomes, et p. 10, note P. Lokiec ; *SSL* 24 déc. 2018, n° 1842, p. 3, note J.-G. Huglo ; *JCP S* 2019, 1026, étude N. Anciaux ; *JCP G* 2019, p. 103, note V. Roche ; *JCP E* 2019, 1031, note B. Bossu ; *D.* 2019, p. 169, avis C. Courcol-Bouchard, et p. 177, note M.-C. Escande-Varniol ; *RDT* 2019, p. 36, note M. Peyronnet ; *Comm. com. électr.* 2019, *comm.* 2, note G. Loiseau.

Note 17 La Californie s'est dotée depuis le 18 septembre 2019 d'une législation, dite loi Uber ou Assembly Bill 5 (AB5), appliquant le statut du salariat aux travailleurs plateformes. Mais il faut avoir à l'esprit que si près d'un tiers de la population active est composé aux États-Unis de travailleurs exerçant leur activité principale en tant qu'indépendants, le salariat ne présente pas les mêmes avantages, notamment au point de vue de la protection sociale, que dans des États comme la France (V. A. Teissier, *En questions : plateformes numériques, faut-il encore opposer travail salarié et travail indépendant ?* : *JCP S* 2019, *act.* 357).

Note 18 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, *préc.*, § 15 et 16.

Note 19 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, *préc.*, § 28.

Note 20 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, *préc.*, § 29.

Note 21 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, *préc.*, § 28.

Note 22 *Charte sociale européenne*, art. 4, posant le droit à une rémunération équitable.

Note 23 *Cons. const.*, 20 déc. 2019, *préc.*, § 17.

Note 24 *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (Déclaration de Philadelphie)*, 10 mai 1944.

Note 25 *Cass. soc.*, 2 oct. 1997, n° 95-43.086 – *Cass. soc.*, 19 nov. 1997, n° 95-41.260 ; *Bull. civ.*, V, n° 383.

Note 26 *C. civ.*, art. 1119 : « 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 ».

Note 27 C'est ainsi que l'on comprend le dernier alinéa du nouvel article L. 7342-10 du Code du travail selon lequel « lorsque dans un litige relevant de la compétence du conseil des prud'hommes », autrement dit un litige portant sur la requalification en contrat de travail, « est soulevée une difficulté sérieuse relative à l'homologation de la charte dont dépend la solution du litige, le conseil des prud'hommes initialement saisi sursoit à statuer et transmet la question à la juridiction judiciaire ».

Note 28 *C. trav.*, art. L. 7342-11.

Note 29 *C. transports*, art. L. 1326-2. Il est indiqué que les conditions de cette communication seront précisées par décret.

Note 30 *C. transports*, art. L. 1326-3. Il est indiqué que les indicateurs seront précisés par décret en Conseil d'État.

Note 31 *C. transports*, art. L. 1326-4.

Note 32 *CA Paris*, 10 janv. 2019, n° 18/08357 ; *BJT* févr. 2019, p. 8, note B. Krief ; *SSL* 21 janv. 2019, n° 1845, p. 6, note Th. Pasquier ; *Comm. com. électr.* 2019, *comm.* 17, note G. Loiseau.

Note 33 La note explicative accompagnant l'arrêt de la Cour de cassation indique qu'il importe peu également que le travailleur n'ait aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence avec la plateforme.

Note 34 *Dir. 2019/1152/UE, 20 juin 2019, cons. 8 : JOUE 11 juill. 2019.* L'article 1er de la directive autorise cependant les États membres à ne pas appliquer les obligations instaurées par le texte aux travailleurs ayant une relation de travail dans laquelle leur temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de trois heures par semaine.

Note 35 *Dir. 2019/1152/UE, 20 juin 2019, cons. 8.*

Note 36 *Dir. 2019/1152/UE, 20 juin 2019, art. 10.*

Note 37 *Dir. 2019/1152/UE, 20 juin 2019, cons. 8.*

Note 38 Dans l'arrêt *Uber* rendu le 20 décembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne a notamment relevé 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 » (*CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain SL : Comm. com. électr. 2018, comm. 11, note G. Loiseau ; RDC 2018, p. 210, note J. Huet ; JCP E 2018, 1111, note Th. Douville*).

Note 39 *J.-G. Huglo (entretien avec) : SSL, 24 déc. 2018, n° 1842, p. 2 et s.* Le doyen estimait alors vraisemblable que la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 sur le temps de travail soit applicable aux travailleurs des plateformes.

© LexisNexis SA