

de la gravité des fautes commises par chacun. Une distinction a été posée. Avant 1977, le partage de responsabilité s'effectue à hauteur de deux tiers pour

la société et un tiers pour l'État. Après 1977, compte tenu de l'évolution réglementaire de nature à réduire les risques de maladie professionnelle, la responsa-

bilité de l'État ne saurait être engagée (*v La responsabilité de l'État dans le contentieux « amiante, Semaine sociale Lamy n° 1699, p. 3).* ■

SALARIAT. Le 13 mai, l'URSAFF d'Île-de-France a annoncé avoir lancé deux procédures visant à faire reconnaître les chauffeurs d'Uber comme des salariés afin qu'ils relèvent, à ce titre, du régime général pour le paiement des cotisations sociales.

L'URSSAF poursuit Uber pour faire requalifier ses chauffeurs en salariés

Existe-t-il un lien de subordination entre un chauffeur VTC et la plateforme collaborative de services Uber qui le met en relation avec sa clientèle ? La question vient de nouveau d'être posée, cette fois devant le Tribunal des affaires sociales (TASS). L'Acosse a en effet annoncé, le 13 mai, à l'AFP, que l'URSSAF d'Île-de-France avait engagé, en 2015, deux procédures pour faire requalifier les chauffeurs Uber, aujourd'hui considérés comme des indépendants, en salariés faisant valoir l'existence d'un « lien de subordina-

tion » entre eux et la plateforme. L'antenne francilienne des URSSAF avait procédé à cette requalification au titre de la Sécurité sociale et réclamait à l'entreprise « les cotisations correspondantes », a indiqué le directeur de la Réglementation, du recouvrement et du service à l'Acosse, J.-M. Guerra. Celle-ci ayant refusé de payer, une procédure a donc été engagée devant le TASS. Un procès-verbal de travail dissimulé a par ailleurs été transmis au procureur de la République de Paris, sur le fondement du « principe du dé-

tournelement de statut ». Il revient désormais au parquet d'ouvrir une enquête préliminaire. Les deux procédures ne devraient pas aboutir avant « cinq ou six ans » a par ailleurs indiqué l'Acosse, qui s'attend à ce qu'Uber aille jusqu'en cassation. Selon J.-M. Guerra à l'AFP, l'enjeu dépasse le cas d'Uber. « Aujourd'hui, des plateformes collaboratives de service, il y en a des centaines » et « cela devient un enjeu pour le financement de notre protection sociale, aujourd'hui construit essentiellement sur les salaires ». ■

La notion de subordination face à l'économie numérique

Semaine sociale Lamy : Quelles seraient les conséquences d'une décision du TASS favorable à l'URSSAF ?

Cédric Jacquenet : Il est probable qu'un tel contentieux aille jusqu'à la Cour de cassation, une décision du TASS favorable à l'URSSAF ne trancherait donc pas définitivement la question du redressement. En revanche, elle créerait un contexte favorable pour les chauffeurs pour demander la requalification de leur statut et la reconnaissance de la qualité de salarié. Cela ne sera pas automatique, la requalification devra être prononcée par un conseil de prud'hommes. Il pourra d'ailleurs y avoir autant de conseils de prud'hommes saisis que de ressorts géographiques concernés et comme aucun ne sera lié par la décision du TASS, *a fortiori* si elle est frappée d'appel, on imagine parfaitement qu'il puisse y avoir des décisions contradictoires. Si dans le dossier l'approche

contentieuse prévaut, il serait logique que les affaires aillent jusqu'à la Cour de cassation qui est la seule à pouvoir leur donner une issue harmonisée.

Mais Uber peut aussi opter pour une démarche négociée et par exemple offrir le choix de leur statut aux chauffeurs, quitte à faire évoluer ses rapports avec ceux qui voudraient rester travailleurs indépendants.

Que dit la jurisprudence actuelle ?

C. J. : Le cas d'espèce est particulièrement intéressant car il pose la question du lien de subordination dans le secteur de l'économie numérique au sens large. Depuis l'arrêt Société Générale (Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187), le travail salarié est celui qui

Entretien avec
Cédric Jacquenet,
Avocat, cabinet Proskauer

●●● s'exécute dans le cadre d'un lien de subordination, caractérisé par l'exécution d'un travail, sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné.

La jurisprudence a dégagé des indices de ce lien de subordination, par exemple le travail au sein d'un service organisé ou le fait que le travailleur supporte un risque économique. Mais leur importance semble fluctuer d'un arrêt à l'autre. Ce sont, en outre, des notions dont les contours restent imprécis, en particulier la notion de « service organisé ». Dans l'arrêt Labbane (Cass. soc., 19 dec. 2000, n° 98-40.572), que l'on pourrait rapprocher du cas Uber, le contrat de location d'un véhicule équipé taxi a été requalifié en contrat de travail pour des motifs qui n'avaient pas directement trait à la subordination du chauffeur dans l'exercice de son travail, mais plutôt à la contrainte, en partie économique d'ailleurs, qui résultait du cadre général de l'activité (périodicité pour le paiement des redevances, obligations d'entretien du véhicule et de conduite personnelle). Plus récemment, la chambre sociale a jugé que dès lors que le chauffeur est maître de ses horaires, de ses périodes de vacances, qu'il n'a pas à fournir d'informations sur son mode de redevances et qu'il est libre de travailler pour plusieurs sociétés, il est un travailleur indépendant et non salarié (Cass. soc., 17 mars 2016, n° 12-29.219). La Cour d'appel de Paris a également précisé que les contraintes de géolocalisation, d'entretien et de conduite personnelle du véhicule imposées par le loueur en charge d'une centrale de réservation étaient uniquement liées à la nécessité d'assurer la prise en charge la plus rapide et la plus efficace des clients et ne pouvaient permettre, à elles seules, d'établir un lien de subordination (CA Paris, 7 janv. 2016). La jurisprudence semble donc accorder moins d'importance au cadre organisationnel général pour se concentrer davantage sur le mode d'exercice de l'activité proprement dite et la liberté qu'a, ou n'a pas, le travailleur de définir ce dernier.

Cette position jurisprudentielle est-elle adaptée à ces nouveaux modèles économiques ?

C. J. : Avec le modèle Uber, l'indice du service organisé présente un certain danger car il amène une confusion entre la définition du cadre d'organisation d'une activité et les modalités d'exécution d'une prestation. Lorsqu'il s'agit d'un prestataire numérique (comme Uber) et d'une activité de mise en relation, le cadre de travail est nécessairement organisé. Il y a deux conceptions relativement opposées : soit on considère que la fixation d'un cadre organisationnel uniforme entraîne nécessairement, ou presque systématiquement, un lien de salariat, soit on considère qu'un travailleur peut être indépendant même dans un tel cadre. L'existence d'un contrat de travail dépendra alors d'éléments centrés sur l'exécution de sa prestation proprement dite. Plus

concrètement, et pour revenir au cas d'Uber, il s'agit de savoir, par exemple, si l'on s'intéresse à l'obligation d'entretenir son véhicule ou bien à la libre fixation par le chauffeur de ses périodes de travail.

À mon sens, la seconde approche est juridiquement plus juste, car fixer un cadre à une offre organisée de service ne signifie pas donner des directives aux prestataires dans la réalisation de leurs tâches, n'implique pas que l'on en contrôle la réalisation, encore moins que l'on exerce sur eux un pouvoir disciplinaire. C'est d'ailleurs un peu l'orientation prise par les arrêts récents, même s'il reste une réflexion à mener pour adapter le faisceau d'indices du lien de subordination aux modèles tels que celui d'Uber. L'analyse pourrait par exemple se concentrer sur la possibilité pour le travailleur de prestataire pour plusieurs entreprises, la liberté ou non d'organiser sa durée du travail, ses horaires de travail, de déterminer son lieu de travail, de choisir le type de prestation qu'il propose où qu'il accepte...

Précisément, les clauses d'exclusivité et la notation des chauffeurs dans le modèle Uber pourraient être des facteurs de la requalification ?

C. J. : La clause d'exclusivité a rang d'indice, mais elle n'est pas suffisante pour caractériser un contrat de travail. Au fond, cette question est à rapprocher de celle de l'importance du critère de dépendance économique. L'arrêt Labanne a beau avoir précisé qu'elle ne suffisait pas à caractériser un lien de subordination, son importance est variable d'une activité à l'autre. S'agissant de chauffeurs, la clause d'exclusivité n'implique certes pas l'exercice d'un pouvoir de direction sur eux, mais elle crée des conditions qui y sont propices puisqu'ils dédieront l'intégralité de leur temps de travail à un seul et même opérateur et qu'ils seront donc particulièrement enclins à respecter ses consignes, même implicites. N'oublions pas que ce sont les conditions réelles d'exécution de la prestation, et non pas le seul cadre contractuel, qui commanderont la requalification, ou non, en contrat de travail. Le critère de la clause d'exclusivité n'est donc pas suffisant pour valider le redressement, mais serait défavorable à Uber. Nous savons par ailleurs que ces chauffeurs sont notés. En revanche, nous ignorons ce qu'il advient de cette note et les conséquences qui en sont tirées. Cela peut être beaucoup plus problématique que les points abordés précédemment car le contrôle de l'exécution de la prestation et la sanction des manquements sont, eux, des éléments constitutifs du lien de subordination.

Qu'en est-il du travail dissimulé invoqué par l'URSSAF ?

C. J. : Sans même évoquer le volet pénal, la qualification de travail dissimulé est lourde de conséquences : remise en cause des exonérations, notamment les exonérations « Fillon », redressement sur les cinq dernières années (et non trois), majoration de 40 %... Le dispositif répressif se comprend lorsque

l'infraction consiste en une dissimulation totale d'un emploi salarié. Elle paraît lourde, et pour tout dire disproportionnée, lorsqu'il s'agit de requalifier *a posteriori* des relations contractuelles dans le cadre desquelles des cotisations ont été payées par les travailleurs indépendants.

Selon vous, un texte législatif ou réglementaire devrait-il être adopté ?

C. J. : Je note d'abord qu'il n'y a pas qu'en France que la question se pose. La commission du travail de l'État de Californie a eu à statuer sur une question similaire¹...

Pour en revenir à la France, le législateur est déjà intervenu à plusieurs reprises pour préciser la distinction entre travail indépendant et travail salarié notamment en créant des présomptions de non-salariat que la loi du 4 août 2008 dite « de modernisation de l'économie » a aménagées. Je doute qu'un texte législatif ou réglementaire puisse fixer un cadre définitif à cette question qui est au cœur d'une économie en mouvement rapide. Il faut donc faire confiance aux juges pour adapter la notion de subordination à ces modèles d'économie numérique. En tous cas, il est souhaitable pour la sécurité juridique

de l'ensemble des acteurs qu'un cadre juridique clarifié émerge.

Peut-être la création d'un statut à mi-chemin entre le travailleur indépendant et salarié ?

C. J. : Sur le volet protection sociale, on pourrait imaginer que lorsque le travailleur indépendant déploie une activité au travers d'un opérateur qui centralise l'offre et la demande, cet organisme devient responsable des cotisations pour l'ensemble des chauffeurs. Ces travailleurs pourraient également être affiliés au régime général de la Sécurité sociale, bien que la question de l'assurance chômage se pose différemment. L'application partielle du droit du travail me semble en revanche plus compliquée, ne serait-ce que parce que le travail indépendant dans le cadre de plateformes de mise en relation recouvre des situations assez diverses dans lesquels la capacité de la plateforme à appliquer ces règles n'est pas égale, pas plus d'ailleurs, sans doute, que les attentes des travailleurs. ■

Propos recueillis par Sabine Izard et Marine Corbères

1. Dans un jugement rendu public le 17 juin 2015, la Commission du travail de l'État de Californie a énoncé qu'un chauffeur Uber est reconnu être un travailleur salarié et non indépendant.

Les dispositions du titre IV du projet de loi Travail relatives aux travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique

Issu des travaux de la Commission des affaires sociales, un ensemble de dispositions intégré au projet de loi vise à clarifier la situation des travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique vis-à-vis de leur régime de protection sociale. De plus, sont précisés de nouveaux droits, relatifs à la formation, à l'exercice de leurs droits syndicaux ou encore au refus de travailler en raison de revendications professionnelles. Pour clore ces dispositions de l'article 27 *bis*, un article (ajouté dans le cadre de l'utilisation de l'article 49, al. 3) indique que le lien de subordination entre la plateforme et le travailleur ne peut se déduire du simple respect de ces dispositions.

Art. L. 7341-1. – 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.

Art. L. 7342-1. – 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 travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre.

Art. L. 7342-2. – Lorsque le travailleur souscrit à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la cotisation est prise en charge par la plateforme.

Art. L. 7342-3. – Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.

Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L. 6111-1 et L. 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

Art. L. 7342-3-1. – Les articles L. 7342-2 et L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur 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.

Art. L. 7342-4. – 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.

Art. L. 7342-5. – Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.

Art. L. 7342-6. – 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.