

Projet de loi d'orientation des mobilités : la question sensible des travailleurs des plateformes numériques

Presque un an après l'arrêt retentissant de la Cour de cassation du 28 novembre 2018[1], qui avait pour la première fois statué sur la qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique et avait reconnu l'existence d'un contrat de travail, où en est le législateur sur l'épineuse question des travailleurs de la « gig economy » ?

Bref rappel

Rappelons tout d'abord qu'il n'existe en droit français que deux statuts : celui d'indépendant et celui de salarié. Face au développement considérable des plateformes de mise en relation par voie électronique, toute la question est de savoir auquel de ces deux statuts appartiennent les travailleurs des plateformes, ou si une troisième voie doit émerger.

La loi du 8 août 2016[2] avait introduit aux articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail des premières garanties minimales pour protéger cette nouvelle catégorie de travailleur : si les travailleurs gardent le statut d'indépendant, ces dispositions confèrent aux plateformes une responsabilité sociale sous certaines conditions, en ce qui concerne la protection contre les accidents du travail, l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance du refus concerté de fournir le service et la liberté syndicale.

À l'occasion de la loi Avenir Professionnel[3], le législateur avait tenté d'introduire des règles supplémentaires, en prévoyant la faculté pour les plateformes d'adopter une charte sociale au bénéfice de ces travailleurs. L'objet de cette charte facultative consistait à offrir un niveau de protection plus élevé pour les travailleurs, tout en écartant pour la plateforme le risque d'une requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Après cette tentative avortée[4], le législateur a décidé de reprendre cette mesure dans le projet de loi d'orientation des mobilités[5].

La LOM

A l'occasion du projet de loi d'orientation des mobilités, le principe de la charte facultative demeure.

Le projet de loi prévoit en effet que les plateformes auront la faculté d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, et définir ainsi les droits et obligations de la plateforme et des travailleurs. Si cette charte n'est pas obligatoire, elle devra si elle est établie nécessairement reprendre les huit matières listées par la loi, à savoir, en l'état du projet de loi :

«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) À améliorer les conditions de travail et (b) À 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. »

La plateforme devra au préalable consulter « par tout moyen » les travailleurs indépendants sur la charte, avant de saisir l'autorité administrative pour demander son homologation.

La charte devra ensuite être publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient au travailleur.

Afin d'encourager les plateformes dans cette démarche, le projet de loi prévoit un dispositif de sécurisation en énonçant que l'établissement de la charte et le respect des engagements pris dans les matières énumérées par la loi ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique (et donc d'un contrat de travail) entre la plateforme et les travailleurs. Le projet de loi prévoit en outre que tout litige concernant la conformité de la charte à la loi, l'homologation ou le refus d'homologation relèvera de la compétence du tribunal de grande instance, et non pas du conseil de prud'hommes.

De plus, le projet de loi consacre de nouveaux droits pour les travailleurs : le droit à la déconnexion sans risque de sanction, le droit de connaître le prix minimum garanti d'une course, le droit de refuser une course et le droit de connaître leur durée d'activité et leur revenu d'activité. Il renforce en outre le droit à la formation.

Quelle portée ?

Dans l'esprit du législateur, ces dispositions visent à renforcer et sécuriser la responsabilité sociale des plateformes de manière à permettre aux travailleurs indépendants auxquels elles ont recours de bénéficier de droits sociaux supplémentaires.

Cependant et malgré cette deuxième étape, le législateur ne traite pas de la question d'un statut propre pour ces travailleurs et ne répond ainsi que partiellement au signal qui lui avait été envoyé par la Cour de cassation en novembre dernier^[6].

Partant, le risque de la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail d'un travailleur à une plateforme demeure.

Le juge gardera en effet toute liberté pour prononcer la requalification sur d'autres éléments que les huit matières figurant dans la charte. Dès lors, si un juge décèle un lien de subordination entre le travailleur et la plateforme, caractérisé notamment par un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, il sera en mesure de prononcer la requalification nonobstant l'existence d'une charte.

[1] Sur cette question, cf. les articles intitulés [*Requalification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : le signal fort de la Cour de cassation*](#) et [*Uber : les chauffeurs sont des salariés selon la Cour d'appel de Paris !*](#) publié sur notre blog aux mois de décembre 2018 et mars 2019

[2] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

[3] Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

[4] La disposition, considérée comme un cavalier législatif, a été censurée par le Conseil constitutionnel.

[5] Projet de loi d'orientation des mobilités, Doc. Sénat, n°157, 26 nov. 2018

[6] Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.