

*En quoi le développement de « nouvelles formes de travail », à la lisière entre salariat et travail indépendant (dans le cadre du développement des plateformes numériques mais aussi plus largement dans le cadre d'une remise en cause du modèle du travail salarial stable à plein temps), interroge-t-il le cadre juridique actuel du statut des actifs, articulé autour de l'existence, ou non, d'une relation subordonnée et d'un contrat de travail ?*

La qualification du contrat de travail est régulièrement discutée dès qu'une nouvelle forme d'activité apparaît. C'est même le cas lorsqu'on est pourtant assez éloigné d'une activité professionnelle comme la participation à une émission dite de la télé-réalité. Le développement des plateformes numériques conduit naturellement à s'interroger sur la réalité de l'indépendance de certains acteurs. Ce n'est pas non plus nouveau et, comme l'a montré déjà montré le contentieux américain, si les conditions du travail salarié sont réunies, c'est la requalification qui s'imposera. Plus novateur est la discussion sur l'évolution de la subordination juridique qui est au cœur de la qualification du contrat de travail et, partant, de l'avenir du salariat. Certains, qui ont d'un don de voyance qui fait envie, prédisent ainsi la fin du salariat. Il y a là une erreur d'analyse. Que les activités marquées par une forte autonomie d'organisation se développent est incontestable. Mais il y aura encore, pendant quelques décennies, des activités avec des travailleurs qui n'assumeront pas le risque d'entreprise et exécuteront leur activité professionnelle dans le cadre d'une subordination juridique qui conservera son sens. Les nouvelles formes d'emploi révèlent l'inadéquation relative du droit du travail. Plutôt que d'appliquer maladroitement ce dernier ou de tenter de le changer pour tous, mieux vaut construire des organisations juridiques adaptées à la diversité de plus en plus forte des activités humaines. C'est le principal défi de ce début du XXIème siècle.

*Faut-il adapter le cadre juridique actuel, et si oui comment, pour l'adapter à ces nouvelles formes de travail - par exemple pour prendre en compte une aspiration de certains actifs à plus d'autonomie, ou des organisations du travail à distance (télétravail ...) - tout en garantissant les protections nécessaires (notamment*

*protection de la santé au travail, assurance pour les accidents du travail/ maladies professionnelles, rémunérations minimales, couverture de la perte de revenus, droits collectifs ...)* ? Faut-il, par exemple, mesurer autrement le temps de travail, appréhender autrement la notion de lieu de travail etc. ?

Si l'on regarde de plus près les évolutions récentes du droit du travail, on constatera une adaptation plus forte des règles sociales à cette diversité de situations. Il en est ainsi de la convention de forfait en jours, du contrat du sportif professionnel, du télétravail...La convergence des régimes de protection sociale entre salariés et indépendants favorise aussi ces adaptations toute comme la promotion de l'accord collectif qui est l'instrument idoine. La protection inhérente à la subordination peut en définitive être modulée en fonction précisément de l'autonomie et des particularités de l'activité. C'est une démarche qui n'est certes pas facile mais qui nous évitera des ruptures brutales.

*En 2008, vous avez co-rédigé avec JC Sciberras un rapport proposant la création d'un statut de travailleur économiquement dépendant. Aujourd'hui, à quel type de travailleur pourrait s'adresser ce statut ? Serait-il adapté pour les travailleurs des plateformes numériques ? Avec les mêmes critères que ceux définis dans votre rapport de 2008 (critère de la dépendance économique mesurée par un seuil de chiffre d'affaires réalisé avec un seul donneur d'ordre, par la durée de la relation d'activité, par la dépendance de l'organisation productive du travailleur par rapport à l'activité de son client) ?*

*Quels avantages et quels risques présenterait un tel statut intermédiaire ?*

*Quels droits (droits du travail individuels, collectifs / droits sociaux) devraient être attachés à ce statut intermédiaire ?*

Les destinataires de ce statut particulier n'ont pas vraiment changé. Il s'agit de travailleurs indépendants qui assument directement le risque de leur entreprise mais qui ont une dépendance économique marquée avec un opérateur. Des travailleurs des plateformes numériques peuvent, selon les circonstances, relever de cette situation. Pour mieux

identifier cette dernière, nous avons, à l'époque, proposé des critères, en laissant le soin aux partenaires sociaux de les façonner. Quant au régime, le contrat créant la dépendance économique économique peut offrir au travailleur une protection qui se nourrit notamment de la déclinaison de droits fondamentaux du travail : droit à l'égalité de traitement, droit de grève, droit à la négociation collective. Cette protection pourrait être complétée par des règles relatives à la formation professionnelle, la rémunération, la conclusion et la rupture du contrat, la santé et à la sécurité du travailleur et des périodes de repos minimales.

*Faut-il envisager, à terme, de définir un droit de l'activité professionnelle englobant l'ensemble des statuts existants et rattachant les droits sociaux à la personne et non plus à son statut professionnel ?*

Cette évolution nécessaire est déjà en marche. Certains des principes essentiels retenus par la Commission Badinter ne sont pas réservés aux seuls travailleurs salariés. On voit bien se dessiner un socle de droits fondamentaux applicables à tout travailleur quelle que soit la forme juridique de l'exercice de l'activité professionnelle. Le compte personnel d'activité, dont les premières modalités de fonctionnement nourrissent le projet de loi Travail, exprime ce rattachement des droits sociaux à la personne et doit favoriser les mobilités de plus en plus fréquentes. Ce n'est toutefois que le début et la priorité est d'éviter une usine à gaz, ce qui n'est pas encore gagné.