

Droit du travail

Le travail par intermédiation numérique

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Introduction.....	2
Un évitement du salariat.....	2
La relation entre la plateforme et le prestataire	2
La fragile présomption de non salariat	3
Une insécurité juridique permanente.....	4
La requalification salariale	4
L'improbable contournement	5
Références	9

Préambule

Le contrat de travail peut prendre plusieurs formes.

Dans cette leçon nous aborderons le travail par intermédiation numérique. Nous verrons quels sont les enjeux de la requalification du travail avec les plateformes numériques.

Introduction

Avec les plateformes est apparu le travail par intermédiation. Il se fait hors salariat et sans les protections qui y sont associées.

Les plateformes en ligne s'exposent au risque judiciaire de voir leurs travailleurs se voir reconnaître un statut salarié.

Le débat

L'ubérisation remet en cause le modèle salarial : est-ce le retour du louage d'ouvrage, qui, au XIXème encadra le travail à la tâche ?

Ce peut être aussi une nouvelle conception du droit du travail, partant, non du salariat, mais du travailleur et qui ne se présenterait plus comme la contrepartie d'une subordination

Un évitement du salariat

La relation entre la plateforme et le prestataire

Les opérateurs de plateforme en ligne

Les opérateurs de plateforme en ligne

C. cons., art. L. 111-7, Loi n° 2016-1321 du 7 oct. 2018

Ne donnent pas lieu à un travail :

- Le référencement, le troc ou l'entraide numérique ou la fourniture d'un bien ;
- La mise en relation avec des particuliers (le *jobbing*) ou avec des prestataires indépendants (le *freelancing*).

En revanche, c'est le cas des services « à la demande », comme le transport de personnes et la livraison à domicile.

La relation est triangulaire. La plateforme numérique est un intermédiaire.

Il y a bien dépendance économique mais elle ne constitue pas, pour le juge, un critère de requalification judiciaire.

Civ., 6 juil. 1931

On en revient à la seule notion de subordination juridique.

Soc., 13 nov. 1996, n°94-13187

L'existence d'une subordination juridique

Pour certains, la subordination juridique n'existe pas :

- Accepter ou non les mises en relation et choisir ses jours et horaires de travail, ce n'est pas se mettre à disposition permanente d'un employeur ;
- Choisir son parcours et son véhicule, ce n'est pas être soumis à des conditions d'exécution fixées unilatéralement.

CA Paris, 20 avr. 2017

« Cette liberté totale de travailler ou non [...] est exclusive d'une relation salariale ».

La Cour de cassation soutient une autre analyse.

Soc., 4 mars 2020, n°19-13.316

Cela « n'exclut pas, en soi, une relation de travail subordonnée ».

La fragile présomption de non salariat

Les présomptions de non salariat

Les plateformes vont invoquer une présomption légale :

- Celle du travailleur indépendant qui repose sur l'existence de conditions de travail « définies exclusivement par lui ou par le contrat avec son donneur d'ordre » ;
- Ou celle bénéficiant aux micro-entrepreneurs.

C. trav., art. L. 8221-6-1 et art. L. 8221-6 I

Le renversement de la présomption

Ces présomptions sont simples et se renversent.

La seconde chambre civile de Cour de Cassation a admis que soit écartée la présomption simple de non-salariat d'un auto-entrepreneur.

Civ. 2, 7 juil. 2016, n°15-16110

Dans l'affaire *Take eat easy*, la chambre sociale de la même Cour valide le renversement de la présomption d'un travailleur en intermédiation numérique

Soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079 (Take eat easy)

Une insécurité juridique permanente

La requalification salariale

Le recel d'indices

L'intermédiation numérique recèle plusieurs indices établissant le lien de subordination et donc la relation salariale.

Avec la mainmise de la plateforme, les conditions d'exercice indépendant de l'activité n'existent pas : détermination unilatérale des caractéristiques de la prestation, fixité des prix, intangibilité du contrat, impossibilité de refuser les missions et de les renégocier, etc.

Pour être indépendant, le prestataire doit pouvoir exercer une activité auprès d'autres donneurs d'ordres et ne pas avoir de contraintes dans l'organisation ou les plages horaires d'intervention.

Soc., 4 mars 2020, n°19-13316 (Uber)

La Cour d'Appel, suivie par les juges suprêmes, a estimé que le chauffeur n'était pas indépendant en raison du système d'intermédiation : incitations à la connexion, mise à disposition et absence de choix de la course et d'itinéraires.

La plateforme exerce des pouvoirs d'employeur :

- Un pouvoir de direction en fixant les conditions de réalisation (exemple : préconisation d'un trajet) et en interdisant de se constituer une clientèle ;
- Un pouvoir de contrôle avec le recrutement, les restitutions, les recueils d'évaluation et de données (comme avec la géolocalisation) ;

- Un pouvoir de sanction quand le prestataire ne dispose plus d'un plein accès aux missions ou voit les tarifs modifié en raison d'un référencement défavorable ou d'une insuffisance de courses.

L'insécurité juridique

Malgré la prise de position de la Cour de cassation, chaque situation est jugée différemment par les juges du fond. En 2021, la Cour d'Appel de Paris a admis la requalification d'un travailleur Uber, mais l'a rejetée pour un coursier Deliveroo.

CA Paris, 7 avr. 2021, n° 18/02846, CA Paris, 12 mai 2021, n° 18/2660.

La Cour de cassation contrôle la suffisance des motifs invoqués par les juges du fond pour caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé.

Soc., 13 avr. 2022, n°20-14.870

Avec les évolutions législatives (voir infra), les pratiques des plateformes évoluent de telle sorte que l'analyse des directives et des pouvoirs de contrôle et de sanctions peut conduire au rejet de demandes de requalification.

Soc. 9 juil. 2025, n° 24-13.504 et n° 24-13.513

L'improbable contournement

Contournement et encadrement

Trois tentatives de contournement ont été récemment menées, mais aucune n'a atteint l'objectif d'affranchir les plateformes ou de leur éviter des contentieux :

- La responsabilité sociale d'entreprise (RSE) de la loi Travail pour adopter des chartes ; C. trav., art. L. 7342-9 et 10
- Un amendement au projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, déposé par le député Aurélien Taché ;
- La tentative de limitation du pouvoir de requalification des juges dans la loi d'orientation des mobilités (LOM) de 2019.

La législation a évolué spécialement dans les transports : transparence des informations, autonomie décisionnelle suffisante, interdiction de sanction ou rupture pour un refus, garanties

sur les plages horaires d'activité et périodes d'inactivité et la déconnexion, impossibilité d'imposer un matériel ou un équipement, libre choix d'itinéraire et non exclusivité.

C. transports, art. L.1326-1 à 4

L'adoption de chartes

La loi travail intervenue envisageait une « responsabilité sociale » des plateformes, avec un statut social embryonnaire des prestataires :

- Couverture du risque d'accidents du travail,
- Formation professionnelle ;
- Droit syndical et « mouvement de refus concerté ».

C. trav., art. L. 7342-1

Les chartes ne se mirent pas en place.

Avec l'aval du gouvernement, M. Taché a vainement voulu les remettre en selle, dans le but de « sécuriser la relation entre les plateformes » et les travailleurs qualifiés d'indépendants.

L'amendement a été censuré par le conseil constitutionnel.

La tentative d'écartement du pouvoir de requalification

Dans le domaine du transport, le législateur a tenté d'écarter le pouvoir de qualification du juge en disposant que le respect par la plateforme des modalités d'une charte ne pouvait être invoqué en justice pour établir un lien de subordination juridique.

Le conseil constitutionnel ne l'a pas admis.

Cons. Const. 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC

« Le législateur leur a [...] permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence ».

Cela ne condamne pas les chartes, mais cela les prive de tout leur intérêt

Les perspectives nationales

L'adoption d'un régime intermédiaire inspiré de l'étranger, comme celui du travailleur économiquement dépendant (TED) et préconisé par un rapport dès 2008 aurait les faveurs de la Cour Suprême.

Rapport Antonmattei et Sciberras (2008)

Le gouvernement, a confié à un ancien Président de la Chambre sociale de la Cour de cassation, une mission sur la représentation des travailleurs de plateformes numériques. Il a préconisé la création de coopératives, mais c'est la négociation de normes négociées qui a été retenue par ordonnance.

Rapport Frouin (1er déc. 2020) ; ord. n° 2021-484 du 21 avr. 2021 sur la représentation

Une autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) a été instituée. Des élections ont été organisées pour la représentativité des organisations chargées de représenter les travailleurs indépendants et des plateformes numériques pour la négociation sur les secteurs de la livraison de marchandises et des véhicules de transport avec chauffeur (VTC).

Des accords peuvent être conclus et homologués pour offrir un minimum de garanties. Les travailleurs indépendants de plateforme VTC ou de livraison de marchandises bénéficient de dispositions spécifiques : revenu minimal par course ou/et garantie minimale de revenu horaire et kilométrique, cadre de suspension et de résiliation des contrats...

C. trav., art. L 7343-49, accords des 18 janv. 2023, 19 sept. 2023 et 19 déc. 2023 (VTC) et du 20 avr. 2023 (livraison de marchandises)

Un sujet transnational

Escompter une évolution européenne suppose qu'on attache des droits substantiels à des travailleurs pris dans un sens communautaire, catégorie non limitée aux salariés. Le travailleur communautaire peut être reconnu en cas d'indépendance fictive déguisant une relation de travail. Une directive inclut dans son champ d'application les travailleurs par intermédiation numérique, leur garantissant des droits minimaux.

CJUE, 13 janv. 2004, Allonby, C-256/01 ; directive UE 019/1152 du 20 juin 2019

Une directive, qui doit encore être transposée avant le 2 décembre 2026, prévoit désormais :

- une présomption réfragable de relation de travail ;

- l'exigence d'un contrôle humain du travail sans se limiter aux systèmes automatisés ;
- la motivation des mesures « disciplinaires » et le réexamen sur demande de décisions algorithmiques.

Directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme du 23 oct. 2024

Dans de nombreux pays, les plateformes voient la relation avec leurs prestataires requalifiés, parfois avec un statut intermédiaire comme en Italie ou en Espagne. En Californie, un référendum est venu contrer toute requalification judiciaire.

Italie : Cour de cassation, 24 janv. 2020

Brésil : Tribunal supérieur du travail, 5 fév. 2020

Royaume-Uni : CJUE, 8e ch., ord., 22 avr. 2020, aff. C-692/19

Canada : Cour suprême, 26 juin 2020

Espagne : Tribunal supremo, 25 sept. 2020

Californie : Cour d'appel de l'État, 22 oct. 2020 ; et référendum du 3 nov. 2020

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La conclusion du contrat de travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.