

Pour travailler
à l'âge du
numérique
défendons
la coopérative !

JÉRÔME GIUSTI

THOMAS THÉVENOUD

« Le courage dans le désordre infini de la vie qui nous sollicite de toutes parts, c'est de choisir un métier et de le bien faire, quel qu'il soit ; c'est de ne pas se rebuter du détail minutieux ou monotone ; c'est de devenir, autant que l'on peut, un technicien accompli ; c'est d'accepter et de comprendre cette loi de la spécialisation du travail qui est la condition de l'action utile, et cependant de ménager à son regard, à son esprit, quelques échappées vers le vaste monde et des perspectives plus étendues. Le courage, c'est d'être tout ensemble et quel que soit le métier, un praticien et un philosophe. »

Jean Jaurès, « Discours à la jeunesse », Albi, 30 juillet 1903

Jérôme Giusti est avocat au barreau de Paris. Spécialiste en droit du numérique, il accompagne des entrepreneurs, de grandes entreprises et des collectivités publiques dans leurs innovations et leur transformation numérique. Président de l'association Droits d'urgence, il est aussi codirecteur de l'observatoire Justice de la Fondation Jean-Jaurès.

Thomas Thévenoud est consultant, spécialiste des questions de mobilité urbaine. Ancien député et ancien ministre, il est l'auteur de la loi de 2014 relative aux taxis et aux VTC.

Avant-propos

« Allez à Stains expliquer aux jeunes qui font chauffeurs Uber de manière volontaire qu'il vaut mieux tenir les murs ou dealer. » Ainsi s'exprimait le candidat Emmanuel Macron dans une interview en 2016¹. Le débat est clairement posé : pour faire diminuer le chômage, faut-il malmener notre droit du travail et notre système de protection sociale ?

La révolution numérique transforme nos usages, nos modes de vie, nos habitudes. Pour le meilleur comme pour le pire. Elle modifie notre rapport au travail. C'est particulièrement vrai dans le domaine des transports et de la mobilité, où l'arrivée d'Uber a tout changé. Le législateur, souvent empêché par la lenteur des procédures de délibération collective et contraint par la volonté de l'exécutif, tente d'encadrer *a posteriori* des usages et des pratiques déjà acquis. Les entreprises, particulièrement rompues à l'exercice du lobbying dans le secteur des transports, imposent leurs vues en jouant des contradictions politiques. Les travailleurs s'organisent. Les juges requalifient. Les juristes prennent parti.

La révolution numérique doit-elle aussi changer notre droit ? Que voulons-nous vraiment ? Un numérique qui libère ou un numérique qui aliène ? À travers le cas des travailleurs de plateformes, c'est notre relation au travail et à la citoyenneté que nous interrogeons à l'âge du numérique. Si tout est économique, alors tout est politique.

1. Interview à Mediapart, 3 novembre 2016.

Introduction

Travis Kalanick n'est pas Travis Bickle. Le fondateur d'Uber a beau porter le même prénom que le chauffeur de taxi le plus célèbre du cinéma, celui de *Taxi Driver*, il déteste cette profession. La légende veut que l'idée de créer Uber lui soit venue à Paris en 2008, lors de sa participation au salon LeWeb, une rencontre des entreprises du numérique au sortir de laquelle il n'aurait pas trouvé de taxi disponible.

À la même époque, Nicolas Sarkozy cherche à libérer la croissance française. Pour ce faire, le président de la République crée une commission *ad hoc* et en confie la présidence à Jacques Attali. Un jeune inspecteur des finances en devient le rapporteur général adjoint : il s'appelle Emmanuel Macron. Parmi les propositions de la commission, l'une d'entre elles retient l'attention : créer un nouveau service consacré au transport de personnes. Les taxis manifestent contre la remise en cause de leur monopole. Un an plus tard, la loi crée les voitures de tourisme avec chauffeur. Un nouvel acronyme est né : VTC.

De retour à San Francisco, Travis Kalanick décide de se lancer et créer un service de taxis amélioré. C'est de là que vient le nom. Uber n'est qu'un diminutif d'« UberCab », autrement dit « Super taxi ». Dès le début, le succès est foudroyant. Sur la côte ouest, en plein cœur de l'Amérique 2.0, les clients se ruent sur la nouvelle application. Les levées de fonds s'enchaînent, toujours plus importantes : 32 millions de dollars en 2012, 800 millions en 2013, 1,2 milliard en juin 2014 et 1,2 milliard à nouveau en décembre 2014¹. Les nouveaux actionnaires s'appellent Goldman Sachs, Jeff Bezos, le fondateur d'Amazon, ou encore Google. À cette époque, le patron d'Uber, Travis

Kalanick, déclare doubler le chiffre d'affaires tous les six mois.

Aujourd'hui, le bilan est plus mitigé. Certes, la croissance du chiffre d'affaires d'Uber reste excellente (+43 % au titre de l'année 2018) et l'entreprise américaine a pu revendiquer en 2018 plus de 90 millions d'utilisateurs réguliers dans le monde, pour un total de presque 6 milliards de voyages annuels². Mais Travis Kalanick a dû quitter l'entreprise en 2017 à la suite de plusieurs scandales et en raison de ses méthodes de management. Malgré son développement, la société californienne continue à perdre de l'argent et son action a chuté de plus de 35 % depuis son entrée à la Bourse de New York en 2019. En décembre 2019, Uber a été contraint de reconnaître qu'il y avait un problème de sécurité dans ses véhicules. L'entreprise a constaté près de 6 000 agressions sexuelles en deux ans aux États-Unis³.

Malgré ces difficultés, Uber a réussi là où beaucoup avaient échoué. Et, en dépit des conflits incessants avec les acteurs traditionnels que sont les taxis et de l'intervention du juge, du régulateur ou du législateur, la marque est connue dans le monde entier, devenant même un nom commun. Le néologisme « ubérisation », d'abord utilisé de façon positive, aujourd'hui de plus en plus de manière péjorative, est entré dans le dictionnaire en 2016. Selon *Le Robert*, ubériser revient à « déstabiliser et transformer avec un modèle économique innovant en tirant parti des nouvelles technologies ». Pas un jour sans qu'on ne parle de l'ubérisation de la société comme le symbole de la révolution numérique en cours. Fin du salariat, développement de l'auto-entreprise, Uber a fait des petits dans tous les

1. « Uber, service mobile de chauffeur, lève 32M de dollars et arrive à Paris », *French Web*, 7 décembre 2011.

2. Adrien Lelièvre, « Les dix chiffres fous d'Uber », *Les Échos*, 13 avril 2019.

3. Uber's US Safety Report, 5 décembre 2019.

secteurs de l'économie et interroge notre relation au travail.

En 1956, dans *Le Travail en miettes*⁴, le sociologue Georges Friedmann avait ouvert le débat sur la perte de sens du travail provoquée par la division extrême des tâches. Dans cet ouvrage devenu un classique, écrit lors d'une période plutôt encline à l'apologie de la machine, Georges Friedmann portait un regard critique sur les effets du travail à la chaîne, sans pour autant verser dans la technophobie.

Aujourd'hui, il nous manque un Georges Friedmann pour décrire les évolutions en cours : l'émiettement semble devoir concerner non plus seulement les tâches, mais les travailleurs eux-mêmes, de plus en plus transformés en autoentrepreneurs appelés à ramasser des miettes d'activité micro-rémunérées là où ils pourront en trouver. Comme l'a résumé Robert Reich, professeur à l'université de Berkeley et ancien secrétaire d'État au travail de Bill Clinton, l'« économie de partage » est un euphémisme, il conviendrait plutôt de parler d'« économie de partage des restes »⁵.

Mais dénoncer l'ubérisation de l'économie ne suffit pas. Le monde qui se construit sous nos yeux n'est peut-être pas celui que nous aurions souhaité. Essayons de l'améliorer. C'est encore possible. Pour cela, il faut le regarder tel qu'il est. Les chauffeurs VTC ne sont pas tous favorables à l'idée de devenir salariés d'Uber, loin de là. Une fois le constat établi d'une dépendance excessive des travailleurs aux plateformes et d'un développement de la précarité via le numérique, rien n'est fait.

Pour nous, la solution passe par la régulation et par le droit. Notre conviction est que le droit n'est pas

un frein à l'innovation. Il peut au contraire permettre d'entreprendre dans un monde meilleur.

Il ne s'agit pas pour nous de concilier les contraires ou, pour employer une expression désormais galvaudée, de pratiquer l'« en même temps » idéologique. Il s'agit de proposer des solutions juridiques opérationnelles qui concilient innovation numérique et protection du travailleur, volonté d'être indépendant et modèle social français, ubérisation et sécurité juridique. Cette solution existe. Elle porte le nom de coopérative d'activités et d'emploi (CAE).

Parfois, les meilleures idées viennent de loin. Le coopérativisme, né du mouvement ouvrier du XIX^e siècle, s'est incarné dans le solidarisme agricole. En créant la CAE en 2014, le législateur a fait preuve d'innovation juridique et d'intuition économique. Il a créé un statut particulièrement adapté à l'activité des travailleurs de plateformes.

Nous pensons que le coopérativisme peut apporter un cadre protecteur à ceux qui en ont besoin : ces professionnels qui vivent dans une dépendance économique excessive à l'égard des plateformes numériques et pour lesquels la loi doit assurer protection, droits sociaux et progrès dans leurs conditions de travail et de vie.

Le défi des années qui viennent est de redonner au numérique un sens et des valeurs pour le rendre plus éthique, plus responsable et compatible avec notre modèle social. C'est à ce prix que nos concitoyens pourront reprendre confiance, accepter les changements en cours et participer à la révolution numérique.

4. Georges Friedmann, *Le Travail en miettes. Spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard, 1956.

5. Robert Reich, « The sharing economy is hurtling us backwards », Salon, 4 février 2015.

La charte, toute une histoire...

Fin 2018, les « gilets jaunes » envahissent les ronds-points. Parmi leurs revendications, l'annulation de l'augmentation de la fiscalité sur les carburants. Quelques années après le mouvement contre l'écotaxe, le sujet des transports et de la mobilité fait à nouveau irruption sur la scène politique française. Le gouvernement est pris dans la nasse et doit revoir en catastrophe son avant-projet de loi sur les mobilités (LOM). On toilette le texte et l'on supprime notamment l'idée de créer des péages urbains. Inutile d'agiter le chiffon rouge.

C'est à ce moment-là que la Cour de cassation d'abord, avec la jurisprudence *Take Eat Easy*¹, puis la cour d'appel de Paris, avec la décision concernant *Uber*², plantent le décor d'un nouveau sujet politique à haut risque. La requalification jurisprudentielle en contrats de travail des relations professionnelles des chauffeurs et livreurs avec ces plateformes impose au gouvernement de trouver une solution. Le risque est de remettre en cause le modèle économique des plateformes. Il y a urgence. Ça tombe bien : la « LOM » arrive au Parlement.

Un objet juridique controversé introduit dans la loi d'orientation des mobilités

• La longue route de la LOM

La loi d'orientation des mobilités, dite LOM, a été définitivement votée le 19 novembre 2019 par le Parlement et promulguée le 24 décembre 2019,

amputée toutefois de dispositions importantes par le Conseil Constitutionnel, comme nous allons le voir.

Exemple presque caricatural de ce que notre pays peut produire de plus abouti en matière de processus législatif, cette loi est le résultat de plus de deux années de débats, d'assises et d'allers-retours parlementaires. Annoncée dès le début du quinquennat d'Emmanuel Macron, elle a été examinée au Parlement après une phase de concertation, appelée « Assises nationales de la mobilité » (l'expression a fait sourire), qui devait permettre de recueillir l'avis des citoyens, experts et acteurs du secteur des transports.

Votée dans la douleur et au milieu d'une année de mobilisation sociale, cette loi pourrait bien rester dans l'histoire comme la première tentative d'élaboration d'une doctrine française en matière de statut des travailleurs indépendants de plateformes. En effet, c'est dans ce texte fourre-tout mais apparemment exclusivement consacré à la mobilité que l'on trouve un objet juridique surprenant, qui se veut une réponse aux arrêts rendus en faveur de la requalification judiciaire des travailleurs de plateformes. Au milieu de dispositions concernant le financement des infrastructures ferroviaires, les compétences des collectivités locales en matière de mobilité ou encore la participation des entreprises au covoiturage de leurs salariés, le gouvernement a créé la charte de responsabilité sociale des plateformes électroniques. Avec elle, il a tenté de donner corps à une conception française du statut des travailleurs de plateformes.

1. Cour de cassation - Chambre sociale, arrêt n° 1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079).

2. Cour d'appel de Paris, pôle 6 - ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019, M. X. / Uber.

• Le contenu de la charte

Exemple inédit de *soft law*³ à la française, l'article 20 de la LOM, devenu 44 au fil de la renumérotation législative, vise à encadrer le statut des travailleurs de plateformes et à écarter le risque de requalification. Il offre à chaque plateforme la possibilité d'édicter, de façon unilatérale, une charte sociale dont l'objet est de déterminer « les conditions et les modalités d'exercice de sa responsabilité sociale » et de définir « ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation »⁴. Cette disposition concernerait uniquement à ce stade les travailleurs de plateformes en charge du transport de personnes et de la livraison de marchandises.

Rappelons tout d'abord que cette initiative résulte d'une première tentative avortée en 2018. Aurélien Taché (député LREM du Val-d'Oise) avait tenté de créer une telle charte lors de l'examen du projet de loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ». À l'époque, son amendement adopté par l'Assemblée avait été censuré par le Conseil constitutionnel car il constituait un « cavalier législatif⁵ ».

L'article 44 de la LOM en reprend les objectifs et précise que la charte devra définir :

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 ;

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 bénéficier⁶.

La conséquence principale que le législateur voulait en tirer était la suivante : « Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. » S'est invitée depuis dans le débat la question nouvelle de la lisibilité de l'algorithme : la charte devra ainsi indiquer « 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 utilisateurs⁷ ».

Les « modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle » amènent par ailleurs le véritable sujet : celui du dialogue social et de la représentation collective des travailleurs.

3. On entend par *soft law* ou « droit mou » un ensemble de règles dont la juridicité est discutée, des règles de droit non obligatoires.

4. Loi d'orientation des mobilités, article 44, extrait, 24 décembre 2019.

5. Conseil constitutionnel, 4 septembre 2018, arrêt n° 2018-769 DC. Un « cavalier législatif » est une disposition qui n'a pas sa place dans le texte de loi où elle se trouve car elle ne répond pas aux objectifs généraux de cette loi.

6. Loi d'orientation des mobilités (texte définitif), article 44, extrait, 19 novembre 2019.

7. Loi d'orientation des mobilités (texte définitif), article 44, extrait, 19 novembre 2019.

Des réactions hostiles face à la volonté du gouvernement

• Les réactions politiques

Lors de l'examen de la LOM en première lecture au Sénat, Elisabeth Borne, ministre des Transports, a pris soin de rappeler que l'article 20 ne s'appliquerait qu'aux secteurs de la livraison et du transport public particulier de personnes (T3P), tout en précisant qu'il s'agissait d'une première étape et que des négociations étaient en cours pour une réforme globale :

Pour ma part, je souhaite insister sur le fait que ces plateformes offrent à des personnes qui ne souhaitent pas être salariées – il est souhaitable de ne pas inventer des demandes à leur place – la possibilité de développer une activité. Elles contribuent à créer de l'emploi, y compris pour des publics qui en sont aujourd'hui éloignés. [...]

Pour autant, il n'est pas acceptable que, au prétexte qu'ils sont indépendants, les travailleurs des plateformes soient dépourvus de protection et de droits. Il nous faut donc avancer dans un champ nouveau, où nous devons réguler sans entraver, répondre aux aspirations de travailleurs attachés à leur indépendance, qui souhaitent organiser librement leur travail, et aux attentes des plateformes, qui, pour fonctionner, doivent pouvoir correctement fixer certaines obligations.

À ce titre, l'article 20, tel qu'il vous est présenté, constitue une première étape. Il permet aux plateformes de prendre des engagements vis-à-vis des travailleurs qui s'y inscrivent, sans que celles-ci soient dissuadées par le risque d'une requalification en contrat de travail.

Oui, il faudra aller plus loin. C'est le sens des discussions que nous menons actuellement, notamment dans le secteur des VTC. Peut-être faut-il travailler à des règles interplateformes ou réfléchir à la façon dont les travailleurs peuvent être associés à la définition des chartes⁸.

Au Sénat, en première lecture, l'ensemble des groupes politiques s'est exprimé contre l'adoption

de l'article 20, rejetant ainsi la charte. Les arguments des sénateurs se sont rejoints : la charte est trop défavorable aux travailleurs, le juge ne peut pas être dessaisi, on ne peut traiter d'une question aussi importante à travers un texte avec si peu de portée normative générale. La charte a donc été à nouveau présentée sous forme d'amendements parlementaires et gouvernementaux en première lecture à l'Assemblée nationale, où le groupe LREM est largement majoritaire. L'article 20 a ainsi été adopté avec le soutien exclusif des députés LREM et du gouvernement, les autres groupes politiques s'étant opposés à ces amendements.

• Les réactions syndicales

L'introduction de la charte dans la loi a suscité un rejet unanime de la part des principales organisations syndicales.

Sans surprise, la CGT a fait part de son opposition en stigmatisant un projet de loi qui précarise les travailleurs des plateformes de type Uber et Deliveroo : « Ce recul de la régulation du secteur s'illustre également par l'impossibilité pour les juges des prud'hommes de contester les points inclus dans les chartes de bonne conduite des plateformes, portant notamment sur la protection sociale ou "la garantie d'un revenu décent"⁹ ». Pour Laurent Degousée, délégué de Sud Commerces et présent à chaque mouvement social des chauffeurs et des livreurs, « ces chartes sont en option, élaborées de manière unilatérale. Elles ne constituent pas un accord collectif au sens légal du terme¹⁰. » FO a également fait part de son opposition : « Loin de sortir les travailleurs de leur zone grise, ce texte les y enferme. Avec la charte, les plateformes n'auraient pas à requalifier leurs travailleurs en salariés, notamment en cas de relation de travail déguisée [...]. Les travailleurs des plateformes qui le souhaitent doivent être reconnus comme salariés¹¹. »

8. Loi d'orientation sur les mobilités, première lecture, Sénat, séance publique, 26 mars 2019.

9. Communiqué de la CGT, « Projet de loi LOM, des reculs en perspective », 15 juillet 2019.

10. Laurent Degousée interviewé dans un article de Charlotte Cieslinski, « Ce que les travailleurs ubérisés pensent de la loi Mobilités », *L'Obs*, 18 septembre 2019.

11. Béatrice Clicq, « Charte pour les travailleurs de plateformes : la prime au moins-disant social », communiqué de FO, 13 juin 2019.

La CFDT a également exprimé ses réserves à l'idée de chartes unilatérales qui permettraient d'éviter la requalification :

Il n'est pas possible qu'une simple charte unilatérale se substitue à des règles sectorielles d'ordre public (la loi et le règlement) et conventionnelles (des accords sectoriels à construire pour assurer des règles du jeu communes, l'effectivité des droits et la mutualisation et éventuellement des conventions collectives propres à chaque plateforme). Il s'agit bien de créer, au-delà d'un nécessaire tarif minimum assurant un revenu décent, un véritable mécanisme de représentativité et d'accords collectifs pour organiser la négociation entre les plateformes et leurs travailleurs sur les éléments de cette responsabilité. En outre, nous sommes attachés à ce que la requalification soit possible pour éviter qu'un employeur n'ouvre un site internet pour recruter et échappe au code du travail¹².

• Les réactions des plateformes

La réaction des plateformes ne s'est pas fait attendre. Le jour même du vote définitif de la LOM, afin d'anticiper la mise en œuvre de la charte, quinze plateformes, dont Deliveroo et Uber Eats, ont lancé une Association des plateformes des indépendants (API) destinée à avoir une « double fonction de représentation des plateformes auprès des pouvoirs publics et de dialogue social pour faire en sorte que des comportements éthiques et vertueux soient mis sur la table ».

Deliveroo, qui revendique le fait de faire travailler 11 000 livreurs dans plus de 300 communes en France, a même annoncé son intention de créer un « forum des livreurs », c'est-à-dire une « instance de consultation réunissant des représentants élus par les livreurs et la direction » pour « échanger autour de sujets stratégiques allant de la sécurité aux avantages sociaux, en passant par le design des équipements et kits¹⁹ ». Cette initiative a immédiatement entraîné une réaction virulente de la CGT, qui reproche à la plateforme de contourner les organisations syndicales et la loi, notamment en ne répondant pas à la problématique de l'indépendance

des représentants – indépendance garantie par une protection statutaire. Elle va obliger le gouvernement à préciser sa doctrine en matière d'élaboration de la charte et, surtout, de représentativité des travailleurs de plateformes.

Une course de vitesse semble donc engagée pour savoir qui, du gouvernement ou des plateformes, imposera sa vision du dialogue social dans le secteur du transport de personnes et de la livraison de repas. Selon certaines sources, le gouvernement se donne entre six et huit mois à compter de la promulgation de la loi pour conduire les concertations nécessaires à la rédaction de l'ordonnance qui fixera les critères et les modalités de représentativité.

• La censure du Conseil constitutionnel

Le 27 novembre 2019, les groupes socialistes de l'Assemblée nationale et du Sénat ont déposé un recours devant le Conseil constitutionnel, en attaquant principalement l'article de la LOM instaurant la charte.

Dans sa décision du 20 décembre 2019, le Conseil a censuré partiellement certaines dispositions de cet article. À cette occasion, les « sages » ont rappelé qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution, sans reporter sur des personnes privées le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée qu'à la loi. La définition du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail font partie de ces principes fondamentaux.

Ainsi, la charte, fixant de manière unilatérale notamment 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 travailleur¹³ », empiète sur le domaine réservé à la loi, en ce qu'elle peut contenir des indices de nature à caractériser un lien de subordination du travailleur l'égard de la plateforme.

12. Communiqué de la CFDT, « Projet de loi mobilité : péril sur les travailleurs de plateformes », 17 mai 2019.

13. L'Express.fr, 19 novembre 2019.

14. Décision du Conseil constitutionnel relative à la loi LOM, 20 décembre 2019.

Autrement dit, des chartes de responsabilité pourront être adoptées par les plateformes, mais les conseils de prud'hommes ne seront pas tenus pour autant de refuser à un éventuel travailleur une requalification de sa prestation de travail en contrat de travail. C'est la seconde fois, en deux ans, que le Conseil constitutionnel se prononce en défaveur de l'institution de telles chartes.

La coopérative : le sens de l'histoire

En faisant la proposition d'une charte, le gouvernement a opéré le choix le moins contraignant pour les plateformes. Il a créé un nouvel objet juridique dont l'application reste incertaine, en raison de la censure partielle du Conseil constitutionnel sur la portée de celui-ci.

Compte tenu des orientations politiques générales prises par ailleurs, qu'il opte pour la requalification aurait été, il faut le dire, une surprise. Mais il aurait pu prendre une autre option. Promouvoir le collectif plutôt que l'individualisation des droits et leur atomisation. Favoriser la coopération entre individus. En un mot, inciter les travailleurs à se regrouper en coopératives. Et, parmi tant d'autres schémas possibles de coopératives, il aurait pu encourager les travailleurs à recourir au statut hybride et innovant d'entrepreneur salarié associé (ESA) de coopérative d'activités et d'emploi (CAE).

Le statut d'ESA, une innovation sociale majeure mais encore méconnue

À la fois entrepreneur et salarié

Créé par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, et précisé par un décret du 27 octobre 2015, le statut d'ESA est entré en vigueur le 1er janvier 2016. Son originalité est qu'il constitue une forme hybride entre les deux statuts de salarié et de travailleur indépendant. Il est novateur en ce sens qu'il offre les avantages des deux. L'article L.7331-2 du code du travail indique ainsi :

Est entrepreneur salarié d'une coopérative d'activités et d'emploi toute personne physique qui :

1° crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé ;

2° conclut avec la coopérative un contrat, établi par écrit, comportant :

- a) les objectifs à atteindre et les obligations d'activité minimale de l'entrepreneur salarié ;
- b) les moyens mis en œuvre par la coopérative pour soutenir et contrôler son activité économique ;
- c) les modalités de calcul de la contribution de l'entrepreneur salarié au financement des services mutualisés mis en œuvre par la coopérative, dans les conditions prévues par les statuts de celle-ci ;
- d) le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de la rémunération de l'entrepreneur salarié, en application de l'article L. 7332-3 ;
- e) la mention des statuts en vigueur de la coopérative ;
- f) les conditions dans lesquelles sont garantis à l'entrepreneur salarié ses droits sur la clientèle qu'il a apportée, créée et développée, ainsi que ses droits de propriété intellectuelle.

Du fait de son adossement obligatoire à une CAE, le statut d'ESA « embarque » donc un dispositif de mutualisation et de délégation des obligations administratives ainsi que d'accompagnement à la conception et à la mise en œuvre du cadre de son activité.

La raison sociale d'une CAE étant de mutualiser des services au profit de ses adhérents et de dégager ceux-ci, surtout lorsqu'ils débutent, du maximum d'obligations administratives, la CAE a vocation à assurer *a minima* la gestion administrative de ses adhérents, cette fonction incluant, outre le calcul et le versement de leurs salaires et cotisations sociales (comme pour une entreprise de portage salarial), la mise en œuvre de leurs obligations fiscales, sociales et comptables et la tenue de leur comptabilité commerciale.

• Une innovation sociale encore confidentielle

Les atouts du statut d'ESA ont été soulignés dans trois rapports récents.

- En janvier 2016, un rapport du Conseil national du numérique, présidé alors par Mounir Mahjoubi, indiquait que le modèle coopératif était un élément de réponse aux questions juridiques et économiques posées par la multiplication des travailleurs indépendants et qu'il était particulièrement adapté à l'univers numérique¹.
- En mai 2016, un rapport de l'Inspection des affaires sociales (IGAS), après avoir démontré que les salariés sont plus présents qu'on ne l'imagine dans « l'écosystème des plateformes collaboratives » (comme salariés directs de plateformes ou comme prestataires salariés d'une plateforme dont l'employeur est un tiers, entreprise ou particulier), recommandait de « créer un statut spécifique d'entreprise porteuse collaborative réservée aux contributeurs des plateformes coopératives² » inspiré des modèles suédois (*egenanställning*) et britannique (*umbrella company*). Dans le cadre auquel se réfèrent les auteurs, le « tiers » serait un « porteur collaboratif » qui pourrait négocier des accords avec les plateformes au bénéfice des travailleurs collaboratifs et offrir à ces derniers des services, par exemple comptables et administratifs, sur la base d'une relation contractuelle entre le salarié et le porteur qui serait « de même nature que celui des contrats d'entrepreneur salarié des coopératives d'emploi et d'activités (CAE)³ ».
- Lors des Assises nationales de la mobilité tenues en 2017, le groupe de travail « Modèles économiques innovants », chargé d'alimenter de ses réflexions l'atelier dédié à l'innovation, a proposé des mesures allant dans le sens du développement du modèle coopératif. Il a souligné que celui-ci était déjà présent dans les domaines du covoiturage, de l'autopartage, de la livraison courte distance et du transport à la demande. Il notait cependant que le statut d'ESA

n'avait pas encore fait l'objet d'une appropriation par les acteurs du transport public particulier de personnes T3P, que seuls les taxis connaissaient bien et pratiquaient le modèle coopératif, en Île-de-France comme en région.

ESA, un statut intéressant pour les travailleurs de plateforme, notamment dans le secteur du T3P

Le statut d'entrepreneur-salarié-associé possède de nombreux avantages. Un conducteur sous statut d'ESA percevrait un salaire et bénéficierait de la couverture sociale d'un salarié classique, tout en gardant :

- la maîtrise des conditions d'organisation de son activité, de ses jours et heures de travail, du choix de son véhicule et des modalités de son acquisition (achat, leasing, location-gérance...), contrairement à la situation dans laquelle il serait sous statut salarié de droit commun ;
- le contrôle des conditions économiques de son activité, qu'il contribuerait à déterminer avec le collectif des autres conducteurs regroupés dans la structure de mutualisation et de représentation de leurs intérêts – la CAE.

Le refus du modèle coopératif par les VTC est d'autant plus étonnant qu'il est déjà bien connu et largement mis en œuvre chez les taxis, sous des formes antérieures à la création du statut d'ESA et des dispositions propres aux CAE. Il existe en effet deux principaux types de centrales de réservation dans le secteur des taxis.

- Dans les centrales classiques, les taxis payent une adhésion mensuelle ou annuelle. En général, ces centrales ont des contrats avec des entreprises et des hôtels qui viennent compléter leur clientèle usuelle de passagers privés. Dans cette catégorie,

1. Conseil national du numérique, *Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires*, rapport remis à la ministre du Travail et de l'Emploi, janvier 2016.

2. IGAS, *Les Plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, mai 2016, p. 59.

3. *Ibid.*, p. 59.

peu représentée en province, figure notamment Taxis G7, la plus importante centrale radio-taxi de France.

- Les centrales coopératives correspondent à un statut promu par le code des transports. Il s'agit du type de centrales le plus répandu puisqu'on en trouve partout en France, le plus souvent sous forme de groupements d'intérêt économique (GIE). Elles associent un nombre plus ou moins important de conducteurs de taxi. Le GIE Gescop est, en région parisienne, le plus important. Mais il en existe également en province comme Taxi Nantes, TAXI 13 à Strasbourg, Taxi 33 à Bordeaux ou Radio taxis Boulogne.

En milieu rural ou périurbain, ces groupements peuvent compter moins d'une dizaine d'artisans souhaitant mettre en commun les fonctions de mise en relation, de réservation et de répartition des courses. Outre la mutualisation de la gestion des commandes et des courses envers leurs clients particuliers, ils sont parfois aussi constitués dans le but de répondre à des appels d'offres émanant de collectivités territoriales (conseils généraux, communes, intercommunalités) pour la fourniture de prestations de transport à la demande (TAD) au profit de certains publics ou émanant de structures financées par l'assurance maladie (hôpitaux, agences régionales de santé) pour le transport médical assisté de patients (transport assisté professionnalisé, TAP).

Les atouts majeurs du statut d'ESA pour l'ensemble des opérateurs du secteur du T3P

De façon générale, le statut d'ESA présente quatre atouts structurants pour le secteur :

- il s'appuie sur des dispositions qui existent déjà et sont inscrites dans le code du travail ;
- il offre un cadre de travail innovant pour les conducteurs car :

- . leur indépendance est préservée et ils restent maîtres de leur activité (temps de travail, horaires des courses, choix et financement des outils de travail comme la voiture...),
- . ils s'intègrent dans un collectif de travail qui les oblige à s'organiser et à adopter des positions communes, notamment sur les sujets qui déterminent leur modèle économique,
- . ils bénéficient d'une rémunération qui est assimilée à un salaire et d'une protection sociale comparable à celle d'un salarié ;
- il n'a pas d'effet contraignant sur la forme juridique des centrales de réservation, qui reste ouverte et dont elles gardent la maîtrise (sans différence de traitement entre les centrales ayant leur siège à l'étranger et celles établies en France), dès lors qu'elles décident de contractualiser avec une (ou des) CAE les services que cette (ou ces) dernière(s) leur apportent ;
- il rééquilibre le rapport de force entre les centrales et les conducteurs, et donc le pouvoir de négociation, notamment sur les questions de taux de commission et de tarif minimum.

Pour les conducteurs de VTC

Combiné à la CAE, à laquelle il est obligatoirement associé, le statut d'ESA présente des avantages clés pour les conducteurs de VTC :

- Il leur épargne l'obligation de choisir d'emblée une forme juridique d'exercice de leur activité susceptible d'engager leur modèle économique à long terme. C'est une solution simple puisque le conducteur sous ce statut est automatiquement « logé » dans la CAE lorsqu'il débute, sans qu'il ait besoin de créer sa propre société.
- Concernant le droit du travail, ainsi que les conditions et le temps de travail, le statut d'ESA présente l'avantage majeur d'offrir des garanties et une protection identiques à celles des salariés sans que le conducteur soit pour autant un « pur » salarié, ni même d'ailleurs « assimilé salarié », puisqu'il relève, comme on l'a dit plus haut, de la catégorie hybride décrite à l'article L. 7332-2 du code du travail :

La coopérative d'activités et d'emploi est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord. Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés.

La CAE qui « loge » les conducteurs VTC sous statut d'ESA est donc responsable de la bonne application des dispositions génériques du code du travail : congés payés, actions de santé et sécurité au travail dont durée de travail, etc. Or, ces dernières actions font aujourd'hui gravement défaut dans le secteur du T3P, en particulier pour les conducteurs qui y exercent leur activité sous le statut d'indépendant.

La notion d'« avantages légaux accordés aux salariés » mentionnée à l'article L.7332-2 s'applique également aux conducteurs sous statut d'ESA, outre le bénéfice du régime général de sécurité sociale, calculé en l'espèce selon des règles adaptées aux conditions particulières d'exercice de leur activité.

De nombreux conducteurs VTC rencontrent aujourd'hui d'importantes difficultés pour remplir leurs obligations administratives et comptables, et doivent alors se faire aider par un cabinet comptable dont le coût majoré leurs charges d'exploitation, élevées dans leur métier, ce qui contribue à rendre l'équilibre de leur modèle économique incertain.

Le statut d'ESA peut être économiquement plus favorable que celui d'indépendant si les conducteurs s'en emparent et s'organisent en conséquence, au sein d'un nombre limité de CAE. Les bénéfices liés à la forme CAE sont notamment :

- la déductibilité des charges au niveau de la société coopérative (charges de salaires, frais d'essence, liés à l'achat et l'entretien des véhicules, etc.),
- des charges potentiellement plus faibles (l'achat d'un véhicule par la CAE est moins cher que le paiement d'une redevance de location),
- une (potentielle) capacité de négociation conférée à la CAE à l'égard de la plateforme,

- une possibilité de lissage de la rémunération (selon la trésorerie de la CAE),
- des aides publiques qui peuvent être attribuées aux CAE dans le secteur T3P,
- une possibilité de conclure un accord de participation/d'intéressement permettant des exonérations de charges.

Le statut d'ESA est également avantageux par rapport à celui de travailleur indépendant du point de vue économique :

- il est sécurisé en termes de montant de revenus puisque calculé par référence au smic, le conducteur restant par ailleurs libre d'organiser son activité et de l'exercer à temps plein ou partiel (smic horaire) ;
- le conducteur bénéficie d'un intéressement aux résultats de la CAE ;
- ce statut offre un meilleur niveau de protection sociale et induit donc un gain lorsque les risques non couverts (tel le chômage) ou moins bien couverts (comme la retraite) par le statut de travailleur indépendant viennent à se réaliser ;
- il permet de mutualiser certaines charges.

Sur ce dernier point, on sait que le modèle économique des conducteurs VTC repose sur un équilibre délicat entre, d'une part, les charges découlant de l'acquisition et de l'exploitation du véhicule ainsi que de la forme juridique d'exercice et, d'autre part, les recettes liées le plus souvent à des choix d'organisation du travail. Dans l'option ESA, le gain pour le conducteur découle en partie de l'écart entre le coût de sa contribution aux dépenses de la CAE (au titre des services mutualisés) et le taux de commission prélevé aujourd'hui par les centrales de réservation sur le prix des courses (préalablement fixé par elles).

Il n'est évidemment pas possible de modéliser cet écart, qui dépend de multiples variables relevant d'une analyse au cas par cas en fonction du niveau de mutualisation des services choisi par les conducteurs regroupés au sein d'une CAE. On sait cependant aujourd'hui que le taux de commission le plus élevé des centrales VTC est de 25 %, taux qu'il faudrait pouvoir comparer à ce que pourrait être le montant de la contribution à la CAE d'un conducteur sous statut d'ESA pour le financement des services

mutualisés. À titre de comparaison, la contribution qu'un entrepreneur salarié verse à sa CAE est aujourd'hui en moyenne nationale de 10 %.

Dans le modèle sous statut d'ESA qui pourrait précisément répondre aux besoins des conducteurs VTC, ces derniers auraient donc *a minima* intérêt à choisir, au-delà des seules fonctions administratives déjà évoquées (calcul, recouvrement et paiement des rémunérations et cotisations), de mutualiser le maximum de services et prestations techniques et logistiques susceptibles de permettre des économies et des gains d'échelle sur leurs charges d'exploitation. Ces services et prestations pourraient par exemple concerner :

- l'acquisition, l'assurance et l'usage du véhicule : location/achat/leasing ; assurance collective ; adaptations techniques pour l'exercice du métier, voire garage/entretien ;
- l'assurance complémentaire santé et AT/MP (accident du travail et maladie professionnelle) des conducteurs ;
- la formation continue, voire initiale des conducteurs ;
- l'intermédiation financière pour le paiement des courses aux conducteurs ;
- voire la fonction de mise en relation entre les clients/usagers et les conducteurs (incluant le dispatching des courses entre ces derniers).

De manière générale, plus l'éventail des fonctions mutualisées dans la CAE sera large, plus le groupement de conducteurs qu'elle constitue sera en mesure de négocier le taux de commission des centrales de réservation. Cela suppose donc que les CAE ne soient pas trop nombreuses et/ou qu'elles s'allient pour représenter un nombre de conducteurs suffisamment important en vue de peser dans les négociations avec les centrales.

Pour les centrales de réservation

Le statut d'ESA induit des ajustements dans le modèle économique et opérationnel des centrales de réservation du T3P puisque certaines des activités qu'elles exercent aujourd'hui (formation professionnelle initiale et continue des conducteurs, aide et accompagnement à l'acquisition du véhicule,

intermédiation financière...) pourraient, si elles en conviennent avec la ou les CAE, être redistribuées.

Ce cadre juridique permettrait en outre à ces centrales de conserver leur forme juridique actuelle, tout en installant entre elles et les conducteurs une structure intermédiaire, un « écran » légal qui les mettrait à l'abri du risque de requalification et les déchargerait de certaines de leurs obligations. Dans ce mécanisme, elles devraient contractualiser leurs relations avec la ou les CAE créée(s) par les conducteurs.

La structure CAE associée au statut d'ESA présente pour les centrales de réservation au moins trois avantages :

- elle leur permet de fidéliser les conducteurs en les intéressant aux résultats de la CAE et, ce faisant, en les professionnalisant, ce qui ne peut que contribuer à fiabiliser le service rendu et à aller dans le sens d'un niveau croissant de qualité de service ;
- elle leur donne la possibilité de transférer (au-delà des obligations liées au droit du travail) certaines de leurs obligations réglementaires actuelles sur la CAE – avec les coûts correspondants :
 - . la CAE devient responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur salarié associé, et doit donc s'assurer en conséquence (comme le font aujourd'hui les centrales) ;
 - . l'assurance accidents du travail et la contribution à la formation professionnelle des conducteurs sont également mises à la charge de la CAE ;
- constituée en société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), une CAE bénéficie d'une fiscalité favorable, ce qui contribue à réduire ses coûts d'exploitation et, par ricochet, le montant du service qu'elle facture à la centrale.

Pour l'État et les collectivités locales, autorités organisatrices de la mobilité

Le statut d'ESA, couplé avec la forme juridique de la CAE, présente aussi des atouts pour les pouvoirs publics, État et collectivités territoriales, exerçant les fonctions d'autorités organisatrices de la mobilité

(AOM) au titre des nouvelles dispositions de la LOM.

Dans un tel schéma, la puissance publique trouve d'abord l'avantage de ne plus avoir à se préoccuper de l'équilibre économique des centrales et des conducteurs. La question du modèle économique des conducteurs changerait de paradigme puisqu'elle résulterait d'une négociation commerciale entre chaque centrale de réservation existante et chaque CAE, cette (ou ces) dernière(s) incarnant un mode d'organisation professionnelle nouveau des conducteurs leur permettant de peser sur les conditions d'exercice de leur activité, notamment du fait des règles de gouvernance et de fonctionnement applicables aux CAE.

Pour l'État et l'ordre public social, les atouts du statut d'ESA s'apprécient en termes :

- d'organisation de la profession dans la mesure où il permet de réduire l'opacité qui caractérise le secteur (nombre de chauffeurs par plateforme, temps de travail de ces chauffeurs, partage de comptes entre plusieurs d'entre eux auprès d'une plateforme et recours à de « faux chauffeurs », distincts de ceux déclarés auprès de la plateforme, etc.) ; de mieux identifier les acteurs, c'est-à-dire non seulement les conducteurs du secteur du T3P mais aussi les organisations qui les accueillent. Cela favoriserait à terme une structuration du secteur indispensable à sa régulation ;
- de recouvrement des cotisations sociales et des impôts puisque les entrepreneurs salariés associés sont soumis aux règles de droit commun dans ce domaine (cotisations calculées, déclarées et versées par la CAE). Les risques d'omission, de négligence, voire de fraude seraient réduits.

Pour les collectivités territoriales qui veulent créer des services et/ou contribuer à la régulation de l'activité du secteur du T3P, le couple ESA/CAE présente l'avantage important de leur permettre d'être présentes et actives dans la gouvernance de la structure, si la CAE est constituée sous la forme d'une SCIC (société coopérative d'intérêt collectif).

Structure qui peut en outre bénéficier d'un ancrage territorial favorable au déploiement de l'ensemble des politiques territoriales de mobilité et d'emploi.

Le statut d'ESA nous semble ainsi particulièrement pertinent pour sortir de l'actuel débat opposant statut indépendant et statut salarié. Pourtant, lors de la discussion de la LOM au Parlement, il a été très difficile de promouvoir ce statut, et ce, en premier lieu, auprès des opérateurs du T3P. Les conducteurs VTC et la plupart de leurs organisations professionnelles ont en effet une vision des conducteurs qui reste fortement marquée par l'opposition traditionnelle entre travailleurs indépendants et salariés. Les plateformes de mise en relation, quant à elles, estiment que la CAE risque de remettre en cause leur modèle opérationnel et économique actuel en raison, d'une part, de l'importance des mutualisations des fonctions et des charges des conducteurs qu'elle induit possiblement et, d'autre part, de l'incitation à se regrouper et à s'organiser qu'elle constitue pour les conducteurs, voire à négocier leurs conditions de travail et le prix de la mise en relation.

Il faut donc faire œuvre de pédagogie. C'est pourquoi, depuis juin 2018 dans le cadre d'un cycle d'études intitulé « Le travail à l'ère du numérique », la Fondation Jean-Jaurès a promu le dialogue, en organisant des conférences publiques et des séminaires de travail avec des start-up, des travailleurs, des plateformes, des syndicats, des coopératives, des universitaires et des élus, afin de réfléchir à une réforme de nature à protéger et à sécuriser le travail à l'âge du numérique⁴. Puis, la LOM est venue cristalliser le débat. Persuadés que nous tenions une solution dans le statut de l'ESA, nous avons alors cherché à obtenir que le gouvernement et les parlementaires incluent dans la charte une disposition consistant à recommander le recours par les centrales de réservation à des conducteurs ayant le statut d'ESA. Cela n'a pas été le choix retenu.

4. Conférences publiques des 14 juin 2018 et 15 mai 2019 ; séminaire de travail du 17 octobre 2018.

Ce texte formalise notre proposition, celle de la Fondation Jean-Jaurès. Il a vocation à rouvrir la réflexion puisque la question des travailleurs de plateforme dépasse la situation spécifique des chauffeurs et livreurs et que la LOM, avec la création de la charte, a échoué à régler le problème. Une proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques a d'ailleurs été déposée par le groupe socialiste au Sénat le 16 octobre 2019. Elle sera débattue en janvier 2020. Elle propose de rendre obligatoire l'adhésion à une CAE pour tout travailleur de plateforme et de modifier dans ce sens le code du travail. Toutefois, et pour reprendre le cas des conducteurs que nous avons particulièrement étudié dans le cadre du présent rapport, leur imposer le statut d'ESA nous semble juridiquement complexe. Selon nous, cela ne peut être qu'un choix volontaire de la part des conducteurs indépendants du T3P, dans le respect du principe de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle.

Pour pouvoir imaginer de le rendre obligatoire, il faudrait le limiter aux conducteurs qui effectuent un nombre minimum d'heures de connexion au profit d'une même centrale (par semaine, par exemple). Un autre critère pourrait également être retenu comme, par exemple, la réalisation d'un minimum de chiffre d'affaires, lequel serait défini par décret. D'autres arguments tels que la sécurité routière, la protection de la santé des travailleurs, l'occupation de la voie publique pourraient en outre fonder la recherche d'un objectif d'intérêt général justifiant une atteinte proportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle.

Par ailleurs, afin d'éviter la création de CAE trop nombreuses, ce qui aurait pour conséquence de disperser les conducteurs et de les empêcher de constituer la masse critique nécessaire pour garantir la rentabilité de la CAE et son pouvoir de négociation avec les centrales existantes, une telle disposition pourrait prévoir un nombre de conducteurs minimum pour constituer une CAE (nombre exprimé par exemple en proportion des effectifs de conducteurs exerçant dans la zone de compétence de l'AOM concernée). Plus la taille de la CAE est grande, plus, en effet, elle sera en mesure de négocier les tarifs. De même, les services

mutualisés seront d'autant plus importants et généreront d'autant plus de gains au profit des travailleurs que la CAE aura elle-même une certaine envergure. Une CAE devrait donc regrouper un nombre minimal de travailleurs, sans que ce soit une obligation légale, mais plutôt encouragé par des mesures incitatives, comme nous le proposons ci-après.

Le législateur pourrait également envisager une modélisation des relations contractuelles entre la CAE et les centrales de réservation, par le recours à un modèle type de contrat. Il serait possible de le calquer sur le modèle en vigueur pour les chauffeurs de taxi. Il pourrait permettre à l'autorité préfectorale de réguler l'activité de transport des plateformes. Mieux qu'une charte octroyée par le gouvernement et proposée unilatéralement par les plateformes, ce contrat serait un instrument pour négocier le taux de commission avec les centrales, ainsi qu'un support juridique à leurs obligations actuelles ou futures envers les conducteurs (telles les obligations d'information, voire de consultation sur les changements opérés dans l'algorithme de l'application).

Enfin, la promotion du statut d'ESA pourrait passer, dans le secteur du T3P, par l'activation de dispositifs financiers. Le potentiel de développement du secteur du T3P, et singulièrement des VTC, reste important, et les besoins en transports urbains de la population devraient, dans les prochaines années, conduire les collectivités territoriales et/ou AOM à faire appel de façon croissante aux services du T3P, notamment via la délégation à des opérateurs privés de services de transport à la demande, de liaisons intermodales et de prolongement de services de transports collectifs urbains.

Il existe de nombreuses possibilités de mobilisation de financements publics en faveur des CAE. Le recours au Programme d'investissements d'avenir (PIA) et/ou à la banque publique d'investissement présenterait l'avantage, outre le fait que le premier dépend des ministères (dont celui des Transports), de mobiliser des montants de crédits publics potentiellement élevés, pour les plus gros besoins de financement initial, en particulier au profit des CAE qui voudraient se créer au niveau national, et compatibles avec les régimes d'aides d'État. Pour les

besoins de financement moindres, régionaux, métropolitains ou locaux, on pourrait inciter les collectivités locales et AOM concernées à :

- participer à des tours de table mobilisant différents financeurs publics tels que la Caisse des dépôts et consignations via les directions régionales de la Banque des territoires nouvellement créée ;
- recourir à la forme juridique de la CAE/SCIC au capital et à la gouvernance de laquelle elles sont autorisées à participer, avec des acteurs privés, voire avec des associations d'usagers. Les collectivités territoriales pourraient aussi procéder par appels d'offres (délégation de service public, marché public...) ouverts aux CAE (comme aux autres opérateurs) afin de sélectionner les prestataires de transport. Ces appels d'offres pouvant en outre prévoir, dans les limites autorisées par le code des marchés publics, des clauses et/ou critères sociaux, notamment pour soutenir l'emploi local.

Les fonds de soutien de l'économie sociale et solidaire pourraient également contribuer à des

tours de table, ainsi que des opérateurs publics ou des opérateurs ferroviaires ou privés, tout comme des fonds de capital-risque susceptibles de s'intéresser à la mobilité et qui investissent déjà dans les transports.

Autant d'occasions manquées nous amènent à espérer que ce débat puisse de nouveau avoir lieu lors d'une discussion prochaine et plus globale sur le statut des travailleurs de plateformes, au-delà de la situation des chauffeurs et des livreurs. C'est, semble-t-il, la volonté du gouvernement, exprimée clairement par Elisabeth Borne lors de l'ouverture des discussions sur la LOM au Parlement. Puisqu'il faudra, a-t-elle affirmé, « aller plus loin [...] et] travailler à des règles inter-plateformes ou réfléchir à la façon dont les travailleurs peuvent être associés à la définition des chartes », préparons-nous et, cette fois-ci, ne manquons pas le coche.

Conclusion

Pourquoi faut-il toujours légiférer ? Il y a comme une malédiction française à vouloir trouver par une nouvelle loi la solution à nos problèmes, comme si rien n'avait été pensé avant. Pour ce qui concerne le statut des travailleurs de plateformes, la solution existe déjà. Il n'était nullement nécessaire de créer par la loi un nouvel objet juridique, telle que la charte.

Issu d'une loi sur l'économie sociale et solidaire, le statut d'entrepreneur salarié associé porte les caractéristiques de ce secteur qui, à la croisée des impératifs économiques et sociaux, réinvente chaque jour l'économie de marché. Hybride et innovant, il est aussi viable économiquement pour les conducteurs s'ils s'organisent au sein d'un nombre limité de coopératives d'activité économique. Il permettrait une baisse des charges d'exploitation et sécuriserait les revenus du chauffeur, lui donnerait la possibilité d'être intéressé aux résultats, le laisserait libre d'organiser son activité, à temps plein ou partiel, tout à l'accompagnant lors de son lancement et de son développement.

Les centrales de réservation sont également susceptibles d'être intéressées par ce statut. Celles existantes pourraient trouver avantage à ce que des CAE fassent écran entre elles et les conducteurs puisque cela annulerait le risque de requalification devenu prégnant depuis une récente décision de la Cour de cassation¹, contribuerait à fidéliser et professionnaliser des conducteurs rassurés par ce nouveau modèle économique et social et aiderait ces centrales à développer leur offre dans les territoires. Quant aux nouvelles centrales, notamment celles qui tentent d'émerger aujourd'hui dans les villes de taille intermédiaire, ce statut leur

permettrait notamment d'exercer toutes les fonctions qu'exercent déjà les centrales actuelles, dans un cadre juridiquement et économiquement sécurisé.

Le recours au statut d'ESA contribuerait à élargir le champ des possibles pour les décideurs publics. Il leur offrirait une solution systémique, intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant, leur permettant d'être moins sollicités pour arbitrer les conflits entre centrales et conducteurs, d'améliorer le recouvrement des cotisations sociales en s'appuyant sur les CAE et enfin d'appliquer des règles plus précises en matière de conditions et de temps de travail, de formation professionnelle, voire de sécurité des usagers et de maintenance des véhicules.

Les collectivités locales, enfin, pourraient tirer profit de la souplesse juridique et des règles de gouvernance et de fonctionnement propres aux coopératives pour contribuer à développer une offre de transports dans les territoires et répondre aux besoins de leurs citoyens.

Et si la coopérative, solution pragmatique et innovante, était aussi une réponse aux besoins de mobilité de nombreux Français et d'accès à l'emploi de tant d'autres qui veulent vivre et travailler de manière indépendante à l'heure du numérique ? Livreurs à vélo, chauffeurs VTC et autres, les travailleurs de plateformes nous obligent à repenser

1. Cour de cassation - Chambre sociale, arrêt n° 1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079).

notre rapport au travail et l'avenir de notre modèle social. Dénoncer l'ubérisation de l'économie ne suffit pas. Il faut comprendre la révolution en cours et inventer par la régulation les nouveaux droits de demain. Notre conviction est que le droit n'est pas un frein à l'innovation et que des solutions juridiques opérationnelles existent. Il suffit de les utiliser. Elles concilient innovation numérique et protection sociale, volonté d'être indépendant et sens du collectif, ubérisation et sécurité juridique. Elles nous permettent enfin de retrouver l'idée de progrès social, réinventer le coopérativisme et renouer ainsi avec notre histoire, notre tradition associationniste et coopérativiste, issue du XIX^e siècle, qui avait voulu et su, en son temps, réformer le capitalisme et fonder la « République coopérative ».