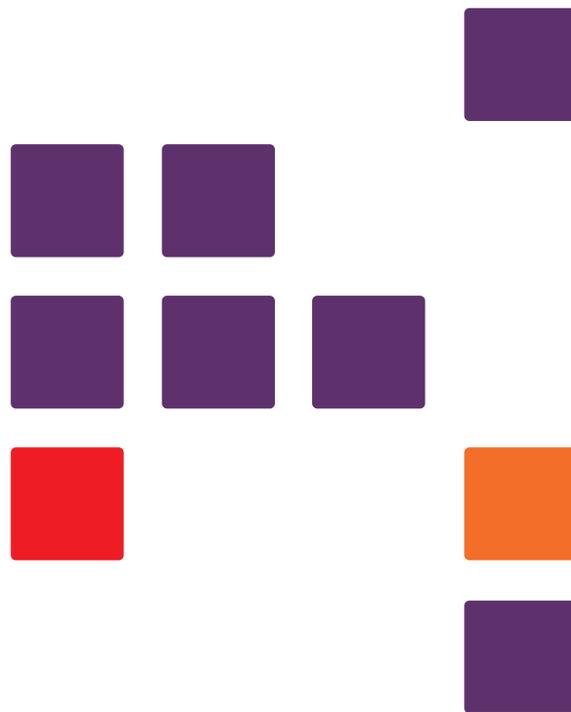


Fondation
Travailler autrement

Vers les nouvelles formes d'emploi



LES INDÉPENDANTS

Simplifier et Sécuriser

L'émergence du travail indépendant est un constat dont les médias se sont emparés et que les acteurs politiques découvrent progressivement. **Mais cette réalité est déjà le quotidien de nos concitoyens !**

Aujourd'hui, en France comme chez nos voisins européens, l'emploi se transforme et les formes de travail se diversifient. Même si nous sommes convaincus que le salariat ne disparaîtra pas et que le CDI est encore une aspiration largement partagée, face au chômage et au sous-emploi, au travail au noir et à la précarisation, les travailleurs indépendants créent leur entreprise ou choisissent de nouvelles formes d'exercice de leur activité.

Reconnaissons que chacun tout au long de sa vie professionnelle recherche à la fois un emploi qui allie la liberté, l'autonomie et différentes sécurités. L'apparition des « slashers », du « coworking », du « crowdsourcing », ne témoigne pas seulement de la révolution digitale qui est à l'œuvre : c'est une lame de fond qui incarne les nouvelles mutations du travail qui se développent et s'entrecroisent.

Cette ubérisation de l'économie et l'essor du travail à la demande complétés de l'apparition de plateformes numériques sont aussi sources d'illisibilités et de complexités car notre système juridique est encore peu adapté à ces transformations.

Par exemple, le succès des « autoentrepreneurs » démontre aux plus pessimistes l'aspiration puissante dans notre pays pour entreprendre, à tout le moins à travailler différemment, à créer, et innover quand les procédures administratives, fiscales et sociales sont réellement simplifiées.

Mais cet engouement doit aussi faire face aux tensions liées à l'actualité politique comme nous l'avons connu avec :

- la « loi pour l'artisanat, le commerce et les très petites entreprises » du 18 juin 2014 qui a vu émerger les « poussins » dans le débat,
- les débats sur la loi relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 8 août 2016,
- le conflit entre chauffeurs et plateformes dans le secteur du transport occasionnel.

Cette R-Evolution est aussi liée aux aspirations individuelles et à un clivage générationnel. Quand les plus jeunes veulent simplement se constituer un revenu d'appoint ou créer leur propre 1^{er} emploi, ils ne se

préoccupent pas de leur protection sociale et veulent simplement gagner vite et bien. Quand les moins jeunes choisissent l'indépendance, ils ne sont pas prêts, pour la très grande majorité d'entre eux, à sacrifier au filet de protection sociale élémentaire.

Par conséquent, il est de notre responsabilité d'une part d'évaluer les besoins des indépendants et d'autre part de faciliter l'accès des entreprises à ces indépendants en luttant contre le risque de requalifier leur relation. Cette clarification juridique qui serait apportée à tous serait synonyme de simplification, de sécurité et par conséquent de croissance. Cela apporterait également à chacun un socle minimum de droits universaux adaptables au prorata des cotisations versées.

QUI SONT CES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?

Parfois invisibles et surtout méconnus, les travailleurs indépendants sont les soldats puissants des transformations du travail, du fonctionnement des entreprises et d'une certaine évolution sociétale. Ils sont les acteurs d'une croissance en mutation.

Mais combien sont-ils ? Selon Eurostat, il y aurait 35,8 millions de travailleurs indépendants en Europe. En France, un emploi sur 10 est exercé sous une forme ou une autre de travail indépendant (micro-entreprise, free lance, portage salarial...) et cela a progressé de 85% entre 2004 et 2013 et 25% sur les 5 dernières années ! Et ces quelques chiffres doivent être complétés par les 2 millions d'actifs avec multi-employeurs.

En France, en fonction du champ qui est pris en compte, le nombre de travailleurs indépendants varie. Artisans, exploitants agricoles, commerçants, professions libérales, qu'ils soient en entreprise individuelle (au régime réel ou au régime de microentreprise), en EURL, en EURL, en SASU, ... ils sont près de 3 millions dans notre pays.

Si le débat politique et médiatique se focalise sur les travailleurs indépendants en relation avec les plateformes, reconnaissons d'abord que ces derniers sont moins de 100.000 au niveau national. La très grande majorité des travailleurs indépendants n'est donc pas représentée par le travailleur des plateformes mais bien par ces centaines de milliers de travailleurs dans nos territoires.



Dans les faits, le travailleur indépendant, ou «travailleur non-salarié », ne dispose pas de contrat de travail car en théorie aucun lien de subordination permanent n'existe entre lui et l'entreprise pour laquelle il exécute une mission. A la tête de sa propre activité, il fixe lui-même ses conditions de travail, l'évaluation financière de sa mission et le cadre de celle-ci : il travaille à son propre compte et pour lui.

QUEL EST LEUR NOUVEL ENVIRONNEMENT ?

Le monde a changé, les cadres juridiques doivent évoluer et s'adapter pour prendre en compte les nouvelles aspirations comme les nouveaux risques.

Certes, le travail indépendant n'est pas une nouveauté ! Les travailleurs indépendants d'avant-guerre ou des siècles précédents (travail à la tâche, à la journée, à la semaine...) n'étaient pas confrontés au même environnement mondialisé et n'avaient pas la même ambition patrimoniale. L'artisan indépendant des Glorieuses équilibrait sa protection sociale précaire en se constituant un fonds de commerce dont la revente lui assurait sa retraite. On est bien loin du cycliste qui livre des repas commandés par une application et qui s'est enregistré en microentreprise.

De plus, à l'heure où le chômage de masse perdure, devenir travailleur indépendant c'est pour beaucoup retrouver un statut dans la société, une place dans la vie active. Mais les différences de situations entre travailleurs indépendants, leurs inégalités de revenus ou encore leur propre fragilité face au développement de leur activité, entraînent un besoin de protection face aux accidents de la vie.

Le niveau de protection demandé doit être ambitieux et réaliste mais il peut être différent en fonction des âges, des situations sociales, de la situation personnelle et familiale ... Il faut donc y apporter une réponse adaptée et « sur-mesure » pour que chacun puisse répondre à ses attentes et aux niveaux de protection souhaités.

Parallèlement, ces « nouveaux travailleurs » transforment aussi les relations commerciales avec les donneurs d'ordre. Certains d'entre eux sont économiquement dépendants tout en étant indépendants. Les frontières sont de plus en plus floues et appellent une clarification.

Se pose ainsi l'enjeu des protections de ces nouveaux travailleurs.

Il est primordial que le cadre légal constitue un appui pour permettre de répondre à leurs aspirations et favorise une activité économique dynamique accompagnant l'épanouissement de ces Hommes et Femmes tout au long de leur vie professionnelle. Ce cadre doit impérativement allier souplesses et garanties.

Il convient de pousser jusqu'au bout la logique permettant au travailleur indépendant qui le souhaite de bénéficier de garanties supplémentaires en matière de protection sociale, de formation, d'assurance contre le risque de perte d'activité professionnelle, contre le risque social, comme il est essentiel face aux risques individuels, de créer de nouveaux droits universels.

Mais il faut aussi favoriser l'action de structure qui vont aider les indépendants à développer leur activité, avec des garanties face aux risques économiques Ces risques existent autant pour le donneur d'ordre que pour l'indépendant.

UN NOUVEAU PACTE SOCIAL POUR UN NOUVEAU MONDE DU TRAVAIL ?

Le constat de notre fondation « travailler autrement » est limpide : comme il existe une multitude de type de salariés, il existe une multitude de travailleurs indépendants !



Pour libérer la volonté d'entreprendre, les énergies créatrices et favoriser l'emploi, il nous faut passer du parcours du combattant au parcours de croissance de tous ceux qui veulent entreprendre dans notre pays. Même si beaucoup d'efforts ont été faits depuis quelques années, il est essentiel

de redonner de la visibilité aux acteurs, de la simplicité à tous ceux ont choisi de réaliser un projet dans l'indépendance et de la sécurité à toutes les parties prenantes.

Au regard des transformations du monde du travail et de l'évolution des parcours professionnels individuels, il est grand temps de poser les fondations d'un nouveau pacte social porteur de nouvelles protections et solidarités et éviter ainsi les zones grises. Et s'il existe des attentes convergentes, chaque indépendant a des besoins de nature

différentes et souhaite donc une protection adaptée à ses besoins du moment, à ses intérêts personnels.

Il nous semble donc essentiel de se fixer 4 objectifs partagés :

- Prendre en compte l'émergence du travail indépendant dans toutes ses singularités
- Améliorer la protection en matière sociale de ceux qui peuvent être dépendants économiquement
- Bâtir un écosystème qui accompagne les indépendants dans leurs démarches
- Simplifier et sécuriser la relation entre les indépendants et les donneurs d'ordre.

Par conséquent, notre responsabilité est d'apporter tout à la fois des garanties nouvelles aux travailleurs indépendants (protection sociale, formation, rupture du contrat, négociation collective) et réduire l'insécurité juridique liée au risque de requalification d'un indépendant en salarié qui pèse aujourd'hui sur toutes les parties. Notre réflexion globale et nos propositions doivent être porteurs d'espoirs et relever d'une dynamique « win-win » pour tous.

QUELLES SONT LES SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LA FONDATION « TRAVAILLER AUTREMENT » ?

Il convient de créer un cercle de confiance qui sera bénéfique pour tous. Aujourd'hui, notre législation est inadaptée. Elle doit évoluer pour apporter un accompagnement et une protection « sur-mesure ». En effet, chacun doit pouvoir choisir d'élever ou pas son niveau de protection et acceptera en conséquence les droits et devoirs qui seront fixés. Bien entendu, une réforme du RSI est nécessaire compte tenu de sa gouvernance et de son fonctionnement. Ce chantier sera forcément long et devra être une priorité du prochain quinquennat.

A l'instar du RSI, ce débat sur la protection sociale des indépendants appellera une évolution de l'organisation globale de la protection sociale en France. Cette protection sociale qui a plus de 70 ans... Cette évolution serait d'ailleurs la base d'un nouveau pacte social. Mais au regard de l'urgence de la situation et des enjeux du travail et de l'emploi, la fondation « Travailler autrement » propose 3 solutions qui vont être mises en place très rapidement :

- passer du Travailleur Non-salarié au Travailleur indépendant dans tous les textes légaux et réglementaires,
- identifier et protéger les indépendants en situation de dépendance économique,
- Créer des Entreprises « tiers de confiance » pour aider les indépendants à bénéficier réellement de toutes ces protections, (et favoriser ainsi la naissance d'un écosystème de services aux indépendants).

Soyons clairs : il n'est pas normal que les entreprises aient une crainte permanente d'un risque de requalification si elles ont recours à un indépendant microentrepreneur.

Parallèlement, il n'est pas légitime que des actifs dépendant d'une plateforme soient systématiquement considérés comme des indépendants alors qu'ils peuvent être remerciés du jour ou lendemain si leur service n'est pas bien noté par un client.

Il faut donc apporter un cadre simple et sécurisé à l'exercice d'une activité véritablement indépendante, avec des garanties. C'est notamment le sens du nouveau cadre relatif aux entreprises tiers de confiance qui doivent faciliter la vie professionnelle des travailleurs indépendants en les déchargeant des tâches administratives et en les accompagnant pour le volet conseil et de formation. Depuis les années 1990, tous les pays européens développent ces nouvelles formes d'intermédiation du travail particulières. Les formes juridiques et attributions réelles de ces tiers de confiance dépendent cependant de nombreux facteurs propres à chaque pays : droit du travail, dynamique de l'emploi, pratiques des employeurs.... (Voir annexe).

ET CONCRÈTEMENT ?

Primo, l'indépendant peut pleinement accéder à une couverture volontaire contre le risque accident du travail, maladie, vieillesse, assurance chômage auprès de l'Unédic, une annexe spécifique à la convention d'assurance chômage en précisant les conditions. Un accès plus large au portage salarial doit aussi permettre à un nombre accru de professionnels autonomes de bénéficier des garanties du statut de salarié.

Secundo, les droits universels en matière d'interdiction des discriminations et de liberté d'association pour défendre ses intérêts et de droit à la négociation collective sont affirmés pour tous les travailleurs, y compris les indépendants.

Tertio, le travailleur économiquement dépendant dont les revenus d'activité auprès d'un seul donneur d'ordre pendant une période minimale excèdent la moitié de ses revenus bénéficie de la part du donneur d'ordre de droits en matière de préavis de rupture de la relation commerciale et de motivation de celle-ci, d'application des principes généraux de prévention des risques professionnels, de prise en charge de l'assurance volontaire contre les accidents du travail, de la contribution en matière de formation professionnelle et de garanties conventionnelles.

Quatro, et à l'instar de plusieurs pays européens (voir annexes) une entreprise tiers de confiance effectue pour le compte d'un indépendant les démarches administratives de paiement de cotisations sociales, apporte un appui en matière de conseil et de formation. Agréée par l'administration, elle favorise également la sécurité juridique en attestant auprès du donneur d'ordre du caractère économiquement dépendant du travailleur, cette circonstance ne pouvant à elle seule à requalifier celui-ci en salarié.

EN CONCLUSION, DE NOUVELLES FRACTURES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES APPARAISSENT DANS NOTRE SOCIÉTÉ EN RAISON DU SENTIMENT QUE NOTRE LÉGISLATION N'ÉVOLUE PAS ASSEZ VITE POUR LIBÉRER LES ÉNERGIES FACE AUX RENTES ET RIGIDITÉS.

PARALLÈLEMENT IL NE S'ADAPTE PAS ASSEZ VITE POUR PROTÉGER NOS CONCITOYENS FACE AUX NOUVEAUX RISQUES.

Nos propositions visent à éviter le « travail low coast » et à répondre à ce double enjeu : elles permettront à la fois de simplifier les protections et de sécuriser les indépendants comme les donneurs d'ordre face à des frontières qui deviennent de plus en plus floues et hybrides dans le cadre de la révolution digitale. Il ne s'agit pas de construire des digues mais bien au contraire de favoriser l'agilité, la flexibilité et la sécurité de tous les acteurs.

Ces propositions de la fondation Travailler autrement ont pour objectif d'identifier et de valoriser des innovations sociales porteuses d'espoir et de croissance pour toutes les parties prenantes.



Fondation
Travailler autrement
Vers les nouvelles formes d'emploi

Synthèse des Propositions



		COUVERTURE CHÔMAGE	COUVERTURE VIEILLESSE	COUVERTURE MALADIE	RISQUE ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	FORMATION PROFESSIONNELLE	RUPTURE DE LA RELATION CONTRACTUELLE
TRAVAILLEUR INDÉPENDANT	DISPOSITIF ACTUEL	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire à un régime de prévoyance.	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire à l'assurance vieillesse des travailleurs non-salariés. Alignement sur le régime général pour les professions artisanales, industrielles et commerciales.	Prestations en nature identique au régime général : RSI. Prestations en espèce pour les professions artisanales, industrielles et commerciales.	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire. Prestations en nature. Pas de prestations en espèce (IJ).	Fonds d'assurance formation (FAF), déterminé en fonction de la nature de leur activité.	—
	PROPOSITION	Adhésion volontaire au régime d'assurance chômage prévu en application du Code du Travail. Négociation spécifique dans la Convention d'assurance chômage.	Alignement sur le régime général pour l'ensemble des indépendants.	Prestations en espèce pour l'ensemble des indépendants.	Prestations en espèce (IJ). Alignement sur le régime général.	Sans changement.	Sans changement.
ENTREPRISE TIERCE DE CONFIANCE	PROPOSITION	En charge des formalités administratives, de la gestion, par délégation				En charge des formalités administratives, de la gestion, par délégation. Accompagnement.	—
TRAVAILLEUR ÉCONOMIQUEMENT INDÉPENDANT	DISPOSITIF ACTUEL	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire à un régime de prévoyance.	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire à l'assurance vieillesse des travailleurs non-salariés. Alignement sur le régime général pour les professions artisanales, industrielles et commerciales.	Prestations en nature identique au régime général : RSI. Prestations en espèce pour les professions artisanales, industrielles et commerciales.	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire. Prestations en nature. Pas de prestations en espèce (IJ).	Fonds d'assurance formation (FAF), déterminé en fonction de la nature de leur activité.	—
	PROPOSITION	Couverture identique à celles des travailleurs indépendants.			Couverture identique à celles des travailleurs indépendants. Prise en charge de la cotisation par le donneur d'ordre (dans une limite par décret).	Dispositif de formation des indépendants. Prise en charge de la contribution par le donneur d'ordre.	Entretien entre le travailleur économiquement dépendant et le donneur d'ordre et motivation de la rupture. Préavis au moins égale à 1 mois si la relation est > 1 an.
PORTAGE SALARIAL	DISPOSITIF ACTUEL	Prise en charge dans le cadre de l'entreprise de portage comme un salarié.					CDD : rature au terme de la mission. CDI : régime de droit commun alors prévus par le code du travail.
	PROPOSITION	Elargissement du champ du portage salarial					
COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉS ET D'EMPLOIS	DISPOSITIF ACTUEL	De par son statut, l'entrepreneur bénéficie de la protection sociale des salariés du secteur privé				L'entrepreneur qui rejoint une coopérative d'activité et d'emploi à la qualité de salarié. En conséquence, il bénéficie de la formation à ce titre.	Maximum 36 mois. A tout moment, l'entrepreneur peut soit intégrer la coopérative comme sociétaire ou la quitter pour monter sa propre structure (immatriculation...).
SALARIÉ	DISPOSITIF ACTUEL	Prévu en application du contrat de travail (cotisation).					Régime de droit commun de la rupture (CDD ou CDI).



Fondation
Travailler autrement
Vers les nouvelles formes d'emploi



**Face aux nouveaux
risques individuels
construisons
ensemble des droits
universels**

**Détails
de nos propositions
juridiques**

NOS PROPOSITIONS SUR L'INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS :

De nouveau le principe est également déjà présent au sein du code du travail à l'article L.1132-1 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Il conviendrait alors de reprendre cet article comme modèle et de l'adapter aux travailleurs indépendants en créant un nouvel article comme suit :



PROPOSITION DE TEXTE DE LOI :

« Après l'article L.1132-3-3 du code du travail il est inséré un article L.1132-3-4 ainsi rédigé :

Art. L.1132-3-4 : *Aucun travailleur indépendant ne peut être écarté d'une mission, ne peut faire l'objet d'une rupture du contrat de prestation de service ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte*

contre les discriminations en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

NOS PROPOSITIONS SUR LA QUESTION DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE :

La loi « travail » du 8 août 2016 a instauré en son article 60 une nouvelle garantie concernant les plateformes de mise en relation. Le nouvel article L.7342-6 prévoit que :

« 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 ».

On peut imaginer bâtir un dispositif similaire pour les travailleurs indépendants en le complétant pour y faire figurer la négociation collective.

PROPOSITION DE TEXTE DE LOI :

« Après l'article L.2141-1 du code du travail il est inséré un article L.2141-1-1 tel que rédigé :

Article L.2141-1-1 : *Les travailleurs indépendants bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. De plus, ces organisations syndicales peuvent négocier des accords collectifs visant à garantir des droits complémentaires aux travailleurs indépendants. »*



Fondation
Travailler autrement

Vers les nouvelles formes d'emploi

Construisons
de nouvelles
protections pour les
travailleurs
indépendants

Détails
de nos propositions
juridiques

Fondation Travailler autrement

fondation-travailler-autrement.org

[@fondationTA](https://twitter.com/fondationTA)

LA FONDATION

« TRAVAILLER AUTREMENT » SOUHAITE :

- permettre au travailleur indépendant d'améliorer, de façon volontaire, en cotisant plus, son niveau de protection sociale en matière maladie, retraite, chômage, formation professionnelle, accidents du travail et maladies professionnelles,
- dégager le travailleur indépendant des tâches administratives via le recours à une entreprise tiers de confiance, définie légalement.

La catégorie des travailleurs indépendants n'est pas définie de manière univoque et le terme recouvre des acceptions diverses.

Le Code du Travail définit le travailleur indépendant par le biais d'une présomption. Ainsi, « *est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat des définissant avec son donneur d'ordre*¹ ».

Le Code du Travail entend la catégorie des travailleurs indépendants au sens large, celui de personnes exerçant une activité professionnelle sans subordination juridique. Dans ce sens, le travailleur économiquement dépendant est inclus dans cette définition.

Dans le même sens, l'article L. 8221-6 I du Code du Travail dispose : « *Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :*

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

(...)

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ».

La catégorie des travailleurs indépendants, telle qu'envisagée par le Code du Travail est donc entendue au sens large mais rappelons qu'il s'agit uniquement d'une présomption et qu'en conséquence, il est loisible pour ce dernier de renverser cette présomption.

Le Code de la sécurité sociale ne définit pas les travailleurs indépendants mais des travailleurs non-salariés, affiliés à des régimes de sécurité sociale spécifiques. Cependant, le pouvoir réglementaire remplace progressivement le terme « non-salarié » par « travailleur indépendant »².

N'oublions pas que certains indépendants sont affiliés au régime général des salariés au titre de l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale, qui énumère les personnes pour lesquelles cette affiliation s'impose

sans qu'il soit besoin de démontrer l'existence d'un lien de subordination.

Au sens de la sécurité sociale, les travailleurs non-salariés des professions non agricoles sont : les artisans et les industriels et commerçants, les professions libérales et les avocats.

QUELLES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LA COUVERTURE MALADIE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?

L'article L. 613-1 du Code de la sécurité sociale dispose : « *Sont obligatoirement affiliés au régime d'assurance maladie et d'assurance maternité des travailleurs indépendants des professions non agricoles :*

1° Les travailleurs indépendants relevant des groupes de professions mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 621-3 et ceux qui relèvent de la caisse nationale des barreaux français, mentionnée à l'article L. 723-1, soit :

- a. Le groupe des professions artisanales ;*
- b. Le groupe des professions industrielles et commerciales, y compris les débiteurs de tabacs ;*
- c. Le groupe des professions libérales, y compris les avocats ; (...).*

Les prestations d'assurance maladies sont gérées par le régime social des indépendants (RSI), par des caisses régionales et par des organismes conventionnés.

Depuis la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 (Loi n°2000-1257, 23 décembre 2000, article 35, I), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001, les prestations en nature sont identiques à celles du régime général et ce pour l'ensemble des travailleurs indépendants artisans, industriels et commerçants, professions libérales et avocats (Art. L. 613-14 du Code de la sécurité sociale).

Seuls les artisans, les industriels et les commerçants bénéficient des prestations en espèce (des revenus de remplacement au lieu et place des revenus professionnels en cas de non travail du fait de la maladie).

En effet, l'article D.613-14 du CSS dispose : « *Tout assuré cotisant ou en situation de maintien de droits en application des articles L. 161-8 ou L. 311-5, relevant à titre obligatoire des groupes des professions artisanales, industrielles et commerciales mentionnés au 1° de l'article L. 613-1, bénéficie du régime d'indemnités journalières institué par le présent titre ».*

1. Art. L. 8221-6-1 du Code du Travail
2. Pour illustration : D. n°2012-1550, 28 décembre 2012, art 23 et 24.

En conséquence, les professions libérales et les avocats ne peuvent pas s'assurer pour le risque de perte de revenu du fait de la maladie auprès de ce régime et donc, ne bénéficient d'aucun revenu de remplacement versé au titre d'un régime de base de sécurité sociale en cas de maladie.

Néanmoins, il est précisé que leur caisse d'assurance vieillesse peut octroyer des indemnités journalières en cas de maladie de longue durée³ (Cass. 2^{ème} civ., 23 janvier 2014, n°13-10585).

PROPOSITION N°1 :

Insérer, par le biais d'une proposition de Loi, un quatrième chapitre, dans le titre IV du Livre VII intitulé : Assurance volontaire individuelle maladie

« *Après le chapitre III du Titre IV du Livre VII du Code de la sécurité sociale, est inséré le chapitre IV intitulé « Assurance volontaire individuelle maladie ».*

Dans le chapitre III, est inséré l'article L. 744-1 suivant :

Article L. 744-1 : La faculté de s'assurer volontairement est accordée aux travailleurs indépendants qui souhaitent améliorer les prestations maladies de base. Dans ce cas, la cotisation est intégralement à leur charge. Le niveau des prestations accordées ainsi que les modalités de financement et de gestion sont précisées par arrêté ».

PROPOSITION N°2 :

En reprenant la proposition n°1, on peut envisager que la gestion soit faite non pas par le travailleur indépendant mais par une entreprise tiers de confiance qui va être en charge des formalités administratives.

Ainsi, peut être ajouté, par la voie du décret, un chapitre IV dans le Titre IV du Titre II l'article R. 744-1 :

« *Les personnes visées à l'article L. 744-1 peuvent décider de déléguer la gestion du traitement des prestations maladie supplémentaire à une entreprise tierce de confiance telle que définie par les dispositions du Code du Travail ».*

QUELLES PROPOSITIONS POUR MIEUX COUVRIR LE RISQUE ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?

Aujourd'hui, les travailleurs indépendants ne bénéficient pas du régime légal d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. En effet, ils ne relèvent pas du Livre IV relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles⁴.

Néanmoins légalement, ils ont la faculté de s'assurer volontairement et ainsi de bénéficier de la couverture accidents du travail et maladies professionnelles (Art L. 743-1 du CSS ; Arts R. 743-1 et suivants du CSS). En effet, l'article L. 743-1 du CSS dispose :

« *La faculté de s'assurer volontairement est accordée aux personnes qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du livre IV du présent code. Dans ce cas, la cotisation est à leur charge. Les modalités de cette assurance et en particulier les prestations accordées sont précisées par décret en Conseil d'Etat ».*

Dans ce cadre, l'assurance volontaire ouvre droit aux prestations prévues par la législation relative aux accidents du travail à l'exception de l'indemnité journalière (prestation en espèce) mentionnée à l'article L. 433-1 du CSS.

Le travailleur indépendant qui désire bénéficier de l'assurance volontaire prévue à l'article L. 743-1 du CSS doit adresser sa demande à la caisse primaire d'assurance maladie dans la circonscription de laquelle il a sa résidence individuelle et communiquer un certain nombre de données⁵. En conséquence, un interlocuteur est déjà en place et les démarches administratives sont définies par décret.

En conséquence, pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles, les travailleurs indépendants peuvent d'ores et déjà, de façon volontaire, bénéficier des prestations accordées aux salariés et assimilés. Toutefois les prestations accordées dans ce cadre sont plus restrictives. En effet, l'article R.743-3 du Code de la Sécurité Sociale exclut les travailleurs indépendants du bénéfice des indemnités journalières.

3. A titre informatif, il est précisé que les membres des professions libérales ne bénéficient pas d'un régime uniforme d'invalidité-décès, mais de régimes spécifiques à chaque caisse de section professionnelle. En effet, l'article L. 644-2 du CSS prévoit la possibilité de créer des régimes d'assurance invalidité-décès, fonctionnant à titre obligatoire, dans le cadre, soit de l'ensemble du groupe professionnel, soit d'une activité professionnelle particulière (ex : médecins, pharmaciens, experts-comptables...).
4. Relèvent de ce Livre IV, les salariés (art. L. 411-1 du CSS) et les travailleurs qui leur sont assimilés (art. L. 412-2 du CSS), qu'ils relèvent du régime général ou de régimes spéciaux, ainsi que certaines catégories particulièrement exposées aux risques professionnels bénéficient du régime légal d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (art. L. 412-8 du CSS).
5. Art. R. 743-1 et R. 743-2 du CSS.

En conclusion, si l'on souhaite que les travailleurs indépendants accèdent aux bénéficiaires des indemnités journalières cela conduit à modifier les dispositions de l'article R.743-3 du Code de la Sécurité Sociale.

PROPOSITION N°1 :

L'article L. 743-1 du CSS apporte un fondement légal à l'assurance volontaire des indépendants en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cet article n'a pas besoin d'être modifié même si le terme « travailleur indépendant » n'est pas repris.

Il faut en revanche modifier l'article R. 743-3 du CSS, par le biais d'un décret, de la façon suivante :

A l'article R.743-3, de la section première, du chapitre III, du quatrième titre, du septième livre du Code de la sécurité sociale est supprimé « à l'exception de l'indemnité journalière mentionnée à l'article L. 433-1 ».

Par cette modification, les travailleurs indépendants, pourront donc, volontairement, bénéficier des prestations accordées aux salariés par le régime général au titre des accidents du travail.

Dès lors et en agissant par voie réglementaire, il n'est pas nécessaire de modifier le quatrième livre du Code de la Sécurité sociale relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

En effet, une telle modification aurait entraîné la modification de la définition de l'accident de travail visé à l'article L. 411-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale mais également du Code rural.

PROPOSITION N°2 :

En reprenant la proposition n°1, on peut envisager que la demande adressée à la CPAM soit faite non pas par le travailleur indépendant mais par une entreprise tiers de confiance qui va être en charge des formalités administratives concernant notamment la demande qui est adressée à la CPAM.

Ainsi, peut être ajouté, par la voie du décret, l'article R. 743-2-1 suivant :

« Les personnes visées à l'article R. 743-1 et à l'article R.743-2 du Code de la sécurité sociale peuvent décider de déléguer la gestion de la demande adressée à la caisse primaire d'assurance maladie à une entreprise tierce de confiance telle que définie par les dispositions du Code du Travail ».

6. Art. L. 5424-1 du Code du Travail

7. Cass. Soc., 25 janvier 2012 : RJS 4/2012, n°395

QUELLES PROPOSITIONS RELATIVES À LA COUVERTURE CHÔMAGE ET À L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?

Les travailleurs indépendants et les membres des professions libérales et des professions non-salariés sont tenus de consacrer chaque année 0,25% du montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Différents fonds d'assurance formation des non-salariés existent aux fins de gérer cette contribution et ces accès à la formation.

Il est nécessaire d'engager une réflexion sur la couverture de l'ensemble des travailleurs indépendants par ce mécanisme et sur leur accès à la formation. Quel doit être notamment le rôle des partenaires sociaux pour organiser cet accès notamment pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants ou ceux qui n'emploient aucun salarié et n'exerce pas une profession libérale ou artisanale ?

Les syndicats de salariés et d'employeurs doivent engager cette réflexion en interne et conjointement. IG Metall en Allemagne défend les intérêts de travailleurs indépendants. Les syndicats de salariés français doivent-ils être compétents seulement pour défendre les intérêts des salariés ?

Le bénéfice de l'assurance chômage est ensuite réservé aux personnes titulaires d'un contrat de travail⁶, même s'il a été conclu avec une personne publique (Etat, collectivité territoriale ou établissement public) et même si elles relèvent d'un régime spécial de sécurité sociale⁷.

La circulaire UNEDIC n°2011-33 du 7 novembre 2011, il a été admis que le demandeur d'emploi ayant exercé son activité dans le cadre d'une opération de « portage salarial », au sens de L. 1251-64 du Code du travail, pouvait être indemnisé au titre du régime d'assurance chômage, sous des conditions bien définies. L'évolution de la réglementation sur le portage a ensuite permis d'ouvrir le bénéfice de l'assurance chômage des salariés aux portés.

Il paraît donc dans un premier temps opportun d'utiliser à plein les potentialités de cette forme d'emploi qui permet à des personnes souhaitant disposer d'une réelle indépendance dans l'exercice de leurs missions d'accéder aux garanties accolées au régime du salariat et notamment à l'assurance chômage.

Un des moyens d'atteindre cet objectif consiste sans doute à permettre à un nombre plus important de personnes d'accéder au portage via un abaissement des planchers applicables pour le cadre de référence de la rémunération mensuelle minimale aujourd'hui fixé à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale – à défaut d'accord de branche étendu.

Le seuil pourrait être abaissé et les conditions de mise en oeuvre qui lui seraient associées pourraient être négociées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord de branche professionnelle en cours de constitution.

Les travailleurs indépendants, qui ne sont pas liés par un contrat de travail, ne bénéficient pas en tant que tels des prestations du régime d'assurance chômage. Toutefois, il leur est loisible d'adhérer à un régime de prévoyance couvrant le risque de perte d'emploi subie ou involontaire. Tel est le cas des dirigeants d'entreprise ou mandataires sociaux.

Concernant son impact au sein du code du travail, la rédaction des articles L.5421-1 et suivants du code du travail sont immédiatement applicable au non salarié si l'on fait un renvoi depuis le code de la sécurité sociale.

PROPOSITION 1 :

Dans le code du travail, Au II de l'article L.1254-2, le nombre « 75 » est remplacé par le nombre « xxx ».

PROPOSITION 2 :

Il est créé un article L.5421-5 ainsi rédigé :

Art. L.5421-5 : La faculté de s'assurer volontairement est accordée aux travailleurs indépendants involontairement privés d'emploi qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du chapitre II du présent titre. Dans ce cas, la cotisation est à leur charge. Les modalités de cette assurance volontaire et plus précisément, le montant du revenu de remplacement accordé sont précisées par une annexe à la convention visée à l'article L.5422-20. Ils bénéficient alors des dispositions des articles L.5421-1 à L.5421-4 du code du travail.

Les personnes précitées peuvent décider de déléguer la gestion du traitement des prestations à une entreprise tierce de confiance telle que définie par l'article L.7361-1.».

QUELLES PROPOSITIONS RELATIVES À LA COUVERTURE VIEILLESSE DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?

Concernant l'assurance vieillesse le code de la sécurité sociale prévoit déjà certaines dispositions à destination des travailleurs indépendants (artisans, commerçants et industriels).

Ainsi, l'article L.742-1 ci-après mentionné prévoit un mécanisme d'assurance volontaire :

« Peuvent adhérer volontairement à l'assurance vieillesse des travailleurs non-salariés :

1°) les personnes ayant été à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie pendant une durée déterminée, exerçant une des activités professionnelles énumérées aux articles L. 622-3 à L. 622-5 ou L. 723-1 et résidant hors du territoire français. Les modalités d'application de cette

disposition sont déterminées par un décret qui précise notamment les délais dans lesquels les intéressés doivent demander leur affiliation ;

2°) les personnes qui, ayant exercé en dernier lieu une des activités énumérées aux articles L. 622-3 à L. 622-5 et ne pouvant prétendre en raison de leur âge aux prestations de vieillesse, n'exercent aucune activité professionnelle susceptible de les assujettir à un régime de sécurité sociale ;

3°) les personnes qui ont exercé une profession artisanale ou une profession industrielle ou commerciale au sens des articles L. 622-3 et L. 622-4 et qui cessent d'exercer directement cette activité en raison de la mise en location-gérance de leur fonds dont elles conservent la propriété ;

4°) les personnes ne bénéficiant pas d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse et qui participent à l'exercice d'une activité professionnelle non-salariée non-agricole mentionnée aux 1° et 2° de l'article L. 621-3 ;

5°) Les conjoints collaborateurs mentionnés à l'article L. 121-4 du code de commerce qui, ayant été affiliés en dernier lieu et à titre obligatoire au régime d'assurance vieillesse des travailleurs non salariés des professions soit artisanales, soit industrielles et commerciales, soit libérales, en application de l'article L. 622-8 du présent code, soit au régime d'assurance vieillesse des avocats, en application du deuxième alinéa de l'article L. 723-1, cessent de remplir les conditions de l'affiliation obligatoire, ne peuvent prétendre en raison de leur âge aux prestations de vieillesse et n'exercent aucune activité professionnelle susceptible de les assujettir à un régime de sécurité sociale. Les modalités d'application du présent 5°, notamment les délais dans lesquels les intéressés doivent demander leur affiliation, sont déterminées par décret ».

Par ailleurs, l'article L.634-1 du code du travail prévoit même un alignement des régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales sur le régime général :

« il est établi un alignement des régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales sur le régime général de sécurité sociale, en attendant l'institution d'un régime de base unique en matière d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et non-salariés et de leurs conjoints. »

L'article suivant précise quant à lui que :

« Sous réserve d'adaptation par décret, les prestations des régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales sont calculées, liquidées et servies dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article L. 341-15, du premier au quatrième alinéas de l'article L. 351-1, à l'article L. 351-1-2, au premier alinéa de l'article L. 351-2, à l'article L. 351-3 à l'exception du 7°, aux articles L. 351-4 à L. 351-4-2, L. 351-6, L. 351-7 à L. 351-10-1, L. 351-12, L. 351-13, L. 353-1 à L. 353-6, au deuxième alinéa de l'article L. 355-1 et à l'article L. 355-2.

Lorsqu'il est fait application des dispositions du 2° de l'article L. 633-10, les dispositions de l'article L. 351-10 s'appliquent au total des droits acquis par les deux conjoints ».

PROPOSITIONS :

Il ressort des textes précités que l'ensemble des indépendants peuvent d'ores et déjà adhérer de manière volontaire à l'assurance vieillesse.

Ainsi, dans le cadre de la présente proposition de loi il convient donc d'élargir la possibilité d'alignement prévue à l'article L.634-1 du code de la sécurité sociale à l'ensemble des travailleurs indépendants (profession libérales et avocats) en procédant aux ajustements textuels suivants.

Enfin, pour la délégation à l'entreprise tiers de confiance, il convient de créer un nouvel alinéa au sein de l'article L.634-1.

« A l'article L.634-1 du code de la sécurité sociale l'expression « *des professions artisanales, industrielles et commerciales* » est remplacée par : « *des travailleurs indépendants* ».

L'article L.634-1 du code du travail est complété par un nouvel alinéa rédigé : « *Les personnes précitées peuvent décider de déléguer la gestion du traitement des prestations à une entreprise tierce de confiance telle que définie par les dispositions du Code du Travail* ».

« A l'article L.634-1 du code de la sécurité sociale l'expression « *des professions artisanales, industrielles et commerciales* » est remplacée par : « *des travailleurs indépendants* » ».



Fondation
Travailler autrement

Vers les nouvelles formes d'emploi

**Face aux nouveaux
risques économiques,
construisons le statut
de travailleur
économiquement
dépendant et du tiers
de confiance**

**Détails
de nos propositions
juridiques**

PROPOSITIONS RELATIVES AU STATUT DE TRAVAILLEUR ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANT :

Entre les salariés et des travailleurs indépendants, il existe des travailleurs qui se trouvent dans une situation particulière : bien qu'ayant le statut d'indépendant, ils ont une forte dépendance envers certains de leurs donneurs d'ordre.

Il convient donc de créer un statut ad hoc pour ces salariés afin de leur ouvrir certains droits et de leurs apporter certaines garanties.

Ce nouveau bloc législatif comportera la définition du travailleur économiquement dépendant, le dispositif de contrôle de l'appartenance à ce statut, et les droits auxquels ils auront accès.

Ainsi, du fait de leurs dépendance, il convient de leurs octroyer les droits suivants :

- l'application des principes généraux de prévention des risques professionnels,
- l'assurance contre le risque accidents du travail,
- l'accès à la formation professionnelle,
- l'obligation de motiver les raisons de la fin de la relation commerciale et de respecter un préavis,
- la liberté d'association pour défendre ses droits et de négociation collective d'un cadre spécifique.

Cette proposition passe par la création d'un nouveau chapitre au sein du code du travail.

PROPOSITION DE TEXTE DE LOI :

Le livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi modifié :

a) La seconde occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » ;

b) Sont ajoutés les mots : « et travailleur économiquement dépendant » ;

2° Il est ajouté un titre V ainsi rédigé :

« Titre V : Travailleurs économiquement dépendants.

CHAPITRE 1 : DÉFINITION

Art. L.7351-1 : Doit être considéré comme travailleur économiquement dépendant le travailleur indépendant qui :

1° exerce seul son activité et n'emploie pas de salarié,

2° dont 50% de ses revenus proviennent d'un même donneur d'ordre sur une période supérieure à 6 mois, pour un montant total d'au moins 5000€.

CHAPITRE 2 : CONTRÔLE DU STATUT DE TRAVAILLEUR ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANT.

Art. L.7351-2 : Le travailleur économiquement dépendant atteste par écrit sur l'honneur une fois par an remplir les conditions cumulatives fixées à l'article précédent. Cette attestation est transmise au cocontractant responsable de cette dépendance économique. La qualité de travailleur économiquement dépendant est opposable uniquement dans les relations entre un donneur d'ordre et le travailleur économiquement dépendant.

En cas de doute légitime, le donneur d'ordre pourra saisir le juge judiciaire. Dans le cadre du litige le travailleur devra alors fournir les éléments de preuve nécessaire.

Art. L.7351-3 : L'entreprise tierce de confiance visée à l'article L.7361-1 peut procéder à l'attestation visée à l'article L.7351-2 pour le compte du travailleur indépendant auprès du donneur d'ordre.

En cas de doute légitime, le donneur d'ordre pourra saisir l'autorité administrative.

Art. L.7351-3-1 : La seule circonstance que le travailleur indépendant remplisse les conditions fixées à l'art. L.7351-1 ne peut, notamment lorsque l'entreprise tierce de confiance visée à l'article L.7361-1 en atteste pour son compte, aboutir à considérer que celui-ci est lié au donneur d'ordre par un contrat de travail.

CHAPITRE 3 : GARANTIES APPORTÉES AU TRAVAILLEUR ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANT :

Art. L.7351-4 : La rupture de la relation commerciale ne peut s'effectuer qu'après un entretien entre le donneur d'ordre et le travailleur économiquement dépendant. A la suite de cet entretien il est envoyé ou remis à ce dernier un courrier expliquant de manière motivée les raisons de cette rupture.

Cette rupture ne peut intervenir qu'à l'issue d'un préavis convenu par les parties sans que dernier puisse être inférieur à 1 mois dès lors que la relation commerciale dépasse 1 an.

Art. L.7351-5 : Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs économiquement dépendant, le donneur d'ordre s'assure de la mise en œuvre pendant l'ensemble de la relation commerciale des principes généraux de prévention énoncés aux 1° à 3° et 5° à 8° de l'article L.4121-2.

Art. L.7351-6 : Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque accidents du travail mentionnée à l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale, ou adhère à l'assurance volontaire en matière

d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, le donneur d'ordre prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par le donneur d'ordre et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par le donneur d'ordre.

Art. L.7351-7 : Le travailleur économiquement dépendant bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L.6312-2 du Code du travail. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L.6331-48 est prise en charge par le donneur d'ordre.

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

Art. L.7351-8 : Les travailleurs mentionnés à l'article L.7351-2 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs. De plus, ces organisations syndicales peuvent négocier des accords collectifs visant à garantir des droits complémentaires.

PROPOSITIONS RELATIVES À L'ENTREPRISE TIERS DE CONFIANCE :

Afin d'aider les travailleurs indépendants et les travailleurs économiquement dépendant dans leurs démarches administratives notamment, il est mis créé au sein du code du travail des structures appelée « entreprise tierce de confiance » qui peuvent, moyennant une adhésion s'occuper de la gestion et du financement de l'ensemble des nouvelles garanties.

Cette entreprise apporte un appui aux travailleurs indépendants en matière de formalités administratives, de conseil, de formation, d'attestation de leur caractère économiquement dépendant. Des garanties sont prévues en matière d'exclusivité, d'obligation de fiabilité des informations délivrées.

Les entreprises de portage ou les coopératives d'activité et d'emploi qui accompagnent des travailleurs indépendants peuvent aussi être entreprise tierces de confiance.

PROPOSITION DE TEXTE DE LOI :

Le livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi modifié :

a. La seconde occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » ;

b. Sont ajoutés les mots : « et entreprise tierce de confiance » ;

2° Il est ajouté un titre VI ainsi rédigé :

TITRE VI : ENTREPRISE TIERCE DE CONFIANCE :

Art. L.7361-1 : Les travailleurs indépendants peuvent recourir à une entreprise tierce de confiance ci-après définie afin de les assister dans leurs démarches.

Ils adhèrent à ces entreprises moyennant le versement d'une cotisation.

Art. L.7361-2 : L'entreprise se charge de l'ensemble des démarches auprès des organismes de formations et de protection sociale pour le compte des travailleurs.

Elle apporte un appui aux travailleurs indépendants en matière de conseil et de formation.

L'accomplissement de ces missions ne peut en soi caractériser les infractions visées aux articles L.8231-1 et L.8241-1.

Art. L.7361-3 : L'entreprise tierce de confiance est tenue de fournir une information loyale, claire et transparente sur les obligations fiscales et sociales qui incombent au travailleur indépendant.

Art. L.7361-4 : L'entreprise tierce de confiance exerce son activité de manière exclusive.

Par dérogation à l'alinéa précédent et à l'article L.1254-24, les entreprises visées aux articles L.1254-24 et à l'article 26-41 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 peuvent être entreprise tierce de confiance.

Elle est agréée par le Ministère en charge du travail.

Les conditions de l'agrément sont fixées par décret.

Art. L.7361-5 : L'entreprise tierce de confiance doit pouvoir justifier à tout moment auprès de l'autorité administrative de l'exactitude de l'attestation qu'elle a effectuée en application de l'article L.7351-3.

L'autorité administrative qui constate une absence de justification suffisante ou une fausse déclaration retire l'agrément de l'entreprise tierce et en informe le donneur d'ordre.

Art. L.7361-6 : Tout manquement aux prescriptions des articles L.7361-1 à L.7361-5 est puni d'une amende de 3750€.

En cas de condamnation prononcée dans ce cadre, la juridiction peut ordonner une publication du jugement.



Fondation
Travailler autrement
Vers les nouvelles formes d'emploi



ANNEXES

Il existe différentes formes de « tiers de confiance » en Europe et aux Etats-Unis pour assurer l'intermédiation entre des employeurs et des travailleurs (indépendants ou non) et identifier les dynamiques nationales qui ont conduit à l'émergence de formes de tiers de confiance différentes d'un pays à l'autre. Plusieurs dynamiques sont présentes : apparition à l'initiative et au bénéfice des employeurs ; à l'initiative et au bénéfice des travailleurs indépendants ; ou « exportation » internationale de structures déjà existantes. Classification des formes de *payroll*.

IL EXISTE DEUX FORMES PRINCIPALES DE STRUCTURE DE PAYROLL DANS LE MONDE, CHACUNE DIVISÉE EN DEUX SOUS CATÉGORIES :

Les entreprises d'outsourcing de la fonction RH : à l'initiative et au service de l'employeur elles sont une construction juridique nouvelle pour une relation de travail salarié classique. Il s'agit dans ce cas pour l'entreprise *in fine* employeuse de déléguer tout ou partie des tâches associées à sa fonction d'employeur. On parlera de « payroll » lorsqu'il est essentiellement question d'externaliser les tâches administratives (notamment la gestion de la paye). Toutefois, des entreprises vont plus loin en externalisant des fonctions clefs de GRH : recrutement, formation, etc. Enfin, dans certains pays, c'est même la relation contractuelle qui est externalisée : les travailleurs permanents nécessaires à l'activité de l'employeur sont ainsi techniquement salariés d'un sous-traitant *d'outsourcing HR*, véritable « tiers-employeur ». Ainsi, les entreprises d'outsourcing de la fonction RH se divisent en :

- Entreprises de *payroll* : l'externalisation est davantage fonctionnelle que juridique. On les trouve à des niveaux variables dans tous les pays
- Entreprises tiers-employeurs : l'ensemble de la fonction est externalisée, ainsi que le lien juridique. Ces structures sont surtout présentes dans les économies anglo-saxonnes.

Les entreprises salariant des *contractors* indépendants : à l'initiative et au service du travailleur, elles sont une construction juridique nouvelle pour une forme de travail historiquement non-salarié. Il s'agit dans ce cas de « transformer » d'un point de vue « technique » une activité indépendante en salariat, essentiellement pour faire bénéficier au travailleur indépendant des prestations et protections sociales liées au statut de salarié. C'est l'entreprise qui facture le client et qui salarie (donc qui emploie) l'indépendant à la hauteur de la mission facturée. Ces entreprises sont ainsi employeur, mais sans lien de subordination

évident et sans obligation de fournir du travail ou une rémunération à leurs collaborateurs.

Elles se divisent en :

- Entreprises « de portage » : les indépendants salariés ne sont pas propriétaires/associés de la structure,
- Coopératives : les indépendants salariés sont propriétaires/associés de la structure.

Les umbrella companies au Royaume-Uni sont un cas particulier. Ces structures proposent les deux types de service (*outsourcing* de la fonction RH et salariat de *contractors*), au profit des employeurs comme des travailleurs, et ont développées de surcroît des formes d'emploi quadripartites particulières qui finissent de les positionner comme tiers de confiance unique et central dans le système anglais.

DYNAMIQUES NATIONALES DANS L'APPARITION DES TIERS DE CONFIANCE

D'une manière générale, les tiers de confiance qui viennent en intermédiation dans la relation entre employeur et travailleur se sont développés dans chaque pays dans les années 90. Toutefois, si la période était la même, il a pu y avoir deux dynamiques sous-jacentes différentes : à l'initiative et au bénéfice, avant tout des employeurs, ou avant tout des travailleurs indépendants. C'est dans ces différents cas en priorité pour l'un ou l'autre de ces publics que les tiers de confiance apportent de la valeur ajoutée par la mise à disposition ou la vente de services.

Ainsi, les Professional Employees Organizations (PEOs) aux États-Unis sont une réponse à la volonté des entreprises d'externaliser leurs ressources humaines. De même, les *umbrella companies* au Royaume-Uni sont apparues en réponse à l'IR35 afin de protéger les entreprises contre l'accusation de salariat déguisé (auparavant, les entreprises forçaient les *contractors* à se rémunérer en dividendes, ce qui permettait à revenu net équivalent de ne pas payer de taxes et d'ainsi diminuer le coût du travail pour l'employeur).

A l'inverse, le portage salarial et les CAE en France, les « bureaux de paie » (et leurs prédécesseurs les « bureaux sociaux pour artistes (BSA) ») en Belgique, les coopératives d'indépendants en Espagne et les *egenanställning* en Suède sont apparus pour répondre à un besoin des travailleurs indépendants. Ce sont dans ces cas la contradiction entre des métiers ou des secteurs dans lesquels le travail est nécessairement indépendant et le fonctionnement des systèmes nationaux de protection sociale qui a entraîné l'apparition de ces structures juridiques.

Enfin, dans un certain nombre de pays (Pays-Bas, Belgique, Suisse), c'est par l'implantation d'entreprises étrangères que ces formes de relations tri-partite d'emploi se sont développées.

On peut ainsi distinguer deux tendances expliquant l'apparition de ces nouvelles structures juridiques, une raison pour leur développement. Les structures apparaissent en effet :

- Car les conditions socio-économiques sont incitatives au développement de tiers-employeurs : si une crise économique entraîne une augmentation du nombre d'indépendants (UK, Suède), ou si les entreprises recourent à l'externalisation (USA, UK).
- Car des entreprises de tiers-emploi s'implantent structurée dans des pays proches à l'international : entreprises britanniques aux Pays-Bas puis entreprises hollandaises en Belgique ; entreprises françaises en Suisse, etc.

Le point commun de tous les pays en mesure d'expliquer par la suite le développement d'une forme juridique est le fait que législateur s'en soit saisi pour l'encadrer, la promouvoir ou la réguler : structuration des PEOs dans les années 2000 aux USA, IR35 au Royaume-Uni pour l'activité des *umbrella companies*, loi de 2013 en Suède à propos des *egenanställning*, etc.

Dans le cas de la Suède, les *egenanställning*s'inscrivent aussi dans la volonté politique présente dans ce pays depuis la fin des années 90 de développer des formes alternatives d'emploi pour limiter le chômage tout en garantissant une protection sociale significative aux travailleurs. Ce principe deviendra le concept de *flexisécurité*.

A l'inverse, il est intéressant de constater que des pays qui disposent de statuts d'emploi peut protecteurs pour les salariés (contrats zéro-heure au Royaume-Uni, mini-jobs en Allemagne) ou de systèmes fiscaux permettant de limiter ou diminuer les charges (management de transition en Allemagne) voient un moindre recours aux tiers employeurs (notamment pour l'Allemagne).



SYNTHÈSE DESCRIPTIVE DES SYSTÈMES DE PAYROLL

■ En orange, les formes proches du portage français ;

■ en violet, les formes proches des coopératives d'activité et d'emploi françaises ;

en italique les structures peu nombreuses

	Historique d'apparition et dimension	Relation tripartite de lien entre indépendants et entreprises	Relation tripartite d'externalisation de la gestion des ressources humaines (payroll)	Relation quadripartite
ROYAUME-UNI	<p>Développement local à l'initiative des employeurs, en réponse à une loi fiscale (IR35), pour permettre l'externalisation de la main d'oeuvre.</p> <p>Au moins 413 umbrella companies référencées en 2016. Nombreux travailleurs concernés.</p>	<p>Umbrella Companies : entreprise d'intermédiation entre des clients et des indépendants. Elles garantissent aux clients de ne pas voir la relation avec l'indépendant requalifiée en salariat suite à la loi IR35.</p>	<p>Umbrella Companies : peuvent salarier des travailleurs en lieu et place d'une entreprise, occupant ainsi une place proche des agences d'intérim.</p>	<p>Umbrella Companies : assure la sous-traitance des agences d'intérim par l'emploi d'indépendants</p> <p>Managed Services Companies (similaire CAE) : juridiquement, des indépendants sont en associés d'une coopératives, mais elle est administrée par une umbrella company.</p>
FRANCE	<p>Développement local à l'initiative des indépendants, pour leur permettre de bénéficier du système de protection sociale.</p> <p>30000 personnes en portage salarial et 5000 en CAE.</p>	<p>Portage salarial : entreprise d'intermédiation entre des indépendants et leurs clients. Elles permettent aux indépendants de cotiser à la protection sociale et offrent divers services.</p> <p><i>Coopératives d'activité et d'emploi : structures d'intermédiation gérées par les indépendants qui les composent qui permettent à leurs membres de cotiser à la protection sociale.</i></p>		
USA	<p>Développement local à l'initiative des employeurs pour leur permettre d'externaliser toute la fonction RH.</p> <p>En 2010 : au moins 780 PEO référencées et environ 3 millions de salariés concernés (chiffre en légère croissance depuis 2010).</p>	<p>Existence marginale de Passthrough agences : entreprise d'intermédiation entre des clients et des indépendants.</p>	<p>Professional employer organization (outsourcing RH) : sous-traitance complète du personnel à une entreprise qui gère l'ensemble de la fonction RH ainsi que la relation contractuelle.</p>	
PAYS-BAS	<p>Implantation de structures internationales (<i>umbrella companies</i> anglaises).</p> <p>150 000 salariés sous statut de payroll en 2011 (1,6% des actifs) (deux formes confondues).</p>	<p>Payroll : entreprise d'intermédiation entre des clients et des indépendants.</p>	<p>Payroll</p> <p>(outsourcing RH) : peuvent salarier des travailleurs en lieu et place d'une entreprise, occupant ainsi une place proche des agences d'intérim.</p>	
SUEDE	<p>Développement local à l'initiative des indépendants, pour leur permettre de bénéficier du système de protection sociale.</p> <p>En 2011 : au moins 45 egenanställning référencées et 5000 à 10000 indépendants salariés.</p>	<p>Egenanställning : entreprise d'intermédiation entre des clients et des indépendants pour leur permettre de cotiser à la protection sociale. Elles n'assurent pas la gestion administrative. Elles sont encouragées par l'État comme retour à l'emploi des chômeurs.</p> <p><i>Un nombre marginal de ces entreprises sont de statut coopératif, détenues par les indépendants qui les composent.</i></p>	<p>Existence marginale d'entreprises d'outsourcing de HR.</p>	

	Historique d'apparition et dimension	Relation tripartite de lien entre indépendants et entreprises	Relation tripartite d'externalisation de la gestion des ressources humaines (payroll)	Relation quadripartite
BELGIQUE	<p>Développement local comme structuration du marché de l'emploi pour les métiers artistiques ou du spectacle et implantation de structures internationales (payroll hollandaises).</p> <p>Chiffres impossibles à trouver [70000 membres uniquement chez SmartBE, acteur dominant du secteur]</p>	<p>Payroll / Bureaux de paie, Bureaux Sociaux pour artistes : entreprise d'intermédiation entre des clients et des indépendants pour leur permettre de cotiser à la protection sociale. Obligatoire pour les métiers artistiques et du spectacle.</p>		
SUISSE	<p><i>Implantation marginale de structures internationales (portage français).</i></p>	<p><i>Portage entreprise d'intermédiation entre des indépendants et leurs clients. Elles permettent aux indépendants de cotiser à la protection sociale et offrent divers services.</i></p>		
ESPAGNE	<p>Développement local à l'initiative des indépendants, pour leur permettre de bénéficier du système de protection sociale.</p> <p>En 2014 : au moins 17000 coopératives en et 210000 indépendants associés salariés en 2014 (6% des indépendants).</p>	<p>Coopératives : structures d'intermédiation gérées par les indépendants qui les composent qui permettent à leurs membres de cotiser à la protection sociale.</p>		
ALLEMAGNE	<p><i>Développement local.</i></p>	<p><i>Existence marginale d'entreprise de gestion fiscale et administrative des experts indépendants en IT.</i></p>	<p><i>Existence marginale d'entreprises d'outsourcing de HR.</i></p>	



Fondation Travailler autrement

Vers les nouvelles formes d'emploi

18 rue de la Ville-l'Évêque 75008 PARIS

Téléphone : 01 44 69 80 40

Email : contact@fondation-itg.org

Site : www.fondation-itg.org

Twitter : [@FondationITG](https://twitter.com/FondationITG)

[#travaillerautrement](https://twitter.com/travaillerautrement)