



Association d'Etude et de Suivi de l'Aménagement
du Temps de Travail (ADESATT)

ETUDE RELATIVE À L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT
JURIDIQUE DE TRAVAIL EN RÉPONSE AUX ENJEUX DES
MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

COPIE DE PHASE 1 : 17/01/2019

SOMMAIRE

- 1 | Les objectifs de l'étude et moyens employés p. 03
- 2 | La transformation du travail face au numérique p. 11
- 3 | L'évolution des formes de travail au sein de la branche p. 25
- 4 | Les risques pour les acteurs de la branche face aux évolutions de l'emploi p. 59
- 5 | Les pistes d'actions pour la branche p. 78
- 6 | Annexes p. 81

1

Les objectifs de l'étude et moyens employés

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

PÉRIMÈTRE

Le périmètre d'étude est celui de la **branche des bureaux d'études techniques** (Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils 1486). Cette dernière regroupe les secteurs

- Du numérique
- De l'ingénierie
- Du conseil et des études
- Des métiers de l'événement

OBJECTIFS

- Recenser et présenter les **statuts juridiques associés aux formes de travail** au niveau national et au niveau branche
- **Évaluer la répartition des travailleurs de la branche selon le statut juridique** lié à leur emploi et la **tendance** sur le moyen terme
- **Évaluer les impacts potentiels** d'un développement de l'emploi non salarié
- **Déterminer les situations pour lesquelles l'environnement juridique actuel est peu adapté** aux mutations technologiques et sociales et **identifier les besoins associés des individus et des entreprises**
- **Proposer un benchmark** des situations, initiatives et avancées dans d'autres pays sur le sujet
- **Proposer des pistes d'actions** pour une accompagner la branche

MOYENS

 **30 entretiens ont été réalisés** auprès de représentants de la branche, d'experts sur la thématique, d'entreprises et de professionnels des secteurs de la branche

 **Une étude documentaire globale et approfondie** de rapports, études, articles universitaires et de la législation en vigueur ainsi que de la statistique publique.

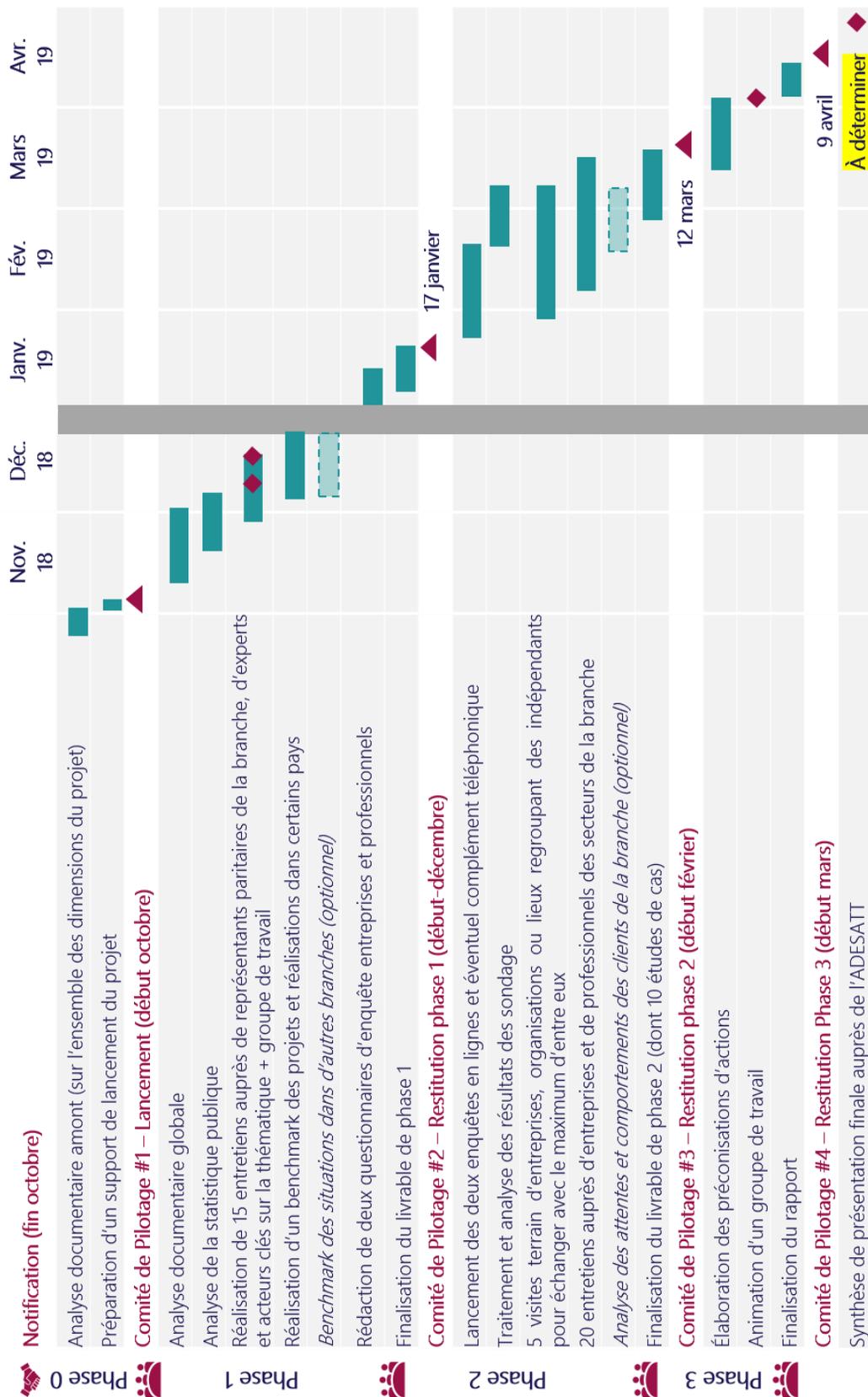
 **10 visites d'entreprises et d'organisations** regroupant des indépendants

 **3 groupes de travail réunissant des experts de ces problématiques et des acteurs clés de la branche**

LIVRABLES

-  **Un livrable comprenant**
 - Un état des lieux exhaustif des régimes et statuts juridiques dans la branche
 - Une analyse des situations d'emplois mal couvertes par les statuts juridiques actuels et des besoins des acteurs de la branche
 - Des études de cas illustrant certaines de ces situations
 - Des préconisations détaillées
-  **Une synthèse d'une vingtaine de page**
-  **Une synthèse de présentation orale**
-  **Une infographie communicante**

PLANNING PRÉVISIONNEL DU PROJET



OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS EMPLOYÉS

Bibliographie et liste des personnes interviewées

LES ENTRETIENS RÉALISÉS ET PRÉVUS

STRUCTURE	Fonction	Prénom	NOM
CINOV IT / WebForce 3	Président	Alain	ASSOULINE
ARTELIA	DRH France	Catherine	BALDASSARRE
GCIC	Président	Christophe	CHAMBET-FLAQUET
ACCENTURE	Chef de projets	Thibaut	DE MARTIMPREY
CNRS	Sociologue, directeur de recherche	Claude	DIDRY
DGEFP	Adjoint au Chef du Département des Synthèses	Laurent	DUCLOS
MISSIONEO	Ancien médiateur sur les formes d'emploi	Laurent	GRANDGUILLAUME
Union des Autoentrepreneurs	Président	François	HUREL
STOOTIE	Associé	Loïc	JOURDAIN
PARALLEL AVOCATS	Associé	Michel	LECLERC
ACTISS	Directeur général	Gille	MARQUE
CESE	Rapporteur	Sophie	THIERY

Dans la perspective de la phase 2 de l'étude les plateformes suivantes ont été contactées : Coworkees, Crème de la Crème, Malt Missioneo, Portageo, Talent, Twago.

LA BIBLIOGRAPHIE

- 2003 A. Perulli - Travail économiquement dépendant
- 2009 Insee - Emploi et revenus des indé
- 2009_Rapport au MT sur Tiers employeur
- 2011 Travail et Emploi - Le déclin de l'emploi est-il celui du salarié
- 2014 COE - Evolution formes d'emploi
- 2014 COE - Evolution formes d'emploi synthèse
- 2015 Fondation de Dublin - New Forms of employment
- 2015 France Stratégie - Polarisation des emplois
- 2015 IGAS - Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection socia...
- 2015 Insee - Emploi et revenus des indé
- 2015 INSEE - Emploi et revenus des indépendants
- 2015 J. Barthelemy - Civilisation savoir statut travailleur
- 2015 Rapport Mettling - Transformation numérique et vie au travail
- 2016 BCG - Transformation digitale
- 2016 CESE - Coproduction et numérique
- 2016 CNIS - Les diversités des formes d'emploi
- 2016 CNum - Travail Emploi Numérique nouvelles trajectoires
- 2016 DARES - Pluriactifs analyses
- 2016 DARES - Pluriactifs données
- 2016 France Stratégie - L'avenir du travail
- 2016 IFOP - Baromètre digital workplace
- 2016 MEDEF - Numérique et nouvelles activités
- 2016 OCDE - Automatisation et travail indépendant dans une économie ...
- 2016 OFCE - Arbitrage T indépendant et T salarié
- 2016 Terrasse - Rapport l'économie collaborative
- 2016 Weforum - The future of jobs
- 2017 CESE - Les nouvelles formes du travail indépendant
- 2017 COE - Automatisation numérisation et emploi - Impact sur les com...
- 2017 COE - Automatisation numérisation et emploi Tome 3 Impact travail...
- 2017 COE - Automatisation numérisation et emploi Tome 3 Impact travail
- 2017 COE - Rapport_Automatisation_numérisation_et_emploi
- 2017 Commission europ - Protection sociale et TI
- 2017 DARES - CDD et CDI
- 2017 DARES - CDD et CDI
- 2017 Dares - Comment ont évolué les emplois en France
- 2017 France Stratégie - Imaginer l'avenir de l'organisation du travail
- 2017 France Stratégie - Nouvelles de travail et protection
- 2017 France Stratégie - Salarié ou indépendant
- 2017 Hopwork ouishare - Le freelancing en 2017
- 2017 Observatoire Alptis - Quel travail indépendant en 2030
- 2017 OCDE - Panorama de l'entreprenariat sommaire
- 2017 Revue du droit du T - Qualification contrat de T
- 2018 CESE - Groupement employeurs
- 2018 CNIL - Travail et vie privée
- 2018 Dares - CDD, CDI comment évoluent les embauches
- 2018 DARES - Outils numériques et conditions de travail
- 2018 DARES - Outils numériques et conditions de travail
- 2018 ETUC - Syndicats protection des travailleurs indépendants
- 2018 France Stratégie - Les tiers dans la relation de travail
- 2018 France Stratégie - Prospective métiers et qualifications, bilans et per...
- 2018 IESF - Enquête nationale sur les ingénieurs
- 2018 INSEE - Développement des sociétés de services IT
- 2018 Insee - Emploi salarié et non salarié par secteur
- 2018 Insee - Travail indépendant, patrimoine
- 2018 OCDE - Future of social protection
- 2018 OPIIEC - Besoins_en_compétences_metiers_du_conseil rapport

2

La transformation du travail face au développement du numérique

2

La transformation du travail face au développement du numérique

- Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi
- Des impacts multiples sur l'emploi dont le développement du travail indépendant
- D'autres facteurs soutenant cette transformation de l'emploi

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi

De nombreuses mutations technologiques modifiant l'organisation du travail



Les nouvelles technologies ont été progressivement intégrées à la sphère professionnelle faisant alors évoluer à la fois les activités des travailleurs et l'organisation du travail.

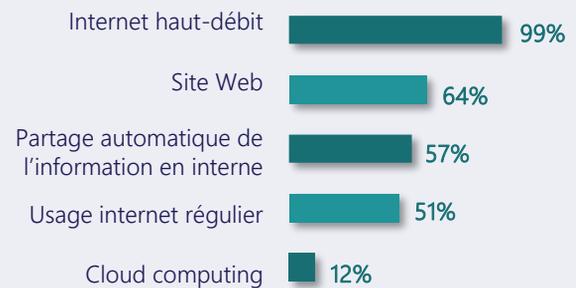
Ces mutations numériques prennent différentes formes, elles se caractérisent d'une part par le **développement des infrastructures et des supports numériques** et, d'autre part, par l'**apparition de nouvelles technologies et applications professionnelles**.

1 Le développement des infrastructures et des supports numériques

- Les **infrastructures et réseaux numériques poursuivent leur modernisation et sont peu à peu intégrés dans des usages professionnels**. Si l'internet haut débit s'est aujourd'hui démocratisé (99% des entreprises de plus de 10 personnes y ont recours *source : Eurostat, 2014*), d'autres réseaux numériques se développent à l'image du cloud, de la fibre internet ou encore de la 5G.
- En parallèle, **les supports permettant l'usage en outils et applications numériques se sont multipliés et diversifiés** tout en permettant une plus grande portabilité. Les ordinateurs portables, les smartphones (dont l'utilisation a été multipliée par 6 depuis 2008, *source : Dares*) ou encore les tablettes numériques facilitent ainsi l'accès aux outils numériques.

Taux d'utilisation des TIC par les entreprises

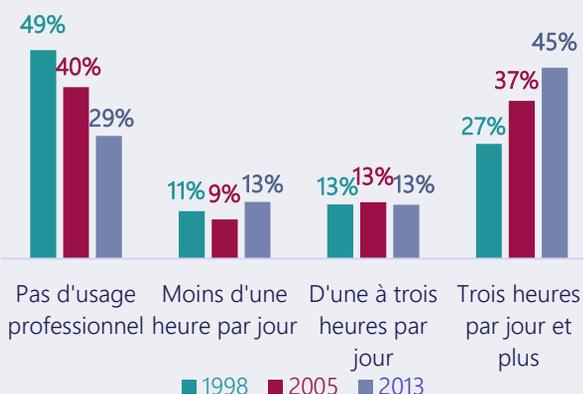
Source Eurostat 2014, entreprises de plus de 10 personnes, tous secteurs d'activités confondus



2 L'apparition de nouvelles technologies et outils numériques

Evolution du temps d'utilisation des outils numériques entre 2005 et 2013

Source : Dares, 1998, 2005, 2013



- Les connaissances techniques liées au numérique se sont approfondies et de nombreuses innovations sont apparues. Par exemple, les données numériques se sont multipliées avec la technologie du big data ; elles sont par ailleurs plus accessibles grâce à l'open data. D'autres technologies telles que l'intelligence artificielle ou le blockchain sont de la même manière récemment apparues.
- Le développement de ces technologies a permis l'élaboration de logiciels et applications nouvelles soutenant les métiers tels que l'informatique décisionnelle (BI), les ERP, le dessin assisté par ordinateur (DAO) ou encore le BIM (Building Information Model)

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi

3 Le développement de la robotisation et de l'automatisation

Le travail est par ailleurs marqué par le développement de l'intelligence artificielle qui permet de traiter des problèmes cognitifs requérant traditionnellement une activité humaine, et de la robotique qui permet d'effectuer une action avec une certaine autonomie ou d'assister les hommes dans leurs activités. Si ces technologies sont longtemps restées circonscrites à certaines applications (application militaire des drones, technologie blockchain pour la cryptomonnaie, etc.), leur développement permet d'étendre progressivement leur recours dans de nouveaux secteurs d'activité tels que la santé avec l'apparition de logiciels générant des diagnostics ou l'agriculture où des drones analysant l'état des cultures peuvent désormais être mobilisés.

Selon certains analystes, l'expansion de ces technologies favoriserait la croissance des métiers les plus qualifiés ainsi que les moins qualifiés. Les métiers intermédiaires seraient en effet les plus à même d'être remplacés par ces technologies. Si ce constat est manifeste dans les chiffres aux Etats-Unis et au Japon, il se vérifie pour le moment moins en Europe et en particulier en France.

Evolution des parts dans l'emploi par catégorie professionnelle entre 2002 et 2014 en points pourcentage

Source : OCDE



Cette tendance technologique a un impact fort sur mon métier de cadre

Source : APEC, 2018



4 L'émergence des plateformes numériques

Les plateformes numériques mettant en relation des particuliers ou des professionnels facilitent l'échange ou la vente de biens et de services par l'intermédiaire d'une place de marché en ligne. Ces plateformes numériques prennent différentes formes :

- Les plateformes de CtoC d'échanges de services ou de biens tels que Le bon coin ou Blablacar
- Les plateformes de BtoC permettant à des particuliers d'achat des biens ou des services à l'image de Uber ou Deliveroo
- Les plateformes de BtoB mettant en relation des professionnels et des entreprises en recherche de sous-traitance telles que Malt ou Upwork.

Ces plateformes favorisent d'une part la pluriactivité des personnes en leur permettant de mener une activité secondaire en complément de leur activité professionnelle principale, mais aussi le travail non salarié en facilitant la mise en relation de ces travailleurs avec d'éventuels clients.

2

La transformation du travail face au développement du numérique

- Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi
- Des impacts multiples sur l'emploi dont le développement du travail indépendant
- D'autres facteurs soutenant cette transformation de l'emploi

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

Un enjeu aux multiples impacts

Ces évolutions digitales, renforcées par certaines transformations économiques, sociales et juridiques, ont plusieurs impacts sur l'emploi :

- l'évolution des activités et des métiers,
- le recul de certains métiers face à l'automatisation de certaines tâches,
- les changements des conditions de travail,
- les modifications de l'organisation du travail,
- l'apparition des problématiques liées à la gestion des données dans le travail,
- l'émergence de nouvelles formes d'emploi.

1 L'évolution des activités et des métiers

Les mutations technologiques ont un impact sur les activités des métiers et nécessitent souvent de développer de nouvelles compétences. En effet, la numérisation du travail nécessite l'adaptation et la maîtrise de ces outils (logiciels de bureautique, logiciels spécialisés, etc.), mais aussi l'intégration de différentes tâches supports auparavant spécifiques à d'autres métiers (rédaction de courrier, gestion d'un emploi du temps, etc.).

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) a ainsi identifié trois grandes familles de compétences émergentes ou s'étant d'ores et déjà développées du fait du numérique (source : *Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2017*). Ces familles de compétences sont présentées ci-contre.

Compétences expertes pour les métiers cœur du numérique et de l'automatisation

Programmation, cybersécurité, développement d'applications, gestion de réseau ou analyse de données ...

Compétences techniques nouvelles pour les emplois liés à l'hybridation des métiers

Compétences nécessaires pour la maîtrise des nouveaux outils numériques : *conception assistée par ordinateur, webmarketing ...*

Compétences associées à la numérisation de la société dues à la complexification du travail ou la substitution de certaines tâches

Compétences transversales pour l'ensemble des actifs

Compétences numériques liées à la maîtrise des outils numériques : *maîtrise de logiciels de bureautique ...*

Compétences cognitives générales davantage mobilisées avec le numérique : *résolution de problème, créativité, adaptabilité ...*

Compétences sociales et situationnelles du fait notamment du caractère non substitutionnel des tâches qui y sont liées : *travail en équipe, adaptabilité, flexibilité ...*

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

2 La disparition de certains métiers

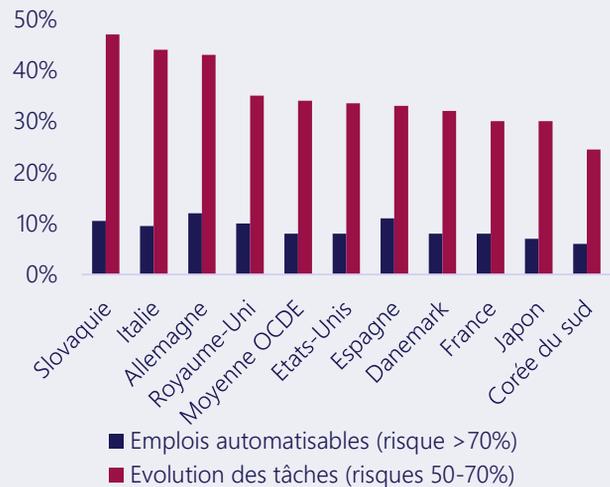
Le numérique, notamment du fait des nouveaux outils digitaux et de l'automatisation de certaines tâches, peut entraîner une destruction de certains emplois.

Pour les salariés dont le métier est touché par ce phénomène le travail non salarié peut être une possibilité de reconversion par la mise à disposition de leurs compétences et de leur expérience professionnelle.

Toutefois, ce risque de perte d'emploi lié au numérique et à l'automatisation des tâches peut être surestimé notamment en France où la part des emplois présentant un risque d'automatisation supérieur à 70% est d'environ 8% (source : OCDE, 2016).

Part des travailleurs occupant un emploi à risque élevé d'automatisation

Source : *The risk of automation for jobs in OECD countries, OCDE, 2016*



Probabilité de ...

Source : Dares, 2018

Pour un non-utilisateur	Pour un utilisateur sédentaire modéré	Pour un utilisateur mobile

Travailler plus de 40 h par semaine		
0,8	1,1	2,6

Pouvoir s'absenter du travail en cas d'imprévu personnel		
0,8	1,6	1,8

Penser à son travail même quand on n'y est pas		
0,8	1,1	2

Se sentir capable de faire le même travail jusqu'à la retraite		
0,9	1,4	1,4

Travailler seul		
1	1,2	1,2

Pouvoir être aidé par ses collègues		
0,6	1	1

3 Le changement des conditions de travail

Le numérique a des impacts contrastés sur les conditions de travail, en atteste la part des collaborateurs et des managers des entreprises de plus de 500 salariés jugeant le digital comme générateur de stress (respectivement 50% et 55%) autant que de bien-être (respectivement 53% et 57%) (source : baromètre digital workplace, IFOP, 2016).

En effet le numérique permet d'une part de :

- Diminuer la pénibilité de certaines tâches
- Assouplir l'organisation géographique du travail notamment par le biais du télétravail
- Développer l'autonomie des travailleurs
- Accroître l'efficacité du travail
- Accentuer la collaboration et la coopération

Mais il accroît les risques de :

- Surcharge informationnelle et cognitive
- Déséquilibre vie privée / vie professionnelle
- Rythmes et cadences élevés
- Injonction d'instantanéité
- Isolement au travail

Lecture : les salariés qui ne sont pas utilisateurs d'outils numériques ont une probabilité 0,8 fois plus faible de travailler plus de 40h par semaine que les utilisateurs peu intensifs toutes choses égales par ailleurs.

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

4 L'impact sur l'organisation du travail

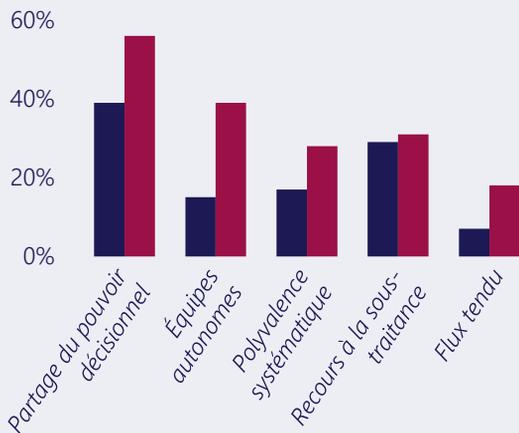
Le numérique a par ailleurs un impact sur l'organisation du travail qu'il peut transformer de plusieurs manières.

- Le travail à distance est facilité et se développe
- Les méthodes de travail peuvent être plus collaboratives et participatives
- Les espaces de travail évoluent aussi en étant plus ouverts et conviviaux
- Enfin, l'organisation du travail est davantage structurée en mode projet afin d'augmenter son agilité

Si ces évolutions concernent les collaborateurs elles touchent aussi le personnel encadrant nécessitant le développement de nouvelles formes de management (à distance, en mode projet, animation de communautés, etc.).

Part des établissements mettant en place des dispositifs organisationnels « flexibles »

Source : Dares, traitement COE, 2017



- Etablissements où moins de 10% des salariés utilisent des technologies numériques
- Etablissements où plus de 50% des salariés utilisent des technologies numériques

Les nouvelles obligations des entreprises érigées par le RGPD

Garantir les droits des personnes (portabilité des données, limitation du traitement, effacement)

Désigner un Délégué à la protection des données (DPO) chargé de la protection des données

Réaliser une étude d'impacts relative à la protection des données lorsqu'un traitement comporte des risques pour les droits et libertés des personnes

Constituer un registre des activités de traitement

5

L'apparition des données numériques dans le travail

Le développement des données numériques dans l'environnement de travail pose par ailleurs des questions réglementaires sur la gestion et la protection de celles-ci.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a fourni un premier cadre juridique à cette question de l'utilisation des données. Il a ainsi érigé des obligations inédites pour les entreprises qui traitent des données personnelles modifiant dès lors l'organisation des activités des travailleurs en les soumettant à des procédures nouvelles.

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

7 L'émergence de nouvelles formes d'emploi

Enfin, les mutations technologiques participent, avec l'ensemble des évolutions sociales, économiques et juridiques, au regain du travail non salarié et à l'émergence de nouvelles formes d'emploi partageant certaines caractéristiques du travail indépendant et du travail salarié (à l'image du portage salarial).

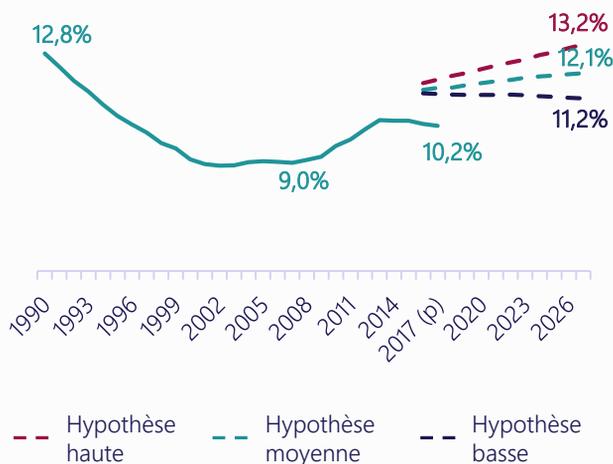
Le regain récent du travail indépendant

Le 20^e siècle a été marqué par la montée du salariat et par son établissement comme modèle de la relation de travail. Le travail non salarié a ainsi connu un recul important et continu jusqu'au 21^e siècle ne représentant plus que 10,8% des emplois en 2004. Toutefois, depuis les années 2000, le travail non salarié s'est stabilisé et connaît même depuis 2008 une progression coïncidant avec la création du régime de l'auto-entrepreneuriat. Le travail indépendant représente aujourd'hui près de 11,6% des emplois (source : OCDE, 2017) et pourrait atteindre 12,1% des emplois en 2027 si son rythme de progression perdure.

Malgré ce récent regain du travail indépendant, le salariat reste le mode d'organisation du travail majoritaire puisque plus de 88% des emplois sont salariés (source : OCDE, 2017). Par ailleurs, la part du travail indépendant en France reste inférieure à la moyenne des pays de l'Union européenne (15,5% de l'emploi, source : OCDE, 2017).

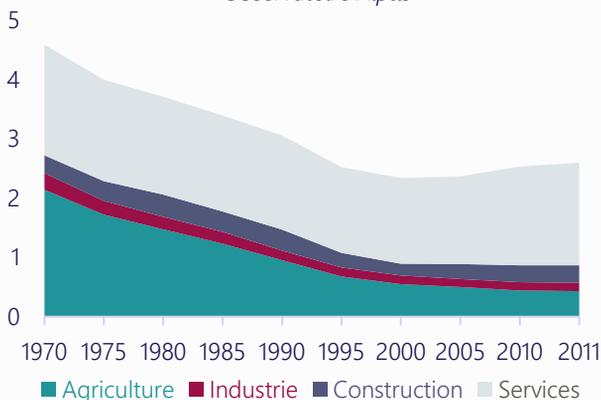
Évolution de la part des non-salariés dans l'emploi en France

Source : Insee, estimations d'emploi, hypothèses de France stratégie



Répartition de l'emploi non salarié selon le secteur d'activité (en milliers)

Source : Insee, estimations d'emploi; traitement 2017
Observatoire Alptis



La recomposition du travail indépendant

Outre son regain récent, le travail indépendant est marqué par une recomposition de sa structure. Traditionnellement portée par le secteur de l'agriculture (plus de 50% des emplois non salariés en 1970, source Insee, estimation d'emploi), ce mode de travail s'organise aujourd'hui autour des activités de services qui représentaient en 2011 plus de 3 emplois non salariés sur 5 (source : Insee, estimations d'emploi).

Par ailleurs, la récente croissance du travail indépendant est portée par les services, seules activités créatrices d'emplois non salariés.

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

La composition du travail non salarié

On peut distinguer plusieurs profils de travailleurs indépendants.

Il existe d'une part les travailleurs non-salariés traditionnels qui comprennent :

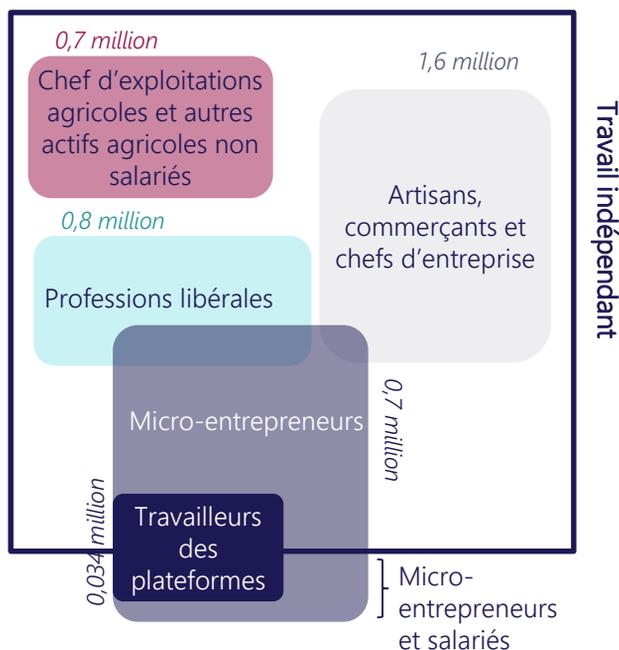
- **Les chefs d'exploitations agricoles et les autres actifs agricoles non salariés** estimés à environ 700 000 travailleurs
- **Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise** dont le nombre est évalué à 1,6 million
- **Les professions libérales** (qu'elles soient réglementées ou non) dont les membres sont estimés à 800 000
- **Les aides familiaux** dont le nombre n'a cessé de décroître pour atteindre environ 64 000 individus en 2014

Par ailleurs, d'autres catégories de travailleurs indépendants sont apparues :

- **Les micro-entrepreneurs**, ex auto-entrepreneurs, estimés à 700 000 membres dont certains sont aussi considérés comme professions libérales ou chefs d'entreprise
- Parmi ces micro-entrepreneurs, environ 340 000 travaillent **par l'intermédiaire d'une plateforme numérique**
- Par ailleurs, **certains travailleurs indépendants réalisent leur activité en parallèle d'un emploi salarié**. En 2015, 10% des travailleurs indépendants classiques cumulaient leur activité avec un travail salarié tandis que cette proportion s'élevait à 30% pour les micro-entrepreneurs (source Insee, 2018).

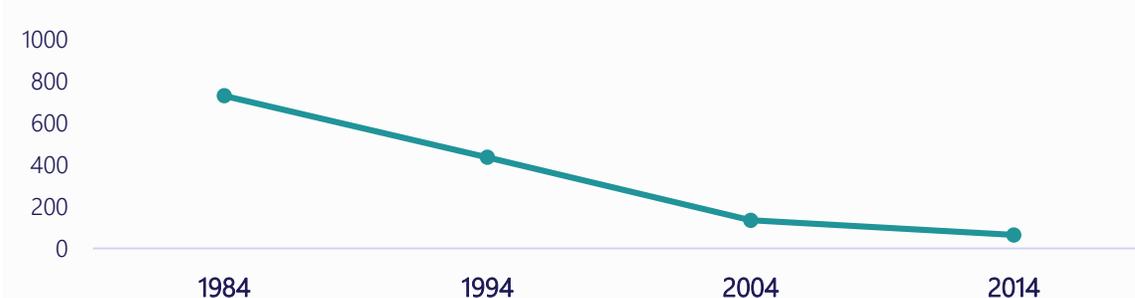
Répartition des emplois non salariés

Source : CESE, 2017



Évolution du nombre d'aides familiaux (en milliers)

Source : Insee, recensement de la population



LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

— Des situations économiques hétérogènes —

Le travail non salarié est marqué par la **diversité des situations économiques** qu'il regroupe.

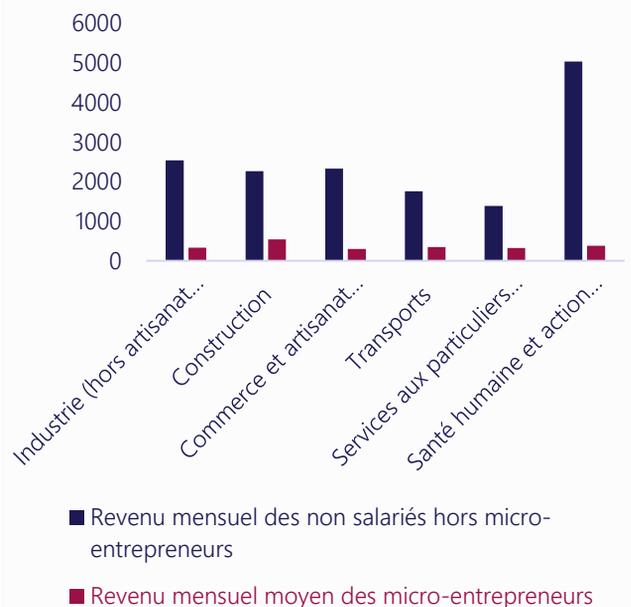
Il existe en effet une **première différence de situation selon le secteur d'activité des non-salariés**. Alors que le revenu d'activité moyen des indépendants dans le secteur des services aux particuliers est inférieur à 1 400 euros mensuels, celui des indépendants travaillant dans le secteur de la santé atteint 5 000 euros en moyenne (source Insee, 2015).

Par ailleurs, **les revenus d'activité des non-salariés diffèrent aussi selon leur régime fiscal**. Le revenu d'activité moyen des indépendants traditionnels et des micro-entrepreneurs diffère ainsi de manière importante. Ces derniers gagnaient en moyenne 440 euros mensuels du fait de leur activité non salariée contre 3 340 euros en moyenne pour l'ensemble des non-salariés (source Insee, 2018). Cette hétérogénéité s'explique entre autres par les limitations réglementaires du chiffre d'affaires des micro-entrepreneurs. Par ailleurs une proportion importante des microentreprises sont non actives (24,2% des microentreprises ne sont pas actives économiquement, source : Acoff-Urssaf, 2016).

Enfin, **les revenus des non-salariés diffèrent au sein d'un même secteur d'activité**. Ainsi, dans le secteur des services aux entreprises mixtes, les 10% des non-salariés aux revenus les plus faibles gagnent moins de 600 euros par mois tandis que les 10% les plus riches gagnent plus de 10 000 euros traduisant une forte dispersion des revenus des non-salariés de ce secteur.

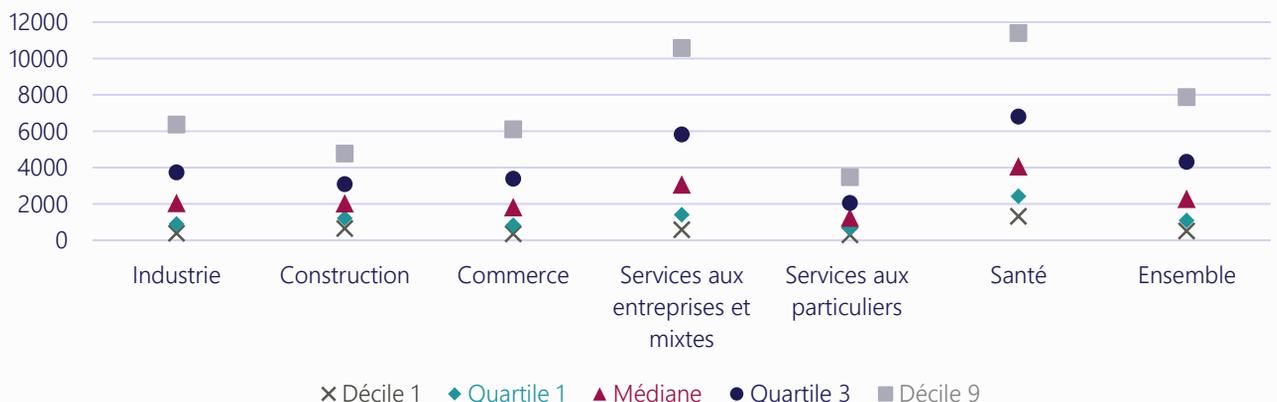
Revenu d'activité moyen des non-salariés en 2015

Source : Insee base non-salariés 2015



Dispersion des revenus d'activité des non-salariés en 2015

Source : Insee base non-salariés 2015



LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Des impacts multiples sur l'emploi

Des travailleurs non-salariés majoritairement masculins...

Le travail non salarié, malgré une augmentation de la part des femmes (+3 points entre 2010 et 2015, *source Insee, 2018*) reste majoritairement composé d'hommes.

Alors que ces derniers ne représentent que 52% de l'ensemble des travailleurs (salariés et non-salariés confondus), **près de 2 indépendants sur 3 sont des hommes** (*source : Insee, 2018*).

... ayant plus de 45 ans

Par ailleurs, contrairement à l'image actuelle d'un jeune exerçant son activité en free-lance, **le travail indépendant est majoritairement composé de personnes ayant plus de 45 ans quel que soit leur sexe**. En effet 55% des indépendants et 50% des indépendantes traditionnels ont plus de 45 ans (respectivement 43% et 38% ont plus de 50 ans contre 24% et 25% pour l'ensemble des actifs) (*sources : Acoff-Urssaf, 2016 et Insee, 2017*).

Les travailleurs plus seniors peuvent en effet être plus à même de choisir le travail indépendant du fait du réseau et de l'expérience qu'elles ont acquise dans le cadre d'un emploi salarié. Néanmoins, ces personnes peuvent aussi être plus exposées au risque de chômage, le travail indépendant devenant alors une alternative par défaut au travail salarié.

À l'inverse les micro-entrepreneurs ont majoritairement moins de 45 ans (environ 56% quel que soit leur sexe) et plus d'1 sur 4 a moins de 35 ans. La microentreprise peut en effet permettre de commencer une activité en indépendant avant de changer de forme d'entreprise ou de revenir au salariat.

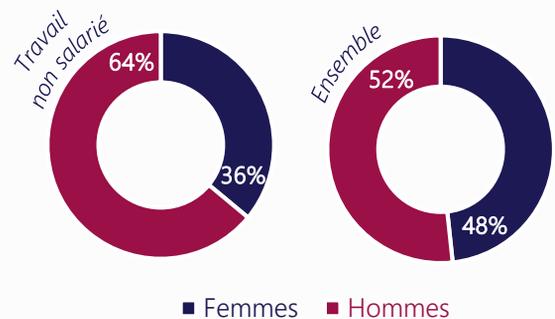
... et au patrimoine important

Enfin, les **indépendants** quel que soit leur sexe **sont surreprésentés parmi les individus ayant les patrimoines les plus élevés** (*source : Insee Références, 2018*) pouvant refléter des barrières financières élevées lors de la création d'une activité indépendante.

Par ailleurs, bien que cet effet ne soit plus aussi significatif, la probabilité de devenir indépendant chez les hommes lors d'une hausse du patrimoine a augmenté jusque dans les années 2000'.

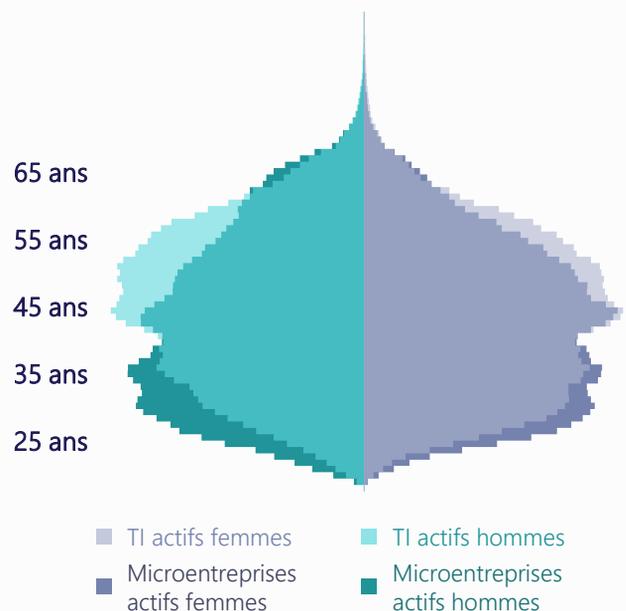
Répartition des travailleurs selon leur sexe

Source : Insee, 2018



Dispersion des travailleurs indépendants selon leur âge

Source : Acoff-Urssaf, 2016



2

La transformation du travail face au développement du numérique

- Le numérique, un facteur d'évolution de l'emploi
- Des impacts multiples sur l'emploi, dont le développement du travail indépendant
- D'autres facteurs soutenant cette transformation de l'emploi

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

D'autres facteurs soutenant le développement du travail indépendant

L'évolution du numérique n'est pas le seul facteur favorisant le développement du travail indépendant et de formes nouvelles d'emploi. Celle-ci est soutenue par des évolutions sociales, économiques et juridiques qui participent à cette évolution de l'organisation du travail.

Des évolutions sociales



Le comportement et les attentes des individus (notamment des nouvelles générations) vis-à-vis de leur activité évoluent. Ces derniers recherchent **plus d'autonomie**, plus de reconnaissance, mais aussi une modernisation des méthodes de management (moins directives, plus collaboratives...) ainsi qu'un **meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée**.

1 Un affaiblissement du lien hiérarchique face au désir accru d'autonomie

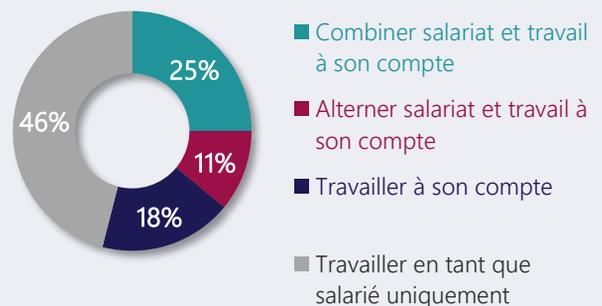
Le lien hiérarchique traditionnel dans le travail fait face à une volonté croissante d'autonomie.

Le rapport au travail évolue ainsi sous l'impulsion d'une dynamique caractérisée par le désir de pouvoir choisir ses missions et ses clients et de pouvoir organiser son travail (définition du temps et du lieu de travail par exemple).

Ce désir d'autonomie est par ailleurs fortement présent parmi les nouvelles générations. Ainsi, selon une enquête d'Opinionway plus de 50% des jeunes ayant entre 18 et 29 ans, souhaitent à un moment donné exercer une activité en tant qu'indépendant.

Les souhaits des jeunes sur leur avenir professionnel

Source : enquête Opinionway, 2017 auprès de 1 006 personnes de 18 à 29 ans



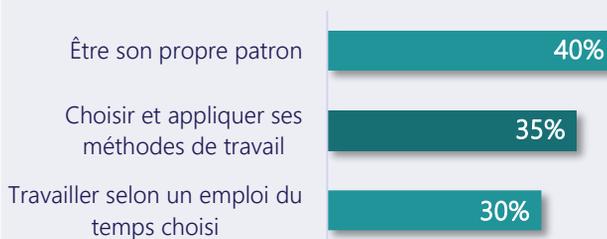
2 Une volonté de mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Si le travail occupe aujourd'hui encore une place centrale dans la vie des Français, ces derniers **recherchent un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle**.

Ainsi en 2018 **92%** des salariés trouvent le sujet de l'équilibre des temps de vie « important » quand **72%** disent manquer de temps au quotidien, et que **43%** affirment qu'ils consacraient plus de temps à leur famille et leurs proches s'ils disposaient davantage de temps (Source : Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise).

Les principaux avantages de travailler à son compte

Source : enquête Opinionway, 2017 auprès de 1 006 personnes de 18 à 29 ans



LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

D'autres facteurs soutenant le développement du travail indépendant

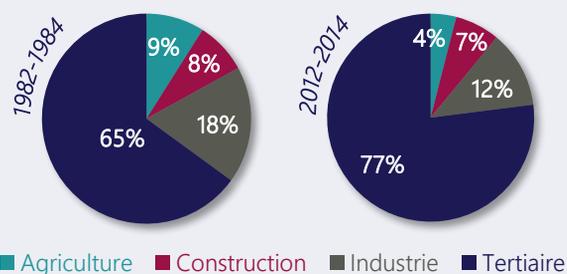
3 Des modifications de la structure de l'emploi

Outre ces transformations relatives aux aspirations personnelles des individus, les formes d'emploi alternatives au modèle du salariat à temps plein peuvent se développer sous l'impulsion de quatre grandes dynamiques de la structure de l'emploi :

- **La féminisation** : le taux d'accès à l'emploi des femmes a fortement augmenté depuis la Seconde Guerre mondiale. Majoritairement masculin le marché de l'emploi s'est progressivement féminisé.
- **La tertiarisation** : auparavant tournée vers l'agriculture puis l'industrie, l'économie est désormais structurée autour des activités de services.
- **La « seniorisation »** : l'élévation de la durée de vie moyenne ainsi que le progressif recul de l'âge légal de départ à la retraite ont contribué à la seniorisation du marché de l'emploi c'est-à-dire à l'augmentation de la proportion de seniors au sein de ce marché.
- **L'élévation du niveau moyen de qualification** : les travailleurs ont vu leur niveau de qualification s'élever leur permettant de s'adapter plus facilement à un environnement professionnel complexe nécessitant un niveau de responsabilité plus important et des capacités cognitives développées.

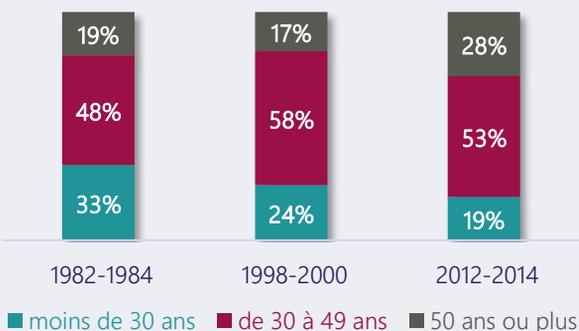
Évolution de la répartition des emplois par grands domaines professionnels

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement Dares



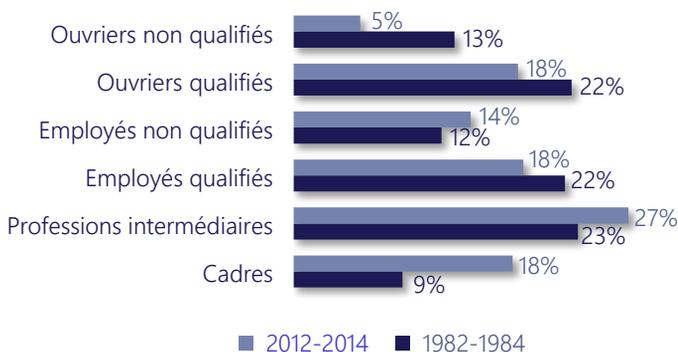
Évolution de structure par âge de l'emploi

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement Dares



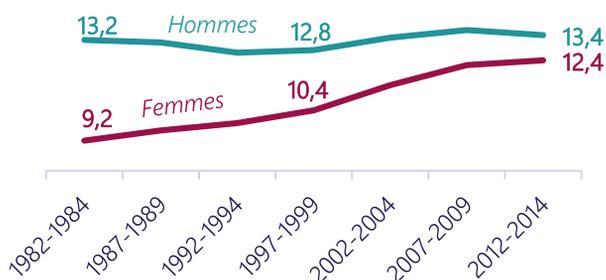
Évolution du nombre de personnes en emploi selon le niveau de qualification des métiers (en million)

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement Dares



Évolution du nombre de personnes en emploi par genre (en million)

Source : enquêtes Emploi Insee, traitement Dares



LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

D'autres facteurs soutenant le développement du travail indépendant



Les mutations de modèles économiques

Si le salariat s'est renforcé lors d'une période de forte croissance économique et de plein emploi, marqué par une organisation scientifique du travail, le contexte économique actuel peut favoriser le développement du travail non salarié. Le **contexte de chômage de masse** ainsi que la **forte demande de certaines compétences** peuvent inciter les travailleurs à occuper un emploi non salarié. Par ailleurs, le **besoin de flexibilité des entreprises** ainsi que le **développement des stratégies de spécialisation**, peut conduire ces dernières à recourir davantage à des formes d'emploi non salariées.

1 Une précarisation du marché du travail

Le marché de l'emploi actuel se **caractérise** à la fois par l'apparition d'un **chômage de masse durable** et par une **polarisation des salaires** fragilisant le modèle traditionnel de l'emploi du CDI à temps plein.

À la suite de la crise économique de 2008 le taux de chômage a ainsi augmenté et dépassé la barre des 9% lors de ces 10 dernières années. Par ailleurs, on observe depuis 2008 une hausse annuelle des salaires relativement faible (inférieure 1%, source : *Observatoire Alptis en 2017 « Quel travail indépendant en 2030 »*) alors que la proportion des salaires faibles et élevés a cru.

Cette précarisation du marché de l'emploi peut amener les individus à rechercher de nouvelles formes d'emploi ou à cumuler plusieurs activités. Le travail indépendant, comme activité principale ou secondaire, peut ainsi représenter une alternative au modèle salarial traditionnel.

Évolution du taux de chômage en France

Source : Eurostat 2008-2018



Les taux journaliers moyens pour un/une ...

Source : Malt

- Chef de projets et coach agile expérimenté : **601 €**
- Stratégie et business developer de 2 à 7 ans d'expérience : **380 €**
- Administrateur système et DBA de 0 à 2 ans d'expérience : **274 €**

2 Des compétences et profils en tension

Par ailleurs, certaines compétences, notamment dans le secteur du numérique, sont actuellement en tension sur le marché de l'emploi. Leur rareté ainsi que la forte demande des entreprises entraînent une augmentation du prix de recours à des prestations nécessitant ces compétences.

Cette **situation de tension des compétences sur le marché de l'emploi accroît l'intérêt économique du travail non salarié** pour les individus disposant de ces compétences.

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

D'autres facteurs soutenant le développement du travail indépendant

4 Le besoin de flexibilité des entreprises

Afin de réduire les coûts de production liés au travail ou pour répondre à des problématiques ponctuelles, les entreprises cherchent à gagner en réactivité. Dans ce contexte le modèle du salariat traditionnel (CDI à temps plein) peut apparaître comme relativement inadapté à leurs besoins. Une hausse momentanée de l'activité, le lancement d'un projet dont la durée est limitée dans le temps ou encore la nécessité de résoudre un problème peuvent générer un besoin de main-d'œuvre ponctuel.

Cela peut se traduire par un recours moins important aux formes traditionnelles d'emploi au profit de formes atypiques (CDD, temps partiel...) ou au recours à la sous-traitance. Ainsi en 2017, près de 87% des embauches dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et intérim) se font en CDD (source : Dares, 2018).

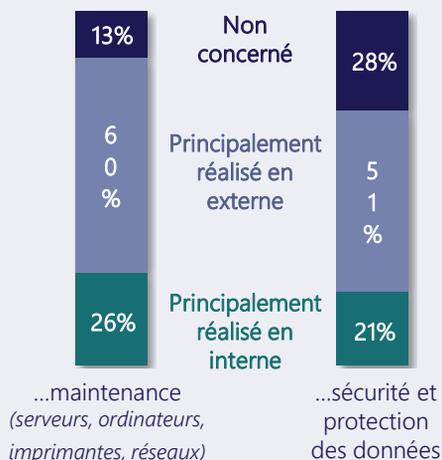
Évolution de la part des CDD dans l'ensemble de l'emploi salarié

Source : Insee, enquêtes Emploi



Répartition des fonctions de ... dans les entreprises

Source : Insee, enquête TIC 2016



3 Les stratégies de spécialisation des entreprises

Ce souci de réactivité des entreprises peut par ailleurs les pousser à se spécialiser autour de leurs activités cœur de métier tout en externalisant des activités de plus en plus stratégiques (gestion de projet, informatique, etc.).

Les fonctions supports de l'entreprise peuvent alors être sécurisées tandis que des fonctions opérationnelles et d'expertise peuvent être davantage flexibilisées notamment par le recours à la sous-traitance. Ainsi alors que près de 6 entreprises de plus de 50 salariés françaises sur 10 ont eu recours à de la sous-traitance internationale en 2015, 27% des dirigeants d'entreprises ont affirmé avoir fait appel à un autoentrepreneur pour externaliser certaines de leurs activités (source Observatoire Aftis en 2017 « Quel travail indépendant en 2030 »).

LA TRANSFORMATION DU TRAVAIL

D'autres facteurs soutenant le développement du travail indépendant

Un cadre juridique diversifiant les formes de travail

Outre les évolutions économiques et sociales, les transformations du cadre juridique ont contribué et accompagné les changements d'organisation du travail.

De manière récente, cette transformation du cadre juridique s'est concrétisée par la **création du statut d'autoentrepreneur** en 2008 et par la possible **généralisation du CDI de chantier** en France.



1 La création du régime d'autoentrepreneur

Le statut d'autoentrepreneur créé en 2008 (loi de modernisation de l'économie) puis transformé en micro-entrepreneuriat en 2014 (loi Pinel) a favorisé la reconnaissance du travail indépendant. L'accès à ce statut a été progressivement simplifié tandis que ses conditions d'accès ont été étendues (doublement du plafond du chiffre d'affaires en 2018, projet de loi PACTE).

S'il était à l'origine principalement destiné à la reconnaissance d'activités secondaires, l'extension de ses conditions d'accès a permis à des entreprises de sous-traiter certaines de leurs activités à des travailleurs indépendants sous le régime d'autoentrepreneur alors que les plateformes numériques d'emploi se sont appuyées sur ce régime d'entreprise.

Évolution du nombre de créations de microentreprises en milliers

Source : Insee, Sirene



2 La création du contrat de projet

La loi de 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail, a par ailleurs créé le contrat de projet, une extension du CDI de chantier à tous les secteurs d'activité sous réserve d'un accord de branche.

La branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement dispose depuis 1993 d'un tel accord permettant le recours à ce type de contrat pour le seul secteur de l'ingénierie et sous certaines conditions spécifiques.

3 Les réflexions sur un revenu universel ou revenu d'activité

Les réflexions sur le revenu universel ou sur le revenu d'activité sont également porteuses d'évolutions potentielles fortes du rapport au travail et des modes de contractualisation individus / entreprises.

Certaines de ces réflexions visent ainsi à assurer un revenu aux individus qu'ils soient salariés ou non-salariés. La mise en place d'un tel revenu garanti quel que soit le statut des individus pourrait favoriser le travail non salarié en assurant un revenu aux indépendants quel que soit le niveau de leur activité.

3

L'évolution des formes de travail au sein de la branche

3

L'évolution des formes de travail au sein de la branche

- Le travail indépendant dans la branche
- Le cadre juridique de l'emploi dans la branche

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Statistiques générales

Une croissance importante de l'emploi non salarié dans la branche

La branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement est particulièrement concernée par le développement du travail indépendant.

En effet, la part des travailleurs non salariés parmi l'ensemble des emplois de la branche est passée de 14% à 15% entre 2010 et 2015, la part des travailleurs indépendants passant de 8% à 9% sur la même période.

Les travailleurs non-salariés sont ainsi plus nombreux en proportion dans la branche qu'au niveau national (12% de travailleurs non-salariés et 7% de travailleurs indépendants).

On estime ainsi que le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de 15% sur cette période (soit + 11 6863) atteignant 88 491 entre 2014 et 2015. Dans le même temps, les employeurs ont vu leur nombre croître de 4% s'établissant à 54 062.

La branche compte ainsi près de 142 553 travailleurs non-salariés entre 2014 et 2015.

Cette dynamique pourrait toutefois avoir été limitée entre 2016 et 2018 au regard de la diminution de la part du travail non salarié parmi l'ensemble des emplois au niveau national (cf. p. 20).

Évolution du nombre de travailleurs non-salariés dans la branche

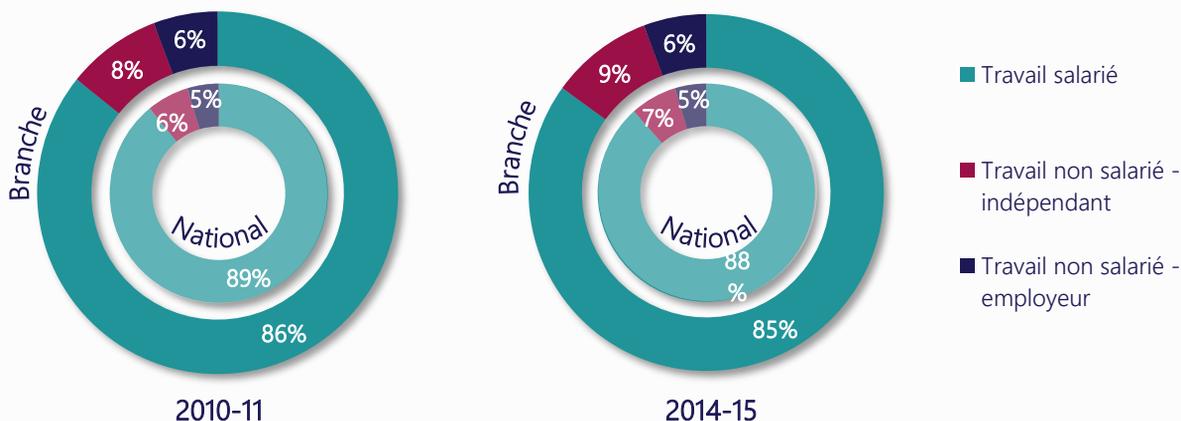
Sources : DARES, Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Remarque : dans son enquête du recensement de population, l'Insee distingue parmi les travailleurs non-salariés les employeurs (les chefs d'entreprise ayant des salariés) des indépendants (travaillant seuls). Cette distinction est reprise dans les statistiques suivantes.

Évolution de la répartition des travailleurs de la branche selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab

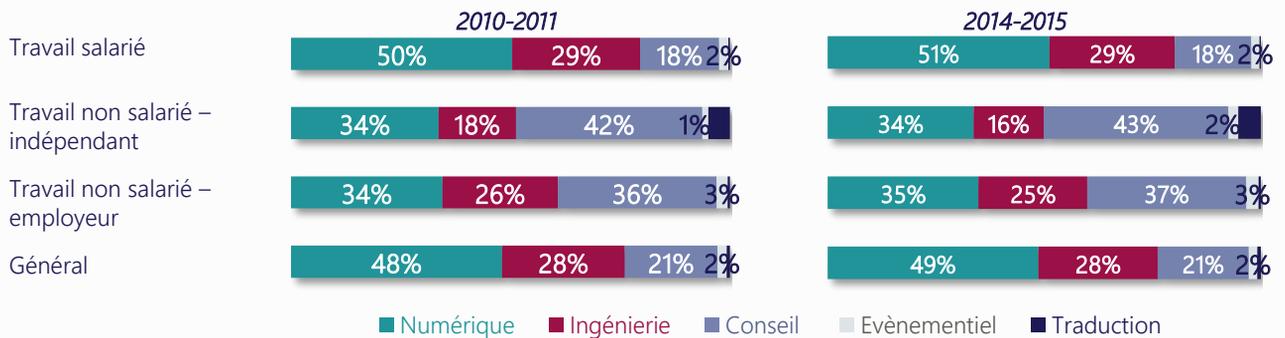


LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Statistiques générales

Évolution de la répartition des travailleurs de la branche selon leur secteur d'activité et leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Une surreprésentation des métiers du conseil parmi les travailleurs non-salariés de la branche

- **Les métiers du numérique** bien qu'ils représentent près d'1 travailleur sur 2 dans la branche ne représentent qu'1 travailleur indépendant sur 3 et 1 employeur non-salarié sur 3.
- **Les métiers du conseil** sont à l'inverse surreprésentés au sein du travail non salarié. Alors qu'ils ne représentent qu'1 emploi sur 5 dans la branche, ces derniers constituent 37% des employeurs et 43% des indépendants. Cette proportion tend par ailleurs à croître puisque ces métiers représentaient 36% et 42% de ces mêmes catégories entre 2010 et 2011.
- **Les métiers de l'ingénierie** sont sous-représentés au sein du travail non salarié. Alors qu'ils constituent 28% de l'emploi au sein de la branche, ils ne pèsent respectivement que 16% et 25% de l'emploi indépendant et des employeurs. Par ailleurs, leur poids a diminué entre 2010-11 et 2014-15 puisqu'ils représentaient 18% des emplois indépendants et 26% des employeurs de la branche.
- **Les métiers de l'évènementiel** sont plus représentés parmi les employeurs alors que les **métiers de la traduction** le sont davantage au sein du travail indépendant.

Des indépendants moins présents en IdF au profit de régions au cadre de vie attractif

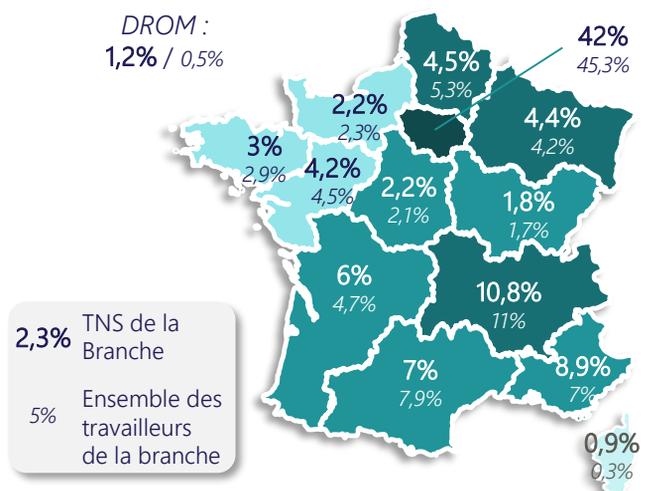
Les travailleurs indépendants de la branche sont en proportion moins localisés en Île-de-France. Alors que 45,3% de l'ensemble des travailleurs de la branche sont situés en Île-de-France, « seuls » 42% des indépendants y exercent leur activité.

Ces derniers sont davantage représentés dans des régions au cadre de vie plus attractif telles que la Nouvelle Aquitaine, la région PACA ou encore les départements et régions d'outre-mer (DROM).

Par ailleurs, les régions limitrophes de l'Île-de-France telles que le Centre Val de Loire ou la Bourgogne Franche-Comté disposent d'une concentration de travailleurs indépendants un peu plus importante que celle de l'ensemble des travailleurs de la branche.

Répartition des travailleurs non-salariés – indépendants de la branche en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab

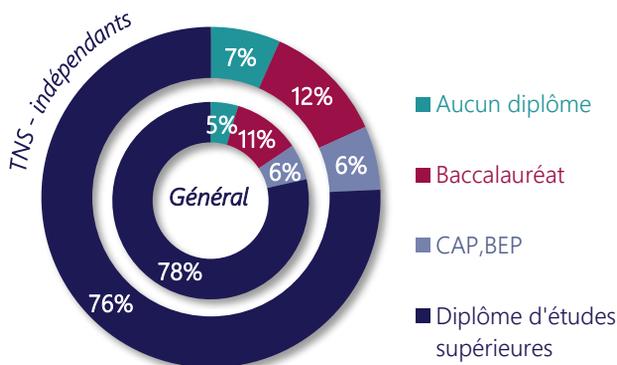


LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Statistiques générales

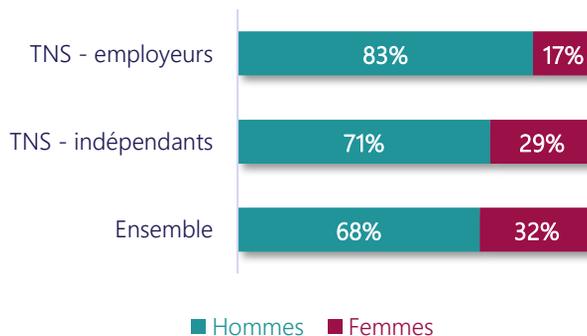
Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants de la branche en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



La répartition des travailleurs non-salariés de la branche selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab

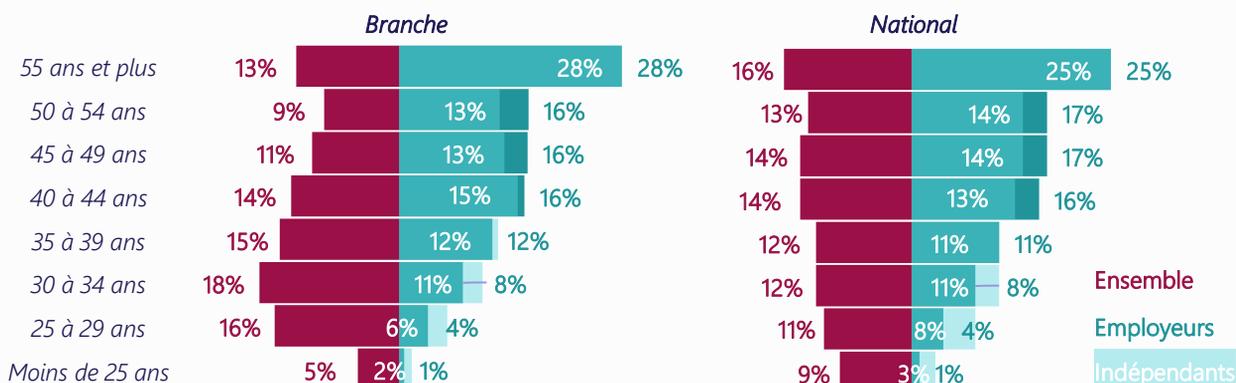


Des indépendants très majoritairement masculins, diplômés et âgés

- Bien qu'une nette majorité des indépendants dispose d'un diplôme d'études supérieures (76%), ceux-ci ont un **niveau de diplôme un peu inférieur à l'ensemble des travailleurs** de la branche. Alors que 7% de ces derniers n'ont aucun diplôme, ce taux est inférieur de deux points pour l'ensemble des travailleurs. Il est possible d'imaginer que les autodidactes sont plus nombreux chez les indépendants.
- Le **caractère non salarié de l'emploi accentue la sous-représentation des femmes** au sein de la branche. Alors que celles-ci représentent 1 travailleur sur 3 dans la branche, elles ne sont qu'un peu plus d'1 indépendant sur 4 et moins d'1 employeur sur 5.
- De la même manière qu'au niveau national **les travailleurs non salariés de la branche sont plus âgés que la moyenne** (60% des employeurs et 54% des indépendants ont 45 ans ou plus).
- Si les non-salariés de la branche sont globalement du même âge que l'ensemble des non-salariés, ceux de 55 ans et plus sont surreprésentés (28% au niveau branche contre 25% au niveau national), traduisant **une forte proportion des travailleurs non-salariés en seconde partie de carrière** au sein de la branche.

Répartition des travailleurs de la branche selon leur âge et leur statut en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur du numérique

Une part des travailleurs non-salariés relativement limitée dans le secteur du numérique

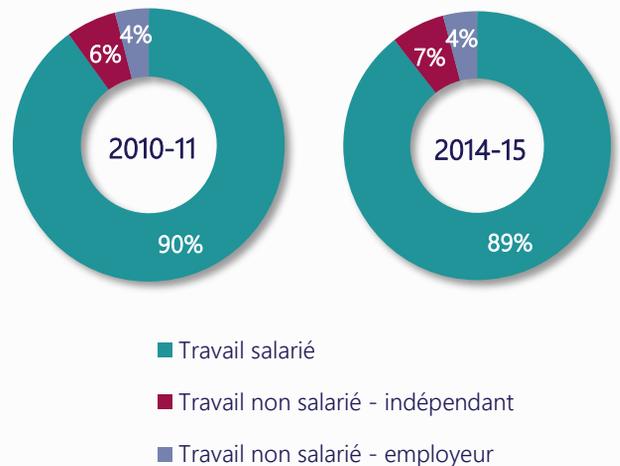
Les travailleurs non-salariés du secteur du numérique sont proportionnellement moins présents que l'ensemble des non-salariés dans la branche. Ils représentent ainsi 11% des travailleurs du numérique contre 15% au niveau de la branche.

La part des travailleurs indépendants dans le secteur est elle aussi inférieure à celle de la branche (7% contre 9%).

Toutefois, la présence des indépendants au sein du secteur du numérique augmente puisqu'elle a cru d'un point pourcentage entre 2010-11 et 2014-15.

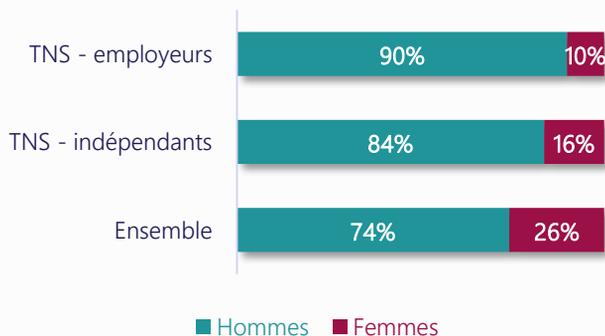
Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Une part de l'emploi féminin non salarié moins importante dans le numérique

De manière similaire au secteur de l'ingénierie, le caractère non salarié de l'emploi renforce la sous-représentation des femmes au sein du secteur numérique. Ainsi, si les femmes ne représentent qu'1 travailleur sur 4 dans le secteur, elles ne sont plus que 16% et 10% parmi les indépendants et les employeurs du numérique.

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur du numérique

Des indépendants exerçant majoritairement des activités de conseil en systèmes informatiques

La répartition des activités des indépendants et des employeurs est relativement différente de celle de l'ensemble des travailleurs du numérique.

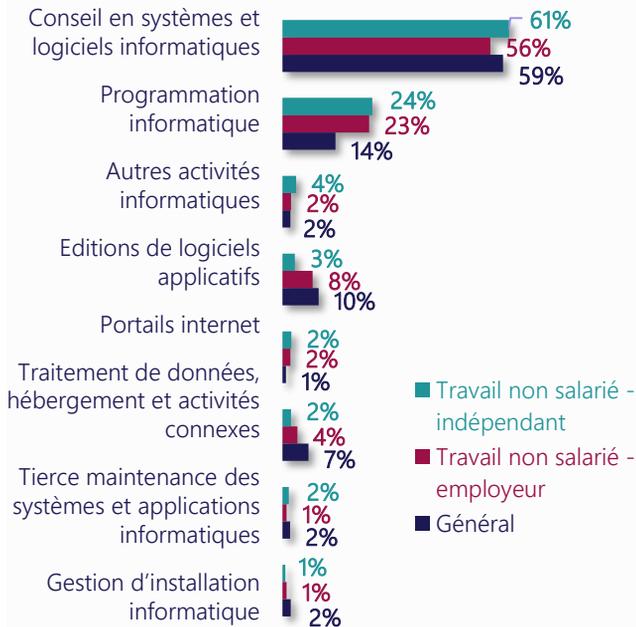
Si les activités du conseil en systèmes et logiciels informatiques concentrent la majorité des travailleurs du secteur quel que soit leur statut, les activités de la programmation informatique sont surreprésentées parmi les non-salariés (24% des indépendants et 23% des employeurs contre 14% pour l'ensemble des travailleurs).

Il est par ailleurs possible d'observer une diminution de la part des indépendants dans le conseil en systèmes et logiciels informatiques au profit des activités de programmation informatique (respectivement 66% et 21% en 2010-11).

D'autres activités sont à l'inverse sous-représentées parmi les non-salariés et plus spécifiquement parmi les indépendants telles que l'édition de logiciels applicatifs (3% des indépendants contre 10% de l'ensemble des travailleurs) ou le traitement de données, l'hébergement et les activités connexes (3% des indépendants contre 10% pour l'ensemble des travailleurs).

Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Un niveau de diplôme des indépendants inférieur à la moyenne du secteur

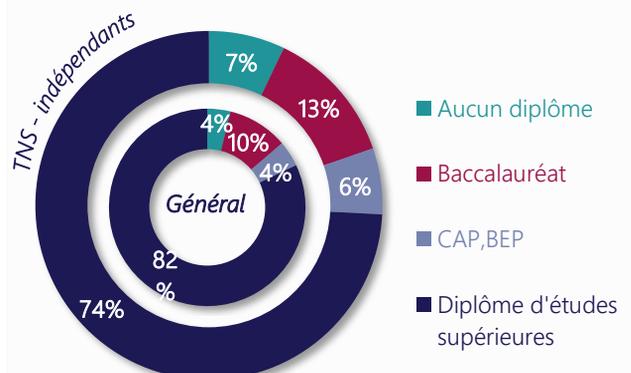
Les travailleurs du secteur du numérique sont particulièrement diplômés. 82% disposent ainsi d'un diplôme d'études supérieures contre 78% en moyenne dans la branche.

Les travailleurs indépendants, bien que disposant en moyenne d'un niveau de diplôme élevé, sont moins diplômés que l'ensemble des travailleurs du numérique (74% d'entre eux ont un diplôme d'études supérieures et 7% n'ont aucun diplôme).

Les indépendants du secteur numérique disposent par ailleurs d'un niveau de diplôme moyen un peu inférieur à l'ensemble des indépendants de la branche (76% des indépendants de la branche ont un diplôme d'études supérieures).

Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur de l'ingénierie

Des travailleurs non salariés moins présents dans le secteur de l'ingénierie

Le secteur de l'ingénierie est bien moins concerné par le travail non salarié.

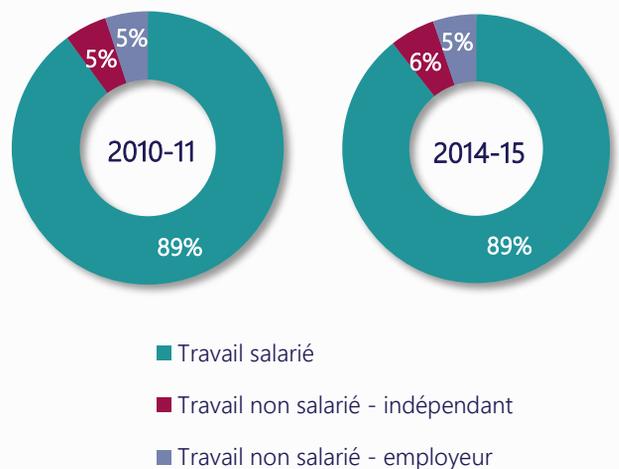
En effet, la part de ce dernier n'est que de 11% contre 15% au niveau de la branche et 12% au niveau national.

Si la proportion des employeurs dans le secteur de l'ingénierie est similaire à celle de la branche, la part des travailleurs indépendants y est inférieure. Seuls 6% des travailleurs du secteur sont indépendants contre 9% des travailleurs de la branche et 7% de l'ensemble des travailleurs en France.

Par ailleurs, la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut est stable puisqu'elle n'a presque pas évolué entre 2010-11 et 2014-15.

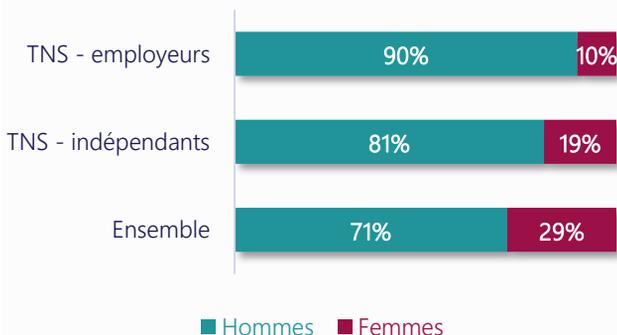
Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2015-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Un travail non salarié très nettement masculin dans l'ingénierie

Si l'ensemble de l'emploi dans le secteur de l'ingénierie est majoritairement masculin (29%), cette caractéristique s'accroît dans le travail non salarié.

Ainsi, moins d'1 indépendant sur 5 et moins d'1 employeur sur 10 sont des femmes (contre respectivement 29% et 17% au niveau de la branche et 38% et 26% au niveau national).

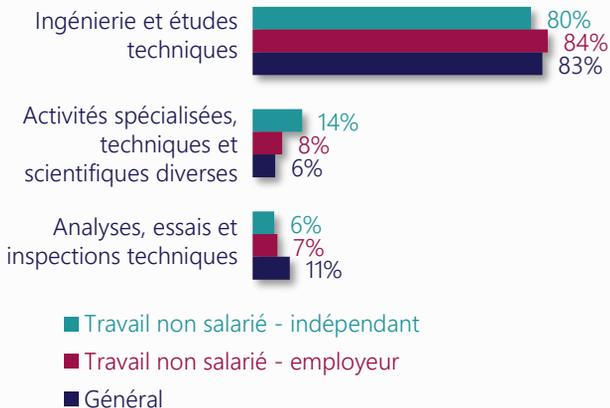
Il semble ainsi que l'ingénierie et le travail non salarié renforcent mutuellement leur caractère limitant l'emploi féminin.

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur de l'ingénierie

Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Des indépendants plus présents dans les activités spécialisées

Si les activités d'ingénierie et d'études techniques (respectivement 80% et 84%) concernent la majorité de l'ensemble des travailleurs, les activités spécialisées, techniques et scientifiques diverses sont surreprésentées parmi les indépendants et les employeurs. Ces derniers sont en effet 14% et 8% à exercer des activités spécialisées contre 6% pour l'ensemble des travailleurs de la branche.

Les travailleurs indépendants exercent par ailleurs majoritairement une profession d'ingénieur conseil technique ou d'expert de niveau technicien (respectivement 35% et 14% des professions des indépendants, source Insee, recensement de population, 2014-15).

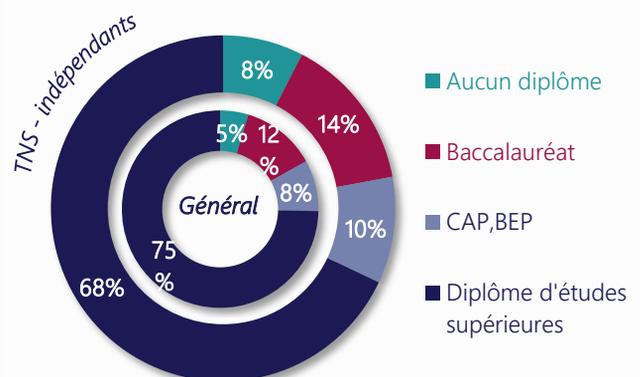
Des indépendants moins diplômés que l'ensemble des travailleurs du secteur

Les travailleurs indépendants du secteur de l'ingénierie disposent d'un niveau de diplôme inférieur à l'ensemble des travailleurs du secteur. Ainsi, 68% ont un diplôme d'études supérieures et 14% ont un niveau de diplôme équivalent au baccalauréat contre 75% et 14% des travailleurs du secteur.

Ils sont par ailleurs relativement moins diplômés que l'ensemble des travailleurs indépendants de la branche puisque 76% d'entre eux ont un diplôme d'études supérieures quand 12% d'entre eux ont un niveau équivalent à celui du baccalauréat.

Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur des études et du conseil

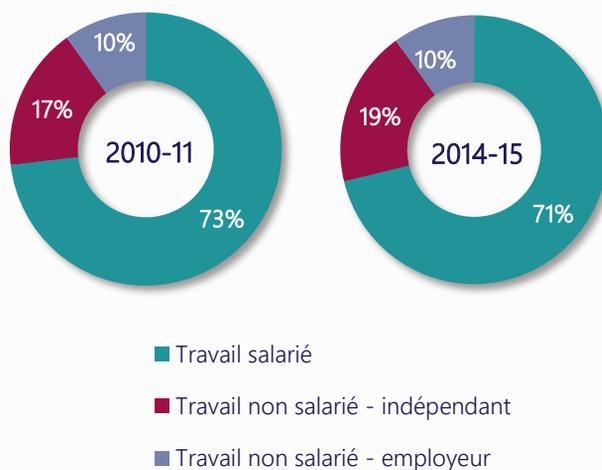
Le conseil et les études, un secteur particulièrement concerné par le travail non salarié

Le travail non salarié est très présent au sein des métiers du secteur des études et du conseil.

- Il représente 29% de l'ensemble des emplois du secteur soit 15 points pourcentage au-dessus du niveau de la branche et 17 points au-dessus du niveau national.
- Par ailleurs, la part des travailleurs indépendants est particulièrement forte puisqu'ils représentent près d'1 travailleur sur 5 soit deux fois plus qu'au niveau de la branche.
- Cette forte représentation des travailleurs indépendants tend à croître. Alors que la part des employeurs est la même en 2010-11 qu'en 2014-15, celle-ci a augmenté de 2 points pourcentage pour les indépendants passant de 17% à 19% sur la même période.

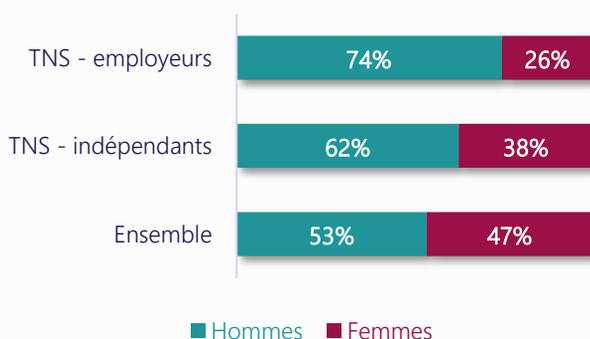
Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe

Source : Insee, recensement de population 2014-15, traitement Kyu Lab



Un secteur où les femmes sont davantage représentées

Alors que la part des femmes parmi les travailleurs indépendants et les employeurs est respectivement de 29% et 17% au niveau de la branche, celle-ci s'élève à 38% et 26% dans le secteur des études et du conseil.

La part des femmes dans le secteur parmi les travailleurs non salariés est ainsi égale à la moyenne nationale sur la même période (38% des indépendants et 26% des employeurs, source : Insee, recensement de population, 2014-15)

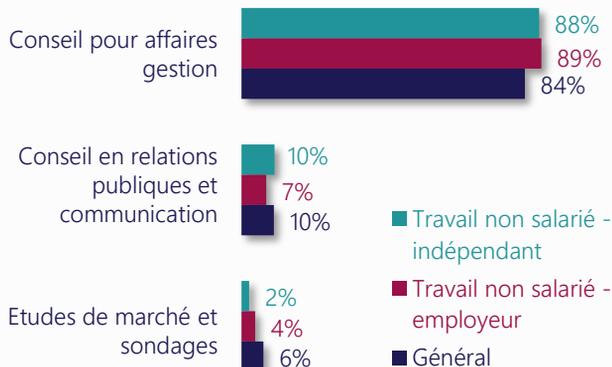
Cette présence accrue est toutefois à mettre en relation avec la plus forte représentation des femmes parmi l'ensemble des travailleurs du secteur (47%).

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur des études et du conseil

Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Des activités professionnelles similaires aux autres travailleurs

La répartition des travailleurs non-salariés selon leur code APE est similaire à celle de l'ensemble des travailleurs du secteur.

Le conseil pour affaires et gestion est un peu plus élevé pour les travailleurs non salariés (88% des indépendants et 89% des employeurs contre 84% de l'ensemble des travailleurs).

La principale profession des travailleurs indépendants et des employeurs est celle de conseiller en études économiques qui représentent respectivement 55% et 42% des emplois contre 15% pour l'ensemble des travailleurs du secteur (source : Insee, recensement de population, 2014-15).

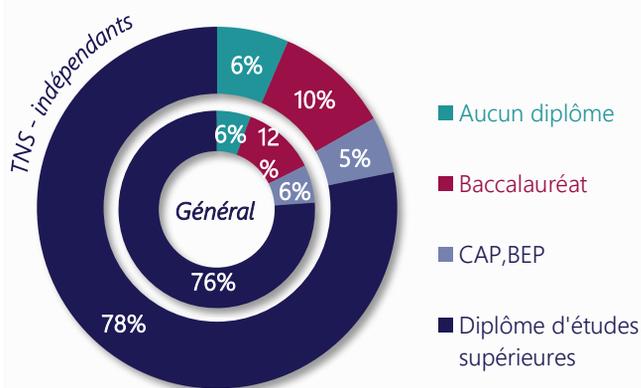
Des indépendants un peu plus diplômés que la moyenne

Dans le secteur des études et du conseil, les travailleurs indépendants disposent d'un niveau de diplôme un peu plus élevé que l'ensemble des travailleurs du secteur. Alors que « seuls » 76% de ces derniers ont un diplôme d'études supérieures, 78% des travailleurs indépendants sont dans cette situation.

De la même manière, les indépendants du secteur sont légèrement plus diplômés que l'ensemble des indépendants de la branche (76% de diplômés d'études supérieures et 7% sans aucun diplôme contre 78% et 6% pour les indépendants du secteur).

Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

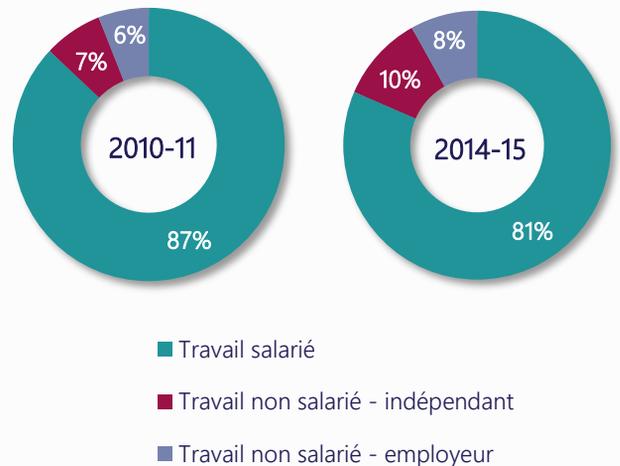
Le secteur de l'évènementiel

Une augmentation de la part des travailleurs indépendants dans le secteur de l'évènementiel

Si les travailleurs non-salariés étaient un peu moins nombreux en proportion dans le secteur de l'évènementiel que dans la branche (13% contre 14% en 2010-11) cette répartition s'est inversée. Soutenus par la croissance de la part des indépendants (+3 points pourcentage entre 2010-11 et 2014-15), les travailleurs non-salariés représentent désormais 18% de l'ensemble des travailleurs du secteur.

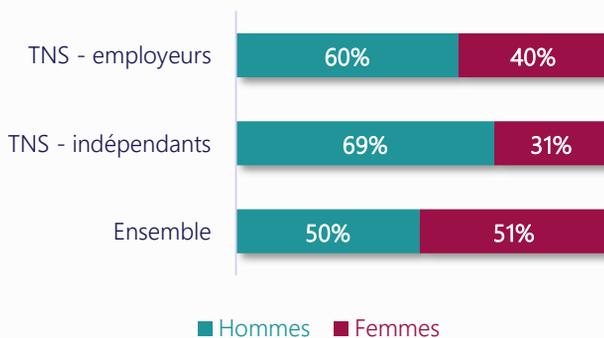
Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Une sous-représentation des femmes dans le travail non salarié malgré une part supérieure à celle de la branche

Les femmes sont plus présentes parmi les travailleurs non-salariés dans le secteur de l'évènementiel que dans la branche. Elles représentent ainsi 31% des indépendants et 40% des employeurs dans le secteur contre 29% et 17% dans la branche.

Les femmes demeurent toutefois sous-représentées dans le travail non salarié puisqu'elles représentent plus d'1 travailleur sur 2 quel que soit leur statut dans l'évènementiel.

Par ailleurs, la part du travail indépendant féminin a diminué puisqu'il représentait 40% du travail indépendant du secteur en 2010-11.

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Focus sur les ingénieurs

L'enquête IESF (Ingénieurs et scientifiques de France) réalisée chaque année présente la situation socio-professionnelle des ingénieurs et scientifiques diplômés en France. Ses principaux résultats sont exposés ci-dessous à titre indicatif d'une population très concernée par la branche, puisque les ingénieurs sont près de 30% à travailler dans des sociétés de conseil et les sociétés de services en numérique ou ingénierie (source IESF, 2018).

Un niveau de travail non salarié stable et limité, notamment chez les jeunes

50 600 ingénieurs sont entrepreneurs parmi les 843 250 ingénieurs diplômés en France soit 6% d'entre eux.

Un peu moins d'un tiers des ingénieurs entrepreneurs se déclarent non-salariés qu'ils soient indépendants ou employeurs. Les non-salariés représentent ainsi 4% de l'ensemble des ingénieurs, ce qui est bien inférieur à la moyenne nationale (10,2%). Cette proportion est par ailleurs relativement stable puisqu'en 2011 un peu moins de 4% des ingénieurs se déclaraient non-salariés (source IESF, 2012).

Enfin, seule une part très faible des ingénieurs choisissent le non-salariat à la sortie de leurs études (1,4%) sans que celle-ci n'évolue de manière importante (source : IESF, 2018).

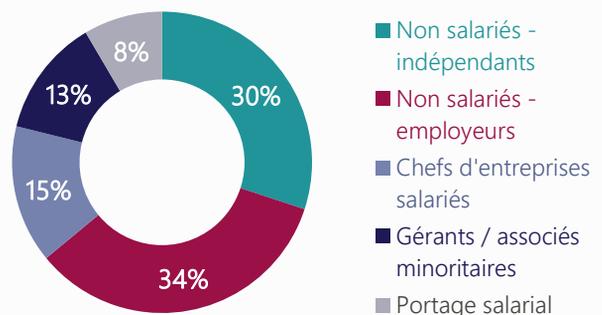
Évolution de la part d'ingénieurs choisissant le travail non salarié à la sortie d'école

Source : IESF, 2018, traitement Kyu Lab



Répartition des ingénieurs entrepreneurs de moins de 65 ans

Source : IESF, 2018, traitement Kyu Lab



Un revenu variant fortement selon la situation de l'entrepreneur

La situation économique des ingénieurs entrepreneurs fluctue selon leur situation d'emploi. Ainsi si le revenu médian des entrepreneurs est supérieur au revenu médian de l'ensemble des ingénieurs (60 000€ contre 56 400€), le revenu médian des ingénieurs non-salariés indépendants est de 47 000€ (source : IESF, 2018).

Une appétence moindre pour le portage salarial

Le portage salarial apparaît très en retrait puisqu'il ne concerne que 8% des ingénieurs entrepreneurs et 1% de l'ensemble des ingénieurs. Les entrepreneurs en situation de portage salarial sont par ailleurs deux fois moins nombreux qu'en 2017 (8 500 contre 4 300 en 2018) (source : IESF, 2018).

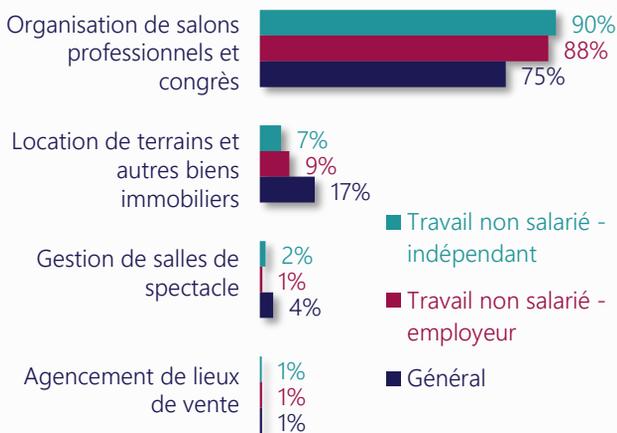
De manière générale les ingénieurs semblent porter un intérêt limité pour le portage salarial. Dans le cas d'une recherche d'emploi, moins de 40% d'entre eux seraient prêts à accepter un emploi dans le cadre du portage (contre 75% pour des missions temporaires et 55% pour du temps partiel) (source : IESF, 2017).

LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur de l'évènementiel

Les principaux codes APE des indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Des non-salariés plus représentés dans l'organisation de salons et de congrès

L'organisation de salons professionnels et de congrès est l'activité la plus exercée par les travailleurs du secteur quel que soit leur statut. Toutefois les indépendants et employeurs y sont en proportion plus présents puisqu'elle est l'activité de 90% et 88% d'entre eux contre 75% de l'ensemble des travailleurs de l'évènementiel.

Par ailleurs, cette activité s'est renforcée puisqu'elle ne concernait « que » 84% des indépendants et 86% des employeurs en 2010-11.

À l'inverse les activités de location de terrains et d'autres biens immobiliers et de gestion de salles de spectacle sont sous-représentées parmi les non-salariés. Elles ne concernent en effet que 7% et 2% des indépendants et 9% et 1% des employeurs (contre 17% et 4% de l'ensemble des travailleurs de la branche).

Des indépendants en moyenne davantage diplômés

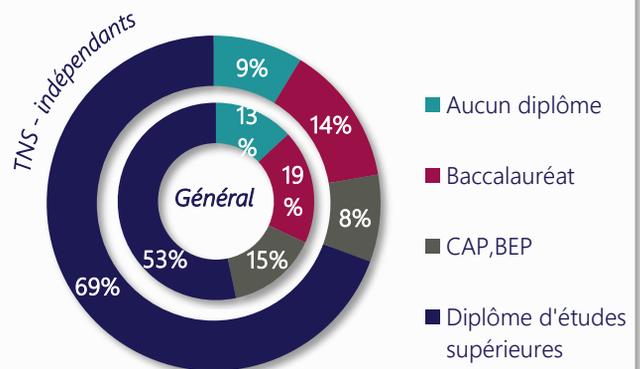
Les travailleurs de l'évènementiel sont en moyenne moins diplômés que l'ensemble des travailleurs de la branche (53% disposent d'un diplôme d'études supérieures contre 78% en moyenne dans la branche).

Les travailleurs indépendants disposent toutefois d'un niveau de diplôme moyen supérieur puisque 69% d'entre eux possèdent un diplôme d'études supérieures.

Ils sont par ailleurs plus nombreux qu'en 2010-11 puisque seuls 50% d'entre eux avaient un diplôme d'études supérieures.

Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



LE TRAVAIL INDÉPENDANT DANS LA BRANCHE

Le secteur de la traduction

Un secteur de la traduction structuré autour du travail indépendant

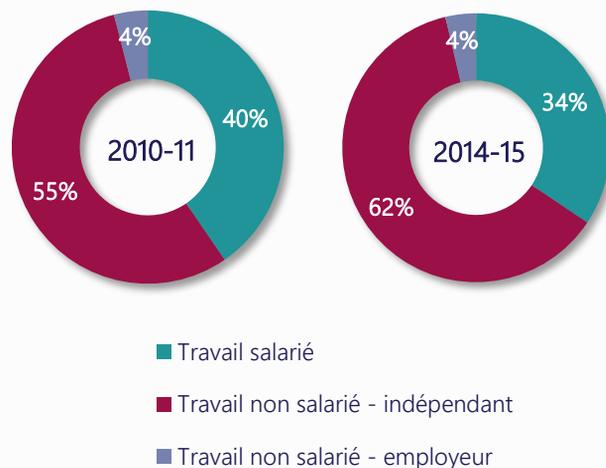
La traduction est un secteur dans lequel le **travail indépendant est majoritaire**. Ce dernier représente ainsi 62% des travailleurs. La part du travail indépendant a par ailleurs fortement augmenté puisqu'elle a cru de 7 points pourcentage entre 2010-11 et 2014-15.

Ce secteur se caractérise par **une surreprésentation des femmes dans l'emploi indépendant**. Alors qu'elles représentent 69% de l'ensemble des travailleurs de la traduction, elles sont 71% des indépendants. Toutefois, celles-ci sont sous-représentées parmi les employeurs (51%).

Enfin, les **travailleurs indépendants du secteur ont un niveau de diplôme moyen supérieur à la moyenne** des travailleurs du secteur. 9 indépendants sur 10 disposent ainsi d'un diplôme d'études supérieures (84% pour l'ensemble des travailleurs de la traduction).

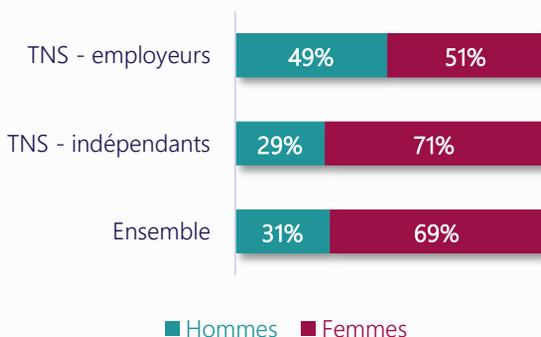
Évolution de la répartition des travailleurs du secteur selon leur statut

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



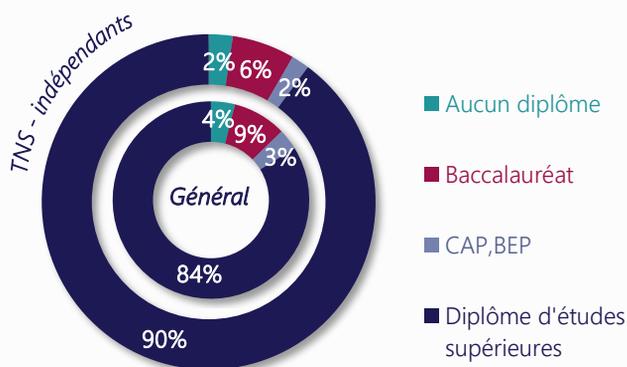
La répartition des travailleurs indépendants de la branche selon leur sexe en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



Le niveau de diplôme des travailleurs indépendants du secteur en 2014-15

Source : Insee, recensement de population, traitement Kyu Lab



3

L'évolution des formes de travail au sein de la branche

- Le travail indépendant dans la branche
- Le cadre juridique de l'emploi dans la branche

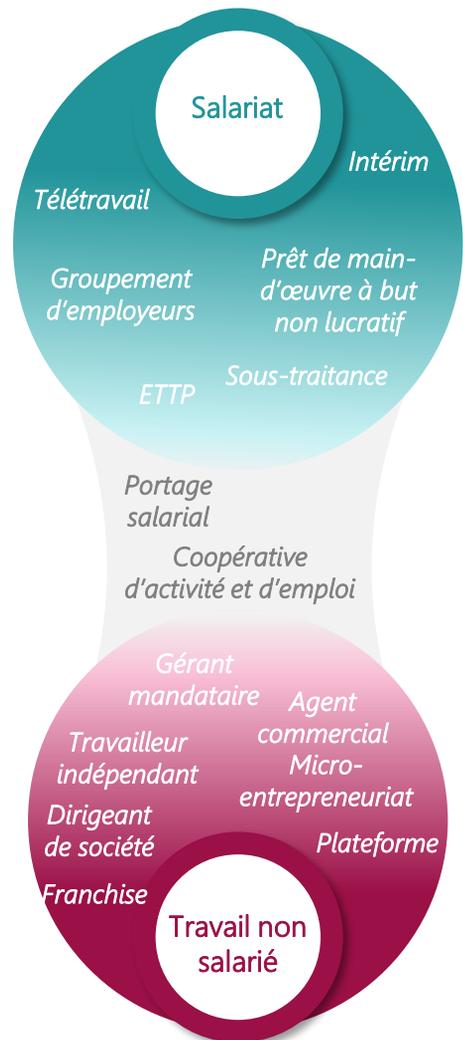
LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

Quelques éléments introductifs

Une diversité de situations et de régimes derrière les statuts de travailleur salarié et non-salarié

Si l'emploi salarié continue de prédominer, le travail indépendant connaît depuis une dizaine d'années un fort développement. Parallèlement, des formes hybrides de travail émergent.

La branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils est particulièrement concernée par ce phénomène. Bien qu'elle intègre des secteurs et des métiers très divers, les activités des professionnels de la branche sont propices au développement du travail non salarié et de formes nouvelles du salariat. De par leur nature (prestations intellectuelles de service, lien étroit avec les nouvelles technologies) et leur organisation en mode projet, les prestations peuvent être directement réalisées chez le client ou à distance et ne requièrent pas nécessairement de supervision hiérarchique ou une organisation traditionnelle du travail.



L'EXERCICE DE RECENSEMENT DES FORMES JURIDIQUES

Afin de mesurer l'adéquation du cadre juridique aux nouvelles formes d'emploi, un travail de recensement et de cartographie des formes juridiques a été réalisé. Ce recensement comprend une présentation :

- Des trois statuts d'emploi (salariat, indépendant, fonctionnariat)
- De la sous-traitance
- Du groupement d'employeurs
- Du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif
- Du télétravail
- Du portage salarial
- Des coopératives d'activité et d'emploi
- Des formes traditionnelles du travail indépendant

- Du micro-entrepreneuriat
- Des dirigeants de société
- Des plateformes numériques

D'autres formes d'emploi non présentes dans la branche:

- Des entreprises de travail à temps partagé
- De la franchise
- Du gérant mandataire et agent commercial

LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

Quelques éléments introductifs : les trois régimes juridiques du travail

SALARIAT, TRAVAIL INDÉPENDANT ET FONCTIONNARIAT

Le salariat, le travail indépendant et le fonctionnariat sont les trois régimes juridiques du travail, c'est-à-dire, les trois ensembles de règles de droit applicables aux formes du travail. Ces régimes déterminent les modalités d'emploi relatives au degré d'indépendance, à la rémunération, à la protection sociale, à la responsabilité ainsi qu'aux droits et devoirs des travailleurs.



LE RÉGIME DU SALARIAT

Le salariat repose sur le lien juridique existant entre le salarié et son employeur matérialisé par le contrat de travail. Il est identifié par trois critères : un travail effectif, un lien de rémunération et une rémunération. Ce lien ne dépend ainsi « de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » (source : Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale)



LE RÉGIME DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Le travail indépendant concerne les personnes exerçant une activité économique à leur compte. Il se caractérise ainsi par une absence de lien de subordination juridique et de contrat de travail. Propriétaire de ses moyens de production et autonome dans l'organisation de son travail, le travailleur indépendant tire ses revenus des bénéfices issus de son activité.



LE RÉGIME DU FONCTIONNARIAT

Régi par le statut général des fonctionnaires le fonctionnariat est un lien juridique entre un travailleur (le fonctionnaire) et un employeur public. S'il existe un lien de subordination juridique, celui-ci n'est pas déterminé par le contrat de travail, mais par un statut.

Compte tenu de sa particularité, le fonctionnariat ne fait pas l'objet d'une analyse spécifique dans la suite de cette étude.

Les principales différences entre salariat et travail indépendant

La subordination : si le salarié est subordonné juridiquement à son employeur, le travailleur indépendant est juridiquement autonome

Les revenus : alors que le salaire est déterminé par le contrat de travail (et encadré par le droit du travail, les accords et conventions collectives), la rémunération du travailleur indépendant dépend des résultats de son activité

La protection sociale : le salarié relève du régime général de la sécurité sociale lui assurant une couverture sociale complète (maladie, chômage, accidents du travail, retraite, maternité) alors que le travailleur indépendant dispose d'une protection sociale limitée relevant d'un régime de protection sociale spécifique

Les responsabilités : en temps normal (hors faute et dépassement de mission) le salarié engage la responsabilité civile de son employeur, alors que la responsabilité du travailleur indépendant est directement engagée.

Note : si ces éléments différencient le salariat et le travail indépendant, ils sont toutefois soumis à des variations à l'intérieur de ces catégories identifiées ci-après.

Salariat

- *Télétravail*
- *Sous-traitance*
- *Groupement d'employeurs*
- *Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif*

Travail non
salarié

LA SOUS-TRAITANCE

Dans le cas des prestations de services contractualisées par deux entreprises, un salarié peut être amené à travailler non pas chez son employeur, mais chez l'entreprise cliente de ce dernier. Le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail et mis à disposition par ce dernier dans une entreprise cliente. La prestation peut être réalisée au forfait (le montant de la prestation est fixé) ou en régie ce qui implique alors un engagement sur des moyens (nombre de salariés, compétences) mis à disposition (le résultat de la prestation n'est ainsi pas fixé).

Les principales caractéristiques de la sous-traitance

Le contrat de travail :

Dans une organisation en sous-traitance le travailleur bénéficie d'un contrat de travail dans l'entreprise prestataire. L'entreprise cliente ne dispose ainsi pas d'un pouvoir hiérarchique sur le salarié de l'entreprise prestataire bien que ce dernier puisse mener sa mission dans ses locaux.

Le contrat de prestation :

L'entreprise prestataire et l'entreprise cliente sont liées par un contrat de prestation déterminant l'objet de la mission, sa durée, son prix ainsi que ses conditions particulières d'exercice. Ce contrat engage l'entreprise prestataire à exécuter pour l'entreprise cliente un travail sans la représenter et de façon indépendante.



Statut juridique : l'entreprise prestataire est une société de droit commun, son statut peut varier.



Régime fiscal : l'entreprise prestataire est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



Régime social des travailleurs : le travailleur bénéficie du statut de salarié et du régime général de la sécurité sociale.

Les groupements d'employeurs

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Forme de tiers employeur, le groupement d'employeurs consiste pour des entreprises à créer une association ou une société coopérative dans le but « *de partager simultanément, chacune à temps partiel, les compétences d'un salarié ou d'employer celui-ci à temps plein à des moments différents de l'année.* » (source : Tissot éditions). Le GE emploie des salariés et, par le biais d'un contrat de mise à disposition avec les entreprises membres, les affecte à ces dernières sous condition de l'accord des salariés. Le GE ne peut se livrer qu'à une activité à but non lucratif (article L. 1253-1 du Code du travail).

Les principales caractéristiques du GE

Le contrat de travail :

Le contrat de travail doit comporter notamment la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération et la qualification du salarié. Le contrat de mise à disposition précise les horaires de travail du salarié et permet à l'entreprise utilisatrice de diriger le travail du salarié. Toutefois, le pouvoir de sanction n'appartient qu'au GE.

Le caractère non lucratif du GE :

Les mises à disposition de salariés doivent être réalisées à prix coûtant afin de ne générer aucun profit. La facturation doit inclure ainsi les salaires versés, les charges sociales liées, les frais professionnels et les frais de gestion (à la différence du prêt de main-d'œuvre).

La responsabilité des entreprises :

Les entreprises sont solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés et des organismes sociaux organisent de manière commune les trajectoires professionnelles des salariés.

Le groupement est responsable des obligations relatives à la médecine du travail. En cas d'activité nécessitant une surveillance médicale renforcée, la responsabilité appartient à l'entreprise utilisatrice.

Le choix de la convention collective :

Lorsque les employeurs membres appartiennent à une même convention collective, celle-ci est alors celle du GE.



Statut juridique : association 1901 ou société coopérative relevant de la loi du 10 septembre 1947.



Régime fiscal : le GE est soumis à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun.



Régime social des travailleurs : les travailleurs, en tant que salariés, sont liés au régime général de la sécurité sociale.



Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF

Régi par l'article L 8241-2 du Code du travail le prêt de main-d'œuvre (MO) à but non lucratif est organisé par deux entreprises et conclu par le biais d'une convention de mise à disposition portant sur un salarié. Ce prêt doit faire l'objet d'un accord explicite du salarié. Il requiert « *l'accord du salarié concerné ; [...] Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice [...] Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié* » (source : article L. 8241-2 du Code du travail).

Les principales caractéristiques du prêt d'employeur à but non lucratif

Le contrat de travail et son avenant

Au préalable de sa mise à disposition, le salarié signe un avenant à son contrat de travail précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice et ses caractéristiques, les horaires et le lieu d'exécution. Le contrat de travail n'est pas suspendu lors de la mise à disposition, le salarié préserve les dispositions conventionnelles dont il bénéficiait jusque là et retrouve son poste (ou un poste équivalent) au terme de sa mise à disposition.

La convention de mise à disposition

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice sont liées par une convention déterminant la durée de la mise à disposition, l'identité, la qualification et le poste du salarié concerné ainsi que le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels facturés par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice.

Le caractère non lucratif

Compte tenu du caractère non lucratif de son régime, cette forme de prêt de main-d'œuvre doit faire l'objet d'une facturation égale aux salaires, charges sociales et frais professionnels du salarié.

L'assouplissement des conditions d'utilisation

L'ordonnance n°2017-879 du 29 décembre 2017 permet à des entreprises d'au moins 5000 salariés de prêter un ou plusieurs salariés à une entreprise de moins de 250 salariés ou ayant moins de 8 ans d'existence pour une durée maximum de 2 ans pour améliorer la qualification des salariés, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires. Les entreprises d'un même groupe ne bénéficient pas de cette évolution.



Statut juridique : le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ne modifie pas le statut juridique des entreprises



Régime fiscal : le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ne modifie pas le régime fiscal des entreprises



Régime social des travailleurs : les travailleurs, en tant que salariés, sont liés au régime général de la sécurité sociale.

18 mai 2011

Arrêt de la Cour de Cassation Soc, n°09-69.175.
Le but lucratif s'apprécie aussi du côté de l'entreprise utilisatrice

28 juillet 2011

Loi Cherpion
Définition du but non lucratif inscrite dans le Code du travail

22 septembre 2017

Ordonnances Macron assouplissant les règles de prêt de MO en faveur des jeunes, petites et moyennes entreprises

Le télétravail

LE TÉLÉTRAVAIL

S'il n'est pas une forme d'emploi à proprement parlé, le télétravail est une modalité d'organisation du travail salarié dont l'environnement juridique a évolué.

Le télétravail s'inscrit dans une relation salariale dans laquelle le travail salarié est organisé à distance de manière régulière ou occasionnelle, sans que le travailleur ne soit présent physiquement au sein de l'entreprise. Il désigne ainsi « toute forme d'organisation dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (source : article L. 1222-9 du Code du travail).

Les conditions liées au télétravail

La mise en place du télétravail

Il n'est plus nécessaire de contracter un avenant au contrat de travail, ni de réaliser un accord collectif ou d'élaborer une charte pour mettre en place le télétravail. Celui-ci peut être mis en place par un accord entre le salarié et son employeur.

Les obligations de l'employeur

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés exerçant dans l'entreprise. L'employeur doit ainsi l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques et fixer les plages horaires auxquelles il peut être contacté.

Si le Code du travail n'impose pas la prise en charge des coûts liés au télétravail par l'employeur, cette dernière est appuyée par la jurisprudence.

En cas d'accident survenant sur le lieu et le temps du télétravail, ce dernier est présumé être un accident du travail.



Régime social des travailleurs : les travailleurs, en tant que salariés, sont liés au régime général de la sécurité sociale.

19 juillet 2005

Accord National Interprofessionnel

22 mars 2012

Loi Warsmann clarifiant le cadre juridique du télétravail

27 septembre 2017

Ordonnance Macron assouplissant le régime juridique du télétravail

22 mars 2018

Loi réformant l'ordonnance du 27/09/2017 et assouplissant l'organisation du télétravail

Salarial

Travail non
salarié

- *Portage salarial*
- *Coopérative d'activité et d'emploi*

Le portage salarial

LE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial est une forme de mise à disposition de main-d'œuvre garantissant au travailleur un statut de salarié tout en lui assurant une autonomie lui permettant de « *rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix* » (source : article L1254-2). L'entreprise de portage n'est pas tenue de trouver du travail au salarié porté. Le portage repose ainsi sur une relation tripartite associant une entreprise de portage, un salarié et une entreprise cliente.

Les principales caractéristiques du portage salarial

Le contrat de travail :

L'entreprise de portage conclut avec le travailleur un contrat de travail. En raison de l'autonomie du salarié, le portage est réservé aux personnes qualifiées (qualification professionnelle de niveau III ou expérience significative d'au moins 3 ans).

Le salarié et l'entreprise de portage définissent entre eux le mode de calcul et le versement de la rémunération. Toutefois, quelle que soit la prestation, le salarié dispose d'une rémunération minimale à 75% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (2 900 euros bruts mensuels pour un emploi à plein temps).

Le contrat commercial de prestation de portage salarial :

L'entreprise de portage et l'entreprise cliente sont liées par un contrat de prestation de service. La prestation est facturée à partir du montant de la rémunération du salarié porté négocié par ce dernier, auquel s'ajoutent des frais de gestion, les cotisations sociales payées par l'entreprise de portage et une indemnité d'apport d'affaires.

Convention collective :

Jusqu'au 1^{er} juillet 2017, les sociétés de portage appliquaient les textes des conventions des métiers des portés ou du domaine d'activité du client chez lequel ces derniers interviennent. Depuis cette date, les entreprises de portage bénéficient de leur propre convention collective.



Statut juridique : l'entreprise de portage est une société de droit commun dont le statut juridique peut varier.



Régime fiscal : l'entreprise de portage est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



Régime social des travailleurs : le travailleur, malgré son autonomie, bénéficie du statut de salarié et du régime général de la sécurité sociale.

24 juin 2010

Accord de
branche sur
le portage
salarial

11 avril 2014

Décision n° 2014-388
QPC du Conseil
constitutionnel faisant
disparaître cet accord

2 avril 2015

Ordonnance n° 2015380
organisation et
définition du régime du
portage salarial

1^{er} juillet 2017

Convention
collective du
portage salarial

Les coopératives d'activité et d'emploi

LA COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI

La coopérative d'activité et d'emploi (CAE) est un regroupement d'entrepreneurs prenant la forme d'une société coopérative et participative (SCOP). Outil d'expérimentation entrepreneuriale elle vise à sécuriser la création d'entreprises de ses membres. Les entrepreneurs ou porteurs d'activité souhaitant intégrer la coopérative passent plusieurs étapes avant de pouvoir bénéficier du statut de salarié. Il devient alors entrepreneur salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi (source : titre III, livre III, septième partie du Code du travail), il est autonome dans la gestion de son activité et bénéficie de services proposés par la coopérative (gestion administrative, cadre juridique, etc.).

Les principales caractéristiques de la CAE

L'intégration de l'entrepreneur :

L'intégration du porteur de projet suit plusieurs phases :

- Une période de test lors de laquelle le travailleur et la CAE signent une convention d'accompagnement qui peut prendre la forme d'un Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE). Il garde son statut actuel et peut démarrer son activité en bénéficiant d'un accompagnement de la CAE et de ses membres
- Une période d'intégration lors de laquelle l'entrepreneur, une fois son activité solvable, devient salarié de la CAE en CDI.
- Au bout de 36 mois (au plus) l'entrepreneur salarié peut quitter la CAE pour créer son entreprise ou devenir actionnaire de la CAE.

Le contrat de travail de l'entrepreneur salarié :

Le contrat de travail comportant notamment les obligations d'activité minimales l'entrepreneur salarié ainsi que les services de la CAE qui lui sont proposés. Sa rémunération est fonction de son chiffre d'affaires dont sont déduites les charges et cotisations sociales ainsi qu'un prélèvement de 10% de frais de gestion (aspects juridiques, administratifs, comptables gérés par la CAE). Des avenants au contrat de travail permettent de faire évoluer ce salaire et le temps de travail de l'entrepreneur salarié.



Statut juridique : l'entreprise franchisée est une société coopérative et participative (SCOP) pouvant prendre la forme d'une société anonyme (SA) ou d'une société anonyme à responsabilité limitée (SARL)



Régime fiscal : en tant que SCOP la CAE bénéficie d'une exonération partielle de l'IS pour la part des bénéfices distribués aux salariés au titre de leurs participations salariales et est exonérée de la contribution économique territoriale



Régime social de l'entrepreneur salarié : en tant que salarié il bénéficie du régime général de la sécurité sociale.

10 septembre 1947

Loi portant statut de coopération

1995

Première CAE à Lyon

31 juillet 2014

Loi sur l'économie sociale et solidaire donnant une existence juridique aux CAE

27 octobre 2015

Décret relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CAE

Salariat

The infographic features two overlapping circles: a teal one at the top labeled 'Salariat' and a maroon one at the bottom labeled 'Travail non salarié'. A horizontal line connects the two circles. To the right of the maroon circle is a bulleted list of four non-salaried work types. The background is a light gray image of a desk with a laptop, a pen, and a smartphone.

Travail non
salarié

- *Travail indépendant*
- *Micro-entrepreneuriat*
- *Dirigeant de société*
- *Plateformes numériques*



LE TRAVAIL INDÉPENDANT

Le travail indépendant regroupe l'ensemble des formes d'emploi pour lesquelles une personne exerce une activité sans relation de subordination juridique. À son propre compte, le travailleur indépendant n'est pas lié à un employeur par un contrat de travail, mais se trouve dans une relation commerciale avec son ou ses clients.

Les principales formes de travail indépendant

Les artisans et commerçants

Cette catégorie de travailleurs indépendants rassemble « *des activités des secteurs de l'alimentaire [...], de la fabrication [...], du bâtiment et des travaux publics [...] et des services [...]* » (source : Les nouvelles formes du travail indépendant, CESE, 2017). Les commerçants exercent des actes de commerce listés par le Code du commerce alors que les artisans exercent une activité requérant un savoir-faire manuel spécifique.

Les agriculteurs exploitants

Les agriculteurs exploitants exercent une activité agricole à titre professionnel en qualité de chef d'exploitation, d'associé d'exploitation ou d'aide familiale non-salariée.

Les professions libérales

Les professions libérales désignent des professions réglementées conditionnées par la possession d'un diplôme. Elles regroupent des activités médicales, juridiques, techniques (architectes, géomètres, etc.), d'expertise et de conseil, de comptabilité, d'assurance ou d'enseignement.

Les chefs d'entreprises et les dirigeants de société :

Les dirigeants de société et chefs d'entreprise (hors professions libérales, agriculteurs exploitants, artisans et commerçants) sont aussi considérés comme travailleurs indépendants.



Statut juridique : les entreprises et sociétés des travailleurs indépendants regroupent divers statuts juridiques présentés dans les pages suivantes.



Régime fiscal : le régime fiscal des travailleurs indépendants varie en fonction du statut juridique de leur entreprise. Il peut relever de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu.



Régime social : les travailleurs indépendants n'ayant pas de contrat de travail ne bénéficient pas de la protection du droit du travail. Ils peuvent être des non-salariés classiques relevant alors du régime social des non-salariés ou être assimilés salariés. Ils cotisent alors au régime de la sécurité sociale et bénéficient des prestations sociales qui y sont liées (risques familles, maladie et vieillesse). Ils ne sont toutefois pas liés à l'assurance chômage.

LE MICRO-ENTREPRENARIAT / AUTO-ENTREPRENARIAT

La microentreprise est un régime simplifié de création d'entreprises. Elle désigne les entreprises individuelles (EI) qui relèvent simultanément du régime microsocial et du régime fiscal de la microentreprise.

La gestion de la microentreprise est simplifiée grâce à un versement unique et proportionnel au chiffre d'affaires.

Les principales caractéristiques de la microentreprise

Un régime pour favoriser l'emploi et les activités secondaires

Le régime de l'auto-entrepreneuriat visait, à ses débuts, à développer l'emploi en favorisant la création d'entreprises notamment chez les demandeurs d'emploi et à permettre d'exercer une activité secondaire aux côtés de son emploi principal.

Le plafonnement du CA

Depuis la loi de finances de 2018, pour bénéficier du régime simplifié de la microentreprise le chiffre d'affaires ne doit pas dépasser 170 000 euro pour les activités de commerce et 70 000 euros pour les prestations de service.

Le régime microfiscal

Une microentreprise est soumise à l'impôt sur le revenu et bénéficie d'un abattement forfaitaire lié au CA (71% pour les activités d'achat-revente ou de fourniture de logement, 50% pour les activités relevant des bénéfices industriels et commerciaux – BIC – et 34% pour les activités relevant des bénéfices non commerciaux – BNC).

Le régime microsocial

Le régime microsocial consiste en un paiement mensuel ou trimestriel dont le montant est calculé en appliquant un taux forfaitaire au CA. Il s'élève en 2018 à 12,8% du CA pour les ventes de marchandises et fourniture d'hébergement, de 6% pour la location de logements meublés de tourisme, 22% pour la location d'habitation meublée, les prestations de services, les professions libérales relevant du RSI et de la CIPAV. Ce taux comprend les cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire, d'invalidité-décès, de la CSG-CRDS auxquelles s'ajoute une contribution à la formation professionnelle (comprise entre 0,1% et 0,3% du CA).

Loi des finances 2018 : l'assouplissement de l'accès à la microentreprise

Le doublement des seuils de chiffre d'affaires :

Alors que les seuils d'accès au régime de la microentreprise s'élevaient à 32 900 euros H.T pour les activités de services et à 82 200 euros H.T pour les activités de commerce jusqu'au 31 décembre 2017, ceux-ci ont été doublés pour s'établir à 70 000 et 170 000 euros H.T.

L'autonomie du régime de la microentreprise vis-à-vis du régime de franchise en base de TVA

Si un micro-entrepreneur dépasse le seuil de CA exonéré de TVA, cela n'entraîne pas une sortie du régime de la microentreprise. Les activités qui suivent le dépassement doivent facturer la TVA.

L'appréciation sur deux ans des seuils de dépassement

Le dépassement des seuils de CA n'engendre plus une sortie du régime de la microentreprise dès l'année suivante. Ces dépassements doivent désormais advenir pendant deux ans pour entraîner une sortie du régime.

L'exonération de la cotisation foncière des entreprises (CFE) pour certaines microentreprises

Les microentreprises imposées sur la base minimum de CFE ne réalisant pas plus de 5 000 euros de recettes annuelles sont désormais exonérées de CFE.



Statut juridique : la microentreprise est une entreprise individuelle.



Le régime fiscal : la microentreprise bénéficie d'un régime fiscal spécifique, le régime microfiscal. Elle bénéficie par ailleurs d'une franchise de base de TVA lui permettant de facturer ses clients sans la TVA qui n'est alors plus récupérable si son CA ne dépasse pas 82 200 euros ou 32 900 euros.



Le régime social : affilié à la sécurité sociale des indépendants le micro-entrepreneur bénéficie du régime microsociet.

4 août 2008

Loi de modernisation de l'économie créant le régime de l'autoentrepreneur

18 juin 2014

Intégration du régime de l'auto-entrepreneuriat à celui du micro-entrepreneuriat

30 décembre 2017

Loi des finances 2018

Les dirigeants de société

LA SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF (SNC)

La société en nom collectif est une société commerciale dans laquelle les associés ont une responsabilité solidaire et indéfinie. Les associés d'une SNC « ont la qualité de commerçant » (source : Article L 221-1 du Code de commerce).

Par ailleurs, la SNC n'est pas soumise à la publication de ses comptes.

Les principales caractéristiques de la SNC

La responsabilité solidaire et indéfinie :

Dans une SNC la responsabilité des associés est solidaire et indéfinie c'est-à-dire qu'un créancier peut poursuivre un des associés pour l'ensemble d'une dette et que les associés sont responsables sur l'ensemble de leurs biens personnels (au-delà de leur apport).

La gestion d'une SNC :

Tous les associés sont gérants, sauf clause particulière dans les statuts.

Les parts ne peuvent être cédées qu'avec l'unanimité des associés.



Régime fiscal : si la société peut opter pour l'impôt sur les sociétés (IS), les associés sont plus communément soumis à l'impôt sur le revenu (IR) sur la part des bénéfices à laquelle ils ont respectivement droit.



Régime social des associés : les associés, gérants ou non, dépendent du régime des travailleurs non-salariés.

LA SOCIÉTÉ EN COMMANDITE SIMPLE

La société en commandite simple se compose de deux types d'associés : les commandités et les commanditaires. Les premiers portent le projet de la société tandis que les seconds financent la société et perçoivent des dividendes.

Les principales caractéristiques de la société en commandite simple

Les commandités et les commanditaires :

Les commandités ont un statut juridique similaire à celui des associés d'une SNC. Commerçants, leur responsabilité est par ailleurs solidaire et indéfinie.

Les commanditaires ont un statut similaire à celui des associés d'une Société à Responsabilité Limitée (SARL). Ils n'ont en effet pas le statut de commerçant et leur responsabilité financière est limitée à leurs apports.



Régime fiscal : l'IS est applicable à la part des commanditaires. Les dividendes de ces derniers sont soumis à l'IR.



Régime social des gérants associés : les gérants associés, en tant que commerçants, dépendent du régime des travailleurs non-salariés.

Les dirigeants de société

LA SOCIÉTÉ CIVILE DE MOYENS

La société civile de moyens est une société regroupant des professionnels libéraux leur permettant de mettre en commun leurs moyens d'exploitation.

Les membres de la société n'exercent pas nécessairement le même métier et sont juridiquement indépendants.

Régime social des membres : en tant que libéraux les membres relèvent du régime des indépendants.



Régime fiscal : Les membres sont soumis à l'impôt sur le revenu.

LA SOCIÉTÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

De la même manière que la société civile de moyens, la société civile professionnelle regroupe des travailleurs exerçant une activité libérale. Toutefois ces derniers doivent exercer le même métier et mettent en commun leurs moyens matériels et financiers.

Régime social des membres : en tant que libéraux les associés relèvent du régime social des travailleurs indépendants.



Régime fiscal : la SCP est soumise au régime des sociétés de personnes, les associés sont imposés sur leurs revenus.

LA SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉES

UNIPERSONNELLE La société par actions simplifiée (SAS) constituée par un associé unique qui bénéficie de formalités comptables et administratives simplifiées (pas de capital minimum, pas d'obligation de désigner un commissaire aux comptes en dessous de 2Ms de CA HT ou d'1M de total de bilan ou de 20 salariés), d'une responsabilité limitée pour l'associé (limitée aux apports), d'avantages fiscaux (pas de charges sociales sur les dividendes) et de la liberté de définition des statuts de sa société. Par ailleurs, il est possible de faire évoluer une SASU en une autre forme juridique (SAS pluripersonnelle par exemple)

Régime social du président : ce dernier bénéficie du statut d'assimilé salarié et relève ainsi du régime général de la sécurité sociale. Il n'est toutefois pas affilié à l'assurance chômage.



Régime fiscal : la SASU est régie par l'impôt sur les sociétés, la rémunération de son président relève de l'impôt sur le revenu.

2008

Loi de modernisation de l'économie simplifiant la SASU

Les plateformes numériques

LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Le terme de plateforme numérique, aujourd'hui utilisé de manière générique, regroupe un ensemble disparate de structures ayant comme point commun leur caractère numérique et la mise en relation entre des individus de façon directe et un consommateur ou un usager. Est ainsi définie comme « *opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : 1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service* » (source : Article 49 de loi pour une République numérique, codifié à l'article L. 111-7-I du Code de la consommation)

Ces plateformes peuvent relever de l'économie du partage « reposant sur le partage et/ou la production d'actifs dans des relations de pair à pair » (source L'économie des plateformes, Dares, 2017), ou de l'économie des biens et services marchands fondée sur une relation de B2C (business to consumer) ou B2B (business to business) organisée de manière triangulaire.

Dans le cas de la branche, les plateformes numériques appartiennent à cette dernière catégorie, elles mettent en relation entreprises clientes et travailleurs indépendants dans le cadre de la fourniture d'un service.

Les caractéristiques des plateformes numériques

De la simple mise en relation ...

Les plateformes numériques peuvent se limiter à une fonction de mise en relation entre les travailleurs indépendants et les entreprises ou sociétés clientes. Elles fournissent alors une interface de communication directe entre ces acteurs.

À l'implication dans la vente du service échangé

Elles peuvent toutefois prendre part de manière plus importante dans cette relation en régulant les prix et la qualité des services échangés, en organisant de manière plus ou moins stricte l'organisation du travail. Elles peuvent par ailleurs toucher une rémunération liée à l'échange révélant leur implication dans l'activité produite.

Les trois formes de plateformes de travail en B2B

1

Les plateformes de freelances :

Elles relient une offre et une demande de prestations de services à haute valeur ajoutée.

2

Les opérateurs de services organisés :

Ces plateformes proposent des prestations standardisées.

3

Les plateformes de microtravail :

Elles mettent en relation une offre et une demande de micro-tâches parcellisées. Ces plateformes reposent souvent sur une organisation internationale du travail.



De récentes réglementations pour les plateformes

Les acteurs concernés par cette réglementation :

La réglementation récente porte d'une part sur les travailleurs indépendants « recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique telles que définie à l'article 242 bis du code général des impôts » (article L. 7341-1 du Code du travail), d'autre part sur les plateformes « qui mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange du partage d'un bien ou d'un service » (article 242 bis du Code général des impôts) et qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service et fixent son prix.

La prise en charge de certaines charges sociales

Les plateformes concernées doivent désormais supporter les charges sociales suivantes sous forme de remboursement et informer les travailleurs indépendants de leurs droits :

- Les cotisations relatives au risque « accident du travail » par le remboursement de l'assurance privée souscrite par le travailleur indépendant (si la plateforme prévoit une assurance collective présentant des garanties équivalentes à l'assurance volontaire elle n'est pas soumise à ce remboursement). Le montant maximum remboursable est fonction du salaire minimum servant au calcul des rentes d'accidents du travail
- Les frais liés à la formation professionnelle qui comprennent les actions de VAE (dans la limite de 3% du plafond annuel de la sécurité sociale) et le versement d'une indemnité compensant la perte de revenu occasionnée par la VAE (plafonnée à 24 fois le SMIC horaire).

Les conditions de cette prise en charge

Outre les plafonds liés à ces remboursements, plusieurs conditions déterminent cette prise en charge :

- Les travailleurs indépendants doivent transmettre le montant annuel de leur CA
- Ce CA doit être supérieur ou égal à 13% du plafond annuel de la sécurité sociale sur la plateforme concernée (environ 5 165 euros en 2018). Si le travailleur indépendant a recours à plusieurs plateformes, la prise en charge est supportée par l'ensemble de celles-ci au prorata du CA réalisé.

Arrêt n°1737 de la Cour de cassation, Chambre sociale, relatif à la société Take it easy

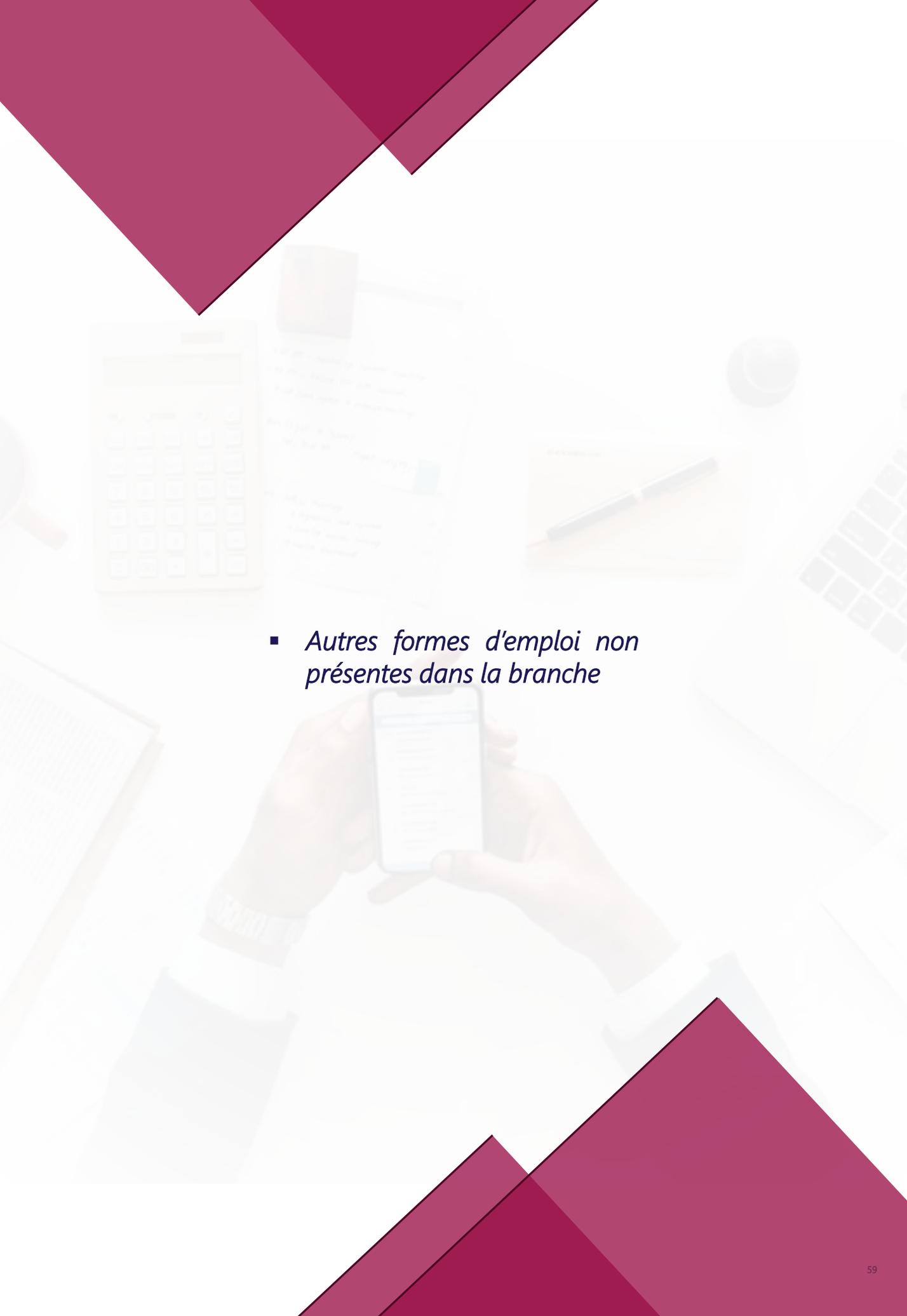
28 novembre 2018

Décret n°2017-774 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

4 mai 2017

Loi n°2016-1088 imposant des mécanismes de responsabilité sociale relatifs aux plateformes en ligne

8 août 2016

- 
- *Autres formes d'emploi non présentes dans la branche*

LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

Le travail intérimaire

LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le travail intérimaire est, avec les entreprises de travail à temps partagé, la seule situation légale de mise à disposition de personnel à titre lucratif (*source : article L. 8241-1 du Code du travail*). Il désigne le mode d'emploi caractérisé par la relation tripartite entre un salarié intérimaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice (EU) par une agence d'emploi (AE). Cette relation est structurée autour du contrat de mission passé entre le salarié et l'AE et du contrat de mise à disposition liant l'EU et l'AE. Le salarié est donc employé par l'agence d'emploi. À l'issue de sa mission, le salarié peut être embauché par l'EU.

Les principales caractéristiques du travail intérimaire

Le contrat de mission :

Le contrat de mission peut être avec terme précis ou sans terme précis auquel cas le retour du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu sont considérés comme terme. La définition d'un terme précis est obligatoire lorsque le contrat répond à l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou vise le remplacement d'un salarié provisoirement passé à temps partiel ou parti avant la suppression de son poste.

À défaut d'accord de branche, le contrat de mission peut être renouvelé 2 fois et sa durée ne peut excéder 9, 18, 24 ou 36 mois selon la nature de la mission.

La rémunération du salarié intérimaire

Lors de sa mission, le salarié bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise. Il perçoit un salaire équivalent à celui des salariés de l'entreprise sur un même poste, une indemnité de fin de mission au moins égale à 10% de la rémunération totale brute (sauf cas précis), ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés ne pouvant être inférieure à 10% de la rémunération brute indemnité de fin de mission comprise.

Les conditions de recours au travail temporaire

Le travail temporaire ne peut avoir lieu que pour la réalisation d'une tâche précise et temporaire. Le recours au travail intérimaire n'est permis que pour certaines situations :

- L'accroissement temporaire d'activité
- Le remplacement d'un salarié ou chef d'entreprise absent
- L'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié
- Les emplois à caractère saisonnier
- Les emplois d'usages et certains cas particuliers définis



Statut juridique : les entreprises d'intérim ne requièrent pas de statut juridique particulier. Elles requièrent d'effectuer une déclaration préalable d'activité à l'Inspection du travail avant le début de leur activité.



Régime fiscal : les entreprises d'intérim ne requièrent pas de régime fiscal particulier.



Régime social des travailleurs : en tant que de salariés, les intérimaires relèvent du régime général de la sécurité sociale.

LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

Les entreprises de travail à temps partagé

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ (ETTP)

Les entreprises de travail à temps partagé mettent « à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens » (source : article L. 1252-2 du Code du travail). Elles embauchent ainsi, par le biais d'un contrat de travail, des salariés qui seront par la suite mis à disposition d'entreprises utilisatrices. À la différence des groupements d'employeurs et du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, les entreprises de travail à temps partagé ne sont pas soumises à la règle de non lucrativité de la mise à disposition d'un salarié.

Les principales caractéristiques du prêt d'employeur à but non lucratif

Le contrat de travail :

Le salarié est lié à l'ETTP par un contrat de travail réputé être à durée indéterminée. Il peut cumuler différentes missions dans plusieurs entreprises utilisatrices sans limitation de durée tout en gardant un employeur unique et en bénéficiant de la sécurité liée au salariat.

Le salarié bénéficie du principe d'égalité des conditions d'emploi vis-à-vis des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Le contrat de mise à disposition :

L'ETTP et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat de mise à disposition pour chacun des salariés mis à disposition. Ce contrat détermine le contenu et la durée estimée de la mission, la qualification professionnelle du salarié, les caractéristiques particulières du poste de travail ainsi que le montant de la rémunération. Les clauses visant à interdire l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission ne sont pas valides.

La responsabilité des entreprises :

L'entreprise utilisatrice est responsable pendant la durée de la mission des conditions d'exécution du contrat de travail.



Statut juridique : les entreprises à temps partagé ne requièrent pas de statut juridique particulier



Régime fiscal : les entreprises à temps partagé ne requièrent pas de régime fiscal particulier



Régime social des travailleurs : les travailleurs, en tant que salarié bénéficient du régime général de la sécurité sociale.



ETTP et intérim :

- Dans le cas d'une ETPP le contrat est réputé être à durée indéterminée et son usage est assez large
- La durée de contrat de mission propre à l'intérim est limitée et son recours est restreint

2 août 2005

Création juridique
des ETPP

LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

La franchise

LA FRANCHISE

Le contrat de franchise est un accord commercial et juridique entre deux entreprises, le franchiseur et le franchisé. Par cet accord et contre une compensation financière, le franchiseur permet au franchisé d'accéder à son nom ou son enseigne, à un mode de présentation uniformisé des locaux, à l'approvisionnement ou le référencement de produits et/ou services, à un savoir-faire et à une assistance commerciale pendant la durée de l'accord.

Les principales caractéristiques de la franchise

L'indépendance du franchisé :

Le franchisé est un commerçant indépendant. Il assume ainsi les risques liés à l'exploitation de son entreprise.

Si le franchiseur peut imposer le respect de normes d'exploitation, contrôler le respect de ces normes et le cas échéant sanctionner leur non-respect, il ne doit pas y avoir de lien de subordination entre lui et le franchisé. Ce lien se définit notamment par la fixation des prix de revente par le franchiseur, la fixation des horaires du point de vente du franchisé, l'intervention du franchiseur pour l'embauche des salariés du franchisé ou encore un pouvoir de direction sur les salariés du franchisé.



Statut juridique : l'entreprise franchisée est une société de droit commun, son statut peut varier.



Régime fiscal : l'entreprise franchisée est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



Régime social du franchisé : en tant que commercial indépendant le franchisé, s'il est seul ou dirigeant, appartient au régime social des travailleurs indépendants.

31 décembre 1989

Loi Doubin définissant la franchise

LE CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI

Le gérant mandataire et l'agent commercial

LE GÉRANT MANDATAIRE

La gérance mandataire est un contrat établi entre le propriétaire d'un fonds de commerce ou d'artisanat et un travailleur non-salarié exploitant ce fonds. Le gérant mandataire organise la gestion et l'exploitation de ce fonds et perçoit une commission proportionnelle au chiffre d'affaires.

Si le propriétaire du fonds de commerce ou d'artisanat peut édicter des normes de gestion, le gérant mandataire détermine les conditions de travail et d'embauche.



Statut juridique : l'entreprise est une société de droit commun, son statut peut varier.



Régime fiscal : l'entreprise est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



Régime social du gérant mandataire : le gérant mandataire est un travailleur indépendant affilié au régime de sécurité social des indépendants.

Statut juridique : l'entreprise est une société de droit commun, son statut peut varier.



Régime fiscal : l'entreprise est une société de droit commun, son régime fiscal peut varier.



Régime social du gérant mandataire : le gérant mandataire est un travailleur indépendant affilié au régime de sécurité social des indépendants.



L'AGENT COMMERCIAL

L'agent commercial est un mandataire contracté par une entreprise pour négocier et conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestation de services (source article L. 134-1 du Code de commerce).

Le lien entre l'agent commercial et l'entreprise n'est pas celui d'un contrat de louage de service ou d'un contrat de travail, mais celui d'un contrat de mandat. L'agent commercial est de ce fait un travailleur indépendant non subordonné à son mandant.

4

Les risques existants pour les acteurs de la branche face aux évolutions du travail

4

Les risques existants pour les acteurs de la branche face à ces évolutions

- Pour les entreprises
- Pour les travailleurs indépendants
- Pour les salariés
- Pour la branche

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les entreprises

Les risques pour les entreprises qui travaillent avec des indépendants ou ayant recours à la sous-traitance

- Le risque de requalification d'un « contrat commercial » en « contrat de travail »
- Le rappel de cotisations URSSAF
- Le risque de rupture brutale des relations commerciales établies
- Le risque d'abus de dépendance économique
- Le risque de prêt de main-d'œuvre illicite
- Le risque de délit de marchandage

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les entreprises

1

La requalification d'un contrat commercial en contrat de travail

La requalification consiste à reconsidérer un travailleur exerçant une activité professionnelle pour une entreprise dans le cadre d'un contrat commercial de prestation de service qu'il soit indépendant ou salarié d'une entreprise prestataire.

La requalification présente deux risques indépendants pour l'entreprise :

- Un risque de redressement à la suite d'un contrôle de l'URSSAF
- Un risque juridique lorsqu'un travailleur effectue une demande de requalification auprès des prud'hommes

Le risque juridique prud'homal

La requalification en contrat de travail d'un contrat commercial par les prud'hommes peut survenir à la demande d'un travailleur lorsque les trois éléments caractérisant le contrat de travail sont présents dans la situation de travail à savoir le travail pour autrui, la rémunération et la subordination (Cour de cassation, Chambre sociale, 19 décembre 2000, n°98-40.572).

Bien que seulement lié commercialement à l'entreprise, le travailleur indépendant se trouve dans un lien hiérarchique de subordination « caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, n°17-20.079). Plusieurs indices peuvent évoquer l'existence de ce lien tels que la détermination par l'employeur des conditions d'exécution du travail (règles disciplinaires, horaires, etc.), un montant de facturation identique sans spécification sur le travail réalisé ou encore le fait que l'entreprise soit le seul client du prestataire.

Si le lien de subordination est avéré, la présomption de non-salariat attachée au régime d'indépendant et établie par le Code du travail (article L. 8221-6) est alors renversée et le contrat liant le travailleur indépendant et l'entreprise peut être requalifié de contrat de travail. L'impact de la requalification est toutefois plus faible car elle ne peut faire l'objet que d'une demande individuelle des travailleurs.

Le risque financier de redressement

À la suite d'un contrôle de l'inspection du travail, des travailleurs peuvent être requalifiés en salariés si ces derniers exercent dans les mêmes conditions que les salariés (niveau de rémunération, subordination).

Dans cette situation l'entreprise s'expose au risque fiscal de rappel des cotisations URSSAF et de redressement, les URSSAF considérant que les TI devraient être salariés.

Le risque de redressement est par ailleurs plus important en dans le cas où le travailleur concerné est indépendant. En effet, si celui-ci n'est pas en règle (mauvaise déclaration de son activité par exemple) les URSSAF peuvent redresser l'entreprise cliente même si celle-ci n'était pas en connaissance de l'irrégularité de l'indépendant.

Plusieurs facteurs peuvent aggraver le redressement : le travail dissimulé par dissimulation d'activité (Article L. 8221-3 du Code du travail) plus communément appelé « travail au noir », le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (Article L. 8221-5 du Code du travail), ou encore le fait d'être le seul client du travailleur indépendant concerné.

Dans le cas du travail indépendant, le risque financier de la requalification est important puisque le montant minimum de ce dernier est égal à 50% du chiffre d'affaires du travailleur indépendant généré par l'entreprise.

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les entreprises

2

Le délit de marchandage

Le délit de marchandage se définit comme « toute opération à but lucratif de fournitures de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice aux salariés qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou marchandage » (article L. 8231-1 du Code du travail).

Le délit de prêt de main-d'œuvre illicite peut être avéré lorsque la mission n'est pas spécifique et ne mobilise pas de compétences particulières propres au salarié mis à disposition (Cass. soc., 8 avr. 2009, n° 07-45.200 CA Versailles).

Proche du délit de marchandage, le délit de prêt de main-d'œuvre illicite ne comporte toutefois pas comme élément d'incrimination le préjudice causé au salarié. Les risques encourus sont 2 ans d'emprisonnement et / ou une amende de 30 000 euros pour les personnes physiques et une peine d'amende allant jusqu'à 150 000 euros. Toutefois, certains témoignages font état de situations de prêt de main-d'œuvre illicite fréquentes sans que cela ne soit pour autant sanctionné.

4

Le risque de sous-facturation

Dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif une facturation inférieure au coût réel du salarié peut générer un risque fiscal pour l'entreprise prêteuse et l'entreprise.

Il se caractérise pour le salarié par le fait de passer de l'autorité de son employeur à celle du client de celui-ci. Portant uniquement sur les prestations de services à but lucratif le délit de marchandage concerne ainsi le plus souvent les cas de prestation de service et notamment les prestations de service en régie.

Ce délit peut être retenu si trois éléments sont réunis :

- la subordination exclusive des salariés à l'entreprise utilisatrice
- le caractère lucratif de l'opération
- le préjudice causé aux salariés (lorsque celui-ci ne bénéficie par exemple pas des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise utilisatrice)

Le délit de marchandage peut, s'il est avéré, amener le salarié à demander des dommages et intérêts et / ou une requalification du contrat de travail. Par ailleurs, ce délit est puni pénalement par 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende (jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende si plusieurs salariés sont concernés).

3

Le délit de prêt de main-d'œuvre illicite

Le délit de prêt de main-d'œuvre illicite vise « toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre » (article L. 8241-1 du Code du travail).

Une sous-facturation d'un prêt de main-d'œuvre est considérée comme allant à l'encontre de l'intérêt de l'entreprise prêteuse et peut entraîner la réintégration du manque à gagner dans le résultat imposable de l'entreprise prêteuse.

Depuis l'ordonnance n°2017-879 du 29 décembre 2017 la sous-facturation est permise pour les entreprises de plus de 5000 salariés en faveur des entreprises de moins de 250 salariés ou ayant moins de 8 ans d'existence.

Les risques pour les acteurs de la branche

Les risques pour les entreprises

5

Le risque de rupture brutale des relations commerciales établies

Dans le cas d'une relation commerciale entre un travailleur indépendant et une entreprise, l'arrêt brutal des relations commerciales est sanctionné par le Code du commerce (article L. 442-6, I, 5°) : « Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé le fait, par tout producteur, commerçant, industriel ou personne immatriculée au répertoire des métiers (...) de rompre brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, sans préavis écrit tenant compte de la durée de la relation commerciale et respectant la durée minimale de préavis déterminée, en référence aux usages du commerce, par des accords interprofessionnels ».

Si la situation de para-subordination ne fait aujourd'hui pas l'objet d'un cadre juridique particulier, le droit commercial prohibe les situations dans lesquelles une subordination économique existe et se double d'un abus de cette position par l'entreprise cliente.

Dans le cadre de cette situation la jurisprudence a retenu plusieurs critères pour caractériser la situation de dépendance économique : la part de l'entreprise dans le CA de son partenaire, la notoriété de la marque, l'importance de la part de marché de son partenaire, l'existence ou non de solutions alternatives et les facteurs ayant conduit à la situation de dépendance.

Cette situation, pour être sanctionnable, doit être couplée à une exploitation abusive caractérisée par exemple par le refus de vente, les pratiques discriminatoires ou les accords de gamme par exemple (source article 420-2 du Code de commerce).

Le montant des sanctions liées à cette situation est au maximum est à 10% du CA hors taxes le plus élevé depuis l'abus de dépendance économique.

La rupture de relations commerciales établies expose le travailleur indépendant à un risque de diminution brutale et sans préavis de son activité.

Afin d'empêcher ces pratiques celles-ci sont prohibées par le droit commercial. Les entreprises s'exposent ainsi à un risque juridique en cas de rupture sans préavis d'une relation commerciale.

En cas de rupture brutale des relations commerciales établies, le travailleur indépendant peut revendiquer une compensation auprès de l'entreprise cliente au titre du manque à gagner généré par cette situation.

Cette situation et les risques qui lui sont associés ne sont pas nouveaux en droit commercial, mais, avec le développement du travail indépendant, ils sont désormais plus à même de concerner cette forme d'emploi.

6

L'abus de dépendance économique

Pratique considérée comme anti-concurrentielle, l'abus de dépendance économique est prohibé par le Code de commerce (source article L. 420-2 du code de commerce). Pour que cette pratique soit avérée trois éléments doivent être réunis (source : *Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes*) :

- L'existence d'une situation de dépendance économique
- Une exploitation abusive de cette situation
- Une affectation du fonctionnement de la concurrence sur le marché

Plus qu'un risque à part entière, l'abus de dépendance économique est davantage un facteur aggravant dans le cas d'une rupture brutale des relations commerciales.

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les plateformes

Les risques pour les plateformes qui travaillent avec des indépendants

- Le risque de requalification en contrat de travail
- Rappel de cotisations URSSAF

Lien de subordination et plateformes numériques

Le travail indépendant exercé par l'intermédiaire d'une plateforme numérique peut être soumis à une situation de « sur-subordination » (source : CNNum – Travail, emploi numérique, nouvelles trajectoires, 2016) caractérisée par un contrôle des clients (par le biais des logiques réputationnelles engendrées par des systèmes de notation) et de la plateforme (par le biais d'un contrôle des prix des prestations par exemple).

Pour la première fois en France un lien de subordination a été reconnu par la justice entre un travailleur indépendant – un coursier à vélo – et une plateforme numérique (arrêt n°17-20.079 de la Cour de cassation, chambre sociale du 28 novembre 2018). Alors que le coursier n'était pas lié par un lien d'exclusivité à la plateforme et qu'il était libre de choisir ses horaires de travail, la Cour a estimé qu'il existait un lien de subordination entre le coursier et la plateforme. Ce lien a été établi à partir du contrôle et du pouvoir de sanction que l'entreprise exerçait sur le travailleur par le biais d'un système de bonus-malus fondé sur le suivi en temps réel de sa position et de la comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus.

Les plateformes numériques et les situations de para-subordination

Si les travailleurs indépendants bénéficient au même titre que les travailleurs salariés des droits de coalition et d'action collective, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a établi un espace de protection pour les travailleurs indépendants et plus particulièrement pour les travailleurs des plateformes numériques. Elle réaffirme en effet le droit de grève de ces travailleurs ainsi que leur droit à constituer une organisation syndicale et à y adhérer. Elle prévoit par ailleurs une protection spéciale en cas de mesures de représailles de la plateforme (articles L. 7342-5 et 7342-6 du Code du travail).

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les entreprises

Les difficultés rencontrées dans la collaboration ou le management des indépendants.

- Complexité pour le management dans les projets et la maîtrise de la qualité
- Complexité pour gérer les salariés en mission longue chez un client
- Complexité à fidéliser les travailleurs indépendants

1

Complexité pour le management dans les projets et la maîtrise de la qualité

Le recours à des travailleurs indépendants par les entreprises peut entraîner des difficultés dans la gestion de projet mêlant salariés et travailleurs indépendants.

Les managers d'équipes composées de salariés et d'indépendants doivent intégrer de nouvelles problématiques liés à la gestion de ces deux types de travailleurs et à leurs relations.

- La situation contractuelle est différente entre un salarié, lié par une relation de subordination, et un indépendant, lié par une relation de prestation de services. Dans le cadre d'un même projet, la gestion de projet doit donc prendre en compte cette différence. Toutefois la frontière peut être ténue et le risque de requalification existe.
- Par ailleurs, l'encadrement d'un travailleur indépendant et la gestion de sa motivation peuvent être délicats. Alors qu'un manager peut s'appuyer sur la gestion de carrière de ses salariés (promotion, augmentation salariale, etc.) pour les motiver, il ne peut s'appuyer sur ce mécanisme dans le cas de la gestion d'un indépendant
- La différence de conditions de travail entre un salarié et un indépendant peut par ailleurs générer des frustrations du côté des salariés (perception d'être moins rémunéré pour un même travail, obligation de résultat, etc.). L'entreprise et les managers doivent donc intégrer ces éventuelles problématiques dans la gestion de leurs équipes.

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les entreprises

2

Complexité pour gérer les salariés dans le cadre de missions longues chez un client

Dans le cadre de missions longues réalisées dans une entreprise cliente par un salarié, l'entreprise prestataire et plus spécifiquement le manager, doivent s'assurer que le travailleur en question n'ait pas l'impression d'être salarié de l'entreprise cliente.

Le rôle du manager est alors de savoir gérer le contexte dans lequel évolue le salarié afin de rappeler le cas échéant que le lien hiérarchique existe entre l'entreprise prestataire et le salarié et non entre ce dernier et l'entreprise cliente.

2

Complexité à fidéliser les travailleurs indépendants

Certaines entreprises ont régulièrement recours à des travailleurs indépendants. Or, compte tenu de la tension que connaissent certaines compétences et certains profils sur le marché (compétences en informatique notamment), ces entreprises peuvent rencontrer des difficultés de sourcing.

L'enjeu pour ces dernières est alors de fidéliser les travailleurs indépendants avec lesquels elle travaille, à la fois pour être en mesure de répondre au besoin de compétences au moment souhaité, mais aussi pour assurer un niveau de qualité de la prestation satisfaisant.

4

Les risques existants pour les acteurs de la branche face à ces évolutions

- Pour les entreprises
- Pour les travailleurs indépendants
- Pour les salariés
- Pour la branche

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les indépendants

Risques pour les travailleurs indépendants

- Une plus grande exposition aux risques sociaux
- Des difficultés liées à l'accès à certains droits ou services
- Le risque de para-subordination
- Le risque de l'abus de dépendance économique
- Les risques liés à la responsabilité civile professionnelle
- Les risques liés à une mauvaise connaissance du droit commercial



1 Une plus grande exposition aux risques sociaux

Le modèle de sécurité sociale français construit autour de la figure du salarié n'assure pas une couverture sociale équivalente entre les travailleurs indépendants et les salariés. Les travailleurs indépendants sont ainsi davantage exposés aux risques sociaux.

Cette exposition se caractérise par :

- L'inaccessibilité à certaines prestations sociales
- Un niveau de prestation inférieur à celui des salariés

• L'inaccessibilité à certaines prestations sociales

Les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux prestations sociales de chômage. Par ailleurs, ceux-ci ne sont pas obligés de s'assurer contre les accidents du travail ou les maladies du travail. En cas de non-souscription à une assurance spécifique, ces derniers ne sont alors pas couverts à ces risques.

• Un niveau de prestation inférieur à celui des salariés

Outre cette non couverture de certains risques sociaux, les travailleurs indépendants ne perçoivent pas les mêmes montants de prestations que les salariés. Leurs cotisations sociales sont en effet inférieures à celles des salariés. L'étude menée par la Commission européenne (*Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe, 2017*) a ainsi mis en exergue l'inadéquation du niveau des prestations auxquelles les indépendants pouvaient avoir accès à leurs besoins du fait de cotisations versées trop faibles ou de conditions d'accessibilité trop strictes.

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les indépendants

2

Des difficultés liées à l'accès à certains droits ou services

Outre un accès réduit aux prestations sociales, les travailleurs indépendants n'ont pas accès (ou un accès limité) à d'autres droits liés au salariat et peuvent rencontrer des difficultés pour avoir accès à certains services (prêt bancaire, logement, etc.)

- **Un accès limité à certains droits**

Les travailleurs indépendants ne bénéficient tout d'abord pas d'un droit d'être rémunérés au niveau du salaire minimum (*source : Confédération européenne des syndicats, 2018*). Leur revenu est directement dépendant du niveau de leur activité.

Par ailleurs, l'accès à la formation est plus compliqué pour les indépendants. Alors que celle-ci est prise en charge pour les salariés (la majeure partie du temps), elle représente un double coût pour les indépendants : le financement de la formation et l'arrêt de leur activité lors de la formation.

- **Une protection collective moindre**

Les travailleurs indépendants bénéficient par ailleurs d'une protection moindre dans le monde professionnel. La représentation syndicale de ces derniers est en effet moins forte.

Par ailleurs, les conventions collectives ne peuvent différencier les mesures à destination des salariés de celles adressées aux travailleurs indépendants sous peine d'être considérées comme une entente illégale.

- **Des difficultés d'accès à certains services**

Les indépendants peuvent en outre rencontrer diverses difficultés telles que la location d'un logement ou la souscription à un prêt bancaire qui nécessitent souvent des documents attestant de revenus réguliers.

Les risques pour les acteurs de la branche

Les risques pour les indépendants

3

Le risque de para-subordination

La para-subordination désigne une situation dans laquelle un travailleur non-salarié, bien qu'indépendant juridiquement, se trouve dans une situation de subordination économique vis-à-vis d'une entreprise.

Cette situation ne correspond pas à une catégorie juridique, mais une situation de fait. Ainsi si elle peut recouper des situations de travail dissimulé ou de lien de subordination vis-à-vis d'une entreprise, elle ne porte pas en tant que telle sur une situation juridique, mais sur un état économique.

Si la situation de para-subordination ne fait aujourd'hui pas l'objet d'un cadre juridique particulier, le droit commercial prohibe les situations dans lesquelles une subordination économique existe et se double d'un abus de cette position par l'entreprise cliente.

Dans le cadre de cette situation la jurisprudence a retenu plusieurs critères pour caractériser la situation de dépendance économique : la part de l'entreprise dans le CA de son partenaire, la notoriété de la marque, l'importance de la part de marché de son partenaire, l'existence ou non de solutions alternatives et les facteurs ayant conduit à la situation de dépendance.

Cette situation, pour être sanctionnable, doit être couplée à une exploitation abusive caractérisée par exemple par le refus de vente, les pratiques discriminatoires ou les accords de gamme par exemple (source article 420-2 du Code de commerce).

Le montant des sanctions liées à cette situation est au maximum est à 10% du CA hors taxes le plus élevé depuis l'abus de dépendance économique.

Cette situation n'a pour le moment pas fait l'objet d'une définition partagée en France. Plusieurs critères peuvent être retenus pour caractériser une telle situation (source : Antonmattei et Sciberras, *Le travailleur dépendant : quelle protection ?*, 2008) :

- Le critère du chiffre d'affaires : déjà pris en compte par certains pays européens tels que l'Espagne ou l'Allemagne, ce critère vise à identifier les situations dans lesquelles un indépendant réalise la majorité de son chiffre d'affaires avec une seule entreprise. En France 1 indépendant sur 4 dépendrait d'un client dominant (source : Eurostat, 2017)
- Le critère de la durée de la relation d'activité : une situation de dépendance économique provient notamment de la durée de cette relation, une durée minimale de 2 mois a ainsi été avancée comme première proposition
- Le critère de la dépendance de l'organisation du travail : ce critère vise à déterminer les situations dans lesquelles l'activité de l'indépendant est dépendante de l'organisation de l'entreprise et ne saurait être réalisée pour une autre entreprise

Il est toutefois à noter que la proposition de ces critères n'a pas généré d'évolution du cadre juridique des travailleurs indépendants.

4

Le risque de l'abus de dépendance économique

Pratique considérée comme anti-concurrentielle, l'abus de dépendance économique est prohibé par le Code de commerce (source article L. 420-2 du code de commerce).

Pour que cette pratique soit avérée, trois éléments doivent être réunis (source : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) :

- L'existence d'une situation de dépendance économique
- Une exploitation abusive de cette situation
- Une affectation du fonctionnement de la concurrence sur le marché

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les indépendants

Dans le cadre du travail salarié, seule la responsabilité de l'employeur est engagée en cas de dommage causé par un salarié.

À l'inverse un travailleur indépendant est directement exposé aux risques liés aux dommages qu'il pourrait causer. Si celui-ci n'a pas souscrit à une assurance de responsabilité civile professionnelle, celui-ci s'expose aux charges de réparation en cas de dommage causé.

5

Le risque lié à la responsabilité civile professionnelle

Dans le cadre d'une activité professionnelle, tout travailleur peut causer des dommages matériels ou corporels à des tiers, des clients ou des fournisseurs. Ces dommages sont couverts par la responsabilité civile lorsqu'ils sont causés par les actes du travailleur, sa négligence, son imprudence, les salariés sous sa responsabilité ou les biens qu'il a sous sa garde.

6

Les risques liés à une mauvaise connaissance du droit commercial

Le travail indépendant s'accompagne d'une exposition aux risques plus élevée que pour le travail salarié compte tenu de l'ensemble des obligations légales à connaître et de la responsabilité juridique des travailleurs indépendants.

Une mauvaise connaissance du droit commercial par les travailleurs indépendants les expose à un ensemble de risques légaux liés à cet environnement juridique.

De nombreuses réglementations propres à chaque secteur d'activité existent. Il peut ainsi exister des conditions d'exercice d'activité propres à certains secteurs auxquelles les travailleurs indépendants sont également soumis.

Par ailleurs, le passage du statut de salarié à celui d'indépendant peut être source de confusion avec une perception des risques inférieure à leur niveau d'exposition et a contrario une perception de protection juridique supérieure à ce que cette protection peut en réalité être. Par exemple les conditions d'exclusivité qui peuvent être signées dans le droit commercial bénéficient de protections bien moins importantes que dans le droit du travail.

4

Les risques existants pour les acteurs de la branche face à ces évolutions

- Pour les entreprises
- Pour les travailleurs indépendants
- Pour les salariés
- Pour la branche

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les salariés

Les risques pour les salariés

- La mesure du temps de travail (dans une autre entreprise, télétravail, etc.) et les compensations liées à du travail supplémentaire
- Le droit à la déconnexion
- La non-prise en charge des frais professionnels, de déplacement et d'équipement
- La protection des données

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour les salariés

1

La mesure du temps de travail et les compensations liées à du travail supplémentaire

Avec le développement du travail à distance, qu'il soit organisé dans le cadre du télétravail ou dans celui d'une prestation réalisée dans une autre entreprise, se pose la question de la mesure du temps de travail.

En effet, les moyens de mesure du temps consacré à l'activité professionnelle sont plus réduits ce qui peut entraîner pour le salarié une non-prise en compte des heures supplémentaires réalisées.

2

La non-prise en charge des frais professionnels de déplacement et d'équipement

Le travail à distance peut par ailleurs rendre plus difficile la prise en charge des frais avancés par le salarié (professionnels, déplacement, équipement).

Que le salarié travaille dans une entreprise cliente ou en télétravail, son entreprise est chargée de prendre en charge ses frais professionnels, de déplacement et d'équipement de la même manière que s'il exerçait son activité au sein de l'entreprise. En situation de télétravail l'employeur doit ainsi prendre en charge les coûts liés à l'exercice de l'activité professionnelle (matériel, logiciels, communication, maintenance, etc.) (art. L. 1222-10, Code du travail).

3

Le droit à la déconnexion

Les salariés dotés d'outils de communication professionnels (smartphone, boîte mail professionnelle, etc.) sont désormais joignables à tout moment y compris hors de leurs heures de travail.

Afin de respecter la séparation entre vie privée et vie professionnelle les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion hors des cas d'astreinte :

- Depuis 2014, la convention collective de la branche prévoit un droit à la déconnexion pour ses salariés dans le cadre de la définition des durées minimales de repos (« L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance », source article 4,8,1 IDCC 1486).
- Depuis le 8 août 2016, le droit à la déconnexion est inscrit dans le Code du travail, il oblige les entreprises à intégrer dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail la question des « modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion » à défaut d'accord l'entreprise doit élaborer une charge définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion (art. L.2242-17, Code du travail)

Par ailleurs, le fait de devoir rester connecté hors des heures de travail est considéré comme une situation d'astreinte et nécessite de ce fait une compensation financière pour le salarié.

4

Les risques existants pour les acteurs de la branche face à ces évolutions

- Pour les entreprises
- Pour les travailleurs indépendants
- Pour les salariés
- Pour la branche

LES RISQUES POUR LES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les risques pour la branche

Les risques pour la branche

- Le risque de financement de certains mécanismes de branche
- La question des relations paritaires au sein de la branche
- Les difficultés de prise en compte d'acteurs parfois informels

1

Le risque de financement des mécanismes de branche

Si le travail indépendant reste aujourd'hui minoritaire au sein de la branche, celui-ci peut représenter un risque pour le financement de certains mécanismes de la branche tels que les régimes de prévoyance qu'elle propose.

- Un développement très important du travail indépendant pourrait entraîner une diminution du niveau général des cotisations
- Dans le cas de requalifications les travailleurs concernés peuvent bénéficier des régimes de prévoyance proposés par la branche bien qu'ils n'aient jusque là pas cotisé entraînant une augmentation des dépenses

2

La question des relations paritaires au sein de la branche

Les relations paritaires au sein des branches professionnelles étant construites autour du binôme entreprises-salariés, l'intégration des indépendants au sein des discussions paritaires peut être complexe. Ceux-ci présentent en effet des caractéristiques spécifiques (exposition aux risques sociaux, risques commerciaux, etc.), mais aussi des problématiques communes aux acteurs traditionnels de la branche. À la fois entrepreneurs et travailleurs ils peuvent rencontrer des problématiques similaires à celles des entreprises de la branche liées aux questions d'activité économique, mais aussi à celles des salariés liées aux questions des conditions de travail.

3

La question de la représentativité des indépendants

Si l'existe des organisations représentant une partie des indépendants, le travail indépendant se caractérise par une forte propension à l'auto-organisation. De nombreux collectifs proposant un certain nombre de services (assurance, accompagnement, etc.) à leurs membres ont ainsi été créés.

Cette propension a favorisé l'émergence d'un nombre important d'acteurs informels complexifiant l'identification d'interlocuteurs représentant les travailleurs indépendants.

Phase 3 de l'étude

5

Pistes d'actions

Phase 3 de l'étude

5

Pistes d'actions

- Analyse comparative internationale
- Pistes d'actions

Phase 3 de l'étude

5

Pistes d'actions

- Analyse comparative internationale
- Pistes d'actions

NOTRE ENGAGEMENT

A travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.

