

Le droit des assurances sociales est-il adapté aux plateformes numériques ?

La délimitation entre travailleurs indépendants et salariés n'est pas toujours évidente sur les plateformes numériques. Faut-il adapter le droit des assurances sociales ? *Michael Marti, Peter Mösch Payot*

Abrégé Une étude d'Ecoplan et de la Haute école de Lucerne commandée par la Confédération a examiné si le droit actuel des assurances sociales est adapté aux nouvelles formes d'emploi comme l'économie des plateformes et si les exploitants de ces dernières jugent des adaptations nécessaires. Deux questions sont cruciales : quel est le statut des employés des plateformes et quelle est la situation au niveau du droit des assurances sociales ? Sur la base des retours des exploitants interrogés et de leur analyse, les auteurs de l'étude recommandent d'examiner des simplifications dans le domaine administratif et une application plus souple du droit des assurances sociales.

Le droit suisse des assurances sociales distingue les travailleurs indépendants des travailleurs salariés¹. Ce statut légal permet notamment de définir la protection dont on jouira en cas de maladie, d'accident ou de chômage. Grâce à l'obligation d'être assuré contre les accidents, de souscrire à la prévoyance professionnelle et d'être inscrit à l'assurance-chômage (AC), les employés sont en principe mieux protégés que les travailleurs indépendants. Ils se partagent les cotisations à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance-invalidité (AI), à l'AC et aux allocations pour perte de gain (APG) à parts égales avec leur employeur. Les travailleurs indépendants s'acquittent en revanche seuls de ces cotisations. L'apparition des plateformes numériques a entraîné une multiplication des constellations dans lesquelles il est difficile de faire une distinction claire entre activité dépendante et indépendante.

Sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (Ofas), six études de cas ont été menées en 2019 sur les rapports de travail spécifiques conçus par les modèles d'affaires novateurs des plateformes numériques². Concrètement, il s'agissait des plateformes d'offres d'emploi Mila et Atizo, du fournisseur de transports Uber ainsi que des locataires de services Helpling, Batmaid et Gigme³.

L'analyse a porté sur les modèles d'embauche proposés par ces plateformes, sur les conditions-cadres imposées par le droit des assurances sociales qui freinent la diffusion de modèles d'affaires novateurs et sur les conditions de base qui stimuleraient le mieux leur développement.

Quatre modèles d'affaires

L'examen des modèles d'affaires des plateformes et des rapports de travail qui en découlent a constitué le cœur de l'étude. D'un point de vue économique, on peut pour chaque plateforme faire la distinction entre les prestataires, les clients et les exploitants (voir *illustration*). Ces trois acteurs sont

généralement reliés par un site Web ou par une application. L'étude a réparti les plateformes analysées selon quatre modèles d'affaires.

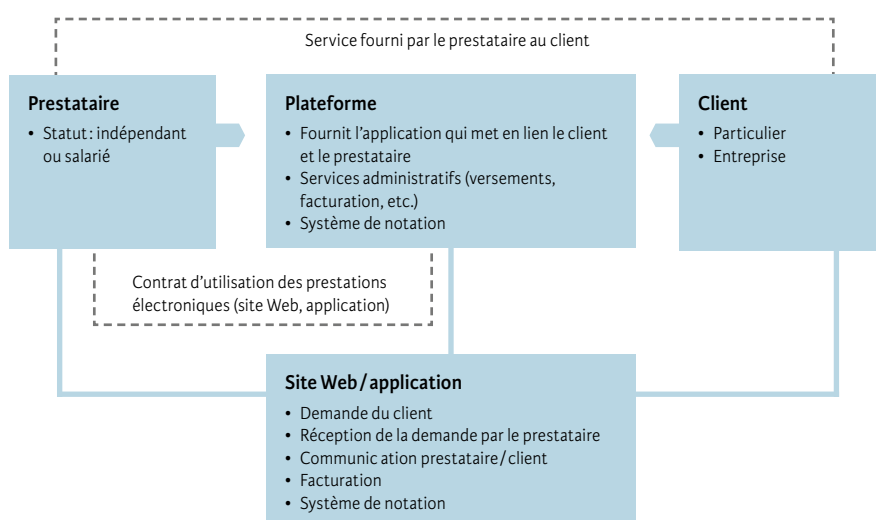
Dans le premier modèle d'affaires, la plateforme sert d'intermédiaire entre les prestataires et les clients, les prestataires travaillant comme indépendants. Le modèle donne généralement lieu à un contrat de prestations entre le prestataire et le client. Il n'en résulte que rarement un contrat de travail. Outre Uber, le réseau de techniciens Mila et la boîte à idées Atizo utilisent également cette formule⁴.

Dans le deuxième modèle, les prestataires sont engagés par les clients. La plateforme sert d'intermédiaire et soutient les clients dans l'exercice de leurs devoirs d'employeurs. C'est le modèle utilisé par Batmaid jusqu'à fin 2020.

Le troisième modèle se distingue du précédent dans la mesure où les prestataires sont engagés par la plateforme elle-même. Celle-ci cumule donc les rôles d'intermédiaire et d'employeur. Cela signifie qu'elle accepte

⁴ Plusieurs procédures judiciaires sont actuellement en cours dans le cas d'Uber pour établir si les faits concordent effectivement avec ce modèle d'affaires.

Fonctionnement des plateformes



¹ Cet article paraît simultanément dans « La Vie économique » et sur la plateforme « Sécurité sociale ».

² Ecoplan et Mösch Payot (2021). Les résultats de cette étude ont été intégrés dans le rapport du Conseil fédéral (Conseil fédéral 2021).

³ Les données datent de juillet 2019. Les différents modèles d'affaires peuvent avoir changé depuis lors. Gigme a par exemple disparu.

des mandats ou des contrats d'intervention, qui sont ensuite exécutés par ses employés. C'est la voie suivie par le service de nettoyage Helpling.

Dans le quatrième modèle, la plateforme est à la fois intermédiaire et bailleuse de services. Comme dans le troisième régime, elle engage les prestataires. Du point de vue juridique, la plateforme est considérée comme bailleuse de services, puisqu'elle cède les travailleurs à une entreprise locataire de services et que les obligations fondamentales du rapport de travail restent en vigueur pour la bailleuse de services⁵. Les entreprises de location de services doivent obtenir une autorisation de la Confédération. Elles sont soumises à la convention collective de travail (CCT) étendue Location de services⁶.

Qui est indépendant ?

Dans certains cas, il peut être difficile de déterminer le statut (indépendant ou salarié) des employés de plateformes au regard du droit des assurances sociales. Il s'agit en premier lieu de faire la distinction entre les modèles d'affaires dans lesquels les exploitants de plateformes donnent des instructions strictes au prestataire et ceux dans lesquels ce n'est pas le cas. Plus ces instructions sont détaillées, plus il est probable que le prestataire réalise une activité dépendante. Une dépendance est supposée si la plateforme conclut un contrat de travail avec le prestataire. Celui-ci aura le statut d'indépendant lorsqu'il fournit ses prestations sans être tenu de suivre les instructions de la plateforme ni celles du client.

L'analyse des activités des plateformes prises en compte dans l'étude montre également qu'aucune d'elles ne garantit un taux d'occupation minimal. En ce qui concerne la

charge de travail et la régularité, cela signifie que la grande majorité des prestataires peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail. Ainsi, dans tous les modèles, le risque de surcharge de travail reste à la charge des prestataires, qu'ils aient le statut d'indépendant ou d'employé.

Les plateformes qui fournissent des services peu qualifiés comme Uber (modèle 1), Batmaid (modèle 2) et Helpling (modèle 3) donnent en outre relativement fréquemment des instructions à leurs prestataires en matière de fixation des prix, de fourniture des prestations et de qualité. En contrepartie, le risque entrepreneurial des investissements est la plupart du temps assumé par les plateformes.

Une simplification est souhaitée

Les discussions avec les exploitants de plateformes révèlent que ceux-ci souhaitent d'une part des simplifications administratives et, d'autre part, une application plus souple – en partie plus précisément définie – du droit des assurances sociales. Sur la base de ces retours, de la discussion concernant une sélection de solutions étrangères et des réflexions menées dans le cadre de l'étude, plusieurs points semblent mériter un examen.

Pour ce qui est des simplifications administratives, il s'agirait notamment d'étudier si la procédure de décompte simplifiée peut être étendue à un cercle élargi d'acteurs; elle n'est actuellement réservée qu'aux particuliers dont les salaires sont inférieurs à un certain seuil dans le but d'éviter le travail au noir. Une plateforme pourrait en outre assumer le décompte de rémunérations pour activités indépendantes au niveau du droit des assurances sociales, sans pour autant craindre d'être qualifiée d'employeur.

Viser une protection suffisante

Pour garantir un niveau de protection suffisant aux prestataires indépendants liés à

une plateforme, il s'agirait d'étudier la possibilité ou l'obligation, pour les exploitants de plateformes, de garantir à leurs prestataires indépendants une couverture d'assurance en matière de perte de gain en cas d'accident ou de maladie et en matière de prévoyance professionnelle – sans pour autant leur conférer toutes les autres obligations liées au statut d'employeur.

Dans la perspective d'éventuelles réformes du droit social, les auteurs de l'étude estiment qu'il vaut la peine d'examiner la possibilité d'inscrire une définition légale du statut des rétributions obtenues grâce à une activité sur une plateforme dans l'ordonnance sur l'AVS, ou de l'introduire pour certaines activités dépendantes liées à des plateformes.



Michael Marti

Associé et chef du secteur Société, Ecoplan, Berne



Peter Mösch Payot

Professeur de droit social, Haute école de Lucerne – Travail social

Bibliographie

Conseil fédéral (2021). *Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test)*.

Ecoplan et Mösch Payot P. (2021). *Modèles d'affaires innovants: besoin de flexibilisation dans le droit des assurances sociales*. Étude réalisée sur mandat de l'Ofas.

⁵ Art. 12 et suivants de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE).

⁶ Ou à une convention collective de travail avec déclaration d'extension dans le domaine d'activité des entreprises locataires de services (art. 20 LSE).