

NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL ET DE LA PROTECTION DES ACTIFS

ENJEUX

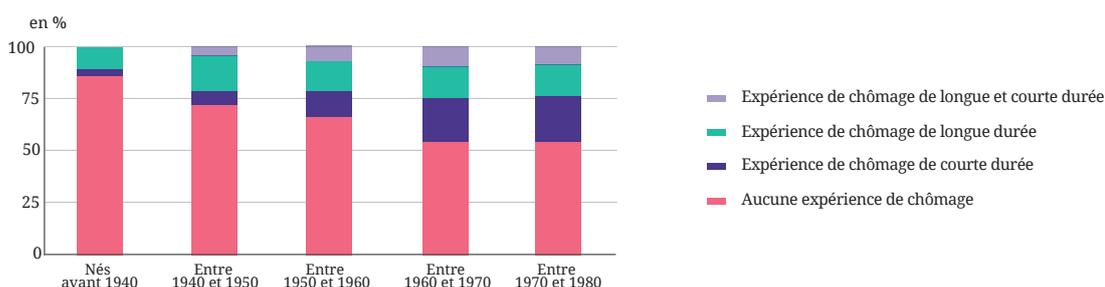
Les mutations du travail s'accroissent. Les parcours professionnels sont davantage heurtés, assortis de changements de statut, d'épisodes de chômage et de pluriactivité récurrents, les contrats courts dominent l'embauche. Parallèlement s'observent un certain renouveau du travail indépendant et, depuis peu, l'émergence des plateformes numériques qui conduisent à une diversification des formes d'emploi. Une transformation de la nature même de l'entreprise et du travail se profile. Ces mutations fragilisent certains salariés demandeurs de stabilité, mais elles rencontrent aussi les aspirations d'actifs en quête d'autonomie. Jusqu'où ce mouvement se poursuivra-t-il ? L'ampleur que prendra ce phénomène dans les années à venir est encore incertaine, mais le potentiel des plateformes est considérable et porteur de transformations profondes.

Le droit du travail doit répondre à ces mutations. Il faudra bâtir un cadre adapté aux intermittences de parcours que connaissent aussi bien les nouveaux indépendants que les salariés précaires. L'enjeu est également décisif pour la protection sociale, dont la construction et le financement reposent sur le modèle du CDI à temps plein, et qui de ce fait pénalise aujourd'hui la discontinuité des carrières. L'accès aux droits sociaux dépend fortement des statuts et des parcours, pour des raisons essentiellement historiques.

De nombreuses évolutions ont déjà eu lieu : la protection sociale est devenue plus universelle et la loi a rattaché au salariat plusieurs professions qui se situaient à la lisière du travail indépendant (travailleurs à domicile, journalistes, etc.). Les actifs demeurent toutefois très inégalement protégés, et ces écarts risquent de s'accroître à l'avenir, notamment en matière de continuité du revenu, de droit à la formation et de retraite.

Il faut donc ouvrir le débat pour inventer des solutions susceptibles de garantir les droits, de protéger les actifs et de sécuriser les transitions professionnelles dans ce nouveau monde du travail. Trois grandes options sont envisageables : adapter les statuts existants, créer un statut intermédiaire entre salariat et travail indépendant traditionnel, inventer un statut de l'actif.

DES CARRIÈRES DE PLUS EN PLUS SOUVENT INTERROMPUES PAR DES ÉPISODES DE CHÔMAGE



LECTURE : en 2006, l'expérience de chômage concernait près d'une personne sur deux pour les générations nées après 1960.

SOURCE : DARES, DREES, Enquête SIP 2006^[1]

MARS 2016

1. Rouxel C. et Virely B. (2012), « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », *Emploi et salaires* - Insee Références.

LA REMISE EN CAUSE DE L'EMPLOI SALARIÉ STABLE À PLEIN TEMPS

Les interrogations sur l'avenir du travail touchent à son volume (jusqu'où les robots vont-ils se substituer au travail humain ?), à son rôle dans la formation des identités sociales (comment nous définirons-nous demain ?), à sa qualité (quelles conditions de travail, quelle autonomie pour les salariés ?), à la distribution des emplois (va-t-on vers une polarisation du marché du travail avec une masse croissante d'emplois soit très qualifiés, soit très peu qualifiés et, entre les deux, une raréfaction des emplois de qualification intermédiaire ?), à leur stabilité (quelle permanence pour les postes de travail, quelle durée pour les contrats ?), au statut des actifs enfin (quelles parts pour le salariat, le travail indépendant, les nouveaux statuts d'intermittence ? Le contrat commercial remplacera-t-il, à terme, le contrat de travail ?)[2].

Il s'agit d'une interrogation d'ensemble parce que les mutations, qu'elles soient induites par la technique, le management des entreprises ou les comportements des actifs, affectent simultanément tous ces paramètres. Si on choisit ici de l'aborder sous l'angle de la *stabilité* et du *statut*, c'est pour deux raisons.

D'abord parce que l'emploi salarié stable à plein temps a fourni aux sociétés d'après-guerre le socle sur la base duquel se sont constitués tant le droit du

travail que la protection des actifs^[3]. La mise en cause de la centralité de ce modèle est donc porteuse de profonds ébranlements dans l'édifice des régulations sociales.

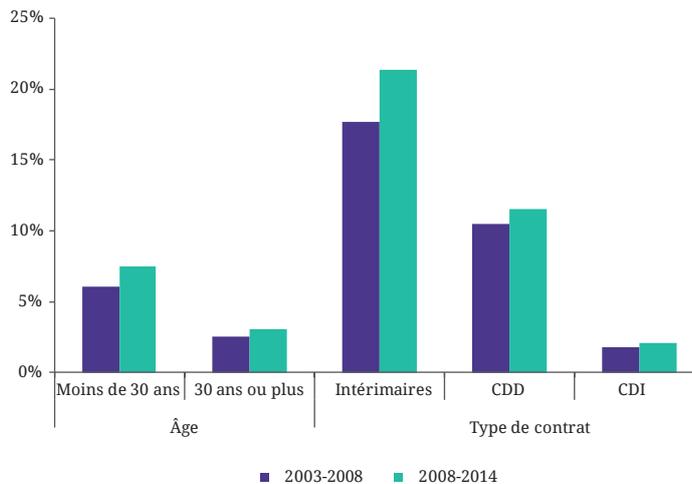
Ensuite parce que les nouvelles formes de travail – certes encore extrêmement minoritaires, mais au potentiel important – induites par l'économie des plateformes remettent en cause ce socle. Avec les nouveaux modèles de travail sont en effet en question tant l'exclusivité et la durée que la nature du lien entre les apporteurs de travail et les entités – on ne sait pas s'il faut les qualifier d'entreprises – qui organisent leur activité.

Les interrogations sur l'avenir du modèle de l'emploi salarié stable à temps plein ont bien évidemment précédé les plateformes numériques. Si ce modèle demeure largement majoritaire, il subit en effet un certain effritement aux marges^[4] :

- *Les transitions par le chômage sont devenues plus fréquentes.* Une enquête de 2006 indique que, parmi les actifs nés avant 1950, moins du quart ont fait l'expérience du chômage au cours de leur vie professionnelle, alors que, pour les générations nées à partir des années 1960, bien que plus jeunes au moment de l'enquête, près d'une personne sur deux a déjà connu des épisodes de chômage (graphique ②).

- *De plus en plus d'embauches se font en contrat à durée limitée et sur des périodes d'emploi de plus en plus courtes.* La part de ces contrats dans l'emploi global reste néanmoins stable.

② TAUX DE TRANSITION ANNUELS DE L'EMPLOI VERS LE CHÔMAGE SELON L'ÂGE ET LE TYPE DE CONTRAT, 2003-2014 (EN %)



CHAMP : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi (hors secteur public) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

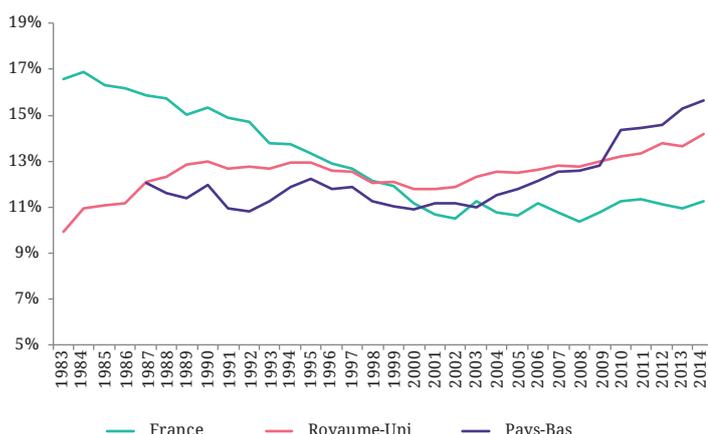
SOURCE : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi de l'Insee

2. Jolly C. et Prouet E. (coord.) (2016), « L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ? », Document de travail, n° 4, France Stratégie, mars.

3. On a pu, à cet égard, parler de société salariale : Aglietta M. et Brender A. (1984), *Les Métamorphoses de la société salariale. La France en projet*, Paris, Calmann-Lévy ; Castel R. (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, coll. « L'espace du politique ».

4. Flamand J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », Document de travail, n° 2, France Stratégie, mars.

3 PART DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN FRANCE, AUX PAYS-BAS ET AU ROYAUME-UNI. 1983-2014



SOURCE : Eurostat, Labour Force Survey, population des 15-64 ans (France métropolitaine)^[8]

• *L'entrée dans la vie active est marquée par l'instabilité.* Les moins de 30 ans en emploi ont deux fois et demie plus de risque d'être au chômage l'année suivante que les 30 ans et plus. Les jeunes sont, en effet, plus souvent en contrat à durée limitée. Or les employés en CDD ou en intérim ont huit fois plus de risque d'être au chômage l'année suivante que les salariés en CDI (graphique 2).

• *Le temps partiel s'accompagne souvent d'une insuffisance du revenu.* Les travailleurs à temps partiel, notamment lorsque celui-ci est « subi », ont un risque de pauvreté deux fois plus élevé que les salariés à temps plein^[5].

• *Un début de regain du travail indépendant s'observe.* Après des décennies d'essor du salariat, depuis le début des années 2000, les travailleurs non salariés sont de plus en plus nombreux chaque année^[6]. (INSEE [Emploi et revenus des indépendants](#).) Leur part dans

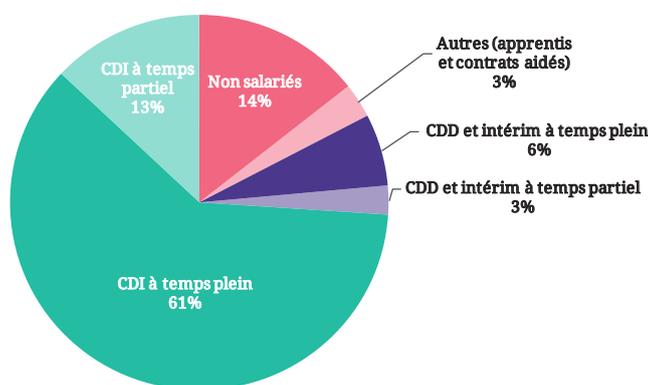
l'emploi progresse faiblement en France, fortement aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (graphique 3).

• *La polyactivité s'est développée* (15 % des non-salariés cumulent plusieurs activités).

L'emploi salarié à temps plein en CDI représente aujourd'hui 61 % du total de l'emploi marchand. Les formes non standards restent minoritaires, mais significatives pour certains segments du marché du travail (graphique 4).

Cette situation, qui résulte pour partie des transformations économiques et pour partie des institutions du marché du travail, crée des conditions propices au développement de nouvelles formes d'emploi – auto-entrepreneurs, travailleurs sur plateforme, contrats courts – en complément ou en substitut de l'emploi salarié traditionnel^[7].

4 PART DES FORMES D'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI EN 2014 (HORS SECTEUR PUBLIC) (EN %)



CHAMP : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi (hors secteur public) de 15 ans ou plus (âge au dernier jour de la semaine de référence).

SOURCE : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi 2014 de l'Insee

5. Pour les travailleurs à temps plein, le taux de pauvreté apparaît comparable en France et en Allemagne, autour de 6 % en moyenne sur la période 2011-2013. Pour les actifs à temps partiel, en revanche, ce taux est plus élevé en France où le temps partiel est davantage subi qu'en Allemagne (13,2 % contre 11,7 %). Source : SILC, Eurostat.

6. Hors agriculteurs, leur nombre a même augmenté plus vite que celui des salariés entre 2001 et 2008 (+ 0,8 % par an, contre + 0,5 %, soit avant la crise économique et avant la mise en place du statut d'auto-entrepreneur.

7. Landier A., Szomoru D. et Thesmar D. (2016), « Travailler sur une plateforme internet. Une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France ».

8. Le champ géographique et la population étudiée sont différents des estimations de l'Insee des indépendants, qui envisage l'ensemble de la population en emploi sur la France entière. Les travailleurs indépendants au sens d'Eurostat ne comprennent pas les travailleurs familiaux.

LE MODÈLE SOCIAL FACE AUX TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

Notre système de protection des actifs est largement adossé à l'exercice d'une profession (les cotisations sociales sur les revenus du travail donnent droit à assurance contre les risques), au statut de salarié (plutôt qu'indépendant) et à une certaine stabilité dans l'emploi. Il en résulte que l'accès aux droits sociaux dépend des statuts et des parcours.

Les indépendants cotisent moins que les salariés, leurs assurances contre les risques sont donc plus faibles et leur statut ne leur permet pas de bénéficier d'une assurance contre la perte de revenu, sauf à financer une assurance privée.

En principe, seul le lien de subordination, c'est-à-dire la soumission à l'autorité de l'employeur pour le salarié – par opposition à la liberté d'organiser son travail qui caractérise l'indépendance statutaire –, donne droit à l'application des protections du droit du travail (salaire minimum, formation, encadrement de la rupture du contrat, santé et sécurité au travail, contrôle de la durée du travail et congés...).

Les droits acquis s'accroissent avec l'ancienneté dans un statut (par exemple pour les indemnités chômage) ou dans l'entreprise (par exemple pour les indemnités de licenciement et les droits à congés).

Enfin, les pensions de retraite sont d'autant plus élevées que l'emploi a été salarié (ou fonctionnaire) et la carrière continue (sans périodes d'inactivité et de chômage).

Ces dispositions ont évolué pour prendre en compte l'incidence croissante des discontinuités de carrière, liées en particulier à l'apparition du chômage de masse et à la flexibilisation subie du travail, et pour répondre au développement de métiers ou de relations de travail à la lisière du salariat et du travail indépendant. D'une part, la protection sociale est devenue davantage universelle, en particulier pour la branche famille et la couverture maladie de base, et des mécanismes d'assistance pour les plus démunis ont été créés. D'autre part, la législation a rattaché partiellement ou totalement au salariat et au régime général de la sécurité sociale certaines professions ou organisations à la frontière entre salariat et travail indépen-

dant (travailleurs à domicile, gérants de succursales, journalistes, artistes, VRP, coopératives d'activité et d'emploi, portage salarial). (Voir annexe *Les frontières du salariat : cadre juridique et illustration.*)

En dépit de ces évolutions, les écarts de protection entre les actifs restent forts. Ils dépendent encore très largement du statut (salariat/travail indépendant) et du degré de continuité des trajectoires. Les parcours heurtés, souvent assortis de changement d'état ou de statut, impliquent des ruptures de droits qui conduisent à de fortes inégalités de revenu de remplacement (chômage, retraite). Ainsi, près d'un chômeur sur deux n'est pas indemnisé. En matière de retraite, les actifs ayant eu des carrières complètes sont, bien évidemment, largement avantagés.

Si certaines réformes ont réduit l'incidence des aléas de carrière sur l'acquisition des droits, d'autres l'ont renforcée (augmentation de la durée retenue pour le calcul du salaire de référence, allongement de la durée d'assurance requise). Dans un contexte où le niveau des pensions par rapport aux salaires⁹ devrait décroître à long terme, ces évolutions pourraient être particulièrement préoccupantes pour les carrières intermittentes.

Pourtant, le statut d'indépendant peut s'accompagner d'un niveau et d'une variabilité des revenus comparables à ceux des salariés précaires, sans que la faiblesse des droits sociaux soit compensée par la détention d'un patrimoine. Les auto-entrepreneurs (qui représentent près d'un non-salarié sur quatre¹⁰) ne gagnent que 460 euros par mois en moyenne, contre 3 100 euros pour les autres indépendants (hors agriculture), et la moitié des non-salariés dont le revenu est positif déclarent moins de 2 070 euros mensuels¹¹.

En résumé, le droit de l'activité professionnelle et la protection sociale se sont construits sous une double hypothèse normative : une stricte séparation entre non-salariés et salariés ; et, pour ces derniers, la prédominance du travail à temps plein au sein d'une même branche, et souvent au sein d'une même entreprise. Les adaptations qui ont été introduites au fil du temps pour tenir compte des mutations du travail n'ont jamais fondamentalement remis en cause cette double hypothèse. Elle est pourtant de moins en moins vérifiée.

QUELLE DIVERSIFICATION DES FORMES D'EMPLOI DEMAIN ?

Les mutations du travail sont appelées à s'amplifier dans la décennie à venir, mais une grande incertitude pèse sur le volume d'emploi en cause.

L'importance des statuts particuliers – contrats à durée limitée, notamment – est pour partie tributaire de la législation du travail et en particulier des caractéristiques du contrat de référence. Il importe donc de ne pas prendre les développements endogènes induits par l'état de la législation pour des transformations structurelles résultant des mutations techniques ou sociologiques.

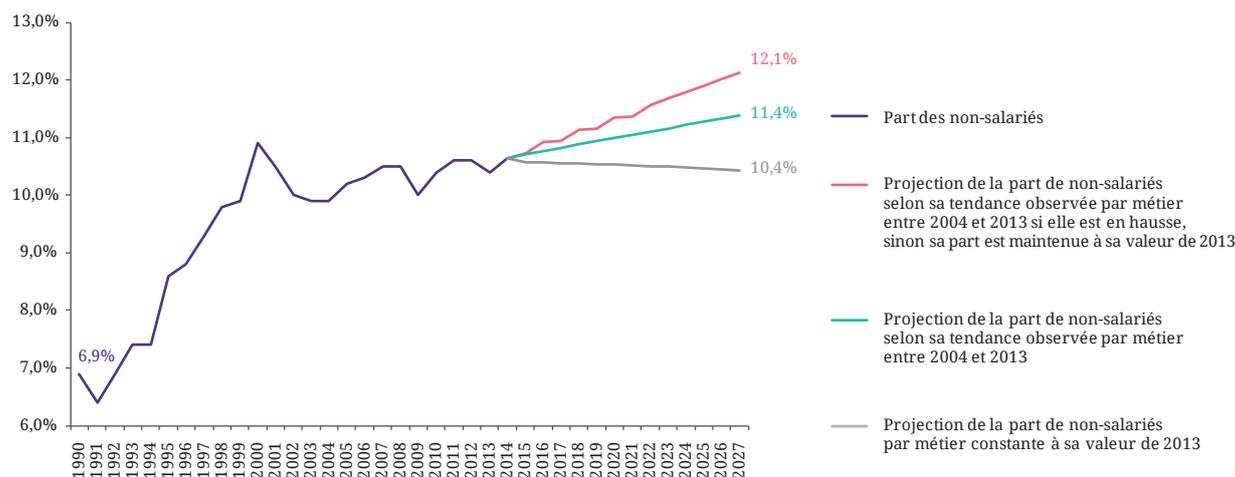
Pour être plus précis, c'est largement l'interaction entre mutations technologiques et comportementales, d'une part, et institutions du marché du travail et de la protection sociale, d'autre part, qui déterminera le développement relatif des différentes formes d'emploi. C'est pour cette raison qu'il faut prendre la mesure des mutations à venir afin de déterminer le type de réponse qui peut leur être apporté.

9. C'est-à-dire le taux de remplacement qui rapporte le montant de la retraite perçue au salaire de fin de carrière. Cf. rapport annuel du COR de juin 2015.

10. Omalek L. et Rioux L. (2015), « Emploi et revenus des indépendants », Insee.

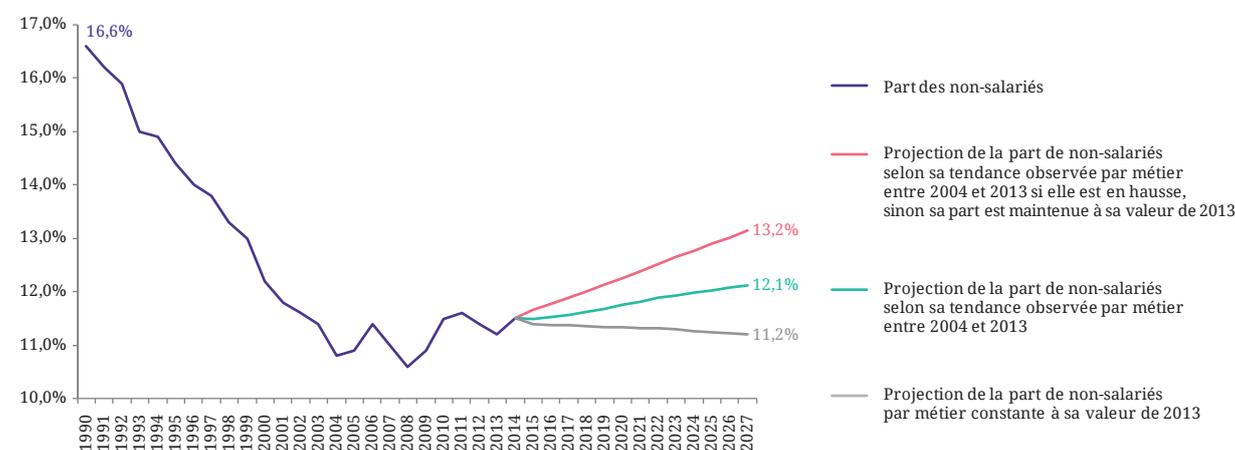
11. Omalek L. et Rioux L. (2015), *op. cit.*

5 PART DES CONTRATS À DURÉE LIMITÉE DANS L'EMPLOI, 1990-2027



SOURCE : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi de l'Insee, projections par métiers (France Stratégie-Dares)^[12]

6 PART DES NON-SALARIÉS DANS L'EMPLOI, 1990-2027



SOURCE : France Stratégie, d'après les enquêtes Emploi de l'Insee, projections par métiers (France Stratégie-Dares)

En France comme aux États-Unis ou dans d'autres pays, les projections de l'emploi par métier ne laissent pas apparaître de rupture. Les évolutions se révèlent dominées par les grandes tendances économiques, démographiques et sociologiques : tertiarisation, essor des métiers de services et des métiers liés au vieillissement. En elles-mêmes, ces évolutions n'apparaissent pas de nature à induire une déformation significative dans la structure de l'emploi par statut : ni la part des contrats à durée limitée ni celle de l'emploi non salarié ne sont appelées à croître mécaniquement (graphiques 5 et 6). À cadre législatif constant, ces formes d'emploi non standards (autres que CDI) pourraient représenter *a maxima* un peu plus d'un quart de l'emploi contre 22 % aujourd'hui. (Voir annexe [Projections des formes d'emploi à l'horizon 2027 : précisions méthodologiques.](#))

Mais rien ne permet d'exclure une rupture plus radicale, sous l'effet concomitant de l'émergence de nouveaux modèles de coordination du travail du type plateformes, d'une demande des employeurs enclins à se délier de leurs coûts salariaux fixes, de pratiques des actifs plus autonomes ou visant à compléter des revenus salariaux trop faibles et d'une évolution des réglementations. Dans ce cas, la proportion d'indépendants pourrait croître à un rythme comparable à celui des Pays-Bas et

de la Grande-Bretagne (en hausse respectivement de 6 et 4 points de pourcentage depuis quinze ans, graphique 6). Les formes émergentes sont aujourd'hui quantitativement insignifiantes (Uber, la plateforme la plus développée en France, compte environ 15 000 chauffeurs), mais de fortes incertitudes demeurent sur le volume potentiel de travail concerné à horizon de cinquante ans et, partant, sur la capacité disruptive de ce nouveau modèle. Il serait donc imprudent de sous-estimer son potentiel. Il combine en effet deux innovations qui peuvent s'appliquer à un très grand nombre de services : une organisation biface qui met en relation directe consommateurs et prestataires de services et qui redéfinit le modèle de l'entreprise, et la notation par les utilisateurs, qui se présente comme une solution possible au problème de garantie de qualité.

Le statut des travailleurs sur plateforme est dans les faits variable (certains sont auto-entrepreneurs, d'autres salariés de sociétés prestataires de services, et ils peuvent cumuler cette activité avec une autre, comme salariés ou non-salariés). Ce modèle peut par ailleurs s'appliquer aussi bien à des professionnels offreurs de services à haute valeur ajoutée, demandeurs d'autonomie, ou s'imposer à des actifs faiblement qualifiés, offreurs par exemple de services aux ménages, en substitution d'un emploi salarié.

12. Groupe Prospective des métiers et qualifications (2015), *Les métiers en 2022*, rapport France.

Il pourrait résulter de l'élargissement des formes d'emploi, et notamment du développement de ces plateformes, une plus grande intermittence des parcours (déjà plus prononcée pour les salariés qui cumulent des contrats à durée limitée et pour certains indépendants¹³), un accroissement de la mise en concurrence des travailleurs et, partant, une volatilité accrue de leurs revenus.

De façon générale, désintermédiation et parcours précaires ou polyactifs pourraient également nécessiter de nouvelles formes de relations professionnelles. La polyvalence des lieux de travail et la polyvalence statutaire nécessitent de reconstituer des collectifs pour éviter l'isolement, mais aussi pour donner un cadre permettant de négocier les conditions d'emploi et de revenu. La représentation des indépendants précaires ou des salariés ayant de multiples employeurs sera sans doute un enjeu majeur, à l'avenir, pour organiser la négociation collective.

La nature du travail, qui permet l'ouverture des droits, risque par ailleurs de devenir de plus en plus malaisée à identifier. Difficile de définir ce qu'est une activité professionnelle quand les individus valorisent leur image, leur patrimoine et demain leurs données. Difficile également d'appréhender le temps et le lieu de travail des télétravailleurs, itinérants, nomades, alors qu'il s'agit pourtant d'un préalable à leur couverture en matière d'accident et de sécurité au travail.

Enfin, les réallocations sectorielles d'emploi vont accélérer les mobilités, nécessitant de sécuriser les transitions professionnelles et d'améliorer l'accès à la formation. L'accélération du changement technologique et de ses usages va en effet imposer soit des reconversions de métier soit une adaptation des compétences au sein des professions, qui pourraient être plus fortes que par le passé.

COMMENT FAIRE ÉVOLUER LA PROTECTION DES ACTIFS ?

Les mutations du travail auxquelles il a été jusqu'ici répondu par des accommodements pragmatiques vont sans doute, au cours de la décennie 2017-2027, nécessiter des réponses plus structurelles. Cela concernera à la fois les protections liées à la relation de travail : négociation collective, nature du contrat, conditions de travail, temps de travail, droit d'expression, formation, etc. ; et les droits de la protection sociale : en particulier la couverture de la perte de revenu courant – perte d'emploi ou inactivité subie – ou différé – retraite.

Trois pistes peuvent être schématiquement envisagées :

- conserver la distinction entre salariat et travail indépendant en adaptant le cadre actuel (par rattachement au salariat de certaines situations hybrides ; extension partielle de l'assurance chômage à certains indépendants et travailleurs précaires) ;
- créer pour les nouvelles formes de travail un statut intermédiaire entre salariat et travail indépendant traditionnel ;
- envisager une refonte plus profonde des statuts et des protections qui y sont associées au sein d'un droit de l'activité professionnelle et d'un système de protection sociale unifié.

PREMIÈRE OPTION : AU FIL DE L'EAU, ADAPTER LES STATUTS EXISTANTS

La première possibilité est de continuer à adapter le cadre actuel aux transformations du travail, sans remettre en cause la distinction entre salariat et travail indépendant, mais en protégeant davantage les carrières marquées par des transitions et changements multiples de statuts.

Pour cela, il conviendrait de prendre en compte les activités situées à la lisière de ces deux statuts, pour les inclure éventuellement au salariat et permettre de leur appliquer tout ou partie des droits du travail ou de la protection sociale, comme on l'a fait par le passé.

Il faudrait également ouvrir la couverture de risques de pertes de revenu à des actifs qui n'en bénéficient pas ou peu aujourd'hui (salariés précaires, indépendants aux faibles revenus). Cela impliquerait une redéfinition de l'assurance-chômage et des conditions d'ouverture des droits.

Enfin, il s'agirait d'organiser une meilleure portabilité individuelle des droits acquis au cours de la vie professionnelle, dans le cadre d'un compte personnel d'activité, et une meilleure prise en compte par l'assurance-vieillesse des carrières pluristatutaires.

Cette option soulève plusieurs questions :

- Jusqu'où peut-on assimiler au salariat des formes d'activité où le donneur d'ordre n'a pas ou peu de contrôle sur la durée du travail et sur les conditions de travail ? À l'inverse, faut-il assimiler au travail indépendant, et donc exclure de la négociation collective, des formes d'activité dans lesquelles une plateforme fixe le prix d'achat du travail pour des milliers de personnes ?
- Quels travailleurs seraient concernés par l'extension des protections ?
- Dans les activités de plateformes, comment distinguer les professionnels qui travaillent des simples amateurs qui proposent des biens ou des services en valorisant leur patrimoine (immobilier, par exemple) ?
- Faut-il envisager une extension du système d'indemnisation chômage ? Quelles sources de financement trouver ?

13. D'ores et déjà, les cotisants aux régimes des indépendants (RSI) et des agriculteurs exploitants (MSA) ont plus souvent des carrières incomplètes.

DEUXIÈME OPTION : UN STATUT INTERMÉDIAIRE ENTRE SALARIAT ET TRAVAIL INDÉPENDANT TRADITIONNEL

À l'inverse, on peut juger, notamment si le nombre de métiers touchés par le développement des nouvelles formes d'emploi est trop important, qu'il n'est pas souhaitable d'allonger la liste des situations partiellement assimilables au salariat et au régime général, et envisager plutôt la création d'un statut juridique intermédiaire, hybride entre salarié et indépendant. Certains pays l'ont par exemple fait^[14] en définissant une catégorie de « travailleurs indépendants économiquement dépendants » (c'est-à-dire réalisant une part majoritaire de leur chiffre d'affaires avec un seul donneur d'ordre). Ainsi, en Espagne, le statut de travailleur autonome économiquement dépendant s'accompagne d'une assurance pour incapacité temporaire ou arrêt d'activité, obligatoire, financée par le travailleur, de droits à congés, d'une obligation pour le client de justifier la rupture du contrat, etc. (Voir annexe [Le travail indépendant économiquement dépendant. Les exemples de l'Italie et de l'Espagne.](#))

Le statut intermédiaire pourrait à la fois reconnaître l'autonomie du travailleur (liberté de choix de ses donneurs d'ordre, de son lieu de travail et de son temps de travail, par exemple) et donc exclure les domaines correspondants du champ du contrat, et reconnaître sa dépendance économique, en lui offrant des garanties minimales (droit à la négociation collective, protection contre le risque de perte de revenu, couverture accident du travail/maladie professionnelle, formation...).

Un seuil devrait alors être fixé pour définir cette dépendance économique, mais il pourrait néanmoins ne pas correspondre à toutes les situations. Certains prestataires peuvent ainsi avoir plusieurs donneurs d'ordre (pas de chiffre d'affaires réalisé majoritairement avec un seul commanditaire) et pourtant voir leur travail être très encadré (par exemple par une charte de bonne conduite, des prix fixés et modifiés par la plateforme, des systèmes de notation/référencement, etc.).

Cette option pose donc elle-même des questions :

- La notion de « travailleur indépendant économiquement dépendant » est-elle à même d'appréhender l'ensemble des situations intermédiaires ? D'autres définitions d'une catégorie intermédiaire sont-elles possibles, en particulier pour éviter les effets de seuil ?

- Quelle serait la contribution financière des donneurs d'ordre (ou des plateformes) aux garanties de ces travailleurs « intermédiaires » ?
- Quels risques de déstabilisation un tel statut est-il susceptible d'emporter pour les travailleurs des catégories préexistantes ?

TROISIÈME OPTION : VERS UN STATUT DE L'ACTIF

Une option plus radicale serait de définir un droit de l'activité professionnelle englobant les statuts existants. Le principe serait de dépasser la distinction entre salariat et travail indépendant par un statut global pour tous les actifs, attribuant des protections croissantes selon le degré de dépendance, tant en termes de droit du travail que de protection sociale^[15], à partir d'un socle minimal commun^[16].

Ce droit de l'activité professionnelle serait à articuler avec le scénario d'un compte personnel d'activité *a maxima* qui déconnecterait l'ensemble des droits sociaux du statut d'emploi, les attachant uniquement à la personne et à son activité professionnelle.

Dans le même esprit, cette option impliquerait la création d'un régime unifié de retraite, au moins pour tous les actifs du secteur marchand si ce n'est pour l'ensemble des actifs, y compris les agents publics. Ce régime devrait être neutre à l'égard des secteurs et des statuts dans lesquels les droits ont été acquis. Il devrait assurer la parité entre mono-actifs et pluriactifs. Cette conception d'une protection unique et commune de tous les actifs conduirait donc à de profondes transformations dans l'architecture de la protection sociale, de son organisation (dans le sens d'une plus grande simplification) et de son financement.

Cette option ouvre les questions suivantes :

- Comment déterminer les différents paliers de cette protection et les droits applicables à chaque niveau ?
- Quels seraient le périmètre de l'activité professionnelle ainsi définie et l'assiette de financement de cette protection unique ?
- Quel serait le niveau de la protection universelle ? Une telle option induirait-elle un partage différent entre assurance collective et assurance individuelle ? Pourrait-elle s'accompagner du même degré de redistribution ?

14. Pour la France : Antonmattei P.-H. et Sciberras J.-C. (2008), « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », rapport au ministre du Travail, novembre. Pour les États-Unis : Harris S. et Krueger A. (2015), « A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The « Independent Worker », The Hamilton Project, décembre.

15. Notamment développement de nouveaux droits à l'évolution professionnelle, garantie de revenu type revenu universel à articuler avec une assurance chômage modulable...

16. Notamment Supiot A. (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, février ; Barthélémy J. (2015), « Civilisation du savoir et statut du travailleur », *Les Notes de l'Institut*, Institut de l'entreprise, novembre ; Pennel D. (2015), « Pour un statut de l'actif », *Génération libre*, septembre.

Auteurs :

Cecile Jolly

Emmanuelle Prouet

Vanessa

Wisnia-Weill

Directeur de la publication :
Jean Pisani-Ferry,
commissaire généralSecrétaires de rédaction :
Valérie SennéImpression :
France StratégieDépôt légal :
Mars 2016
N° ISSN 1760-5733Contact presse :
Jean-Michel Roullé,
directeur du service
Édition-Communication,
01 42 75 61 37,
jean-michel.roulle@
strategie.gouv.frJoris Aubrespin,
chargé des relations presse
01 42 75 60 27
06 20 78 57 18
joris.aubrespin@
strategie.gouv.frFrance Stratégie
18, rue de Martignac
75700 Paris SP 07
01 42 75 60 00

En vue d'éclairer les choix collectifs par des travaux d'étude et de prospective, France Stratégie a engagé le projet « 17/27 » visant à analyser les enjeux de la décennie qui suivra la prochaine élection présidentielle. Des documents thématiques produits par les experts de France Stratégie seront publiés sur un site web spécifique qui accueillera aussi des contributions d'experts et d'acteurs de la société civile. Aucun des documents publiés dans ce cadre n'a vocation à refléter la position du gouvernement.



La croissance mondiale d'une décennie à l'autre



Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs



Compétitivité : que reste-t-il à faire ?



Quelle feuille de route pour l'Europe ?



Tirer parti de la révolution numérique



Investir dans la jeunesse en faisant face au vieillissement



Modèle de développement et répartition du revenu



Quelles priorités éducatives ?



Dette, déficit, dépense : perspectives pour les finances publiques



Politiques de l'emploi et du marché du travail



Dynamiques et inégalités territoriales



Ambition et stratégie climatiques

NOUS SUIVRE

RETROUVEZ EN LIGNE
L'INTÉGRALITÉ
DE LA THÉMATIQUE



www.francestrategie1727.fr
#FS1727

RETROUVEZ LES DERNIÈRES
ACTUALITÉS DE
FRANCE STRATÉGIE



francestrategie



@Strategie_Gouv

www.strategie.gouv.fr