



Les nouvelles formes du travail indépendant

Sophie Thiéry

2017-25

NOR : CESL1100025X

Mercredi 29 novembre 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2015-2020 – Séance du mercredi 29 novembre 2017

LES NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Avis du Conseil économique, social et environnemental
sur le rapport présenté par

Mme Sophie Thiéry, rapporteure

au nom de la
section du travail et de l'emploi

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par lettre du Premier ministre en date du 24 août 2017. Le bureau a confié à la section du travail et de l'emploi la préparation d'un avis et d'un rapport sur *Les nouvelles formes du travail indépendant*. La section a désigné Mme Sophie Thiéry comme rapporteure.

Introduction	6
I - DES NOUVEAUX VISAGES DU TRAVAIL INDÉPENDANT, DE NOUVEAUX DEFIS	8
A - Un regain récent du travail indépendant porté par des incitations réglementaires, la recherche d'alternatives au chômage et des aspirations individuelles nouvelles	8
B - Les micro-entrepreneur.euse.s : de nouveaux.elles indépendant.e.s souvent plus fragiles	9
A - Organiser un dialogue structurant avec l'ensemble des acteur.rice.s concerné.e.s	11
1. Dialogue économique et social : condition d'un développement régulé et durable du travail indépendant	11
2. Un préalable à un dialogue efficace : mieux connaître la réalité du travail indépendant	13
B - Garantir l'autonomie des nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s : le choix de la responsabilisation des acteur.rice.s	13
1. Garantir l'autonomie des nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s et lutter contre des pratiques illégales	14
2. Promouvoir des tiers employeurs responsables	14
3. Accompagner les personnes s'inscrivant dans des projets de travail indépendant	16
4. Renforcer l'accompagnement de proximité pour la création et la reprise d'entreprise	17
5. Faciliter la continuité de l'activité en cas d'absence temporaire de l'entrepreneur.euse	18
6. Faciliter l'identification des abus et privilégier les solutions de médiation	18
C - Vers une sécurisation de droits des travailleur.euse.s indépendant.e.s	19
1. Répondre de manière adaptée au risque de perte de revenu	19
2. Renforcer l'effectivité du droit à la formation pour tou.te.s les nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s	21
3. Mieux prendre en compte les risques professionnels des travailleur.euse.s indépendant.e.s	22

DÉCLARATIONS DES GROUPES

26

SCRUTIN

44

RAPPORT

48

Introduction	48
I - LE TRAVAIL INDÉPENDANT : UNE RÉALITÉ SOCIALE DIVERSE ET RENOUVELÉE	48
A - Les différents visages du travail indépendant	48
1. Catégories « historiques » et formes nouvelles	49
2. L'hétérogénéité économique et sociale du travail indépendant	55
B - Evolution et perspectives de développement du travail indépendant	59
1. Une baisse sensible du travail indépendant au cours du dernier demi-siècle	59
2. Un renouveau récent mais limité du travail indépendant concomitant de la création du régime du micro-entrepreneuriat	59
3. De multiples facteurs de développement du travail indépendant	62
4. Des effets économiques et sociaux à cerner : entre opportunité de développement de l'activité et risques de dérégulation	67
II - VERS DE NOUVEAUX DROITS ET GARANTIES SOCIALES POUR LES TRAVAILLEUR.EUSE.S INDÉPENDANT.E.S	70
A - Un débat renouvelé autour de la notion de travail indépendant	71
1. Un travail indépendant défini par contraste avec le travail salarié	71
2. Des situations de dépendance économique chez les travailleur.euse.s indépendant.e.s	72
3. Mieux caractériser le travail indépendant	74
4. Une diversification des modèles d'organisation faisant intervenir des tiers	81
B - Une convergence des droits déjà engagée sur des garanties sociales et d'autres qui restent à couvrir	85
1. Une convergence engagée sur les protections famille, invalidité et retraite complémentaire	87
2. De nouvelles garanties à mettre en place : accidents du travail, conditions du travail, risques professionnels	90
3. Les risques de perte de revenu et de cessation de l'activité : la question de l'assurance chômage	92
4. Formation, accompagnement et sécurisation des parcours professionnels	96

ANNEXES

100

N° 1 Composition de la section du travail et de l'emploi	100
N° 2 Liste des personnes auditionnées par la section du travail et de l'emploi	102
N° 3 Liste des personnes rencontrées	104
N° 4 Saisine gouvernementale	106
N° 5 État des lieux sur la fiscalité des travailleur.euse.s indépendant.e.s réalisé par la section de l'économie et des finances	108
N° 6 Bibliographie	122
N° 7 Table des sigles	125
N° 8 Table des illustrations	127



Avis

présenté au nom de la section du travail et de l'emploi

L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public
par 129 voix contre 17 et 28 abstentions.

LES NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Sophie Thiéry



Le 24 août 2017, le Premier ministre a saisi le Conseil économique, social et environnemental d'une réflexion sur le travail indépendant. Le bureau du CESE a confié la préparation d'un avis à la section du travail et de l'emploi¹ qui a désigné, en qualité de rapporteure, Sophie Thiéry du groupe des personnalités qualifiées.

Introduction

Aujourd'hui, le travail indépendant représente environ 12 % de la population active et pourrait en concerner davantage à l'avenir². De nombreux.euse.s actif.ve.s connaissent déjà des parcours professionnels où les situations de concomitance d'activités et de statuts se multiplient.

Ces évolutions semblent répondre à des aspirations de liberté de la part de certain.e.s travailleur.euse.s, à des attentes de la part de consommateur.rice.s et à des recherches de flexibilité de la part des entreprises.

Certains facteurs les amplifient : les technologies numériques qui facilitent les mises en relation directes entre offre et demande de biens, de services (y compris de travail) et le travail à distance, les recherches d'alternatives au chômage, la création du régime de la micro entreprise...

A ces nouveaux visages du travail indépendant, présentés dans la première partie de l'avis, correspondent les défis collectifs suivants : comment caractériser le travail indépendant ? Quelles sont les garanties souhaitables et souhaitées ? Quelle assiette de mutualisation ? Comment organiser les prestations ? Comment maîtriser les risques de distorsions de concurrence ? Comment éviter les risques de substitution abusive au salariat ?

Le premier d'entre eux est celui de la représentation de nouvelles catégories de travailleur.euse.s indépendant.e.s pour discuter, voire négocier sur ces sujets.

En tout état de cause, ils bousculent les équilibres sociaux fondés sur le salariat et posent avec acuité le sujet du *continuum* des droits tout au long de la vie professionnelle. Ils appellent à sécuriser les trajectoires professionnelles dans un contexte de transformations culturelles et économiques du rapport au travail, en particulier pour les personnes les plus précaires (les plus exposé.e.s et les moins protégé.e.s).

C'est pourquoi le CESE propose d'inscrire cet avis dans l'horizon de *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux*³, texte qui précisait déjà que : « *En s'appuyant sur l'expérience de création du compte personnel d'activité qui constitue un socle de droits sociaux, indépendamment du statut de la personne, le CESE invite les instances européennes à conduire*

1 Ces travaux ont été conduits en lien avec la section des affaires sociales et de la santé (réfèrent : Etienne Caniard du groupe de la mutualité) et la section de l'économie et des finances (Pierre Lafont du groupe des professions libérales).

2 Tous les chiffres cités dans l'avis sont « sourcés » dans le rapport qui l'accompagne.

3 Avis du CESE dont les principales préconisations s'inscrivent dans l'actualité récente des initiatives prises par la Commission européenne pour mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux.

de manière prioritaire, une réflexion stratégique sur le statut de l'actif et développer une logique de sécurisation des parcours professionnels ».

Porter les garanties sociales au niveau d'un individu quel que soit son statut est, pour le CESE, non seulement un moyen de sécuriser les transitions professionnelles, mais aussi un facteur de fluidité du marché du travail et de liberté de choix, fondement même du travail indépendant. La visibilité sur les droits acquis et les droits en cours favorisera des choix éclairés.

Relever ce défi nécessite concertation et négociation entre les acteur.rice.s concerné.e.s. D'ailleurs trois réformes et concertations nationales portent sur ces sujets : l'intégration du régime de protection sociale des travailleur.euse.s indépendant.e.s (RSI) au régime général, l'ouverture du régime d'assurance chômage à de nouvelles catégories d'actif.ve.s et le lancement d'une concertation sur l'apprentissage et une négociation sur la formation qui devraient aboutir au premier trimestre 2018.

Au final, quatre objectifs prioritaires ont guidé les préconisations formulées dans la 2^{ème} partie de l'avis :

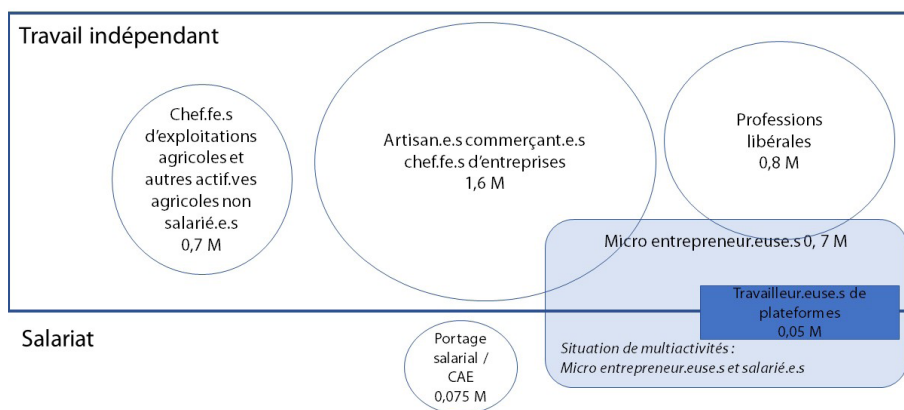
- rechercher l'intérêt général ;
- favoriser le développement des activités et réguler l'émergence de nouvelles formes de travail (qui ne se substituent pas au salariat) ;
- sécuriser les trajectoires professionnelles : les alternances d'activités professionnelles sous différents régimes, les multi activités, les périodes de transition ;
- veiller, en améliorant les accès à la protection sociale, à ce que les travailleur.euse.s indépendant.e.s ne se retrouvent pas dans des situations de précarité et de vulnérabilité.

I - DES NOUVEAUX VISAGES DU TRAVAIL INDÉPENDANT, DE NOUVEAUX DEFIS

A - Un regain récent du travail indépendant porté par des incitations réglementaires, la recherche d'alternatives au chômage et des aspirations individuelles nouvelles

Après des décennies de recul, le travail indépendant s'est de nouveau développé depuis le début des années 2000 et le mouvement a pris de l'ampleur depuis 2009 sous l'effet de la loi du 4 août 2008 qui a instauré le régime de l'auto-entrepreneur, un régime administratif, fiscal et social simplifié pour des entreprises individuelles à faible chiffre d'affaires. En fonction de la nature de l'activité exercée, ces micro-entrepreneur.euse.s sont classé.e.s parmi les artisans.e.s, commerçant.e.s ou parmi les professionnel.le.s libéraux.ales. Cependant, une partie d'entre-eux.elles, constituant une « zone grise », est difficilement rattachable aux catégories classiques du travail indépendant ; il s'agit notamment des travailleur.euse.s non-salarié.e.s lié.e.s à certaines plateformes collaboratives. Leur nombre est difficile à cerner. Selon l'IGAS (2016), deux des principales plateformes Uber et Hopwork (devenu Malt) totalisent en France 34 000 travailleur.euse.s collaboratif.ve.s. Pour leur part, les hôtes Airbnb sont estimés à 140 000 et se situent à la limite du champ de l'activité professionnelle.

Schéma 1 Environ 3 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s, soit 12 % des actif.ve.s occupé.e.s



La plupart des métiers indépendants dits « traditionnels » (professions libérales, exploitant.e.s agricoles, artisan.e.s commerçant.e.s...) se sont structurés pour assurer une protection sociale négociée et adaptée qui fonctionne plutôt bien.

Mais leur part dans l'emploi total diminue notamment parce que leurs activités s'exercent plus souvent sous une forme salariée.

A l'inverse, d'autres activités très variées se développent notamment depuis l'impulsion donnée par le statut simplifié d'auto-entrepreneur en 2009 : des consultant.e.s *free-lance*, des ouvrier.ère.s qualifié.e.s du second œuvre, des services à la personne, plus récemment des chauffeur.e.s et coursier.ère.s travaillant pour des plateformes... Ces activités représentent parfois une activité principale mais, dans près d'un cas sur deux, elles sont exercées en parallèle avec une autre activité. Elles peuvent correspondre à de vrais choix entrepreneuriaux ou bien à des choix « faute de mieux », notamment comme alternative face au chômage.

Ces nouveaux visages du travail indépendant pourraient croître sous l'impact de la digitalisation, du développement de nouveaux services et de l'économie collaborative, et touchent tous les niveaux de qualification. Pour ces travailleur.euse.s indépendant.e.s, les protections sont moins élaborées : parfois les métiers sont encore assez récents et surtout ne sont pas (ou pas encore) organisés pour faire vivre un dialogue social structuré et générateur de droits, de garanties et de services mutualisés.

Ce sont surtout ces travailleurs.euse.s indépendant.e.s, le plus souvent micro-entrepreneur.euse.s qui ont focalisé notre attention : ils.elles sont parfois à la lisière du salariat, travaillant avec un.e seul.e donneur.euse d'ordre qui fixe, de fait, les conditions de travail et les tarifs, ce qui crée une ambiguïté juridique. Cette situation concerne dans le débat public les travailleurs.euse.s les plus exposé.e.s du fait d'activités professionnelles présentant des risques (service à domicile, à la personne, bâtiment, coursier.ère, VTC...) moins rémunéré.e.s car leur activité est perçue, à tort, comme faiblement qualifiée, et moins protégé.e.s (pas ou peu de protection sociale).

B - Les micro-entrepreneur.euse.s : de nouveaux.elles indépendant.e.s souvent plus fragiles

Ceux et celles qui exercent une activité indépendante, à titre principal, sous le régime de la micro-entreprise ne génèrent en moyenne que de très faibles chiffres d'affaires (de l'ordre de 500 € par mois).

Le micro-entrepreneuriat apparaît comme une option intéressante lorsqu'il permet d'expérimenter la viabilité d'une nouvelle activité ou participe de la multi-activité (salarié.e et micro-entrepreneur.euse ou retraité.e et micro-entrepreneur.euse). Or, les deux-tiers des micro-entrepreneur.euse.s dépourvu.e.s de diplôme qualifiant le sont au titre d'une activité principale, tandis que pour la moitié des auto-entrepreneur.euse.s diplômé.e.s du supérieur il s'agit d'un revenu d'appoint.

La pérennité des micro-entreprises est faible. Seulement 38 % de celles qui ont démarré en 2010 étaient encore en activité cinq ans plus tard contre 50 % des entreprises classiques dans la même situation.

La faiblesse des investissements de départ et l'absence de capital de type fonds de commerce est une caractéristique très répandue chez les micro-entrepreneur.euse.s. En 2014, 50 % des micro-entrepreneur.euse.s n'avaient rien investi pour monter leur projet.

La plus faible protection de cette catégorie de travailleur.euse.s indépendant.e.s contre les risques sociaux constitue le corollaire de leur fragilité économique. Nombre de micro-entrepreneur.euse.s n'ont pas la capacité financière de souscrire une assurance volontaire contre le risque d'accident du travail ou de perte d'activité. S'agissant du régime de base des retraites, aligné sur le régime général pour les professions artisanales, industrielles et commerciales, la modicité des revenus et donc des assiettes de cotisations empêchent souvent la validation de trimestres ; ce peut être également le cas pour d'autres catégories de travailleur.euse.s d'indépendant.e.s.

Très médiatisés à travers des conflits récents, la plupart des travailleur.euse.s de plateforme entrent dans cette catégorie. L'article 60 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a instauré une responsabilité sociale des plateformes et a posé des premiers jalons pour des garanties sociales en faveur des travailleur.euse.s de plateformes numériques. Elles représentent une priorité en termes de couverture sociale.

*
* *

Renforcer la cohésion sociale au bénéfice de tou.te.s les actif.ve.s, sécuriser des parcours professionnels quel que soit le statut d'emploi, équilibrer la relation entre donneur.euse.s d'ordre et plateformes d'un côté et travailleur.euse.s de l'autre, avec une attention particulière sur la situation des plus précaires : telles sont les principales lignes de force qui ont guidé l'élaboration des préconisations du Conseil.

II - LES PRÉCONISATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

En 2003, le Conseil soulignait que « *le travail est tout à la fois créateur de richesses, source première de revenus, gage d'identité et de dignité, facteur d'émancipation et d'autonomie, clé de l'insertion dans la société et vecteur de lien social entre membres de la collectivité.* »⁴.

Ses travaux récents, orientés autour des axes stratégiques « favoriser la cohésion sociale » et « réussir les transitions » continuent d'alimenter une réflexion sur la place du travail - son sens, ses valeurs, ses finalités - qui est aujourd'hui bousculé par l'accélération de mutations profondes.

Les perspectives d'évolution du travail indépendant restent difficiles à cerner compte tenu de la combinaison de plusieurs facteurs et font l'objet de débat. Le propos n'est pas d'opposer ici le travail indépendant et le salariat mais de cerner les dynamiques à l'œuvre.

A - Organiser un dialogue structurant avec l'ensemble des acteur.rice.s concerné.e.s

1. Dialogue économique et social : condition d'un développement régulé et durable du travail indépendant

Le Conseil considère que le fait de travailler de manière indépendante doit résulter d'un véritable choix. Ce choix implique de sécuriser les conditions d'exercice pour tou.te.s les travailleur.euse.s indépendant.e.s et sans préjudice des garanties apportées aux salarié.e.s. Cet objectif ne peut être atteint que par le dialogue et la concertation entre toutes les parties intéressées.

⁴ Avis adopté par le CESE le 9 juillet 2003 sur « *La place du travail* » présenté par Bernard Vivier au nom de la section du travail et de l'emploi.

Préconisation 1

Le CESE invite les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les organisations professionnelles représentatives des travailleur.euse.s indépendant.e.s à engager une concertation dans le but de proposer des pistes de structuration d'un dialogue permanent sur le travail indépendant dans ses nouvelles formes et sur sa régulation. Cette concertation viserait dans un premier temps à aboutir à une délibération sociale portant notamment sur deux objectifs :

1) La proposition d'un système de représentation collective et de dialogue permanent concernant ces nouvelles formes d'emploi :

- en identifiant précisément les acteur.rice.s intéressé.e.s aux nouvelles formes de travail indépendant et en examinant les conditions de leur participation aux concertations ultérieures ;
- en demandant aux pouvoirs publics de vérifier, le cas échéant, les conditions de la représentativité des organisations revendiquant une capacité de représentation des travailleur.euse.s indépendant.e.s ;
- en proposant des modalités de dialogue et de concertation au niveau national et en mobilisant les instances des filières (ou branches) et/ou des territoires pour recenser les pratiques, recueillir les données disponibles et identifier les principales difficultés auxquelles les travailleur.euse.s indépendant.e.s concerné.e.s sont confronté.e.s ;
- en proposant qu'un tel système de dialogue soit stabilisé à l'horizon de 3 ans.

2) La mise en place de modalités d'observation des nouvelles formes d'emploi pour :

- repérer les évolutions de ces nouvelles formes d'activités et d'emploi et leurs différents impacts sociaux-économiques-environnementaux ;
- recenser les bonnes et mauvaises pratiques en la matière ;
- proposer des évolutions de l'équipement statistique national actuellement uniquement fondé sur une approche du travail salarié, afin de prendre en compte le travail indépendant dans les systèmes d'information ;
- suivre et évaluer des expérimentations associant plusieurs parties prenantes pour améliorer les garanties sociales des micro-entrepreneur.euse.s, par exemple, en matière de prévention des risques santé au travail, de perte d'activité, de développement de l'entrepreneuriat au féminin, d'accès à des congés maternité et paternité...

Plusieurs organismes existants seraient susceptibles d'accompagner cette mission (CNIS, ministère du travail, France Stratégie...).

2. Un préalable à un dialogue efficace : mieux connaître la réalité du travail indépendant

La statistique publique doit contribuer à améliorer la connaissance de la réalité économique et sociale du travail indépendant. De nombreuses interrogations subsistent sur les effets macroéconomiques en termes de concurrence des micro-entrepreneur.euse.s (exonéré.e.s de TVA) avec les petites entreprises et de risque de substitution au salariat. Notre assemblée a également constaté une insuffisance de données en termes de revenus et de conditions d'existence des micro-entrepreneur.euse.s, notamment dans les situations de multi activités concomitantes, et selon l'âge, le genre ou le niveau de qualification, qui semblent pourtant être des facteurs différenciants dans le choix de créer son activité et sa pérennité.

Préconisation 2

Le CESE recommande que le Conseil national de l'information statistique, dans le cadre des échanges permanents entre utilisateur.rice.s et producteur.rice.s de la statistique publique, conduise une réflexion spécifique sur les nouvelles formes de travail indépendant (conditions d'exercice, effets de substitution au salariat, situations de dépendance économique, analyse des facteurs et des conditions de passage du micro-entrepreneuriat à l'entreprise classique, protection sociale...).

B - Garantir l'autonomie des nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s : le choix de la responsabilisation des acteur.rice.s

Le débat public sur l'« ubérisation » du travail renvoie en général à cette « zone grise » entre salariat et travail réellement indépendant, zone d'insécurité sociale. Plusieurs conceptions s'affrontent sur ce sujet et sont développées dans le rapport qui accompagne cet avis.

Notre assemblée a fait le choix de ne pas retenir l'option d'une catégorie juridique à laquelle serait adossé un régime social et fiscal. Mettre en place une troisième catégorie serait inadapté à la grande hétérogénéité des situations et serait de nature à fragmenter davantage le marché du travail entre emplois salariés/durables et emplois précaires/non qualifiés et au final, à multiplier les contentieux.

Le Conseil se prononce en faveur de l'approche retenue dans l'article 60 de la loi du 8 août 2016 qui cible les « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* » et « *détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix.* »

Plus généralement, il s'agit de ne pas laisser se développer les abus et de responsabiliser l'ensemble des acteur.rice.s pour faire émerger des modes de régulation et de protection collective adaptés.

1. Garantir l'autonomie des nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s et lutter contre des pratiques illégales

Même s'il est difficile d'obtenir des chiffres fiables et précis sur ces sujets, le Conseil économique, social et environnemental constate l'existence de pratiques de « faux.ses indépendant.e.s » en particulier dans les cas d'incitation à la démission pour substituer un contrat commercial à un contrat de travail. Ces pratiques sont de nature à contourner les règles du salariat mais également à biaiser la concurrence entre les entreprises.

Préconisation 3

Le CESE invite les services du ministère du travail, l'ACOSS et les URSSAF, ainsi que l'Office central de lutte contre le travail illégal à renforcer leurs actions conjointes en vue de conduire des campagnes de contrôle, de sanctions ou des actions pédagogiques.

Le Conseil invite les pouvoirs publics à mettre en place un système de repérage de ces pratiques et à organiser une publication de listes d'entreprises qui ont enfreint les règles.

2. Promouvoir des tiers employeurs responsables

La montée de nouvelles formes d'entrepreneuriat individuel a été accompagnée par l'émergence de nouvelles organisations faisant intervenir des tiers. Ils s'inscrivent dans des logiques différentes voire opposées (cf. le rapport qui accompagne cet avis). Certains d'entre eux, comme les coopératives d'activité et d'emplois (CAE) ou certaines entreprises de portage salarial responsables, représentent une voie de sécurisation permettant à la personne d'être autonome tout en bénéficiant d'une couverture sociale complète et d'un accompagnement professionnel. Le CESE invite ces structures à s'engager sur des principes de responsabilité sociale et notamment :

- sécuriser les démarrages d'activité et pérenniser/faire évoluer l'activité à moindre coût et en toute transparence dans la tarification des services ;
- renforcer l'accompagnement et le conseil pour optimiser l'activité, pour faire face aux démarches administratives ;
- garantir des revenus dans les « intermissions » ou les absences pour formation par exemple ;
- faire bénéficier d'une couverture sociale de salarié.e ou d'une couverture comparable ;
- agir en matière de prévention des risques professionnels ;
- agir en matière de lutte contre toutes les formes d'inégalités ;
- favoriser l'accès à la formation professionnelle pour développer les compétences et les qualifications.

- **Etendre le statut d'entrepreneur.euse salarié.e associé.e**

Des pratiques structurées et ambitieuses existent dans le cadre du mouvement coopératif ; il s'agit des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) reconnues par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Celles-ci permettent non seulement de créer du lien social mais également d'offrir des services en termes d'appui technique et commercial, de gestion de la relation clientèle et de subrogation administrative. Ces structures apportent également des garanties sociales supplémentaires identiques à celles du salariat classique. Les travailleur.euse.s de CAE sont en effet à la fois sociétaires et salarié.e.s de la structure. Ils.elles disposent néanmoins d'un degré élevé d'indépendance professionnelle en étant responsable de la constitution et de l'entretien de leur clientèle. Ce dispositif sécurisant fonctionne bien pour des travailleur.euse.s indépendant.e.s générant un chiffre d'affaires significatif.

Le Conseil considère que le statut d'entrepreneur.euse salarié.e associé.e n'a pas encore atteint son plein développement alors qu'il est susceptible de répondre, pour certain.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s, à un besoin de « communauté », de soutien technique et administratif à l'activité et d'offrir un niveau élevé de protection sociale. Le cadre de la coopérative d'activité et d'emploi (CAE), qui est une forme particulière de SCOP ou de SCIC, apparaît aujourd'hui comme trop limitatif.

Préconisation 4

Le Conseil recommande d'étendre le statut d'entrepreneur.euse salarié.e associé.e, créé par l'article 48 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire au travail indépendant, actuellement réservé aux CAE, à toutes les autres formes de coopératives de travailleur.euse.s. Cette évolution législative bénéficierait aux travailleur.euse.s indépendant.e.s des plateformes numériques qui le solliciteraient.

- **Garantir l'autonomie des travailleur.euse.s de plateformes et assurer des conditions de concurrence loyale**

Le recours de certaines entreprises à des travailleur.euse.s indépendant.e.s à des conditions tarifaires et de réalisation de la prestation abusives constituent sur un marché un facteur de concurrence déloyale.

Pour les titulaires d'un contrat de travail, le bénéfice des dispositions relatives au statut de micro-entrepreneur.euse ne doit pas conduire à créer une situation de concurrence déloyale vis-à-vis de leur employeur.euse.

Des demandes de mise en jeu de responsabilité sociale des plateformes et de loyauté émanent aujourd'hui de PME-TPE qui mettent en avant la concurrence faussée dont elles pâtissent et de travailleur.euse.s indépendant.e.s qui se voient imposé.e.s unilatéralement leurs modalités d'intervention.

Dans le prolongement des travaux engagés par le Conseil national du numérique (CNN) sur la question de la loyauté des plateformes, les plateformes numériques sont appelées à développer des démarches de responsabilité sociale, économique et environnementale visant à équilibrer la relation entre les parties prenantes :

- à l'égard des travailleur.euse.s indépendant.e.s : garantir des pratiques de revenu décent et de protection sociale en rapport avec les risques encourus par l'activité exercée, stabiliser les pratiques tarifaires, assurer un droit de défense en cas de mauvaise évaluation client.e (éviter les sanctions arbitraires et automatiques liées aux notes des client.e.s), etc ;
- à l'égard des autres entreprises concurrentes intervenant sur les mêmes secteurs d'activité : s'engager sur la loyauté des pratiques (prévention des abus de monopole et du dumping, respect des droits de propriété intellectuelle, etc).

Cette démarche est conditionnée par la mise en place d'un dialogue social tripartite réunissant plateformes, travailleur.euse.s *free lance* et, le cas échéant, leurs représentant.e.s syndicaux.ales, et client.e.s dont l'objet serait, notamment, de stabiliser les pratiques tarifaires, d'assurer un droit de défense en cas de mauvaise évaluation client.e etc.

Préconisation 5

Le CESE recommande que l'obligation de reporting de RSE, en place pour toutes les entreprises de plus de 500 salarié.e.s, s'applique à toutes les structures tiers employeurs qui mobilisent plus de 500 personnes.

3. Accompagner les personnes s'inscrivant dans des projets de travail indépendant

Le régime social et fiscal simplifié du.de la micro entrepreneur.euse, désormais accessible jusqu'à un montant significatif du chiffre d'affaires (jusqu'à 165 600 € pour les activités commerciales), vise à stimuler le développement du travail indépendant. Mais simplifier ne doit pas laisser penser qu'il est aisé de créer sa propre activité et de la développer. Des besoins d'accompagnement individuels sont unanimement reconnus : besoin d'un cadre collectif pour mutualiser des outils de production, pour connaître et faire valoir ses droits sociaux, pour bénéficier de conseils pour développer son projet, pour rebondir en cas de difficultés, etc.

Il y va aussi de la pertinence et de la solidité de ces micro-entreprises. Un développement du travail indépendant bénéfique pour le.la travailleur.euse et pour l'économie toute entière nécessite un meilleur cadre collectif dans lequel ces projets individuels peuvent s'inscrire.

Le niveau d'information sur la responsabilité économique et juridique des nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s est parfois faible. Certain.e.s micro-entrepreneur.euse.s n'ont pas conscience de créer une entreprise. Les travailleur.euse.s indépendant.e.s doivent être correctement informé.e.s des responsabilités qui leur incombent, des risques économiques associés à leur activité et des conditions et niveau de protection sociale auquel.le.s ils.elles peuvent prétendre.

Préconisation 6

Le CESE recommande de créer, lors de la démarche d'immatriculation dématérialisée, un dispositif d'information relatif aux responsabilités, aux risques et au niveau de protection sociale attaché au statut de la micro entreprise, avec un système de vérification de la prise de connaissance des informations essentielles.

Les chambres consulaires (CCI, chambres des métiers et de l'artisanat, ORIFF-PL) seraient chargées de réaliser cette information systématique en direction de toutes les personnes qui s'enregistrent au registre professionnel.

4. Renforcer l'accompagnement de proximité pour la création et la reprise d'entreprise

Des informations de qualité sur les démarches de création d'entreprises et les aides disponibles sont accessibles en ligne chez de nombreux acteur.rice.s (Pôle emploi, Agence France entrepreneur, ONISEP...) mais cela ne répond que très partiellement aux besoins d'accompagnement personnalisé des micro-entrepreneur.euse.s lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs projets.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le transfert du dispositif NACRE (Nouvel accompagnement à la création et la reprise d'entreprise) aux régions doit permettre de dépasser la segmentation de l'offre de service en fonction des catégories de bénéficiaires et de l'orientation des politiques publiques (constat posé dans le rapport qui accompagne cet avis).

NACRE est un dispositif d'accompagnement d'au moins 3 ans d'un projet de création ou de reprise, d'aide à sa structuration financière et au démarrage de l'activité ouvert aux demandeur.euse.s d'emploi indemnisé.e.s ou non, allocataires du RSA, jeunes de 18 à 25 ans, personnes reconnues handicapées de moins de 30 ans.

Entre 2009 et 2014, le dispositif a bénéficié à plus de 120 000 porteur.euse.s de projets et a accompagné la création de près de 80 000 entreprises. NACRE présente un bilan positif mais il ne concerne que très marginalement les micro-entrepreneur.euse.s (entre 2009 et 2014, 55 % des entreprises créées en France l'ont été par des micro-entrepreneur.euse.s mais ceux.celles-ci ne représentent que 6 % des créateur.rice.s accompagné.e.s par NACRE).

Préconisation 7

Le CESE encourage les Régions à proposer plus largement le dispositif NACRE à tous les demandeurs d'emploi porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise, et notamment à ceux et celles qui envisagent de choisir le régime de la micro entreprise.

En outre, il recommande aux Régions d'assurer la mise en réseau de l'ensemble des acteurs territoriaux qui ont vocation à intervenir dans le champ de l'information et de l'accompagnement des créateurs d'entreprise qu'il s'agisse d'institutions publiques (chambres consulaires, service public régional de l'emploi, autres collectivités territoriales) ou privées (organisations professionnelles, experts comptables, clubs de créateurs d'entreprise). Une telle démarche permettrait également de faire se rejoindre deux logiques d'intervention, économique d'une part, sociale d'autre part, actuellement trop souvent dissociées.

5. Faciliter la continuité de l'activité en cas d'absence temporaire de l'entrepreneur.euse

Les absences des travailleurs indépendants pour maladie, maternité ou formation ne sont évidemment pas sans conséquences économiques potentielles sur l'activité de l'entreprise. L'impossibilité d'entretenir sa clientèle pendant ces périodes est vécue comme une difficulté majeure par de nombreux entrepreneurs individuels. Dans des circonstances particulièrement graves, l'existence même de l'entreprise peut s'en trouver compromise. Il arrive ainsi fréquemment que des travailleurs indépendants écourtent leur convalescence et renoncent à se soigner correctement, exposant ainsi leur santé et faisant, à terme, courir des risques encore plus importants à leur activité.

Préconisation 8

Le CESE recommande la mise en place, dans les professions où cela n'existe pas encore, de systèmes de mutualisation des remplacements des entrepreneurs individuels en cas d'absence pour maladie, maternité et de départ en formation.

6. Faciliter l'identification des abus et privilégier les solutions de médiation

Tout différend, de nature sociale, économique ou environnementale, lié à l'exécution du contrat entre une plateforme et un.e travailleur.euse indépendant.e devrait pouvoir faire l'objet d'une médiation portant sur des clauses contractuelles déséquilibrées, des conditions tarifaires et des conditions de paiement non respectées, de rupture brutale de contrat, de détournement de propriété intellectuelle...

Préconisation 9

Le CESE recommande d'étendre le dispositif de médiation interentreprises (placé auprès du ministère de l'économie et des finances) aux relations entre les donneur.euse.s d'ordre et les travailleur.euse.s indépendant.e.s, en particulier ceux des plateformes.

C - Vers une sécurisation de droits des travailleur.euse.s indépendant.e.s

Les attentes et les besoins des travailleur.e.s indépendant.e.s diffèrent selon leur statut, leur revenu, le caractère principal ou secondaire de l'activité indépendante, leur situation patrimoniale, le niveau de dépendance vis-à-vis d'un.e donneur.euse d'ordre unique. Il est important de prendre en compte ces différences pour adapter les protections aux besoins, aux niveaux d'activité tout en assurant des droits essentiels pour tou.te.s. La transposition de garanties calquées sur celles du salariat n'est pas adaptée au travail indépendant choisi : les intéressé.e.s qui ont fait ce choix sans y être contraint.e.s ne souhaitent pas une telle solution, éloignée de l'autonomie qu'ils.elles recherchent dans ce type de travail.

Dans un horizon de *continuum* de droits indissociable de l'objectif de sécurisation des mobilités professionnelles, le CESE estime qu'il convient d'ores et déjà d'atténuer les effets de rupture sur la protection sociale liés à l'alternance d'activités professionnelles sous différents régimes.

1. Répondre de manière adaptée au risque de perte de revenu

La logique d'assurance obligatoire contre une perte involontaire d'emploi ou une discontinuité de revenus ne s'applique pas à la situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s, qui s'inscrivent pleinement dans une démarche de choix de l'indépendance, et donc de liberté et de gestion individuelle des risques. Cependant, l'évolution des formes de travail indépendant et, en particulier, les choix plus ou moins contraints font émerger de nouveaux besoins.

Apporter des réponses à ces besoins conditionne donc l'attractivité des nouvelles formes de travail indépendant. En même temps, s'il faut protéger contre les risques personnels trop importants que comporteraient le fait de se lancer dans une activité indépendante, cette protection ne peut pas compenser tous les aléas de la vie économique, au risque d'encourager les projets non viables. Un équilibre est à trouver.

La sécurisation des mobilités professionnelles est d'ores et déjà facilitée par l'harmonisation des droits et garanties en matière de sécurité sociale, famille, et plus récemment dans le cadre de la formation professionnelle (CPF). S'agissant du risque de perte de revenu, l'hypothèse de la construction d'un système de protection couvrant l'ensemble des actif.ve.s, quel que soit leur statut, ne paraît pas réaliste, à court et moyen terme. En effet, l'impératif de rétablissement de l'équilibre financier du régime d'assurance chômage rend difficile l'intégration massive de catégories nouvelles. Les travailleur.euse.s indépendant.e.s « classiques » émettent également des réserves au nom d'une conception

de la responsabilité économique individuelle qui va à l'encontre d'une socialisation du risque de perte d'emploi pour eux-mêmes.

Par ailleurs, des solutions d'assurance privée reposant sur des adhésions volontaires existent d'ores et déjà, comme la GSC, APPI ou APRIL en particulier pour les chef.fe.s d'entreprise. Elles pourraient utilement s'ouvrir à un champ plus large de travailleur.euse.s indépendant.e.s. Mais elles ne semblent pas pouvoir, pour des raisons techniques et financières, s'ouvrir aux travailleur.euse.s indépendant.e.s, économiquement les plus fragiles (faible revenu ou activité discontinue).

Préconisation 10

Le CESE recommande aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage, d'examiner les conditions d'une expérimentation visant à indemniser les nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s lorsqu'il y a perte totale de revenu. Dans le prolongement de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et traitant de la responsabilité sociale des plateformes, le CESE propose de circonscrire le champ aux travailleur.euse.s indépendant.e.s qui recourent, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix.

Afin de garantir le caractère expérimental de cette démarche, le Conseil recommande que préalablement :

- une étude approfondie soit conduite conjointement par l'UNEDIC et les services du ministère du travail afin d'évaluer l'impact de la mesure proposée sur le marché du travail et les effets en matière de cohésion et d'équilibre du régime d'assurance chômage ;
- les conditions d'une évaluation continue de l'expérimentation soient déterminées par les partenaires sociaux ;
- la durée de l'expérimentation soit précisée.

S'ils décident de cette expérimentation, les partenaires sociaux devront déterminer les conditions d'éligibilité à l'ouverture de ce droit, la durée d'indemnisation, le revenu de remplacement, les conditions de cumul et la cotisation du.de la travailleur.euse indépendant.e et celle des plateformes nécessaires à l'équilibre financier de ce dispositif et qui devra faire l'objet d'une gestion distincte. Il leur appartiendra également de définir les modalités d'attestation de la cessation totale d'activité involontaire (décision juridictionnelle, attestation par un tiers public...) ainsi que les modalités de contrôle.

Cette recommandation ne recueille pas l'adhésion de tou.te.s les représentant.e.s des groupes du CESE, notamment parmi les groupes des employeur.euse.s qui privilégient le recours à une assurance privée volontaire.

2. Renforcer l'effectivité du droit à la formation pour tou.te.s les nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s

L'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s bénéficie aujourd'hui d'un droit à la formation. Le financement est assuré directement par les travailleur.euse.s eux.elles-mêmes (avec une défiscalisation des dépenses engagées) et par les fonds d'assurance formation (FAF) dont ils relèvent, lorsqu'ils existent.

Le compte personnel d'activité (CPA), va être étendu au 1^{er} janvier 2018 à tou.te.s les travailleur.euse.s indépendant.e.s avec des règles d'alimentation du compte personnel de formation (CPF), composante du CPA, identiques à celle des salarié.e.s. Conformément au principe d'universalité du CPA les droits à la formation seront portables, c'est-à-dire conservés en cas de changement d'employeur.euse ou de statut d'activité.

L'enjeu en matière de formation des travailleur.euse.s indépendant.e.s est donc celui de l'effectivité de l'accès à la formation des travailleur.euse.s indépendant.e.s et en particulier pour les moins qualifié.e.s. Cela passe par des financements dédiés mutualisés et nécessairement par le renforcement de l'accompagnement individuel pour les micro-entrepreneur.euse.s qui bénéficient rarement d'un dispositif de branche ou d'une communauté professionnelle active sur ces sujets.

Garantir la mise en œuvre effective du CPF et du CEP pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s

La dimension accompagnement doit être renforcée pour l'accès à la formation professionnelle. La logique d'appui à la construction de trajectoires professionnelles résonne particulièrement pour l'élargissement du CPA aux travailleur.euse.s indépendant.e.s, quelle que soit leur situation :

- développement durable d'activité exercée en activité principale ;
- cumul de plusieurs statuts ou transition professionnelle ;
- rebond après un échec entrepreneurial ou tout simplement envie de changer d'activité/de statut.

L'accompagnement des personnes se pose avec d'autant plus d'acuité pour les micro-entrepreneur.euse.s que leur régime correspond souvent à des situations transitoires (faible durée de vie des micro entreprises) et en particulier pour les moins qualifié.e.s qui sont souvent les moins demandeur.euse.s. Il s'agit pourtant de permettre aux micro-entrepreneur.euse.s de s'adapter aux mutations technologiques et de progresser en compétences que ce soit pour assurer le développement de leur activité ou pour évoluer sur le marché du travail.

Les principaux freins à l'accès à la formation, identifiés dans le rapport pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s, sont liés d'une part, aux difficultés de s'absenter car ils.elles ne sont plus en situation d'entretenir leur clientèle pendant ces périodes et d'autre part, à la complexité du dispositif en raison notamment de la multitude des acteur.rice.s.

Si certains secteurs d'activité, comme par exemple le secteur agricole, ont su apporter des réponses adaptées, de nombreux.euses travailleur.euse.s indépendant.e.s, notamment parmi les micros entrepreneur.euse.s et *a fortiori* les travailleur.euse.s de plateforme, ne connaissent pas ces droits, ne mobilisent pas les outils à leur disposition et ne font pas

l'objet d'une prise en charge volontariste de la part des FAF. Toutefois les actions des FAF se heurtent à la difficulté de connaître leurs ressortissant.e.s. En effet les cotisations formation sont versées directement à l'URSSAF en charge de la collecte. Or, le reversement aux FAF se fait globalement sans qu'une liste des contributeur.rice.s leur soit fournie. La fourniture de ces listes est un préalable à toute action volontariste de communication sur les droits des intéressé.e.s.

Préconisation 11

Le CESE appelle à la vigilance des partenaires sociaux et des pouvoirs publics dans la mise en œuvre du CPF et du CEP pour tenir compte de la spécificité des travailleur.euse.s indépendant.e.s, notamment :

- une information et un accompagnement volontariste et personnalisé ;
- une aide au remplacement ou une compensation pendant les absences liées à la formation ;
- un appui à l'innovation dans la diversification des modalités d'apprentissage.

Le CESE invite les organisations professionnelles à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité d'une application des dispositifs précités (CPF, CEP), quel que soit le FAF concerné.

3. Mieux prendre en compte les risques professionnels des travailleur.euse.s indépendant.e.s

Les risques professionnels auxquels sont exposé.e.s les travailleur.euse.s indépendant.e.s ne sont pas des risques spécifiques : ils,elles encourent, à champ professionnel identique, les mêmes risques que les salarié.e.s. En revanche, ils,elles en assument seul.e.s la responsabilité. De plus une tendance à renoncer aux soins et à ne pas prendre d'arrêt de travail alors que leur état de santé l'exigerait semble concerner l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s, naturellement porté.e.s à privilégier l'entretien de leur clientèle et la continuité de leur activité.

Ce phénomène est renforcé chez les jeunes, très présent.e.s dans certaines plateformes de transports, peu sensibilisé.e.s aux risques de santé au travail et/ou exerçant une activité indépendante de façon transitoire.

Cette réalité invite à la fois à la mise en place d'assurance collective pour les accidents du travail et à une démarche de prévention adaptée.

Concernant l'assurance accident du travail

La loi du 8 août 2016 est une première avancée : elle crée un dispositif spécifique pour les travailleur.euse.s de plateformes qui peuvent se faire rembourser par les plateformes, les cotisations volontaires qu'ils,elles souscrivent auprès de la sécurité sociale.

Ce dispositif est cependant très complexe : la prise en charge dépend du chiffre d'affaires réalisé par les travailleur.euse.s et le remboursement ne peut intervenir qu'au titre de l'année

civile écoulée ; le partage de l'activité entre plusieurs plateformes et le *turn over* rapide des travailleur.euse.s sur chacune d'elles constituent d'importantes difficultés de mise en œuvre.

Toutefois, la loi de 2016 a laissé ouverte la possibilité pour la plateforme de souscrire auprès d'une compagnie d'assurance de son choix un contrat collectif au bénéfice de l'ensemble des travailleur.euse.s qui l'utilisent. Ce contrat collectif doit comporter des garanties au moins équivalentes à celles des contrats individuels.

Le CESE constate que les plateformes sont déjà nombreuses à souscrire une couverture accident du travail pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s.

Préconisation 12

Dans la continuité de la loi de 2016 sur la responsabilité des plateformes numériques, le Conseil recommande de créer vis-à-vis des plateformes visées une obligation de souscrire un contrat d'assurance collectif couvrant le risque accidents du travail pour l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s qu'elles mobilisent. Ces assurances devraient répondre à des critères de responsabilité sociale (couverture minimum en concertation avec les parties prenantes qui restent à définir).

Concernant la prévention

Préconisation 13

En matière de prévention, le CESE demande :

- aux pouvoirs publics de capitaliser et de diffuser les pratiques de prévention développées dans le cadre de l'ancien RSI, mais aussi de poursuivre et d'encourager les actions conduites dans les branches professionnelles, notamment en lien avec les CARSAT et les services déconcentrés du ministère du travail. Les plans de prévention, de dépistage et d'information spécifiques mis en place par le RSI doivent être maintenus dans le cadre de la réforme ;
- aux donneur.euse.s d'ordre d'intégrer la prévention des travailleur.euse.s indépendant.e.s auxquels ils.elles recourent dans leurs plans de prévention des risques professionnels avec des actions adaptées à leur mode de collaboration (exemple : code de la route pris en charge par les plateformes de transport) ;
- aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics de définir, dans un cadre concerté, à l'attention des travailleur.euse.s indépendant.e.s, un système incitatif de consultation médicale de prévention. Le rythme et les objectifs de cette consultation pourraient être déterminés en association avec les représentant.e.s de chaque secteur professionnel.

4. Améliorer la protection sociale

Au titre de la solidarité nationale, certaines prestations ont été universalisées en tout ou partie. Ainsi, les travailleur.euse.s indépendant.e.s comme toute la population résidant légalement en France peuvent bénéficier de prestations de sécurité sociale dites en nature (prise en charge et remboursement de soins de santé pour maladie, maternité et accident ainsi que de prestations familiales). En revanche les prestations dites en espèces (indemnités journalières maladie, maternité, accident du travail et les rentes d'invalidité comme les allocations chômage) de nature assurancielle, ne font pas l'objet d'harmonisation avec le régime général. Par ailleurs un certain nombre de « minimas sociaux » ont une nature quasi universelle (minimum vieillesse, RSA, AAH...).

Comme nous l'avons vu dans l'avis, de nombreux.euses travailleur.euse.s indépendant.e.s qui ne sont pas en micro-entreprise ne bénéficient pas d'une couverture sociale du fait de la complexité des appels de cotisations et des retards ou difficultés de paiement qui impactent les prestations.

Le socle européen des droits sociaux s'inscrit dans la logique d'universalisation, quand il pose, dans son chapitre III, les principes de la protection et de l'insertion sociale. Ces droits « socles » « dans des conditions comparables », s'appliquent effectivement en matière de revenu minimum, de soins de santé, d'accès aux services universels notamment. Ils sont complétés par des prestations collectives et individuelles garanties par des cotisations ou contributions sociales.

Pour atténuer les effets de rupture sur la protection sociale liés à l'alternance d'activités professionnelles sous différents régimes, la construction d'un tel socle serait facilitée par le renforcement de la portabilité et de la transférabilité des droits. L'expérience du compte personnel d'activité peut servir de base à la réflexion sur les évolutions de la protection sociale, dès lors que le socle des droits sociaux garantirait les droits essentiels pour tous. Les travailleur.euse.s indépendant.e.s, permettant ainsi une convergence ascendante respectueuse des spécificités.

Faciliter les échanges des travailleur.euse.s indépendant.e.s avec les organismes sociaux

En cohérence avec la volonté de simplification du régime fiscal et social apportée via la micro-entreprise, le CESE alerte sur la nécessité de veiller à une « expérience utilisateur » simple du point de vue des travailleur.euse.s indépendant.e.s vis-à-vis de l'ensemble des administrations. Les outils numériques doivent faciliter les échanges d'informations entre administrations et un accompagnement individualisé et réactif des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Ils doivent permettre également une couverture effective de tous.tes les travailleur.euse.s indépendant.e.s aux assurances obligatoires.

Préconisation 14

Le CESE recommande de maintenir un interlocuteur unique, au sein du régime général, pour l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s.

S'agissant des plateformes numériques, il propose que toutes les cotisations des assurances obligatoires soient prélevées directement à la source.

Améliorer la visibilité des travailleur.euse.s indépendant.e.s sur les droits acquis au titre de l'assurance vieillesse

Préconisation 15

Pour répondre aux difficultés de validation de trimestres, du fait de l'insuffisance de revenus, le Conseil recommande que les affilié.e.s soient systématiquement informé.e.s des possibilités ultérieures de rachat de trimestres.

Harmoniser les droits liés à l'arrivée d'un enfant, quel que soit le statut de l'actif.ve

La question de la couverture de la maternité est posée. Le Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a annoncé la création d'un congé de maternité unique aligné sur le régime le plus avantageux (les salariées bénéficient d'un droit de 16 semaines minimum de congés indemnisés sur la base d'un salaire journalier de base ou de la convention collective de branche contre 10 pour les travailleuses indépendantes). Cet alignement se heurte néanmoins aux difficultés liées à la nature même du travail indépendant et aux risques qui s'y attachent (perte de clientèle par exemple).

Préconisation 16

Le CESE soutient fortement l'objectif d'amélioration et souhaite l'ouverture d'une concertation pour parvenir à des solutions souples et adaptées à chaque secteur d'activité portant sur le congé maternité et sur le congé paternité.

*
* *

Le Conseil économique, social et environnemental a traité dans cet avis, pour la première fois, des nouvelles formes de travail indépendant. Ce sujet est apparu dans toute sa complexité compte tenu de la grande diversité des situations qu'il recouvre et des transformations des systèmes de production qui ont accompagné son développement récent.

Dans ce contexte, nos préconisations portent sur des éléments de méthode qui permettront d'appréhender, dans le temps, les nouvelles formes d'emploi. Dès à présent, notre impératif est de répondre à des difficultés d'une partie de ces nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s exposé.e.s à des situations de précarité et de contribuer à la sécurisation des parcours et des transitions professionnelles.

Le Conseil, dans le cadre d'un avis de suite, évaluera l'impact de ses préconisations à l'aune des négociations et des concertations qui s'engagent ainsi que des initiatives des pouvoirs publics.

Le travail indépendant s'inscrit aussi dans la volonté de l'Union européenne de promouvoir une protection sociale pour tou.te.s et de prévenir les risques de distorsion de concurrence en son sein.

Déclarations des groupes

Agriculture

Nous avons mené ensemble un avis difficile, dans des délais très contraints et sur un sujet aux contours beaucoup trop flous. Nous avons toutefois tous pris nos responsabilités et grâce au travail très conséquent de la rapporteur, de la Présidente et de l'équipe d'administrateurs, nous avons répondu à cette saisine gouvernementale dans les temps.

Le sujet qui nous occupe est celui des nouvelles formes de travail indépendant. Toutefois, toutes les dispositions applicables à ces nouveaux indépendants, notamment aux 34.000 travailleurs collaboratifs, peuvent avoir un impact sur les dispositions applicables aux 3 millions de travailleurs indépendants traditionnels dont font partie les exploitants agricoles.

D'une manière générale, pour le groupe de l'agriculture, il faudrait en premier lieu, tout mettre en œuvre pour que les micro-entrepreneurs indépendants dépendants, arrivent à s'organiser dans leurs branches et leurs territoires afin de participer aux réflexions sur les problèmes économiques, juridiques et sociaux qui se posent et lutter contre les pratiques illégales de « faux indépendants » (préconisation 3).

La liberté d'entreprendre a un prix et comporte de nombreux risques. S'il est pour nous indispensable d'accompagner tout travailleur indépendant à s'installer en pleine conscience et dans les meilleures conditions, comme le recommande la préconisation 7, nous ne pouvons pas faire leur bonheur à leur place comme semble le dire la préconisation 1. Tout travailleur doit avoir les moyens de choisir son statut de salarié ou d'indépendant et bénéficier des différents droits acquis notamment dans le cadre du dialogue social (entre employeurs et salariés).

Dans cette logique, nous souhaitons rappeler la position de la profession agricole sur l'assurance chômage même si nous ne participons pas à la négociation. Nous sommes opposés à toute augmentation des cotisations sociales des exploitants agricoles de façon généralisée et obligatoire, d'autant plus pour financer une assurance chômage dont les agriculteurs ne disposeront pas. Nous restons cependant ouverts, si les nouvelles générations le souhaitent, à expertiser la piste d'une assurance volontaire étendue, de type GSC.

La préconisation relative à l'assurance chômage ne peut donc nous convenir, malgré le *dissensus* que la rapporteure a accepté d'introduire. Ce *dissensus* n'apporte pas une nuance suffisante à une préconisation dont nous n'approuvons ni la philosophie ni les effets qu'elle pourrait provoquer sur l'équilibre de l'assurance chômage. La rédaction fait en effet craindre la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs. Qui dit nouveau droit, dit nouveau statut. Ce qui est contraire à ce que nous avons affirmé ensemble en section.

Sur la formation professionnelle, pour la profession agricole, le sujet majeur est d'intégrer dans le compte personnel formation (CPF) des indépendants, les formations non qualifiantes plus ou moins courtes, afin d'en optimiser l'utilisation et de le promouvoir. L'enjeu est aussi d'augmenter les moyens en faveur des publics les plus fragiles afin de renforcer leurs compétences tout en répondant à leurs attentes spécifiques de gérants de très petites entreprises.

Sur les sujets de la prévention des risques professionnels et de la protection sociale des nouveaux indépendants, il nous semble indispensable de vérifier que les propositions de l'avis ne déstabilisent pas les équilibres et ne mettent pas à mal l'existant. Le groupe de l'agriculture s'est abstenu.

Artisanat

Le recours à une main d'œuvre externalisée fait partie du modèle économique des plateformes numériques.

Elles en tirent en effet un avantage concurrentiel face aux entreprises opérant sur le même champ d'activité avec du personnel salarié, puisqu'elles peuvent proposer des services comparables à des prix inférieurs.

Quant à leurs collaborateurs, dont elles fixent les modalités de travail et les tarifs, ils se trouvent dans une situation hybride où ils doivent assumer les risques liés à une activité indépendante, sans perspective de voir grandir leur propre entreprise, et sans bénéficier des protections attachées au salariat.

Ainsi, pour nombre d'entre eux, installés sous un régime de micro-entrepreneur, le statut d'indépendant correspond davantage à une contrainte qu'à un choix.

Certaines études voient pourtant dans ces modalités d'emploi « *un renouveau du travail indépendant* » ou encore des opportunités d'activités à encourager.

Le groupe de l'artisanat ne partage pas cette analyse. Il y voit plutôt un phénomène de dérégulation affectant l'essor du travail indépendant, déstabilisant les entreprises intervenant sur des activités comparables, fragilisant le salariat, ou encore compromettant l'avenir du financement de la protection sociale.

Quelles priorités d'action face à cette situation ?

Il faut d'abord renforcer les contrôles et lutter contre les conditions abusives que les plateformes peuvent imposer à leurs collaborateurs.

Il faut également veiller à ce qu'elles respectent les récentes obligations qui ont été mises à leur charge.

En revanche, le groupe de l'artisanat est défavorable à toute extension, même expérimentale, du régime d'assurance chômage aux travailleurs indépendants des plateformes.

Au-delà même des problèmes que poserait une telle réforme en termes de faisabilité et de financement et de l'inégalité qu'elle créerait entre les indépendants, le groupe de l'artisanat considère que ce serait une erreur de chercher à transposer aux travailleurs des plateformes certains droits sociaux propres aux salariés, sauf à prendre le risque de conforter et même d'amplifier ces nouvelles formes d'emploi dont les plateformes seraient finalement les principales bénéficiaires.

De même, il considère comme prématurée la structuration d'un dialogue social autour des nouvelles formes d'emploi indépendant, non seulement parce que l'ampleur de cette évolution reste encore incertaine, mais aussi parce qu'il estime que ce n'est pas aux

Déclarations des groupes

partenaires sociaux interprofessionnels de déterminer quels seraient les acteurs légitimes à conduire un tel dialogue, d'autant que le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 définit les conditions de cette représentativité.

Pour autant, il importe que ces formes d'emploi fassent l'objet d'un suivi attentif dans tous leurs impacts autant économiques que sociaux, afin que soient prévus les dispositifs de régulation nécessaires pour éviter les pratiques abusives ou déloyales.

Le groupe de l'artisanat considère par ailleurs que ces situations appellent à renouveler les efforts autour de la mise en place d'un environnement favorable à la création d'activités réellement porteuses d'indépendance économique et d'épanouissement pour les intéressés.

Cela implique d'améliorer résolument l'accompagnement des indépendants, dès la création d'entreprise, afin que chaque porteur de projet puisse mesurer les charges et les obligations liées à ses choix de statut juridique et de régime social, tout en recevant les appuis nécessaires dans l'analyse de la viabilité de son projet puis dans sa mise en œuvre et son suivi.

Cela suppose aussi d'encourager la sécurisation des parcours professionnels, notamment en facilitant le départ en formation des indépendants.

Cela implique enfin de réfléchir aux évolutions de leur protection sociale, afin de réduire les risques inhérents à leur statut, en contenant toutefois la charge financière d'une telle couverture.

L'avis formule diverses pistes en ce sens.

Cependant, compte-tenu des fortes réserves du groupe de l'artisanat sur les principales propositions de l'avis, il a voté contre.

CFDT

La CFDT salue la qualité du rapport précédant l'avis. Il est éclairant : sur la très grande hétérogénéité du travail indépendant, notamment dans ses nouvelles formes, sur la difficulté à définir précisément de quoi on parle, selon la problématique repérée et la finalité recherchée. Il constate des abus du régime de la micro entreprise par des donneurs d'ordre. Il relativise l'ampleur du développement du travail indépendant et en décrit les ressorts. Il montre qu'au cours d'une carrière, alternent ou se cumulent de plus en plus, contrats de travail et contrats commerciaux...

Choisies ou subies, ces nouvelles formes de travail, juridiquement non salarié, se sont multipliées et diversifiées, sous l'effet de facteurs « spontanés ou créés », permettant de mobiliser des compétences pour satisfaire des besoins réels de natures très diverses. Dites indépendantes, mais avec des degrés variables de dépendance économique « à l'égard d'un donneur d'ordre », elles créent une « zone grise » entre salariat et indépendants classiques.

Avant toute chose, la CFDT rappelle :

- que l'autonomie dans le travail peut parfaitement s'inscrire dans le salariat, c'est certainement un enjeu de qualité, de sens et d'efficacité du travail, une voie à favoriser ;

- que ces évolutions de l'emploi sont aussi sources de précarités et d'inégalités, pour un nombre important, accentuant la fragmentation du marché du travail ;
- que d'autres formes d'emplois atypiques, sont entrées, plus ou moins artificiellement, dans le droit du travail (portage salarial, VPR, journalistes...).

Notre expérience syndicale avec les *free-lances* et les VTC révèle des points clefs :

- la diversité de leurs demandes (tarification, réglementation, garanties pour le logement, la santé, la retraite, la responsabilité civile professionnelle, les conditions de travail, etc., parfois en contradiction avec l'état du consentement à leur financement) ;
- le caractère embryonnaire des solutions et l'absence totale de représentation collective, donc de dialogue social ;
- le fort engagement professionnel, de beaucoup de ces travailleurs, leur sentiment de liberté.

La diversité des situations et des aspirations, que recouvrent ces nouvelles formes d'activité, ne permet pas une solution unique. La requalification en contrat de travail en est une lorsqu'elle est légitime, mais il faut aussi construire une régulation et des protections économiques et sociales justes, nouvelles et adaptées.

Mises en œuvre, les propositions de ce projet d'avis seraient une étape en ce sens, fidèles aux principes du socle européen des droits sociaux. Elles seraient aussi une étape vers un changement de modèle de développement pour produire, travailler et consommer mieux. La CFDT a voté l'avis.

CFE-CGC

Depuis plusieurs années se développe une diversification des formes d'emploi, le salariat semblant céder le pas à l'exercice d'une activité non salariée, en indépendant ou sous statut d'entreprise.

Cette observation recouvre toutefois de nombreuses réalités, allant du salarié qui se lance volontairement dans une activité en totale autonomie et qui a une pluralité de clients à celui qui, faute d'emploi salarié, crée son activité et reste dépendant économiquement : l'éco-dépendant.

La multiplication de ces formes d'emploi alternées ou cumulées et l'effervescence qui est faite autour auraient sans nul doute mérité davantage de temps pour apporter à la saisine gouvernementale une réponse encore plus complète.

Le Groupe de la CFE-CGC tient néanmoins à saluer l'importance du travail réalisé par la Section et les nombreuses pistes qu'il ouvre pour une meilleure prise en compte des problématiques liées à ces nouvelles formes de travail indépendant.

Pour le Groupe de la CFE-CGC, dans ce projet d'avis, trois préconisations retiennent particulièrement notre attention car elles apportent un début de réponses, qui nécessiteront d'être travaillées, à la vraie question de fond qui est posée : celle de la sécurisation de la situation et des parcours des « éco-dépendants » que nous venons de décrire.

Déclarations des groupes

La préconisation 1 qui propose la création « *d'un système de représentation collective et de dialogue permanent* » et la préconisation 11 qui vise à « *renforcer l'effectivité du droit à la formation pour tous les nouveaux travailleurs indépendants* ».

Mais également et surtout, la préconisation 10 qui vise à « *répondre de manière adaptée au risque de perte de revenu* ».

En effet, la CFE-CGC a toujours été volontariste et motivée pour construire les passerelles en termes de protection sociale et de formation qui garantissent une sécurité aux individus.

C'est au prix de cette sécurisation qu'une vie professionnelle pourra, comme on nous le prédit si souvent, effectivement permettre d'alterner les périodes de travail sous différents statuts.

La CFE-CGC soutiendra donc, dans le cadre de la négociation à venir sur l'assurance chômage, la proposition d'expérimentation formulée dans cette dernière recommandation. Elle le fera toutefois avec le souci d'un financement équitablement réparti et la volonté réaffirmée de bien conserver un caractère contributif et assurantiel du régime actuel dans lequel l'indemnisation est proportionnelle au revenu antérieur pris en compte pour la cotisation. Le groupe de la CFE-CGC a voté en faveur de cet avis.

CFTC

La lettre de saisine du Premier ministre est catégorique : « *le gouvernement entend favoriser le travail indépendant* ».

Bigre ! De quoi parle-t-on ? Des exploitants agricoles, dont le nombre est d'environ 700 000 en France ? Des artisans, commerçants et chefs d'entreprise (1,6 million) ? Des 800 000 membres des professions libérales ?

Assurément non. Il s'agit, par-delà ces catégories historiques (3 millions de personnes, environ 12% des actifs occupés), de considérer de nouveaux visages du travail indépendant. Ils ont pour nom auto-entrepreneurs, promus par la loi de 2008 (700 000 aujourd'hui), consultants free-lance, ouvriers qualifiés de second œuvre, services à la personne, chauffeurs et coursiers reliés à des plates-formes numériques.

Comme ailleurs en Europe, plusieurs facteurs expliquent leur développement : les évolutions technologiques et les nouvelles organisations du travail, les politiques d'externalisation des emplois des entreprises, et aussi l'aspiration des intéressés eux-mêmes à davantage d'autonomie et à moins de subordination né du contrat de travail.

Faisons le constat que l'esprit d'entreprise se réchauffe aujourd'hui au désir de liberté du travailleur, donnant un écho contemporain et un brin inattendu à ceux qui, il y a un siècle, militaient pour l'émancipation ouvrière et entendaient mener la lutte « pour la disparition du salariat et du patronat ». Charte d'Amiens, quand tu nous tiens !

Gare aux envolées lyriques ! Cette autonomie du travailleur a un prix, celui de la précarité de l'emploi, de la dépendance économique et de la grande faiblesse de la protection sociale

C'est pourquoi la CFTC accueille avec un grand intérêt le projet d'avis, conduit avec talent par notre rapporteur.

Toujours attachée aux garanties que procure le statut du salarié, garanties construites en grande partie par la négociation collective et gérées dans le paritarisme, la CFTC entend organiser et réguler mais non pas combattre d'autres formes d'exercice d'une activité professionnelle.

Le groupe CFTC approuve l'ensemble des seize préconisations du projet d'avis, notamment celles liées au risque de perte de revenus (n°10), à la formation (n°11), aux accidents du travail et à la prévention (n° 12 et 13), à la protection sociale (14, 15, 16).

La CFTC se montre désireuse de voir se poursuivre la mise en place d'un « statut du travailleur », qu'elle préconise depuis plus de quinze ans, pour donner à chaque personne au travail une sécurisation de son parcours professionnel, tout au long de sa vie et quel que soit son état du moment : salarié, fonctionnaire, indépendant, entrepreneur ou autre statut, un même monde, celui des travailleurs. La CFTC a voté cet avis, sans réserve.

CGT

Le gouvernement veut « *favoriser le développement du travail indépendant assorti de garanties comparables et différenciées qui ne sont pas forcément les mêmes que celles dont peuvent bénéficier les salariés* », nous dit-il.

Cela correspond à un projet de société que nous ne partageons pas car il aggrave la paupérisation de tous les travailleurs salariés ou indépendants. Cela s'est vérifié en particulier depuis la création du statut d'autoentrepreneur. Nombre d'entre eux sont dans des situations d'une très grande précarité économique et sociale.

Nous considérons donc qu'il est urgent de protéger les travailleurs indépendants en situation de grande vulnérabilité. Ils doivent bénéficier des mêmes droits que les autres salariés afin de contrer les politiques de dumping social. Pour la CGT, il est indispensable de porter une dynamique d'augmentation de droits pour tous.

C'est pourquoi l'avis aurait dû, en premier lieu, interpeler le législateur sur la nécessité de clarifier en droit ce qu'est un travailleur salarié et un travailleur indépendant et ainsi définir cette fameuse « zone grise » des travailleurs indépendants, souvent économiquement dépendants. La plupart d'entre eux devrait, d'ailleurs, relever du statut salarié comme l'attestent les nombreuses requalifications prononcées par les tribunaux.

L'avis aurait donc dû poser la question décisive de l'avenir et de l'équité de notre modèle social et à ce titre la question des financements reste évidemment cruciale. Or, force est de constater que le gouvernement comme l'avis entretiennent un mutisme total sur le sujet.

La CGT ne peut accepter qu'au prétexte de vouloir renforcer les droits des indépendants, sans en exiger les financements, soient remis en cause les systèmes solidaires des salariés déjà mis à mal par le patronat et les gouvernements successifs. Rappelons qu'en 2016, nous nous étions déjà opposés à la loi El Khomri qui, au prétexte d'assurer un minimum de droits pour les travailleurs des plates-formes numériques, a créé une sous-catégorie de travailleurs en leur interdisant, par ailleurs, la requalification de leur contrat de travail.

Déclarations des groupes

C'est pourquoi nous pensons qu'il est nécessaire de bâtir un système contributif obligatoire pour toutes les catégories de la « zone grise » qui ne peuvent pas garantir leurs droits en contractant une assurance privée.

Pour assurer l'équilibre du système, les donneurs d'ordre des autoentrepreneurs doivent être mis à contribution dès lors qu'ils assurent, par exemple, 50% du chiffre d'affaire réalisé par le travailleur indépendant. Notons que ce principe a été repris, bien que partiellement, dans l'avis à propos de l'assurance chômage mais uniquement pour les travailleurs relevant des plateformes numériques, et malgré l'opposition de l'ensemble des organisations patronales. Au regard de toutes ces réserves la CGT s'est abstenue.

CGT-FO

Le groupe Force ouvrière salue le travail effectué collectivement dans des délais serrés par l'ensemble de la section spécialement par la rapporteure et l'équipe administrative.

Traiter du travail indépendant s'est révélé complexe car tant de questions se sont posées en la matière : de qui parle-t-on ? De quoi parle-t-on ? Quelles nouvelles protections à apporter et à qui ? Nous sommes face à un enjeu de clarification important.

La difficulté est en effet d'identifier les nouvelles formes du travail indépendant tout en évitant les risques de substitution abusive au salariat et en visant les situations des travailleurs indépendants économiquement dépendants, les plus précaires, et notamment ceux des plateformes.

Ces nouvelles formes de travail indépendant même si elles peuvent répondre à des désirs de liberté ou de création de sa propre activité ou emploi sont le plus souvent « faute de choix ».

Les développer peut conduire à des formes de dumping social et à des substituts au salariat.

Pour le groupe FO, ces nouvelles formes d'emploi interrogent aussi sur la notion d'employeur et d'entreprise, cette dernière ne faisant pas l'objet d'une définition juridique et ceci parallèlement à la question de l'évolution du lien de subordination.

Cet avis a le mérite d'éviter de créer un troisième statut et de tomber dans les écueils d'une zone grise légalisée qui a conduit, dans les exemples étrangers connus, à une précarisation accrue des intéressés.

Assurer une représentation collective aux travailleurs indépendants est une revendication de notre groupe reprise par l'avis, nous regrettons néanmoins que les CPRI et CPRIA ne soient pas associées à la réflexion sur les modalités de dialogue ou de concertation préconisées dans l'avis au niveau des filières et des territoires.

De même, nous aurions souhaité que la demande d'ouverture d'une négociation au niveau interprofessionnel sur les relations donneurs d'ordre soustraitants soit intégrée aux recommandations

C'est la question de l'indemnisation chômage des travailleurs indépendants, dans le contexte des prochaines discussions, qui a focalisé et suscité de nombreux débats.

L'avis dans sa rédaction ultime a le mérite d'aborder les différentes options.

Pour le groupe FO, il faut nécessairement préserver le régime général en créant éventuellement un régime à côté, à taux équilibré et à gestion séparée ce qui est une des options de l'avis.

Et bien que nous soyons sceptiques sur le principe d'expérimentation, nous soulignons la demande d'évaluation en continue qui l'accompagne.

Pour finir, le développement du travail indépendant n'est pas en tant que tel problématique. Il le devient économiquement et socialement s'il ne s'accompagne pas d'une réflexion globale sur la qualité de l'emploi créé, sa pérennité et le niveau de revenu et de protection sociale des travailleurs concernés.

Parce que cet avis, assorti d'un rapport solide, constitue un premier éclairage nécessaire, le groupe FO, pour l'ensemble des raisons indiquées, a voté l'avis.

Coopération et Environnement et nature

Les nouvelles formes de travail indépendant sont une réalité, elles sont de plus en plus visibles avec le développement de l'économie collaborative et les effets de la révolution numérique.

Des femmes et des hommes s'installent en micro entreprise de manière isolée ou rejoignent une plateforme de services. Ont-ils fait le choix de l'indépendance ? Pas forcément et certainement pas tous, mais tous ont fait le choix du travail ! L'avis relève précisément cette ambivalence des travailleurs indépendants qui le deviennent par nécessité économique, « faute de mieux » et qui ne peuvent en rien être amalgamés à celles et ceux qui deviennent travailleur indépendant par choix professionnel et choix de vie.

Voilà la fameuse « zone grise » à laquelle est consacrée une partie significative de l'avis après que le rapport réalisé en amont ait particulièrement bien caractérisé les différents visages du travail indépendant, ses évolutions et perspectives de développement. Quels que soient les noms par lesquels nous qualifions ces nouvelles catégories de travail indépendant, nous qui avons un statut et des droits, ces dizaines de milliers de travailleurs doivent pouvoir bénéficier de garanties sociales tout en garantissant leur autonomie propre, l'un est l'autre n'étant pas antinomique. C'est ce que propose l'avis sans pour autant proposer la création d'un 3ème statut que les acteurs eux-mêmes ne souhaitent pas forcément. Parallèlement, le statut salarié s'en trouve renforcé puisque notre avis affirme qu'en cas de dépendance économique avérée, il doit y avoir requalification du contrat commercial faussé en contrat de travail.

D'autre part, un certain nombre d'entrepreneurs ressentent un « *besoin de collectif* », et, tout en souhaitant conserver un fort niveau d'autonomie et d'investissement personnel dans le développement de leur propre activité, ces entrepreneurs aspirent à partager une forme partagée d'entrepreneuriat, à pouvoir bénéficier d'un accompagnement, d'une mutualisation des services, d'un niveau élevé de protection sociale.

De ce besoin, bien réel et exprimé, est née la coopérative d'activité et d'emploi (CAE), de façon très empirique, tout comme, plus récemment, le contrat d'entrepreneur salarié associé (CESA). Ce statut assimilé au salariat permet d'entreprendre individuellement dans un cadre

Déclarations des groupes

d'entreprise collectif et partagé tout en accédant au sociétariat de la coopérative, chacun participant dès lors à la démocratie de l'entreprise à même hauteur, quel que soit le chiffre d'affaires généré ou son ancienneté.

Ce statut d'entrepreneur salarié associé, rendu possible par la loi sur l'Économie sociale et solidaire de juillet 2014, est aujourd'hui limité au périmètre des coopératives d'activités et d'emploi qui ont pour objet l'accompagnement à la création et au développement des co-entrepreneurs. Mais quid d'entrepreneurs qui veulent exercer une activité commune de manière indépendante dans le cadre d'une plateforme de services ? L'une des préconisations du présent avis vise au déploiement du statut d'entrepreneur salarié associé à d'autres formes de coopératives de travailleurs, notamment du numérique, avec son pendant, l'accès obligatoire au sociétariat.

Ceci est une des réponses aux évolutions sociétales en cours, pas la seule, le groupe de la coopération et le groupe Environnement et Nature en sont conscients, c'est pourquoi ils sont satisfaits qu'elle soit intégrée dans un cadre de préconisations toutes constructives que développe cet avis.

Enfin, à plus long terme, et en vue de mieux percevoir la réalité économique et sociétale du travail indépendant, il sera pertinent effectivement de développer des outils statistiques plus fins permettant de caractériser correctement ces nouvelles formes de travail.

Les groupes coopération et environnement et nature ont voté cet avis et remercient la rapporteure, Sophie Thiéry, appuyée par l'administration de section, ainsi que les sections contributives, pour cet important travail de réflexion et de prospective qui a amené aux préconisations proposées.

Entreprises

Le travail indépendant dans lequel coexistent déjà de nombreuses composantes, connaît un bouleversement majeur depuis une dizaine d'années puisque c'est majoritairement sous cette forme que s'exerce l'emploi dans l'économie appelée collaborative.

Ces nouveaux emplois, qui se situent souvent entre travail indépendant et salariat, entre indépendance et sujétion économique à une plateforme d'intermédiation, constituent, notamment en droit du travail, une situation complexe.

Même si, à l'heure actuelle, ils concernent un nombre encore limité de personnes, ces nouveaux emplois ont certainement vocation à se développer, ce qui nécessite un statut mieux sécurisé en termes de relation de travail et de protection sociale.

Pour le groupe des entreprises, la réponse à ce qui est généralement qualifié de « zone grise » ne peut être une évolution vers le « tout salariat » statut qui n'est d'ailleurs pas toujours souhaité par les travailleurs concernés, notamment les jeunes.

De même, la création d'un troisième statut, intermédiaire entre celui de salarié et de travailleur indépendant a été légitimement écartée.

Dans le cadre de la fusion du RSI dans le régime général, le gouvernement a prévu la mise en place d'un conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).

C'est cette instance qui doit particulièrement réfléchir à de nouvelles formes de protection sociale puisqu'elle regroupera les acteurs légitimes pour négocier.

Notre groupe, qui tient à souligner la qualité de cet avis sur un sujet aussi délicat, partage la grande majorité de ses préconisations.

Le développement de l'économie collaborative suppose un cadre économique attractif pour les entreprises.

Il implique aussi une sécurisation et un accompagnement renforcés pour les nouvelles formes d'emploi.

Sur ce dernier point, le projet d'avis apporte des réponses responsables et innovantes.

En revanche, la proposition d'accueillir, même de façon expérimentale, ces nouveaux indépendants dans le régime d'assurance chômage n'est pas acceptable si l'on veut éviter d'accentuer le risque de confusion entre salariés et travailleurs indépendants.

La protection de ces travailleurs contre le chômage peut aussi s'organiser avec des acteurs privés et sur la base du volontariat. Le projet d'avis acte sur ce point notre *dissensus*.

Malgré cette réserve, le groupe des entreprises votera cet avis.

Mutualité et Associations

Les notions d'emploi, de travail, d'activité même, sont bouleversées par les transformations économiques en cours et, ne l'oublions pas, les conséquences du chômage. Ces évolutions nous invitent à une réflexion sur les réponses de notre système de protection sociales, réponses souvent inadaptées parce que bâties dans un autre contexte.

La démarche est la même que celle qui a prévalu dans l'avis que nous avons adopté il y a maintenant un an sur « La construction d'une Europe dotée d'un socle de droits sociaux » socle qui peut désormais entrer dans une phase de concrétisation depuis le sommet de Göteborg. Cette démarche était, comme aujourd'hui, inscrite dans une logique de sécurisation des trajectoires professionnelles et la recherche d'un continuum de droits sociaux, attachés à la personne, quel que soit son statut. Face aux ruptures professionnelles de plus en plus fréquentes, le renforcement de la portabilité et de la transférabilité constituent deux des axes d'une protection sociale garante de sécurité, de solidarité et d'exercice effectif des droits.

Si le travail indépendant n'augmente pas de façon significative, sa nature se modifie, notre rapport en définit les « nouveaux visages », souvent marqués par la précarité.

Si la notion de lien de subordination était une référence en général suffisamment solide pour définir le travail salarié jusqu'à peu, force est de reconnaître qu'il existe aujourd'hui une catégorie de travailleurs qualifiés d'indépendants... malgré une subordination qui se traduit par une dépendance économique bien réelle.

Une meilleure connaissance de cette « zone grise » entre formes salariées et indépendantes du travail passe par l'organisation d'un dialogue permanent entre les acteurs

Déclarations des groupes

sociaux et les pouvoirs publics ainsi que par la mise en place d'outils d'observation et de veille. Ce n'est qu'ainsi que pourra s'engager le débat social sur les nécessaires évolutions structurelles de la protection sociale pour mieux prendre en compte ces nouvelles formes d'emploi, aller vers plus d'universalité et davantage se soucier du phénomène de plus en plus préoccupant du non recours aux droits.

Probablement est-il dangereux et prématuré de vouloir définir un 3ème statut, pour autant des réponses concrètes doivent d'ores et déjà se dessiner, notamment en faveur des travailleurs des plateformes, parmi les plus précaires.

Ainsi l'avis avance des solutions dans plusieurs domaines de protection, solutions destinées à atténuer les effets de rupture, en particulier au profit des travailleurs des plateformes.

Ces réponses concernent prioritairement le risque de perte de revenus, elles doivent permettre de mettre en place des systèmes d'assurance notamment dans le cadre des accidents du travail. Concernant la question de l'assurance chômage, qui a longuement été débattue au cours des travaux de la section, l'avis préconise une expérimentation en fonction de critères d'attribution qui limitent son application aux travailleurs des plateformes. Dans ce secteur en effet, la responsabilité sociale des entreprises donneuses d'ordre ne peut être ignorée, elle doit donc aussi être engagée.

La mise en place de dispositifs sécurisant davantage ces formes émergentes d'activité ne doit pas conduire à négliger les mesures d'accompagnement, d'information de prévention des difficultés afin d'optimiser les chances de réussite. Il ne servirait à rien d'entraîner de plus en plus de travailleurs dans une impasse au prétexte que leur protection serait améliorée ... provisoirement d'ailleurs, parce que dans cette hypothèse, le modèle économique sur lequel reposerait ces nouveaux droits serait particulièrement fragile. Parmi ces mesures de prévention figurent toutes les formes d'organisation qui limitent l'isolement, créent de nouvelles communautés telle les coopératives d'activité et d'emploi qui permettent de réunir des travailleurs indépendants.

Au-delà de l'intégration du régime de protection sociale des travailleurs indépendants au régime général, et à la veille d'une concertation sur l'assurance chômage et sur la formation professionnelle, notre projet d'avis s'inscrit dans le cadre plus large de la sécurisation des parcours professionnels, notamment de ces nouvelles formes de travail indépendant qui oscillent entre « *entre promesse d'autonomie et précarité subie* ». Si néanmoins ce phénomène prend davantage d'importance et s'installe durablement, c'est à une réflexion plus ambitieuse sur notre système de protection sociale à laquelle nous serons invités pour redonner de la cohérence à un système encore largement fondé sur les statuts professionnels et qui devra davantage s'attacher à la personne pour éviter les situations de rupture. Le projet d'avis qui nous est proposé en constitue une première étape, essentielle. Je voudrais, en conclusion, chaleureusement féliciter la rapporteure qui a su surmonter les approches catégorielles, les refus d'accepter des évolutions plus subies que souhaitées pour prendre d'abord en considération l'intérêt des personnes exposées à des risques nouveaux. Les groupes des associations et de la mutualité ont voté l'avis.

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

« A Paris, la vie est devenue un room service. (...) On y croise dans les rues ceux qui réussissent, et ceux qui livrent à ceux qui réussissent »

Ces phrases, signées par la chroniqueuse de radio Charline Vanhoenacker, résument bien la situation actuelle des travailleur.euse.s qui traversent chaque jour Paris et les grandes villes de France, à vélo ou en voiture, pour le compte de certaines plateformes collaboratives. Loin des photos montrant des jeunes souriant.e.s, en quête d'autonomie et de liberté, la réalité est plus complexe.

Pour illustrer la situation, reprenons les termes de Sara Zerouali, coursière Deliveroo et co-fondatrice du syndicat des coursier.ère.s de la Gironde en audition : *« Au départ, on commence tous avec le même ressenti : on est euphorique, on est très content de travailler là, cela nous plaît énormément, on se sent très libre, on est relativement autonome dans notre exercice, etc., puis il se passe quelque chose : premier accident, on se fait mal, on commence à se poser des questions : « Si cela avait été plus grave, qu'est-ce que j'aurais fait ? Si je m'étais blessée et que je ne pouvais plus travailler, qu'est-ce que j'aurais fait ? ». Il y a des gens qui se sont très gravement blessés et qui n'ont absolument rien pour remplacer ce manque à gagner. On s'en rend compte au premier accident et c'est à partir de ce moment-là que l'on se met à réfléchir à notre statut. C'est là que l'on se rend compte que l'on a énormément de responsabilités qui pèsent sur nos épaules ».*

Indépendant.e.s oui, mais économiquement dépendant.e.s. Beaucoup de contraintes sont imposées par certaines plates-formes : port d'une tenue siglée, facturation de la livraison faite par la plate-forme elle-même, tarification imposée, autant de signes qui ne trompent pas et qui interrogent sur un éventuel salariat déguisé afin de faire baisser le coût du travail.

Alors, toutes mauvaises ces plateformes ?

Leur essor et l'ubérisation de nos sociétés permettent de mettre en lumière les défaillances de notre système de protection sociale. Même si le « boom » du « tout plateforme » annoncé il y a quelques années n'aura vraisemblablement pas lieu, il convient de traiter cette question. Nous ne pouvons plus continuer dans une société scindée en deux : d'un côté des salarié.e.s bien protégés, et de l'autre des indépendant.e.s qui ont davantage de discontinuités de protection dans leurs parcours.

Concernant le projet d'avis, le groupe des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse regrette que nous n'ayons pas pu aller plus loin dans un système de protection sociale inclusif et adapté aux besoins d'aujourd'hui et de demain.

Nous avons évoqué la sécurisation des parcours professionnels. Il nous paraît important d'assurer l'universalité de la protection notamment pour favoriser les transitions et éviter que les personnes soient bloquées dans un statut parce que les garanties sociales sont insuffisantes pour la réalisation de leur projet. Pour cela, davantage d'harmonisation des garanties sociales est nécessaire quel que soit le statut. Malheureusement, sur ce point, nous sommes revenus sur nos ambitions de protection dans les préconisations avec par exemple le sujet de l'assurance chômage où nous proposons timidement une possible

Déclarations des groupes

expérimentation pour les nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s en perte totale de revenus... et encore, puisque nous avons acté un *dissensus* sur ce point !

En dehors de ce cap que nous avons du mal à passer, le projet d'avis a le mérite de poser les vraies questions et d'ouvrir des pistes de réponses intéressantes.

En effet, plusieurs points nous semblent essentiels. Il s'agit par exemple des recommandations sur la régulation des plateformes collaboratives ainsi que sur leur responsabilité sociale, ou encore des éléments sur les dispositifs d'information des personnes qui se lancent dans le travail indépendant.

Le groupe a voté favorablement cet avis.

Outre-mer

Les régulations successives du marché du travail ont bouleversé les statuts des emplois, à tel point que, le travail indépendant représente 12 % de la population active et la tendance est à la hausse, accélérée par la digitalisation du travail.

Face à cette mutation des relations du travail qui risque de transformer l'économie française, notamment, le système fiscal publique ou encore l'impôt sur les salaires, le gouvernement est confronté à deux défis majeurs :

- d'une part, réussir la réforme en faveur des travailleurs indépendants pour favoriser la création d'entreprise, augmenter le pouvoir d'achat par des allègements de charges tout en renforçant leur protection sociale par l'intégration du régime des indépendants au régime général ;
- d'autre-part, l'obligation de créer, un cadre protecteur et innovant pour que les nouvelles formes d'indépendants notamment ceux liés aux plateformes collaboratives ne deviennent pas les travailleurs précaires de demain.

En dépit des récentes mesures du Gouvernement en faveur des travailleurs indépendants et de la loi d'Août 2016 relative à la modernisation du dialogue social qui introduit le principe de « responsabilité sociale des plateformes », de nombreuses préoccupations subsistent notamment:

- dans les relations à définir entre les administrations sociales et les plateformes collaboratives;
- dans les négociations avec les plateformes sans créer des concurrences déloyales ;
- ou en accordant le statut d'entrepreneur salarié associé aux travailleurs liés aux plateformes collaboratives.

Dans les Outre-mer, le travail indépendant, concurrencé par les travailleurs informels, occupe une place prépondérante. Alternative au chômage de masse et complément des petits revenus, la création de micro entreprises ou d'auto entrepreneurs est particulièrement soutenue souvent supérieure à la moyenne nationale.

Cependant, le taux de fermeture est tout aussi prégnant, comment alors, ne pas être préoccupé par l'impact des mesures qui doivent bientôt rentrer en vigueur ? Comment

accompagner les travailleurs indépendants économiquement dépendants dont le nombre, à terme, va progresser dans nos Outre-mer ?

Cet avis a le mérite de poser les enjeux des mutations du travail à court-moyen terme. Toutefois, ces évolutions nécessaires ne doivent pas déstabiliser des économies insulaires déjà fragiles et aggraver les inégalités de revenus et de couverture sociale dans les Outre-mer.

Malgré les préoccupations quant aux mutations à venir dans un contexte incertain, le Groupe de l'Outre-mer a voté l'avis.

Personnalités qualifiées

Hélène Adam : « La saisine gouvernementale auprès du CESE concernant les travailleurs indépendants, donne clairement son objectif politique : favoriser le développement des emplois sous ce statut et pour ce faire, limiter leurs possibilités de requalifications en CDI.

Depuis 2008 les simplifications fiscales et sociales liés au statut d'autoentrepreneur, ont permis une progression importante du nombre de ces emplois, qui, sous couvert de "désir de liberté" cachent souvent une forme de dévoiement qui voit l'auto entrepreneuriat se substituer au salariat.

Face au risque de chômage et de précarité, un jeune, faute de choix, sera vivement encouragé à accepter de devenir autoentrepreneur avec un seul donneur d'ordre pour une activité qui, de toute évidence aurait dû être un emploi salarié. Et c'est bien le donneur d'ordre le plus souvent qui impose cette forme juridique à l'activité dont il a besoin, en lieu et place de l'embauche d'un CDI.

Le modèle des plateformes collaboratives qui mettent en relation une demande et une offre de service, use et abuse également de ce statut qui permet des formes de surexploitation et crée de fait un statut de sous-salarié sous-qualifié : faible protection sociale, pas de prévention des risques, ni de couverture accident ou maladie professionnelle, difficulté d'assurer la future retraite.

Loin d'être réellement indépendant, le travailleur se voit imposer des "normes" directement définies par les intérêts du donneur d'ordre dans une relation de subordination qui ne dit pas son nom, tels que : tarifs imposés, conditions de travail étroitement encadrées, aggravation des risques professionnels.

De telles pratiques favorisent la recherche du dumping social -dont le salarié comme le travailleur indépendant paiera le prix-, la concurrence directe avec le salariat et sa remise en cause.

Il s'agit bien d'un choix politique qui utilise les nouvelles technologies et non l'inverse. Il n'y a aucune fatalité dans le développement d'un tel modèle économique.

L'avis rendu ne sort malheureusement pas de ce cadre contraint et tente de remplir une mission impossible : celle de donner à des statuts « d'indépendants » des droits se rapprochant de ceux des salariés, sans prévoir qui paiera, au lieu d'élargir les obligations de requalification dans de telles situations.

Déclarations des groupes

L'union Syndicale Solidaires s'oppose à tout ce qui pourrait favoriser encore le développement de toutes ces formes de substitution au salariat où les plus précaires et les plus exposés le seront davantage encore.

Pour ces raisons, tout en saluant le travail remarquable fait par la section, sa présidente et la rapporteure, je ne voterai pas cet avis ».

Jean-François Pilliard : « je souhaite avant tout féliciter Sophie et la Présidente de la section qui ont su accompagner et faire grandir notre réflexion sur un sujet complexe.

Force est de constater, et l'avis le montre clairement, que le développement du travail indépendant est une solution avant d'être un problème :

- une solution pour accompagner l'accès à un emploi en créant sa propre activité ;
- une solution pour porter un projet entrepreneurial qui vous confronte à l'exercice de responsabilités et à des choix.

Mais les conditions de son développement interrogent le fonctionnement de notre marché du travail et, plus largement, le projet de société que nous souhaitons porter.

En effet, la réalité du travailleur indépendant est contrastée allant d'un véritable choix à une situation « faute de mieux », d'un modèle entrepreneurial solide à des fragilités liées à une clientèle unique ou encore à des situations de pluriactivité voire à des distorsions de concurrence. Il existe donc une diversité de situations au sein du même statut de travailleur indépendant qui se traduit également par une disparité de droits en matière d'accès à la protection sociale.

Le rapport met véritablement en lumière les différentes problématiques juridiques, sociales, économiques. Nos débats ont été vifs et l'avis trace un chemin qui, de mon point de vue, réussit à concilier une ambition, des objectifs et une méthode.

L'ambition est avant tout celle de conforter, de manière durable, le travail indépendant en garantissant, au sein de cette catégorie, une couverture sociale contre des risques sociaux auxquels ils sont exposés afin de limiter la précarité et la dépendance économique. Mais il est également essentiel de ne pas enfermer des actifs entre des barrières statutaires en fluidifiant le passage du salariat au salariat au travail indépendant, et inversement ;

Cette ambition s'appuie sur des objectifs de renforcement de l'autonomie des travailleurs indépendants, notamment à l'égard de certains donneurs d'ordre, et de sécurisation de droits sociaux. Alors que différentes négociations interprofessionnelles sont lancées, cet avis ouvre une voie en matière de couverture assurance chômage, qui permet de concilier le véritable choix de l'indépendance et une demande sociale, que nous ne pouvons ignorer, des travailleurs indépendants économiquement dépendants ;

Enfin, je me félicite que cet avis retienne l'expérimentation de nouvelles pratiques de dialogue social afin de formaliser des démarches et observer les conditions du développement du travail indépendant.

J'ai apprécié la qualité de la réflexion portée par cet avis et je voterai favorablement pour cet avis ».

Professions libérales

Synonyme de liberté, le travail indépendant a le vent en poupe !

Selon plusieurs études (une étude IFOP menée pour la FEPS - Fédération des Entreprises du Portage Salarial), plus d'un français sur deux, dont 70% des moins de 35 ans, affirment qu'il aimerait travailler à leur compte.

La plupart ne franchissent pas le pas. Pourquoi ?

Les freins au développement du travail indépendant sont nombreux et certains sont fort justement évoqués dans ce projet d'avis.

Toutefois, au moins deux sont occultés :

- d'une part, les trop nombreuses contraintes administratives qui pèsent chaque jour davantage sur le travail indépendant : Si l'avis fait la part belle au régime social et fiscal simplifié des micro entrepreneurs, il ne propose quasiment rien pour les autres indépendants, qui sont pourtant les plus nombreux;
- d'autre part, les travailleurs indépendants, le plus souvent soumis au régime fiscal et social de l'IR (BNC ou BIC), sont les grands oubliés de la baisse progressive de l'Impôt sur les Sociétés engagée depuis 2017. Pour mettre fin à cette injustice, il faut asseoir la base de calcul des cotisations et de l'impôt non pas sur les bénéfices dégagés par l'entreprise mais sur le revenu effectivement perçu par le professionnel. Souhaitons que le projet de loi « croissance des entreprises » prévu en début d'année prochaine, soit l'occasion d'y remédier.

Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? Pour le groupe des professions libérales, le statut de travailleur indépendant ne se résume pas à l'appartenance à une caisse de retraite ou de maladie, mais à deux critères fondamentaux :

- avoir fait le choix d'être indépendant;
- et en assumer pleinement les risques personnels : économiques et sociaux

Ceci le distingue donc des « travailleurs indépendants dépendants », c'est-à-dire les indépendants « sur le papier » mais qui en réalité sont dépendants d'un seul donneur d'ordre : une plateforme, en général.

Nous regrettons que l'avis soit trop focalisé sur cette dernière catégorie, véritable zone grise entre salariat et travail indépendant.

Sans vouloir se risquer à créer un troisième statut, l'avis du CESE propose quand même dans la recommandation n°10, par le biais d'une expérimentation, une assurance chômage, en cas de perte d'emploi.

Le groupe des professions libérales est réservé sur une telle initiative qui risque de créer un appel d'air vers ces plateformes, ce qui n'est pas vraiment le but recherché, et d'avoir des conséquences néfastes sur le travail indépendant en général.

Enfin, le champ du travail indépendant sous ses nouvelles formes, relève naturellement des organisations représentatives des travailleurs indépendants, et pas spécialement des partenaires sociaux, comme le préconise la recommandation n°11.

Déclarations des groupes

Si le système actuel de représentation collective mérite d'être adapté à ces nouvelles formes, c'est avant tout de la responsabilité de ces organisations car, jusqu'à preuve du contraire, il s'agit de nouveaux indépendants et non pas de nouveaux salariés.

Pour ces raisons, le groupe des professions libérales n'a pas voté l'avis.

UNAF

Le travail indépendant relève d'une réalité historique et représente aujourd'hui environ 12% de la population active. Les exploitants agricoles, les artisans, commerçants et professions libérales existent depuis des siècles et ont su au fil du temps, s'organiser, organiser leur représentation, obtenir des droits spécifiques et mettre en œuvre ou rejoindre des systèmes de protection sociale. Depuis 2009 et la création du régime de l'auto-entrepreneur, le travail indépendant connaît une nouvelle dimension, rendant cette catégorie de travailleurs plus hétérogène et plus complexe dans ses réalités, tout en ouvrant de nouvelles perspectives. Cet avis et le rapport qui l'accompagne mettent l'accent sur les besoins des micro-entrepreneurs car leur situation est généralement la plus fragile au sein des travailleurs indépendants.

Le groupe de l'UNAF tient à souligner bon nombre des principes mentionnés dans cet avis :

- la sécurisation des parcours professionnels;
- l'équilibre entre donneurs d'ordre ou plateformes, et les travailleurs;
- la liberté de choix et la responsabilité des travailleurs quant à leur statut.

Un avis du CESE ne serait rien sans les préconisations qu'il comporte à destination des pouvoirs publics. Parmi ces préconisations, le Groupe de l'UNAF est particulièrement sensible à plusieurs d'entre elles, dans l'optique d'un développement du travail indépendant répondant aux aspirations des professionnels:

- la proposition d'un système de représentation et de dialogue, pour les indépendants qui n'en bénéficient pas encore;
- la lutte contre le travail illégal, par souci de justice;
- l'accompagnement par la formation et le développement du dispositif Nacre, afin d'augmenter le taux de réussite des micro-entreprises;
- l'amélioration de la couverture accident du travail, car la perte de revenu affecte dans ce cas toute la cellule familiale.

L'objectif poursuivi est le développement du travail indépendant. Ce développement doit être surtout le reflet d'aspirations, de volontés et de projets inscrits dans le temps. Ce sont les conditions du succès et d'une réelle contribution à cette lutte contre le chômage et au regain de l'activité économique de notre pays. Le groupe de l'UNAF a voté l'avis.

UNSA

Non, le travail indépendant, même s'il a des marges de développement, n'est pas, avec 12 % de la population active, la marée implacable qui engloutira toutes les autres formes d'activité, à commencer par le salariat.

Non, le travail indépendant n'est pas non plus une entité en soi. Car, à part la catégorisation de « travailleurs indépendants », une radiologue et un livreur cycliste de repas de *Deliveroo*, par ailleurs étudiant, un électricien autoentrepreneur et une monitrice de ski, un exploitant agricole et un chauffeur de taxi Uber, n'ont, professionnellement, économiquement, fiscalement, socialement, pas grands points en commun. Et il en est bien souvent de même concernant leurs propres aspirations vis-à-vis de leur statut, subi par les uns parfois, mais parfaitement assumé par d'autres qui l'ont choisi et le revendiquent, en toute connaissance de cause.

Ces réalités extrêmement diverses, l'avis, et le rapport sur lequel il s'appuie, les cernent bien et c'est l'une de ses qualités que l'UNSA tient à souligner.

Il évite ainsi l'écueil d'une opposition stérile entre travail indépendant et salariat, au profit d'une approche beaucoup plus positive et fondamentale. Elle s'inscrit dans la notion de parcours professionnels, dont nous savons qu'ils sont appelés à se développer, non seulement entre différentes qualifications mais aussi entre différents statuts, et qu'il s'agit donc de sécuriser le plus possible, dans l'intérêt des personnes comme de la société.

C'est la philosophie dans laquelle s'inscrit l'avis et c'est une raison supplémentaire pour que l'UNSA le soutienne.

Mais démarche positive ne veut pas dire aveuglement. Être lucide, c'est aussi pointer les zones grises qui existent dans cet agrégat du travail indépendant. Zones grises parce qu'elles peuvent être porteuses d'une dérégulation sociale et économique dangereuse qu'il faut donc contrer, voire bloquer : les zélateurs du développement à tout crin du travail indépendant seraient bien avisés de s'en rendre compte. Zones grises aussi lorsque l'activité est synonyme de précarité économique et sociale et c'est en particulier le cas des travailleurs des plateformes que l'avis cible à juste titre.

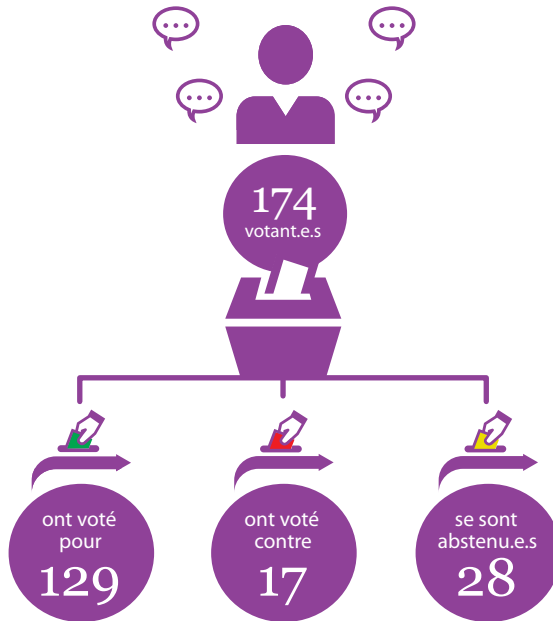
En effet, ces nouveaux arrivés dans le travail indépendant exerçant dans un rapport d'indépendance économique très équivoque, ne bénéficient pas des diverses formes de protection et de sécurisation dont d'autres catégories d'indépendants, plus anciennes et plus structurées, se sont dotées.

Ce sujet est difficile à aborder dans cette période. En effet, le CESE n'a pas pour vocation à remplacer ou à contraindre les partenaires sociaux dans les discussions qui se sont ouvertes pour jeter notamment les bases d'une ouverture de l'assurance chômage à d'autres catégories que celle des salariés.

Sur cette question spécifique, l'avis présente logiquement un *dissensus*. Pour sa part, l'UNSA pense qu'il est possible d'ouvrir cette protection à ces catégories d'indépendants les plus précaires, et à ceux-là seulement, sans pour autant remettre en cause le caractère d'assurance sociale de l'assurance chômage à laquelle nous sommes attachés. L'UNSA a voté l'avis

Scrutin

Sur l'ensemble du projet d'avis présenté par Sophie Thiéry



L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public lors de la séance plénière du Conseil économique, social et environnemental **le 29 novembre 2017**

Ont voté pour : 129

<i>Associations</i>	MM. Jahshan, Lasnier, Mmes Martel, Sauvageot, TrelluKane.
<i>CFDT</i>	M. Blanc, Mme Blancard, M. Cadart, Mme Duboc, M. Duchemin, Mme Esch, M. Gillier, Mme Houbairi, M. Mussot, Mme Nathan, M. Nau, Mmes Pajeres y Sanchez, Prévost, MM. Ritzenthaler, SaintAubin.
<i>CFE-CGC</i>	MM. Artéro, Dos Santos, Mme Roche.
<i>CFTC</i>	Mmes Coton, Roger, MM. Sagez, Thouvenel, Vivier.
<i>CGT-FO</i>	Mmes Chazaud, Derobert, Desiano, Gillard, MM. Homez, Kottelat, Pérès, Pihet, Techer.
<i>Coopération</i>	M. Argueyrolles, Mme Blin, M. Lenancker, Mmes L'excellent, Roudil.
<i>Entreprises</i>	Mmes Boidin Dubrulle, Castéra, MM. Cavagné, Cordesse, Mmes Couderc, Duhamel, Duprez, Escandon, MM. Gailly, Gardinal, Grivot, Guillaume, Mme Ingelaere, M. Nibourel, Mme Puzat, M. Pfister, Mmes Prévot-Madère, Roy, Tissot-Colle.

<i>Environnement et nature</i>	MM. Abel, Badré, Beall, Mme de Béthencourt, MM. Bonduelle, Bougrain Dubourg, Compain, Mme DenierPasquier, MM. Genty, Le BoulerLe Quilliec, Mme Martinie-Cousty, M. Mayol, Mme Popelin.
<i>Mutualité</i>	MM. Caniard, Junique.
<i>Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse</i>	MM. Blanchet, Coly, Mme Delair, M. Dulin, Mme Weber.
<i>Outre-mer</i>	M. Antoinette, Mme Biaux-Altman, MM. Lobeau, Rivière.
<i>Personnalités qualifiées</i>	MM. Adom'Megaa, Bennahmias, Bontems, Mme Brunet, MM. Cabrespines, Cambacérés, Mme Collin, MM. Duval, Eledjam, Mmes Gibault, Goujon, MM. Grosset, Guglielmi, Mme Jaeger, MM. Joseph, Jouzel, Keller, Mmes Lechatellier, Léoni, Levaux, MignotVerscheure, MM. Molinoz, Pasquier, Pilliard, Roustan, Mmes Rudetzki, Thiéry, M. Thieulin, Mmes Trostiansky, VerdierNaves.
<i>UNAF</i>	Mmes AllaumeBobe, Blanc, MM. Chrétien, Clévenot, Feretti, Mmes Gariel, Koné, MM. Marmier, Renard, Tranchand.
<i>UNSA</i>	Mme Arav, MM. Bérille, Chevalier, Mme Vignau.

Ont voté contre : 17

<i>Artisanat</i>	Mme Amoros, M. Crouzet, Mme Foucher, M. Le Lann, Mme Marteau, MM. Quenet, Stalter, Mme Teyssebre.
<i>Associations</i>	Mme Lалу.
<i>Personnalités qualifiées</i>	Mmes Adam, Claveirole, Le Floc'h, Mathieu Houillon.
<i>Professions libérales</i>	MM. Chassang, Lafont, Noël, Mme RiquierSauvage.

Se sont abstenus : 28

<i>Agriculture</i>	Mmes Beliard, Cottier, M. Coué, Mme Cuny, M. Dagès, Mmes Dutoit, Even, M. Roguet, Mme Valentin, M. Verger, Mme Vial.
<i>CGT</i>	M. Bride, Mmes Cailletaud, Chay, MM. Fourier, Fournel, Garcia, Mmes Garreta, Lamontagne, Manière, MM. Marie, Meyer, Naton, Rabhi, Teskouk.
<i>Personnalités qualifiées</i>	MM. Aschieri, Bussy, Mme Sehier.



Rapport

présenté au nom de la section du travail et de l'emploi

LES NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Sophie Thiéry



Introduction

Compte tenu de son évolution récente, le travail indépendant apparaît aujourd'hui comme une réalité très hétérogène qui questionne. Du de la médecin libéral.e, au.à la coiffeur.euse, maçon.ne, chauffeur.e de VTC en passant par le.la formateur.rice ou l'exploitant.e agricole ; de l'indépendance voulue et assumée, au « choix faute de mieux » d'une activité réellement indépendante ou qui n'offre en pratique que des marges limitées d'autonomie, les situations de travail qualifiée d'indépendante ont principalement en commun en théorie au moins, de ne pas relever du salariat qui est clairement fondé sur la subordination juridique. A la diversité des professions indépendantes et de leurs modalités d'exercice correspond la variété des attentes économiques et sociales de ces travailleur.euse.s.

Le présent rapport s'attache d'abord à présenter les différents visages du travail indépendant. Il restitue ensuite les débats autour des fragilités propres à certaines situations d'« indépendance » et des réponses à apporter sur le terrain de la protection sociale et de l'accompagnement professionnel.

Un regain récent du travail indépendant sous de nouvelles formes nourrit aujourd'hui l'idée d'une contribution accrue de cette forme d'activité au dynamisme de l'économie, à la création d'entreprises et à l'emploi. Cet horizon appelle la réunion de conditions favorables à la pérennité de l'activité des travailleur.euse.s indépendant.e.s, à leur capacité à se rémunérer correctement, à bénéficier de réelles garanties sociales et professionnelles.

I - LE TRAVAIL INDÉPENDANT : UNE RÉALITÉ SOCIALE DIVERSE ET RENOUVELÉE

A - Les différents visages du travail indépendant

Avant l'avènement des sociétés industrielles, le travail indépendant constituait la forme d'activité la plus répandue.

Malgré les ruptures observées dans l'ordre politique et juridique, la consolidation et la montée du salariat ont été très progressives : jusqu'au début des années 1930, au moment où la statistique publique a commencé à distinguer travail salarié et travail indépendant, ce dernier était encore en France, la forme d'emploi dominante¹.

La situation est aujourd'hui très différente : les travailleur.euse.s indépendant.e.s représentent 11,5 % de la population active occupée² soit un peu moins de 3 millions d'actif.ve.s. Ils.elles forment une population en moyenne nettement plus âgée que celle des salarié.e.s (45 ans contre 38 ans) et plutôt masculine (un tiers environ des indépendant.e.s sont des femmes alors qu'en 2014, on comptait autant de femmes salariées que d'hommes). En matière de formation initiale, les indépendant.e.s sont un peu plus diplômé.e.s en

1 Ebauche d'une sociologie des travailleurs indépendants in *Stress au travail et santé : situation chez les indépendants*. Expertise collective INSERM, avril 2011, pp. 5-23.

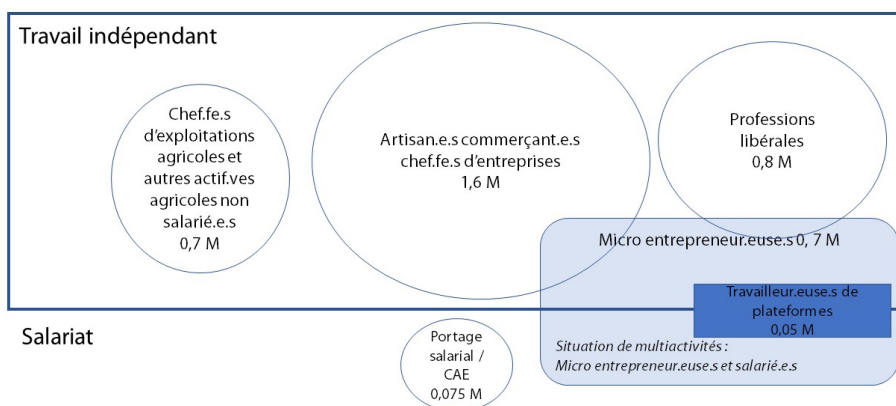
2 INSEE enquête emploi, 2014. Cf. *Insee Première* n° 1569, octobre 2015.

moyenne que les salarié.e.s du privé (du fait du poids prépondérant des professions libérales). Ils.elles forment toutefois un ensemble très hétérogène et nombreux.euses sont ceux et celles qui ont d'abord été salarié.e.s.

1. Catégories « historiques » et formes nouvelles

Tout en conservant une forte identité, ces catégories se sont transformées et diversifiées.

Schéma 1 Environ 3 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s, soit 12 % des actif.ve.s occupé.e.s



Les formes « classiques » du travail indépendant

Les artisan.e.s et les commerçant.e.s

Sous ces catégories se regroupent des activités des secteurs de l'alimentaire (boucher.ère, artisan.e boulanger.ère, fruitier.ière-légumier.ière...), de la fabrication (TPE de la métallurgie...), du bâtiment et des travaux publics (maçon.ne, couvreur.euse ; peintre en bâtiment...) et des services (coiffeur.euse, esthéticien.ne, fleuriste, cordonnier.ère...).

Aujourd'hui, dans une approche sectorielle, les artisan.e.s sont classé.e.s par l'INSEE dans la catégorie des entrepreneur.euse.s individuel.le.s et gérant.e.s de SARL³ qui représentait en 2015, 6,4 % de la population active soit 1 647 000 artisan.e.s, commerçant.e.s et chef.fe.s d'entreprise (+0,3 % depuis 2005)⁴ et 12 % de la population active si l'on comptabilise les salarié.e.s employé.e.s par ces entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité⁵. Les artisan.e.s conservent néanmoins une très forte identité professionnelle liée à une qualification minimale obligatoire et à un savoir-faire manuel spécifique.

3 Franck Evain et Michel Amar, Les indépendants, INSEE Première n° 1084, juin 2006.

4 Insee Première n° 1602, juin 2016.

5 Chiffres-clé de l'Artisanat, DGE 2016.

Les professions libérales

Elles regroupent également des professions anciennes, essentiellement dans les domaines médicaux et juridiques. Il s'agit de professions réglementées dont l'exercice est strictement conditionné par la possession d'un diplôme sanctionnant des compétences élevées. Ces professions organisent aussi leur propre régulation déontologique généralement au sein d'ordres professionnels qui accomplissent, à ce titre, une mission d'ordre public⁶. Il existe en France, 24 professions libérales réglementées mais également plus de 200 professions libérales non réglementées. L'INSEE retient cependant une définition élargie des professions libérales dans une catégorie « professions libérales et assimilées » qui intègre également les professions de courtier.ère en assurance, agent.e immobilier.ère, artiste plasticien.ne, moniteur.rice sportif.ve, conseil, formateur.rice etc.

Dans leur définition la plus large, les professions libérales représentent environ un tiers de l'ensemble des non-salarié.e.s (784 000 personnes en 2011). La moitié exerce dans la santé (médecins, infirmier.ère.s, pharmacien.ne.s, kinésithérapeutes etc.), 8 % dans le domaine juridique et 42 % dans le domaine « technique » qui recouvre les métiers de la conception et de la maîtrise d'œuvre (architectes réglementé.e.s et architectes d'intérieur, géomètres, économistes de la construction etc.), les activités d'expertise et de conseil, de comptabilité, d'assurance ou d'enseignement ainsi que les intermédiaires du commerce de gros. Les micro-entrepreneur.euse.s forment plus du tiers des effectifs de ce domaine « technique »⁷.

Les exploitant.e.s agricoles

Aujourd'hui peu nombreux.euses et souvent seul.e.s sur leur exploitation, tous statuts confondus, les actif.ve.s agricoles représentent aujourd'hui 3 % de la population active française alors qu'ils.elles comptaient encore pour plus du quart au milieu des années 1950. Si l'on considère les seul.e.s « agriculteur.rice.s exploitant.e.s », leur part parmi les actif.ve.s est inférieure à 2 %⁸.

En 2015, 560 000 personnes physiques étaient répertoriées comme « chef.fe.s d'exploitation et coexploitant.e.s », 135 000 « conjoint.e.s et autres actif.ve.s agricoles non-salarié.e.s » complétaient ce groupe⁹.

En outre, les 133 000 exploitations agricoles emploient environ 1 344 000 salarié.e.s (191 000 en CDI et 1 153 000 en CDD)¹⁰. Certaines études soulignent qu'en dépit de la diminution du nombre d'exploitations et de la baisse tendancielle de l'emploi agricole, l'apport économique et social de ce secteur reste essentiel. Ainsi, selon des estimations récentes réalisées par les chambres d'agriculture, un emploi dans une exploitation agricole générerait quatre à cinq emplois indirects dans les industries de transformation, la distribution,

6 Florent Champy, Le rôle des ordres : quelles missions pour quelles professions ? *Constructif*, 2011 ; <http://www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/>. A la date de rédaction de ce rapport, les données statistiques n'ont pas été actualisées.

7 Fiche 2.9 Professions libérales, in *Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015, Insee Références, pp.128-129.

8 INSEE Références, édition 2017, Travail-Emploi.

9 Bilan annuel de l'emploi agricole 2015. Agreste, ministère de l'Agriculture. www.agreste.agriculture.gouv.fr L'unité de travail annuel (UTA) est l'unité de mesure du travail humain fourni sur chaque exploitation agricole. Elle équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année.

10 Source : MSA, base de données salarié.e.s 2015.

les services aux exploitant.e.s¹¹. Une étude publiée en 2015 par l'INRA, évaluée à 391 000 le nombre d'ETP indirects (fournisseurs, industries aval, services publics et parapublics) associés à l'élevage, activité qui mobilise 312 000 emplois directs sur les exploitations¹².

Une reconfiguration récente du travail indépendant

L'essor des micro-entrepreneur.euse.s

Le travail indépendant connaît depuis la mise en œuvre du régime microsocial en 2009, des évolutions assez profondes que certaines analyses replacent dans un processus plus global de diversification des statuts d'emploi.

Dans un contexte d'instabilité et d'insécurité économiques, la politique de renouvellement des générations en agriculture, accompagnée par les pouvoirs publics et mise en œuvre par la profession agricole, est indispensable pour contribuer à la vitalité des territoires ruraux. Avec une progression de plus de 16,8 % entre 2014 et 2015, du nombre d'exploitant.e.s agricoles installé.e.s (15 100), le métier se renouvelle avec plus d'1/3 de hors cadre familiaux d'origine rurale et urbaine (15 %) ¹³.

La montée du chômage s'est accompagnée d'un recours croissant aux statuts précaires dans le salariat lui-même (contrat à durée déterminée, y compris d'usage ou de courte durée, certains stages, intérim, emplois saisonniers, souvent « passage obligé », notamment pour les jeunes actif.ve.s avant l'obtention éventuelle d'un emploi stable. L'évolution récente du travail indépendant avec le développement du micro-entrepreneuriat a participé dans une certaine mesure à la précarisation de l'emploi et trouve également sa place dans ce processus global de diversification des statuts d'emplois et de la pluri-activité.

Des formules d'intermédiation ou tiers-employeurs accompagnent l'essor des travailleur.euse.s *freelance* et « néo-artisan.e.s » ¹⁴.

Les micro-entrepreneur.euse.s

Rien ne les distingue fondamentalement des autres entrepreneur.euse.s (artisan.e.s, commerçant.e.s, chef.fe.s de petites entreprises industrielles ou de service) mais pour un même métier, le régime social et fiscal peut varier. Il s'agit soit du régime social et fiscal de droit commun (lui-même variable selon la forme juridique d'exercice : entreprise individuelle, formes sociales diverses), soit du régime spécifique et dérogatoire de la micro-entreprise. Le régime du.de la micro-entrepreneur.euse ou initialement de l'auto-entrepreneur.euse est issu de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 dont l'objet était de stimuler la création d'emplois non-salariés pour contribuer à la lutte contre le chômage. Il a été rebaptisé régime du « micro-entrepreneur » par la loi 18 juin 2014 ¹⁵.

11 Source APCA 2015.

12 <https://www.gis-elevage-demain.org>

13 Source : MSA, Infostat 2015.

14 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Bernard Gazier, professeur émérite de sciences économiques à l'Université Paris 1, le 4 octobre 2017. Cécile Jolly et Jean Flamand, Salariés ou indépendants : une question de métiers ? France Stratégie. *La note d'analyse*, septembre 2017 n° 60.

15 La loi dite « Pinel » du 18 juin 2014 a substitué le terme de micro-entrepreneur à celui d'auto-entrepreneur utilisé dans la loi fondatrice du 4 août 2008. Ce changement dans la terminologie a accompagné l'intention du législateur de 2014 qui a voulu rapprocher ce régime de celui de l'entreprise classique sur un certain nombre de points pour limiter les risques de distorsion de concurrence et de travail dissimulé.

Encadré 1 : le micro-entrepreneuriat : des formalités simplifiées et des allègements sociaux et fiscaux pour favoriser la création de micro-entreprises

Le régime du micro-entrepreneuriat ne constitue pas une forme juridique (qui reste le statut de l'entreprise individuelle) mais seulement un régime simplifié de déclaration et de versement des cotisations et contributions sociales par un prélèvement proportionnel au chiffre d'affaires, selon le principe « pas de chiffre d'affaire, pas de cotisation ».

Ce régime est ouvert aux entrepreneur.euse.s individuel.le.s dont l'activité relève du RSI (régime social des indépendants) ou de la CIPAV (Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse). Les aspects sociaux de ce régime ne sont pas ouverts à certaines activités libérales réglementées comme les avocat.e.s ou les médecins.

L'accès au régime fiscal et social du.de la micro-entrepreneur.euse est conditionné par des plafonds de chiffres d'affaires hors taxe fixé à 82 800 € pour les activités commerciales d'achat/vente, de restauration et de fourniture d'hébergement ; 33 200 € pour les prestations de service.

Même si la déclaration d'activité est simplifiée, le.la micro-entrepreneur.euse doit en principe respecter les obligations liées à son activité : qualification professionnelle, assurance professionnelle, normes techniques. En outre, un.e nouveau.elle micro-entrepreneur.euse exerçant une activité artisanale doit suivre un stage de préparation à l'installation.

Outre l'application d'un taux forfaitaire aux recettes réellement encaissées comprenant toutes les cotisations relatives à la protection sociale obligatoire, depuis l'assurance maladie-maternité jusqu'à la retraite complémentaire obligatoire, – le micro-entrepreneuriat ouvre droit à des allègements fiscaux et sociaux ou des aides :

- franchise en base de TVA, dispositif permettant la dispense de déclaration et de paiement de la TVA ;
- exonération, la première année, du paiement de la cotisation foncière des entreprises ;
- accès au dispositif d'aide au.à la chômeur.euse créateur.rice ou repreneur.euse d'entreprise (Accre) consistant en une exonération partielle de charges sociales pendant trois ans et un accompagnement pendant les premières années d'activité. Les micro-entrepreneur.euse.s bénéficient d'un régime spécifique au sein de l'Accre avec des conditions de durée et de plafond plus favorables que pour les autres entrepreneur.euse.s.

Le gouvernement envisage, dans le projet de loi de finances pour 2018, le doublement des plafonds de chiffre d'affaires qui conditionnent l'éligibilité au régime social simplifié (ils seront portés à 170 000 € pour la vente de marchandises et à 70 000 € pour la prestation de service). Toutefois, la franchise en base de TVA restera limitée aux anciens plafonds (82 800 € et 33 200 €), le.la micro-entrepreneur.euse devra facturer la TVA dès que ces montants seront dépassés.

Source : Service-Public-Pro.fr - déclaration de micro-entrepreneur (12/06/2017) ; imposition du micro-entrepreneur (01/02/2017) ; dispositif de l'Accre (13/02/2017)

Le micro-entrepreneuriat comme régime social et fiscal spécifique, a pour but affiché de proposer une modalité simplifiée pour débiter une activité soit dans le champ de professions indépendantes déjà établies, soit en développant des activités nouvelles ou du moins relativement nouvelles jusque-là absentes du cadre du travail indépendant. L'élément nouveau constaté en France en relation avec la micro-entreprise et ailleurs en Europe avec les travailleurs *free-lance*, est le développement du travail indépendant, d'une part sur la base de prestations aux entreprises dans des métiers comme ceux du numérique, de la communication ou du design et d'autre part, à partir de plateformes collaboratives dans une position d'intermédiaires entre l'offre de prestataires individuel.le.s et la demande de particulier.ère.s¹⁶.

Selon les données de l'ACOSS, le nombre de micro-entrepreneur.euse.s administrativement inscrit.e.s s'établissait à la fin juin 2015 à 1 075 000. Parmi eux.elles, près de 600 000, soit 55,9 % du total, déclaraient un chiffre d'affaires positif au deuxième trimestre 2015, ce qui permettait de les considérer comme économiquement actif.ve.s¹⁷. Quelques secteurs présentaient sur les 12 derniers mois, une évolution très dynamique : les transports (+ 24 % de micro-entrepreneur.euse.s économiquement actif.ve.s), la santé (+18 %), les activités sportives (+ 14 %), le nettoyage (+12 %).

Le chiffre d'affaires mensuel moyen des micro-entreprises en activité s'établissait à un peu plus de 1 100 €.

Les formules de relations triangulaires aux objectifs variés

La frontière entre le salariat et l'indépendance s'estompe. Des formules de portage salarial et de regroupement de travailleur.euse.s d'indépendant.e.s permettent de mutualiser des ressources et tendent à organiser des collectifs de travail ou encore à sécuriser des modèles économiques. Les logiques d'intervention diffèrent (cf. partie II) mais avec l'essor de l'économie collaborative, ce modèle d'intermédiation retrouve une actualité particulière.

Pluriactivité et travail indépendant : une part importante de complément de revenu pour les micro-entrepreneur.euse.s

Le cumul de plusieurs emplois salariés chez des employeur.euse.s différent.e.s est le cas le plus fréquent de pluriactivité (80 % des pluriactif.ve.s, soit 1,8 million de personnes, dans la définition de l'INSEE). Les autres (environ 500 000 personnes) sont à la fois salarié.e.s et non-salarié.e.s.

16 Cf. notamment « Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ? » *Les synthèses d'Astrées*, n° 4, septembre 2015.

17 Il convient de noter l'existence d'un décalage important entre le chiffre publié par l'ACOSS (600 000 micro-entrepreneurs économiquement actifs fin juin 2015) et celui publié par l'Insee (Insee Première n° 1627) pour 2014 : 739 000 micro-entrepreneurs économiquement actifs. Cette différence renvoie à deux définitions de la notion d'« économiquement actif » : l'ACOSS comptabilise comme telles les micro-entreprises ayant réalisé un chiffre d'affaire positif sur la période étudiée (en l'occurrence le deuxième trimestre 2015) alors que l'INSEE considère le chiffre d'affaire réalisé dans l'année. Ainsi, un.e micro-entrepreneur.euse ayant réalisé un chiffre d'affaires positif uniquement dans le premier mois de l'année sera comptabilisé, par l'INSEE, comme économiquement actif au titre de l'année considérée.

La pluriactivité des travailleur.euse.s indépendant.e.s avec concomitance des deux statuts n'est pas en soi un phénomène récent. Elle est ancienne dans le monde agricole et certain.e.s indépendant.e.s « classiques » sont toujours très concerné.e.s comme les médecins libéraux.ales : en 2011, 29 % d'entre eux.elles exerçaient aussi une activité salariée en milieu hospitalier.

La pluriactivité associant travail indépendant et travail salarié n'est pas nouvelle non plus. Elle concernait en 2014, 5,6 % des travailleur.euse.s indépendant.e.s et 1,4 % des salarié.e.s.

La micro-entreprise est très fréquemment associée à la pluriactivité. Le régime social du.de la micro-entrepreneur.euse n'est pas exclusif d'autres statuts ou activités : salarié.e.s, demandeur.euse.s d'emploi avec maintien des allocations chômage dans le cadre du dispositif de reprise d'activité réduite, retraité.e.s, étudiant.e.s, fonctionnaires (sous réserve de l'autorisation expresse de son administration), exploitant.e.s agricoles non-salarié.e.s. Dans ces conditions, cette forme d'indépendance professionnelle peut correspondre à des projets et des trajectoires très différents, qu'il s'agisse de se procurer un revenu complémentaire à une activité salariée ou à une pension de retraite ou d'aménager une transition entre le salariat et le travail indépendant, d'assumer une hybridation durable entre deux statuts ou de tenter d'échapper au chômage faute de perspective d'emploi salarié.

Selon les données de 2011 exploitées par l'INSEE, 33 % des auto-entrepreneur.euse.s exerçaient également une activité salariée alors que seulement 10 % des indépendant.e.s « classiques » étaient dans cette situation¹⁸.

D'après l'enquête « Auto-entrepreneurs » de 2014, 46 % des nouvelles immatriculations ont été déclarées comme activité de complément et 54 % en activité principale sur un total de 283 500 immatriculations¹⁹. Ces chiffres signifient que dans près d'un cas sur deux, l'activité de la micro-entreprise complétait d'autres moyens d'existence (emploi salarié, retraite, etc.). La répartition par secteur est très différente selon que les micro-entrepreneur.euse.s exercent en activité principale ou en activité de complément.

18 Laure Omalek, Laurence Rioux, Panorama de l'emploi et des revenus non-salariés *in* *Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015, INSEE, pp. 11-27.

19 Jocelyn Beziau, « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014. 54 % de ceux qui démarrent en font leur activité principale. » *Insee Première*, n° 1615, septembre 2016.

Tableau 1 Micro-entrepreneur.euse.s immatriculé.e.s au 1^{er} semestre 2014 et ayant démarré une activité dans l'année

Activité principale et activité de complément par secteur

Secteur d'activité	Activité principale	Activité de complément
Industrie	5,7	7,2
Construction	15,8	9,2
Commerce	19,1	13,4
Hébergement et restauration	3,8	2,2
Information et communication	4,7	6,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16,6	21,8
Activités de services administratifs et de soutien	6,0	7,7
Enseignement	6,6	9,4
Santé humaine et action sociale	5,0	6,1
Arts, spectacles et act. récréatives	3,7	6,0
Autres act. de services aux ménages	9,8	8,5
Transports et entreposage, activités financières et d'assurance, activités immobilières	3,3	1,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : INSEE, enquête Auto-entrepreneurs 2014 et enquête Sine 2014.

2. L'hétérogénéité économique et sociale du travail indépendant

Des disparités de revenus d'activité mais une part importante de faibles revenus

En 2014, pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s dits « classiques », hors secteur agricole et hors régime de la micro-entreprise, la moyenne mensuelle des seuls revenus non-salariés s'élevait à 3 620 €. Cette moyenne générale masque des écarts importants : de 1 040 € mensuels en moyenne dans le commerce de détail à 8 310 € pour les médecins et les dentistes. 10 % des indépendant.e.s classiques déclaraient un revenu nul (de 2 % pour les professionnel.le.s de santé à plus de 20 % dans les activités immobilières ou les arts et spectacles). Abstraction faite des revenus nuls, un.e indépendant.e classique sur 10 percevait moins de 480 € net par mois, un quart moins de 1 080 €, un autre quart plus de 4 320 € et un sur dix plus de 7 880 €.

Les femmes relevant de cette catégorie d'indépendant.e.s avaient des revenus inférieurs en moyenne de 25 % à ceux de leurs collègues masculins²⁰.

Ces écarts de revenus s'expliquent par différents phénomènes : une faible mixité des secteurs d'activités, une surreprésentation des femmes dans les secteurs les moins rémunérateurs, des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée plus importantes que pour les travailleurs indépendants masculins²¹.

La comparaison entre indépendant.e.s classiques et micro-entrepreneur.euse.s accentue encore cette disparité générale des revenus. Les micro-entrepreneur.euse.s ont retiré en moyenne 410 € mensuels (4 920 € annuels) de leur activité non salariée, soit huit fois moins que les indépendant.e.s classiques. Pour près d'un tiers d'entre eux.elles, il s'agit d'un complément de revenu et le revenu global de ces pluriactif.ve.s atteint 2 100 € mensuels en 2014. Par contre, les micro-entrepreneur.euse.s n'exerçant pas d'activité salariée ont perçu en moyenne 460 € par mois, ce qui est évidemment très faible²². Plus des trois-quarts des micro-entrepreneur.euse.s ont déclaré moins de 15 000 € de chiffre d'affaires annuel en 2014 contre un quart des entrepreneur.euse.s « classiques ».

La situation économique et le parcours de formation des micro-entrepreneur.euse.s sont eux-mêmes très divers. La moitié des diplômé.e.s du supérieur tirent de leur activité indépendante un revenu d'appoint qui vient s'ajouter à un salaire. A l'inverse, les deux-tiers des micro-entrepreneur.euse.s sans diplôme qualifiant le sont au titre d'une activité principale. La proportion de chômeur.euse.s parmi les créateur.rice.s de micro-entreprises est conséquente : en 2014, 34 % des nouveaux.elles immatriculé.e.s étaient bénéficiaires de l'ACCRE²³.

La réalité de la situation économique et financière des micro-entrepreneur.euse.s est difficile à apprécier avec précision à partir des analyses publiées (cf. audition de Bernard Gazier). Cependant il apparaît que nombre de micro-entrepreneur.euse.s, surtout parmi ceux et celles qui le sont à titre principal, se trouvent dans une situation précaire en dépit des aides auxquelles certain.e.s peuvent prétendre, en particulier au titre de l'assurance chômage²⁴.

L'Union nationale des auto-entrepreneurs (UNAE) propose, à partir de ses propres sources, la répartition suivante de cette population :

- 1/3 des auto-entrepreneur.euse.s à titre exclusif réaliseraient un chiffre d'affaires intéressant qui s'approcherait des plafonds de ce régime ;
- 1/3 cumuleraient les revenus de la micro-entreprise avec une autre forme d'emploi ou un autre revenu (salarié.e.s, retraité.e.s, demandeur.euse.s d'emploi indemnisé.e.s) ;

20 Laurianne Salembier et Guilhem Théron, Revenus d'activité des non-salariés en 2014. *Insee Première*, n° 1627, décembre 2016.

21 Etude du CESE de 2015 sur *Les forces vives au féminin* présentée par Claire Guichet, au nom de la DDFE.

22 *Insee Première*, n° 1627, décembre 2016.

23 Cf. *supra* encadré 1.

24 Le dispositif de l'ARCE (aide à la reprise ou création d'entreprise) permet aux demandeur.euse.s d'emploi qui ont un projet d'entreprise de percevoir, sous forme de capital, en deux versements, 45 % des allocations qui leur restent dues, plutôt qu'une allocation mensuelle. Son versement est conditionné à l'obtention de l'Aide aux chômeur.euse.s créateur.rice.s ou repreneur.euse.s d'entreprise, financée par l'Etat.

- 1/3 seraient des auto-entrepreneur.euse.s « alternatif.ve.s » dans un enchaînement des statuts et des sources de revenus en fonction des opportunités²⁵.

La part des femmes entrepreneur.euse.s décroît en fonction inverse de la taille de l'entreprise

Selon l'Insee, fin 2014, les femmes représentaient 35 % des non-salarié.e.s (micro-entrepreneur.euse.s, entrepreneur.euse.s individuel.le.s « classiques », gérant.e.s majoritaires de SARL ou de SELARL). Parmi ces 35 %, elles étaient 40 % sous le régime du micro-entrepreneuriat et seulement 25 % à être gérantes majoritaire d'une société. Si 37 % des travailleur.euse.s indépendant.e.s à travailler seul.e.s sont des femmes, elles ne sont plus que 28 % dans les entreprises employant deux à quatre personnes, 22 % dans les entreprises de 5 à 19 salarié.e.s, 16 % dans celles de 20 à 49 et 14 % au-delà²⁶.

Les effets d'une représentation stéréotypée de l'entrepreneur.euse comme un homme blanc de 25 à 35 ans, créateur d'une *start-up* dans le digital, se font ressentir. Des difficultés plus importantes auxquelles sont confrontées des créatrices et repreneuses d'entreprise dans leur recherche de financement ont ainsi été mises en évidence²⁷.

Les conjointes jouent également un rôle important, notamment au sein des entreprises artisanales et participent pleinement à leur développement. Si des dispositions législatives²⁸ ont imposé le choix d'un statut au.à la conjoint.e afin de lui garantir des droits, notamment en matière de protection sociale et de retraite, la Direction générale des entreprises²⁹ constate que tou.te.s les conjoint.e.s n'ont pas encore fait le choix d'un statut.

La pérennité des micro-entreprises est relativement faible

Seulement 38 % des micro-entreprises qui ont démarré une activité en 2010 sont encore pérennes cinq ans après alors que la proportion d'entrepreneur.euse.s « classiques » dans la même situation est sensiblement plus élevée (50 %).

Le secteur d'activité constitue un déterminant important. La pérennité est la plus forte dans les services aux ménages : 46 % pour la santé humaine et l'action sociale, 35 % dans l'enseignement, 29 % dans les arts, spectacles et activités récréatives. Elle reste cependant bien moindre que celle des entreprises individuelles « classiques » dans les mêmes activités. Dans les services aux entreprises, la pérennité des micro-entreprises est inférieure à la moyenne, y compris dans les activités spécialisées scientifiques et techniques (22 %) qui exigent pourtant des compétences élevés et génèrent de plus hauts revenus. Le fait que les auto-entrepreneur.euse.s de ce secteur sont souvent pluriactif.ve.s et répondent plus souvent à des opportunités ponctuelles (30 % contre 19 % pour l'ensemble) peut expliquer cette situation.

25 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de François Hurel, président de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE), le 4 octobre 2017.

26 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2531942> et <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1288050>

27 Etude de la DDFE du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015, p. 31 et <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2017/09/presence-du-defenseur-des-droits-jacques-toubon-au-compte-rendu-public>

28 Loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale, loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

29 Direction générale des entreprises, Guide du statut du conjoint d'artisan, site internet : <https://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/statut-du-conjoint>.

La pérennité de la micro-entreprise augmente avec l'âge de son.s.a créateur.rice. Sont encore actif.ve.s cinq ans après le début de l'activité : 16 % des moins de 30 ans, 21 % des 30-39 ans, 28 % des 40-49 ans et 31 % des 50 ans ou plus. Cette réalité est propre à la micro-entreprise ; elle n'est pas observée chez les entrepreneur.euse.s « classiques ». Elle va à l'encontre de la représentation du régime de la micro-entreprise comme tremplin pour de jeunes « startups ».

Des niveaux de qualification très hétérogènes

L'étude récente de Cécile Jolly et Jean Flamand pour France Stratégie conduit à conclure qu'« au-delà de la profession exercée, le niveau de qualification des postes constitue un déterminant bien plus fort et stable dans le temps que le statut d'emploi ». Ainsi, les cadres se partagent entre les métiers qui recrutent essentiellement en CDI et ceux où dominent les professions libérales supérieures. Les conditions d'emploi sont en réalité diverses au sein d'un même statut (permanent.e, intermittent.e, indépendant.e) ce qui invite, selon ces auteur.e.s, à repenser la césure classique entre l'emploi stable qui serait caractérisé par le CDI et le salariat et l'emploi précaire. L'instabilité des revenus des micro-entrepreneur.euse.s et les horaires de travail des assistant.e.s maternel.le.s (en CDI), par exemple, les positionnent plutôt sur le segment fragile de l'emploi³⁰.

De fortes inégalités patrimoniales

Une synthèse réalisée par l'Insee sur des données des années 2010 et 2011, fournit une image précise du patrimoine des travailleur.euse.s indépendant.e.s « classiques ». Ces dernier.ère.s étaient fortement représenté.e.s (46 %) parmi les 10 % de ménages possédant le patrimoine brut le plus élevé. Cette situation s'expliquait en partie, par le fait que le patrimoine de ces indépendant.e.s comprenait leur outil de travail et constituait leur patrimoine professionnel. Le montant de ce patrimoine professionnel était très lié à l'activité exercée, de 129 000 € en moyenne pour les commerçant.e.s à 272 000 € pour les chef.fe.s d'entreprises de 10 salarié.e.s ou plus et les professions libérales...

La situation patrimoniale des micro-entrepreneur.euse.s tranche avec celle de la plupart des autres travailleur.euse.s indépendant.e.s. Pour ceux.celles qui se lancent en activité principale, ce régime apparaît avant tout comme un moyen de créer leur propre emploi souvent en s'appuyant sur un dispositif d'aide publique (ACCRE, ARSE). En 2014, 50 % des micro-entrepreneur.euse.s n'ont rien investi pour monter leur projet et d'une manière générale, les moyens investis ont été plus modestes que pour ceux.celles qui ont commencé leur activité en 2010.

L'absence de capital de type fonds de commerce apparaît comme une caractéristique de nombreux.euses entrepreneur.euse.s individuel.le.s sous le régime de la micro-entreprise³¹.

30 Cécile Jolly et Jean Flamand, *op.cit.* pp. 7,8.

31 Cécile Jolly et Jean Flamand, *op.cit.*

B - Evolution et perspectives de développement du travail indépendant

1. Une baisse sensible du travail indépendant au cours du dernier demi-siècle

Pendant la seconde moitié du XX^{ème} siècle, le nombre de travailleur.euse.s indépendant.e.s n'a cessé de diminuer du fait de la baisse continue du nombre d'emplois agricoles et du déclin du petit commerce lié au développement des grandes surfaces³². En 1970, la France comptait encore 4,5 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s, ce qui représentait environ un emploi sur cinq. En 2014, cette catégorie d'actif.ve.s rassemble 2,82 millions de personnes soit 10,6 % des actif.v.e.s occupé.e.s³³. Le salariat a continué de progresser dans les dernières années du XX^{ème} siècle et même jusqu'à présent dans certaines professions pour lesquelles la part des non-salarié.e.s est traditionnellement élevée. Dans la sphère des professions libérales, la montée en puissance d'entreprises de grande taille dans les activités juridiques et financières a provoqué de nombreux recrutements en CDI. Le déclin des travailleur.euse.s indépendant.e.s est très marqué chez les cadres de la banque et des assurances (conseiller.ère.s financier.ère.s, courtier.ière.s, opérateur.rice.s de marché). Les médecins tendent à exercer moins souvent en libéral et davantage en milieu hospitalier³⁴.

2. Un renouveau récent mais limité du travail indépendant concomitant de la création du régime du micro-entrepreneuriat

Après des décennies de recul, le travail indépendant s'est stabilisé au début des années 2000 et progresse depuis le milieu de la décennie. Les effectifs des exploitant.e.s agricoles poursuivent leur baisse mais à un rythme plus modéré qu'auparavant et le dynamisme de l'emploi non salarié dans les autres secteurs fait plus que compenser ces pertes.

Bien que le régime du.de la micro-entrepreneur.euse, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009, ne soit pas à l'origine de cette reprise du travail indépendant, il l'a dans un second temps fortement alimenté.

Sur la période 2006-2011, des travailleur.euse.s indépendant.e.s classiques ont bénéficié d'une très forte dynamique d'emploi.

32 Laure Omalek, Laurence Rioux, *op. cit.*

33 Insee résultats (2016), Marché du travail – séries longues.

34 Cécile Jolly, Jean Flamand, Salarié ou indépendant : une question de métiers ? *France Stratégie. La note d'analyse*, septembre 2017, n° 60, page 3.

Après 2009, un double phénomène s'est produit en relation avec la montée de l'auto-entrepreneuriat :

- d'une part, des professions « classiques » se sont trouvées reconfigurées comme le « commerce de détail hors magasin », dont l'effectif hors auto-entrepreneur.euse.s a baissé de 30 % en trois ans³⁵ mais a augmenté globalement de 50 % (en y incluant les auto-entrepreneur.euse.s). Par ailleurs, sous l'effet de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, le nombre de grandes surfaces a crû et par voie de conséquence, de très nombreux commerces des centres villes et centres-bourgs ont fermé. De même, les arts, spectacles, activités récréatives ont connu une baisse de 10 % de leur effectif hors auto-entrepreneur.euse.s mais une augmentation totale de 70 % ;
- d'autre part, l'auto-entrepreneuriat a alimenté la croissance du travail indépendant dans des activités relativement nouvelles, particulièrement dans les services aux entreprises (information- communication, services administratifs et de soutien, formation).

Fin 2011 selon les statistiques de l'ACOSS, trois ans seulement après sa création, le régime de la micro-entreprise rassemblait déjà près de 300 000 auto-entrepreneur.euse.s économiquement actif.ve.s. Ils.elles étaient près de 600 000 en 2014.

Minoritaires parmi les micro-entrepreneur.euse.s comme dans l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s, les femmes ont cependant vu leur part augmenter entre 2010 et 2014, passant de 34 % à 37 % et suivant ainsi la même tendance que les autres entrepreneur.euse.s individuel.le.s³⁶.

Le développement du régime de la micro-entrepreneur.euse n'a pas entraîné d'effet global et massif de substitution aux dépendant.e.s classiques dont le nombre est resté stable jusqu'en 2013³⁷. Toutefois, sur l'année 2014, la croissance de la population non salariée s'est fortement ralentie +0,5 %, après +5,1 % en 2013 et +5,4 % en 2012 en raison d'une diminution du nombre d'indépendant.e.s classiques (-2,2 %) et d'une progression plus modérée que les années précédentes du nombre d'auto-entrepreneur.euse.s (+8,3 %) ³⁸. Ce sont donc les modalités les moins « installées » et souvent aussi les plus précaires du travail indépendant qui en tirent aujourd'hui la croissance.

Les derniers chiffres publiés font apparaître une légère baisse de l'emploi non-salarié entre 2014 et 2016³⁹ mais leur ventilation entre les formes traditionnelles et nouvelles de l'indépendance n'est pas encore disponible.

35 L'effet de la crise a affecté défavorablement l'évolution d'un certain nombre d'activités, et notamment le commerce de détail (mais avec des nuances selon le secteur d'activité, l'artisanat et les commerces de détail du secteur alimentaire ont globalement moins souffert que d'autres activités du commerce de détail).

36 Jocelyn Beziau, *op.cit.*

37 Laure Omalek, Laurence Rioux, *op. cit.*

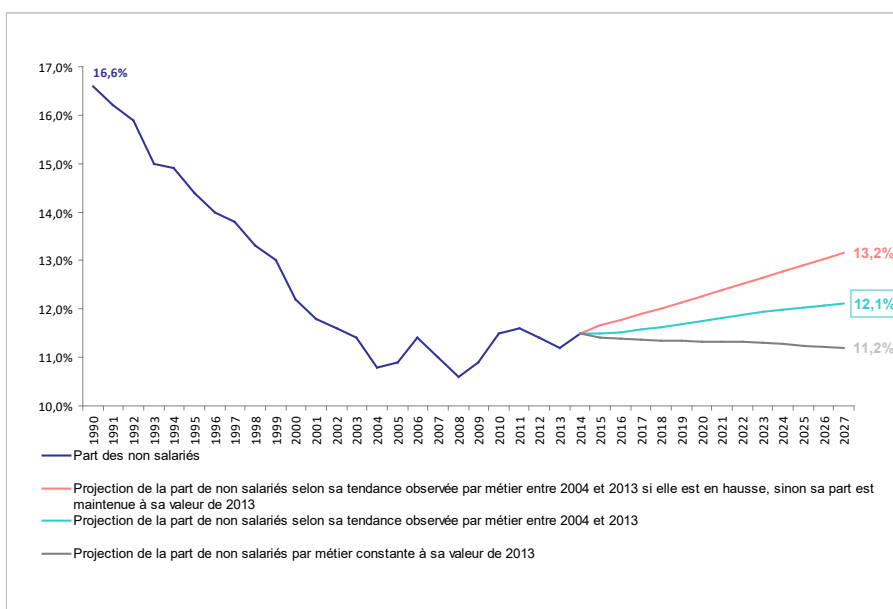
38 Insee Première n° 1627, décembre 2016.

39 Emploi, chômage, population active en 2016, *DARES analyses* n° 045, juillet 2017, page 2.

Graphique 1 Part des non-salarié.e.s dans l'emploi, 1990-2027

France stratégie a construit trois *scenarii* de projections par emplois et par métiers de la part des non salarié.e.s dans l'emploi :

- **scénario 1 (12,1 %)** : critères d'absence de rupture au regard des formes d'emploi, poursuite des évolutions (tertiarisation, essor des métiers de service et des métiers liés au vieillissement...). La part de l'emploi non salarié pas plus que la part des CDD ne sont appelées à croître mécaniquement ;
- **scénario 2 (13,2 %)** : scénario de rupture plus radicale sous l'effet concomitant de l'émergence de nouveaux modèles de coordination du travail du type plateforme, d'une demande de la part des employeur.euse.s, d'assouplissement des réglementations et d'externalisation des emplois. Dans ce cas, la proportion de travailleur.euse.s indépendant.e.s pourrait croître à un rythme comparable à celui des Pays-Bas et de la Grande-Bretagne (hausse respective de 6 à 4 points de pourcentage depuis 15 ans) ;
- **scénario 3 (11,2 %)** : scénario de la légère régression de la part des non salarié.e.s parmi les actif.ve.s employé.e.s en poursuivant la tendance observée à partir de 2013.



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

3. De multiples facteurs de développement du travail indépendant

Un facteur conjoncturel : la dégradation de la situation des salarié.e.s pendant la crise (chômage de masse et emplois précaires)

La dégradation de la situation du marché du travail, la précarisation des conditions de l'emploi salarié en particulier pour les nouveaux.elles entrant.e.s sur le marché du travail, ont pu pousser un certain nombre d'actif.ve.s à créer leur propre emploi. C'était aussi le sens de la création du régime de l'auto-entreprise en 2008, initiative du législateur.rice qui s'inscrivait dans les politiques de l'emploi. Des travailleur.euse.s indépendant.e.s « faute de mieux », selon l'expression de l'économiste Bernard Gazier, sont ainsi venu.e.s pendant cette période, grossir les rangs des micro-entrepreneur.euse.s.

Des travaux d'économistes ont mis en évidence pendant la dernière période de crise économique, une corrélation entre l'augmentation du nombre de travailleur.euse.s indépendant.e.s et celle du taux de chômage⁴⁰.

Une aspiration à une plus grande liberté dans le travail chez les jeunes : travail indépendant « choisi » ou « subi » ?

Chez les jeunes, il existe une aspiration assez forte à l'exercice d'un travail indépendant. C'est ce que révèle la dernière enquête « Conditions de vie et aspiration » publiée par le CREDOC en avril 2017. La tranche des 18-24 ans se différencie fortement de ses aîné.e.s. Le travail indépendant est à leurs yeux associé à une plus grande liberté (47 % des citations) et offrirait plus de facilités pour concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle (33 %). A contrario, leurs aîné.e.s affichent une forte préférence pour le salariat. 70 % des sondé.e.s déclarent aujourd'hui préférer le salariat à l'indépendance alors qu'ils.elles n'étaient que 41 % en 2000.

Tout en soulignant l'attrait du statut de travailleur.euse pour les jeunes, le CREDOC observe la concomitance entre montée de la précarité salariale et développement du micro-entrepreneuriat. Parallèlement, l'étude fait apparaître une augmentation de l'activité rémunérée indépendante exercée de manière occasionnelle chez les jeunes (chauffeur.e ou hôte via un site internet, garde d'enfants, aide aux personnes âgées...). 20 % des jeunes déclarent cette pratique contre 8 % de l'ensemble des sondé.e.s.

Néanmoins, les nouvelles formes d'activités générées par le développement de l'économie numérique semblent aussi séduire les jeunes pour elles-mêmes et pas uniquement dans la perspective d'accéder à des bribes d'emploi. Ce type d'activité est d'ailleurs en proportion, plus importante chez les diplômé.e.s du supérieur⁴¹. Entre solution d'insertion professionnelle « faute de mieux » et opportunité de travail occasionnel pendant les études, l'attrait pour le travail indépendant chez les jeunes recouvre des réalités plurielles.

40 Audition de Stéphane Rappelli, précitée.

41 Enquête « Conditions de vie et aspirations des Français », CREDOC, avril 2017.

Une externalisation des tâches répondant à un choix des entreprises

Le travail indépendant a connu un renouveau dans le secteur des services, en particulier dans des métiers à fort contenu cognitif, dans les professions paramédicales et chez les artisan.e.s de la construction. Certain.e.s analystes, notamment parmi les expert.e.s auditionné.e.s lors de nos travaux, relient cette évolution récente au processus de tertiarisation et à une tendance à l'externalisation de ces emplois. Ces deux phénomènes ne sont pas nouveaux et ont précédé la remontée du travail indépendant en France.

Ces nouveaux « *free-lance* » et ces « *néo-artisans* » pour la plupart travaillant seul.e.s, sans employé.e, peuvent se trouver à la lisière de la subordination lorsque leur clientèle est dominée par un.e donneur.euse d'ordre principal.e ou lorsque ces travailleur.euse.s indépendant.e.s sont d'ancien.ne.s salarié.e.s qui ont été incité.e.s à se mettre à leur compte pour poursuivre la même activité comme sous-traitant.e.s⁴².

Ainsi, à titre d'illustration, les employeur.euse.s agricoles ont exprimé le souhait que parmi les critères cumulatifs pour intégrer le futur registre professionnel de l'agriculture, apparaissent notamment l'absence de toute subordination et la maîtrise de la majorité du capital.

Les plateformes collaboratives : nouvelles formes d'intermédiation dans la relation de service

L'apparition récente des « plateformes numériques » dans le champ des transports de personnes ou de livraisons alimentaires en milieu urbain a donné une très forte visibilité à ce phénomène de dépendance économique de travailleur.euse.s qui interviennent en principe dans le cadre d'une prestation commerciale. Ces plateformes contribuent au développement d'une « économie de la demande » qui repose sur le travail indépendant et des modes d'organisation atypiques⁴³. Elles offrent de nouvelles possibilités d'accès au marché et stimulent le travail indépendant mais créent de nouvelles formes de dépendance économique.

Ce modèle place ces plateformes en position dominante vis-à-vis des travailleur.euse.s connecté.e.s sans qu'elles acceptent toujours d'assumer un statut de donneur.euse d'ordre et moins encore d'employeur.euse. Dans le champ économique, il brouille la frontière entre professionnel.le et non professionnel.le et contourne les modalités classiques du droit de la consommation, générant ainsi des risques de distorsions de concurrence avec des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Dans le champ du droit du travail et de la protection sociale, il conduit à s'interroger sur les limites entre l'indépendance et la subordination⁴⁴.

L'article 60 de la loi du 8 août 2016 constitue un premier acte posé par le.la législateur.rice pour responsabiliser les plateformes numériques dans une position de donneur.euse.s d'ordre vis-à-vis de travailleur.euse.s isolé.e.s⁴⁵.

42 Cécile Jolly, Jean Flamand, Salarié ou indépendant : une question de métiers ?, France Stratégie. La note d'analyse n° 60, septembre 2017.

43 *Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique*. Synthèses sur l'avenir du travail. OCDE, mai 2016.

44 Cf. l'étude annuelle 2017 du Conseil d'Etat : *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*.

45 Cf. *Infra* partie 2

Un cadre législatif et réglementaire incitatif...

Deux mesures législatives favorables au développement du travail indépendant ont été adoptées au cours des 15 dernières années :

- l'autorisation du cumul des indemnités chômage avec une activité d'indépendant.e (2003) ;
- la création du régime de l'auto-entrepreneur (fin 2008).

La possibilité de recourir au régime simplifié du.de la micro-entrepreneur.euse à partir de 2009 a accéléré la montée du travail indépendant et, dans certains cas, facilité des stratégies d'entreprise visant à externaliser de la main-d'œuvre salariée, tout en maintenant un fort contrôle commercial sur ces nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s. De surcroît, le développement des grandes plateformes d'emploi s'est très clairement appuyé sur le régime de la micro-entreprise.

La loi du 18 juin 2014 et la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2016 ont remanié le régime de l'auto-entrepreneur.euse pour limiter les risques de dérives et de concurrence faussée vis-à-vis d'autres entreprises. L'affiliation de l'auto-entrepreneur.euse au RSI a ainsi été subordonnée à la réalisation d'un chiffre d'affaires ; il doit désormais obligatoirement s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, selon la nature de son activité ; il lui est imposé d'ouvrir un compte bancaire dédié à son activité dans les 12 mois suivant l'immatriculation⁴⁶. Le compte bancaire couplé à la tenue du livre de factures permet de réellement faire le lien entre la réalité économique de l'entrepreneur.euse et ses flux financiers. Cette amélioration des possibilités de contrôle doit permettre d'éviter que les micro-entreprises ne déclarent qu'une partie de leur chiffre d'affaires.

Certain.e.s observateur.rice.s établissent une relation directe entre ces nouvelles exigences et le ralentissement de la croissance des créations de micro-entreprises depuis 2014⁴⁷.

... s'accompagnant d'aides à la création et à la reprise d'entreprise

Toutes nos auditions convergeaient sur la nécessité d'un accompagnement professionnel et social pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s. Cependant, l'offre de service en matière d'accompagnement des entrepreneur.euse.s et des porteur.euse.s de projets est segmentée en fonction des publics (jeune, salarié.e, demandeur.euse d'emploi), des objectifs politiques (développement économique, emploi, innovation), des prestations et du niveau de maturité du projet (orientation, information, aides financières, prêts, ingénieries juridique, financière et sociale...). L'émiettement de ce paysage a d'ailleurs fait l'objet de critiques de la part de la Cour des comptes⁴⁸.

46 Lorsque le montant déclaré demeure nul pendant une période de 24 mois civils ou de 8 trimestres civils consécutifs, l'auto-entrepreneur.euse perd le bénéfice du régime.

47 Cécile Désaunay, François de Jovenel (Futuribles), *Travail indépendant : quels scénarios pour la France en 2030 ?* Etude de l'observatoire Alptis de la protection sociale, mars 2017.

48 Rapport d'évaluation des dispositifs de soutien à la création d'entreprise qui a souligné « le maquis peu lisible d'intervenants et de financeurs », décembre 2012.

Au niveau national, l'Agence France Entrepreneur, créée en avril 2016, a pour objectif d'unifier via son portail, l'ensemble des informations et des aides pour tout.e porteur.euse de projets, plus particulièrement dans les territoires fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, outre-mer)⁴⁹.

Au niveau local, le rôle de chef de file des régions en matière de développement économique a été renforcé par l'attribution d'une nouvelle compétence depuis le 1^{er} janvier 2017. Elles ont désormais l'obligation de participer au financement d'actions d'accompagnement et de conseil, organisées avant la création ou la reprise d'une entreprise et pendant les trois années suivantes. Ces actions bénéficient à des personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi.

La répartition des aides nationales à la création/reprise d'entreprise montre une concentration sur le public des demandeur.euse.s d'emploi. Selon la Cour des comptes, plus de 7 bénéficiaires sur 10 sont des demandeur.euse.s d'emploi qui ont bénéficié, en 2012, d'une aide directe ou indirecte.

L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)⁵⁰ consiste notamment en une exonération de cotisations de sécurité sociale pendant un an et le maintien des minima sociaux⁵¹. Selon l'UNEDIC, en 2015, près de 30 000 allocataires ayant une activité professionnelle non salariée ont déclaré mensuellement un revenu ainsi que 15 000 allocataires indemnisé.e.s au forfait. Depuis 2012, le nombre d'allocataires cumulant avec une activité professionnelle non salariée est en hausse, notamment en raison de l'assouplissement des règles de cumul⁵². Le.la porteur.euse de projet qui a obtenu l'ACCRE peut par ailleurs, recevoir une aide financière (aide à la reprise ou à la création d'entreprise - ARCE) versée sous forme de capital égale à 45 % des droits à l'assurance chômage qui lui restent dus à la date de début d'activité⁵³.

En 2011, une enquête de l'UNEDIC⁵⁴ a montré que près de 50 % des allocataires créateur.rice.s d'entreprises étaient auto-entrepreneur.e.s avec une ancienneté au chômage inférieure à 6 mois. Deux ans après la création, 72 % d'entre eux.elles étaient encore à la tête de leur entreprise. L'analyse des risques de cessation précoce d'activité montrent notamment que :

49 En offrant un accompagnement et un financement, articulés notamment avec le volet emploi et développement économique des contrats de ville et les schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. Le conseil et l'accompagnement à la création/reprise d'entreprise est assuré par des prestataires privé.e.s - réseaux consulaires, associations à but non lucratif, cabinets conseil - qui peuvent dans certains cas, bénéficier de financements publics.

50 Au bénéfice des demandeur.euse.s d'emploi, des salarié.e.s licencié.e.s, des jeunes, des personnes en difficulté.

51 Le projet de loi de finances pour 2018 prévoit que l'exonération de cotisations sociales ACCRE sera étendue, dès 2019, à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s qui créent ou reprennent une activité, pour un coût de 0,2 Md€. L'Allocation de solidarité spécifique (ASS), aide pour les chômeur.euse.s en fin de droits, est cumulable avec le RSA, sous réserve d'en remplir les conditions ; le montant du RSA étant réduit du montant de l'ASS.

52 Fin du seuil de salaire (70 % de l'ancien salaire), fin de la limite de cumul allocation - salaire fixée à 15 mois et nouvelle formule de calcul du nombre de jours indemnisés.

53 Dans le but de consolider l'activité, le.la porteur.euse de projet de création/reprise d'entreprise qui perçoit des indemnités chômage peut continuer à recevoir une partie de ses allocations (ARE) après le début d'activité. Il est déduit du montant de l'ARE, 70 % du revenu de son activité.

54 Echantillon de 2 400 allocataires.

- les jeunes, peu ou pas diplômé.e.s et vivant seul.e.s sont les plus concerné.e.s ;
- la création plutôt que la reprise, un faible capital à l'ouverture et un changement de secteur d'activité favorisent un arrêt d'activité ;
- enfin, un risque de cessation est plus important pour les CDD, les intérimaires que pour les ruptures conventionnelles.

La qualité de l'accompagnement et la capacité à structurer des ressources commerciales (prospection, fidélisation de clientèle...) constituent des facteurs de pérennisation de l'activité. Ce constat est également partagé en matière d'accompagnement de demandeuses d'emploi seniors⁵⁵. La solution de créer sa structure est souvent un cheminement résultant d'un deuil du salariat, « l'entreprise ne voulant plus de moi. » Une enquête de Force femmes⁵⁶ montre que la décision de s'investir dans un projet entrepreneurial est souvent plus complexe car plus d'une femme sur deux, créatrices d'entreprises, ont 3 personnes (enfants, parents) ou plus à charge et 58 % d'entre elles sont seules. Le travail indépendant reste souvent un choix « faute de mieux » car l'âge reste un des facteurs les plus discriminants dans le retour à l'emploi et l'urgence financière nécessite de disposer rapidement d'un revenu.

L'insécurité des financements pour la création et le développement des entreprises constitue également un risque particulier notamment pour les micro-entrepreneuse.s. Le Conseil économique, social et environnemental⁵⁷ a réaffirmé la nécessité d'un meilleur soutien de la médiation du crédit ou encore de BPI.

*
* *

Les conditions dans lesquelles s'opère le regain récent du travail indépendant conduisent à s'interroger à partir de situations concrètes et parfois inédites, sur le degré d'autonomie de certain.e.s de ces travailleur.euse.s et sur la part de choix personnel qui a présidé à l'arbitrage entre emploi salarié et travail indépendant. Il apparaît aussi qu'un certain nombre de ces nouveaux.elles « indépendant.e.s » n'ont pas une claire conscience de leur statut et de ce qu'il implique en termes de responsabilité économique et de protection sociale⁵⁸. Le travail indépendant rejoint un paradigme bien connu à propos du travail à temps partiel, avec les doutes et les débats qui l'accompagnent, celui de l'opposition entre ce qui est choisi et ce qui est subi.

55 Entretien de la rapporteure avec Elise Moison, déléguée générale de Force femmes, le 11 octobre 2017. Cette association (www.forcefemmes.com) regroupe plus de huit cents bénévoles issu.e.s des ressources humaines et de l'entrepreneuriat, engagé.e.s dans la lutte contre les discriminations à l'emploi des femmes de plus de 45 ans.

56 Enquête de satisfaction de Force femmes auprès de 374 répondantes et dans les 10 antennes en France, juillet 2017.

57 Avis adopté par le CESE le 15 mars 2017 sur *Les PME TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité* présenté par Frédéric Boccara au nom de la section de l'économie et des finances, brochure n° 2017-07.

58 Auditions devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Fabian Tosolini, secrétaire adjoint de la fédération CFDT des transports et de l'environnement et de Sara Zerouali, coursière Deliveroo, co-fondatrice du syndicat des coursier.ère.s de la Gironde, le 4 octobre 2017.

4. Des effets économiques et sociaux à cerner : entre opportunité de développement de l'activité et risques de dérégulation

• Les opportunités de développement de l'activité

Les perspectives d'évolution du travail indépendant restent difficiles à cerner compte tenu de la combinaison de multiples facteurs (cf. point 3 ci-dessus). La part du travail indépendant, tel qu'il est appréhendé sur le plan du régime social et fiscal, resterait stable entre 13 % à 14 % à l'horizon 2030⁵⁹. D'autres analyses qui privilégient une approche du travail indépendant par le niveau d'autonomie et la relation avec les client.e.s, estiment que le travail indépendant est déjà une réalité massive⁶⁰. Le débat en matière de croissance d'emplois n'est pas consensuel et le propos n'est pas d'opposer ici travail indépendant et le salariat mais de cerner les dynamiques favorisant leur développement tout en les inscrivant dans une logique de sécurisation des parcours professionnels des personnes et de développement de l'activité.

L'économie des plateformes collaboratives ne constitue pas une rupture radicalement nouvelle mais son modèle accroît des tendances déjà à l'œuvre pour la plupart depuis les années 1990⁶¹. « Certaines formes⁶² d'activités rémunérées sont cependant l'opportunité pour des personnes sans emploi (et risquant de ne pas trouver dans l'économie classique) de dégager un revenu c'est l'occasion de plus de flexibilité dans sa vie professionnelle et privée, de plus de liberté dans la façon d'organiser le travail autour de sa vie et non pas sa vie autour du travail. »

L'économie collaborative accélérerait ces changements et selon l'enquête DGE/PIPAME/PICOM⁶³, fournirait plus de 50 % de leurs revenus à 5,2 % des Français.e.s (12 % des 25-34 ans). L'absence de données sur la contribution en général, du travail indépendant au PIB, ne permet pas d'identifier sa part dans l'économie mais l'essor du travail indépendant draine des changements de nature sociologique, de pratiques de consommation⁶⁴, de nouveaux usages ou encore de développement technologique.

59 Cf. graphique page 18 de France stratégie, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette « Travailler au XXI^e siècle L'ubérisation de l'économie ? » éditions Odile Jacob 2017.

60 13 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s en France qui satisferaient à quatre critères : un degré très élevé d'autonomie, un paiement « à la tâche », des relations contractuelles courtes ou ponctuelles, plusieurs donneur.euse.s d'ordre au cours de l'année. Cette définition intègre donc divers statuts : micro-entrepreneur, euse.s, travailleur.euse.s free-lance, artisan.e.s, intérimaires in Mackinsey global institute – 10 enjeux cruciaux pour la France à l'horizon 2022 : Eléments de mise en perspective sur les principaux défis structurels de l'économie française, avril 2017.

61 Document d'études DARES 2017, L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques.

62 Contribution de Bruno Palier au débat « Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs », France stratégie, mars 2016.

63 In Enjeux et perspectives de la consommation 2015.

64 Avis adopté par le CESE le 25 octobre 2016 sur *La coproduction à l'heure du numérique risques et opportunités pour le consommateur.rice et l'emploi* présenté par Martine Derobert au nom de la section des activités économiques.

La croissance du travail indépendant est concentrée sur quelques métiers⁶⁵ d'ouvrier.ère.s qualifié.e.s de second œuvre⁶⁶ mais l'informatisation et la numérisation ont pu favoriser la hausse de l'indépendance dans des métiers de la communication et de l'information, voire l'émergence de nouveaux métiers (designer de sites, développeur.euse.s de plateformes...).

Ces métiers apparaissent notamment en lien avec le développement des services dans l'économie⁶⁷ qui conduit à revoir l'organisation du travail compte tenu de la relation entreprise-consommateur.ice (B to C), de l'usage de borne interactive ou du téléphone et de la diversification des canaux de distribution et de collaboration.

- **Les risques de dérégulations**

Le recours au travail indépendant (*a fortiori* son développement) peut constituer un élément de compétitivité et conduire certaines entreprises à le préférer au recrutement de salarié.e.s ou à externaliser, afin de transférer les risques économiques sur un.e prestataire, alléger leurs coûts salariaux et s'adjoindre en fonction de leur besoin, des compétences adaptées à chaque projet. Ce mouvement de flexibilisation externe de nature économique et organisationnelle n'est pas nouveau et s'est traduit dans un premier temps, par un recours aux CDD, à l'intérim et à la sous-traitance.

Le choix de l'externalisation emprunte aussi aujourd'hui la voie du travail indépendant. Ainsi, des travailleur.euse.s indépendant.e.s peuvent être hébergé.e.s dans l'entreprise, disposer d'une adresse électronique professionnelle au sein de cette entreprise voire d'un bureau, et fournir leurs propres investissements en matériels ou encore en véhicules. Il arrive que parmi ces travailleur.euse.s, certain.e.s aient été salarié.e.s de cette entreprise avant d'être réemployé.e.s par elle sous un statut d'indépendant.e. Dans certains cas, et notamment pour les activités les moins qualifiées, ces situations peuvent conduire à contourner ou restreindre des droits sociaux légaux, le travail indépendant se substituant au salariat⁶⁸. Cela peut conduire d'une part à du salariat déguisé donnant lieu à requalification, d'autre part, à favoriser du travail dissimulé.

La dépendance au cycle économique de l'entreprise et l'absence de diversification de la clientèle fragilisent encore davantage la situation du.de la travailleur.euse indépendant.e et le.la placent dans une situation de forte dépendance. Au plan économique, cette situation affecte directement le fonctionnement de la concurrence⁶⁹ ; une entreprise profitant abusivement de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve un.e partenaire commercial.e et le.la rendant ainsi vulnérable.

65 France Stratégie « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », précité.

66 Plombier.ère.s, menuisier.ère.s, électricien.ne.s, peintres en bâtiment.

67 Entretien privé de la rapporteure avec Christelle Martin, déléguée générale du groupement des professions de services le 10 octobre 2017.

68 L'effet de substitution salariat/indépendance reste difficilement mesurable faute de monographies existantes.

69 Article L. 420-2 du code de commerce : « Est prohibée, dans les conditions prévues à l'article L. 420-1, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises d'une position dominante sur le marché intérieur ou une partie substantielle de celui-ci. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées ou en conditions de vente discriminatoires ainsi que dans la rupture de relations commerciales établies, au seul motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées. Est en outre prohibée, dès lors qu'elle est susceptible d'affecter le fonctionnement ou la structure de la concurrence, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve à son égard une entreprise cliente ou fournisseur. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées, en pratiques discriminatoires visées au I de l'article L. 442-6 ou en accords de gamme. »

La faible rémunération de la prestation d'un.e micro entrepreneur.euse peut être décidée par un.e donneur.euse d'ordre mais également être lié.e à des pratiques approximatives, faute d'un calcul ajusté d'un prix de revient par le.la travailleur.euse indépendant.e mal (in)formée.e dont il.elle doit ou devra s'acquitter. A court terme, cette situation exacerbe la concurrence et remet en cause la pérennité de l'activité du.de la travailleur.euse indépendant.e.

Des distorsions de concurrence entre les entreprises peuvent également apparaître compte tenu du cadre réglementaire d'exercice de certaines activités. Lors de son audition du 27 septembre 2017, Sabine BASILI, vice-présidente de la CAPEB, présidente de la commission des affaires économiques à l'U2P, a développé l'idée que les micro-entrepreneur.euse.s devaient avant tout être considéré.e.s comme des chef.fe.s d'entreprises et qu'à ce titre, le régime de la micro-entreprise ne devait pas être dévoyé en étant utilisé pour contourner les obligations et les responsabilités associées à l'emploi de salarié.e.s. La loi Pinel de 2014 constitue une avancée puisqu'elle a imposé aux professionnel.le.s placé.e.s sous le régime de la micro-entreprise des exigences techniques et réglementaires identiques à celles s'appliquant aux autres professionnel.le.s exerçant la même activité.

La fiscalité assure également un rôle de régulation économique. Il n'existe pas de statut fiscal des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais des régimes fiscaux selon les statuts d'entreprise individuelle, de sociétés ou encore de micro-entrepreneur.euse.s (cf. annexe 5).

Afin d'inciter au développement de la micro-entreprise, les formalités de constitution ont été réduites et les régimes fiscal et social simplifiés. Le.la micro-entrepreneur.euse acquitte son impôt sur une base forfaitaire et non sur une base réelle, avec le choix entre le régime de la micro-entreprise (régime de droit commun) et le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu calculé sur le chiffre d'affaires (régime optionnel).

Le programme du Gouvernement en faveur des travailleur.euse.s indépendant.e.s présenté par le Premier ministre, le 5 septembre 2017, prévoit notamment des mesures destinées à « simplifier radicalement la vie des indépendants pour leur permettre de se consacrer pleinement à leur activité ». Les déclarations sociales et fiscales, souvent redondantes, seraient ainsi unifiées.

Dans le cadre du projet de loi de finances de 2018, les plafonds de chiffre d'affaires (CA) annuel permettant de bénéficier du régime fiscal de la microentreprise seraient fortement rehaussés⁷⁰ et portés à 170 000 et 70 000 euros, selon la nature de l'activité. Cependant, la franchise de TVA restera inchangée afin d'éviter toute concurrence déloyale entre les petites entreprises au régime « micro » et celles dépassant ce seuil.

Au plan opérationnel, ce doublement des plafonds n'est pas neutre. A ce niveau de CA annuel, le modèle d'affaires et la gestion de l'entreprise nécessitent sans doute un accompagnement du.de la micro-entrepreneur.euse.

⁷⁰ Actuellement, le régime « micro » permet à tout.e travailleur.euse indépendant .e réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 82 800 € pour la vente de marchandises ou 33 100 € pour les prestations de service de bénéficier de démarches simplifiées pour le paiement des prélèvements sociaux et fiscaux, avec l'application d'un abattement forfaitaire au chiffre d'affaires.

Dans le cas de l'économie collaborative, les revenus ou bénéfices de l'économie collaborative sont en principe imposables et la loi de finances de 2016 a été l'occasion de rappeler ce principe aux utilisateur.rice.s de plateforme. Malgré ces dispositions, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) met en garde contre les risques de fraude accrus dans le domaine de l'économie collaborative du fait de ses caractéristiques intrinsèques : brouillage de la frontière entre professionnel.le.s et particulier.ère.s, entre activités marchandes et non marchandes, nature informelle de cette économie (transactions parfois très éloignées des lieux de travail habituels, rôle des activités récréatives, etc.), multiplicité des transactions pour de faibles montants, anonymat sur certaines plateformes, etc.

II - VERS DE NOUVEAUX DROITS ET GARANTIES SOCIALES POUR LES TRAVAILLEUR.EUSE.S INDÉPENDANT.E.S

L'instabilité des parcours à l'échelle d'une vie professionnelle s'accompagne d'un rapport au travail qui connaît de nombreuses mutations⁷¹ et peut entraîner des pertes et des ruptures de droits car les périodes de constitution et d'utilisation des droits ne se recouvrent plus. Cette instabilité s'accompagne potentiellement d'une alternance de statuts tout au long d'une vie professionnelle avec l'apparition de nouvelles formes de contrats de travail et d'entreprise (multi employeur.eure.s, plateformes numériques...), le développement de tiers employeur.eure.s et de travailleur.euse.s indépendant.e.s. Ainsi, l'émergence de ces nouvelles formes d'emploi a un impact direct sur la définition de la notion de travailleur.euse et d'employeur.euse, sur les droits qui y sont associés ainsi que sur les formes de régulation à construire ou à développer.

Pour le Conseil économique, social et environnemental⁷², en l'absence de règles adaptées, ces nouvelles formes d'emploi ont des conséquences sur le financement ou le non financement de la protection sociale, ce qui conduit à des situations de précarité et d'absence de droits pour les travailleur.euse.s concerné.e.s. L'essor des plateformes numériques constitue un facteur d'opportunités mais également de risques. Les entreprises de ce secteur sont *a priori* soumises à des exigences moindres et sont parfois perçues comme une source de concurrence déloyale et de dumping social au regard des différences de réglementation en matière de fiscalité et de cotisations sociales. Les innovations portées par les acteur.rice.s de cette nouvelle économie du « partage », « à la demande », recouvrent des situations d'une grande diversité tant dans leur modèle économique que dans la nature des activités réalisées à l'égard des donneur.euse.s d'ordre voire directement auprès de consommateur.rice.s, ce qui brouille d'autant les frontières « classiques » du salariat et du travail indépendant.

71 France Stratégie in octobre 2016, n° 50, Les transitions professionnelles révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses.

72 Avis adopté par le CESE le 14 décembre 2016 sur *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux* présenté par Etienne Caniard pour la section des affaires sociales et de la santé, et par Emelyn Weber pour la section du travail et de l'emploi.

Ces réflexions ne sont pas propres à la France et dans ce contexte de transformations de la réalité du travail et de l'économie, le Conseil économique, social et environnemental partage l'ambition du 12^{ème} principe du projet de socle européen de droits sociaux qui vise à conférer aux citoyen.ne.s une protection sociale « appropriée », « *quel que soit le type et la durée de leur relation de travail, pour les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, pour les travailleurs indépendants.* »

A - Un débat renouvelé autour de la notion de travail indépendant

1. Un travail indépendant défini par contraste avec le travail salarié

A l'instar de la quasi majorité des pays européens, la France a défini en droit du travail, le travail indépendant sur la base d'un processus négatif de qualification législative et jurisprudentielle, c'est-à-dire en lui retranchant toutes les caractéristiques attachées au travail salarié.

Le critère de subordination posant une distinction entre salarié.e et travailleur.euse indépendant.e et permettant une application différenciée de garanties sociales

Le classement entre ces deux catégories s'opère selon le critère principal d'autonomie : le.la salarié.e, dans le cadre de son contrat de travail, est en état de subordination juridique⁷³ avec son employeur.euse, tandis que le.la travailleur.euse indépendant.e a une responsabilité et une capacité de créer ou de reprendre une activité, de gérer les risques économiques de l'activité, de rechercher de la clientèle et des fournisseur.euse.s. En droit du travail, au sens de l'article L. 8221-6-1 du code du travail, est présumé.e travailleur.euse indépendant.e, celui.celle dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui.elle-même, ou par le contrat les définissant avec son.sa donneur.euse d'ordre. Le travail indépendant résulte donc d'un choix.

Cette bipartition est particulièrement importante car elle entraîne l'opposabilité de niveaux différenciés de protection sociale selon le statut.

En première lecture, ce classement semble immédiatement opératoire mais autant la catégorie « salariée » revêt une certaine unicité, autant le travail indépendant recouvre des situations diverses et évolutives dans le temps et dans leur forme. Le débat sur le caractère dual de ce classement et le champ de chacune de ces catégories reste donc permanent et a notamment été précisé par la Cour de cassation qui a identifié des indices pour caractériser ces situations.

Elle s'est ainsi régulièrement prononcée sur l'existence d'un lien de subordination pour qualifier le salariat qui repose sur « *l'exécution d'un contrat de 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.* »⁷⁴. Cette lecture est avant tout « opérationnelle » et s'attache à l'analyse des conditions d'exercice du contrat et des »

⁷³ Ce lien est assorti d'une prestation personnelle de travail et d'une rémunération.

⁷⁴ Cour de cassation, arrêt Société générale du 15 novembre 1996.

En 2015, huit infractions sur dix constatées par l'inspection du travail relèvent du travail dissimulé mais la ventilation statistique ne permet pas d'identifier précisément celles qui sont liées à la problématique spécifique du travail indépendant.

Le Conseil économique, social et environnemental estime que l'architecture juridique consistant à identifier les catégories de salarié.e.s d'une part et indépendant.e.s d'autre part, fait sens. Néanmoins, il constate la difficulté de faire coïncider de nouvelles modalités de travail avec la relation de travail traditionnelle, à laquelle s'ajoutent des situations intermédiaires de travail indépendant économiquement dépendant.

2. Des situations de dépendance économique chez les travailleur.euse.s indépendant.e.s

Selon Emmanuel Dockès⁷⁵, « l'économiquement dépendant tire généralement une part essentielle de ses revenus ou de ses moyens de subsistance de la relation ; alors que l'autre économiquement dominant, n'en retire qu'une fraction limitée, voire négligeable. » La dépendance économique correspond donc, pour le.la travailleur.euse indépendant.e, à une perte d'autonomie à l'égard d'un.e donneur.euse d'ordre, en dépit d'une situation d'indépendance juridique.

Une « zone grise » entre travail indépendant et salarié

Une étude européenne⁷⁶ montre qu'un nombre non négligeable de travailleur.euse.s sont juridiquement autonomes mais économiquement soumis à un.e client.e unique ou principal.e : 27,8 % des répondant.e.s en Espagne, 26,1 % en France, 56,1 % en Italie et 69 % en Bulgarie. L'Agence de Dublin considère que 0,9 % des travailleur.euse.s européen.ne.s seraient placés.e.s dans une telle situation.

En France, l'absence d'informations statistiques ne permet pas de dresser un portrait de ces travailleur.euse.s qui connaissent une double insécurité :

- insécurité économique liée à l'irrégularité des revenus et l'absence de protection économique en raison d'un nombre réduit de donneur.euse.s d'ordre ;
- insécurité sociale liée à une absence de garanties associées au statut de salarié.e.

Sont concernées l'économie traditionnelle, principalement dans des secteurs qui ont recours à la sous-traitance (restauration, nettoyage, construction, publicité...) mais également l'économie digitalisée.

⁷⁵ « Notion de contrat de travail », Semaine sociale Lamy Supplément n° 1494, 30 mai 2011.

⁷⁶ Le projet TRADE, Réseau européen pour le soutien des travailleurs indépendants économiquement dépendants piloté par l'Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) développée en Espagne, Italie, France et Bulgarie in Les synthèses d'ASTREES n° 4 septembre 2015 « Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ? ».

Une difficulté persistante d'identification des frontières au vu des nouvelles formes d'emploi

Ce débat s'est amplifié avec l'apparition de plateformes collaboratives dont les modèles économiques et d'organisation sont divers mais qui ne sont pas incompatibles avec le modèle du salariat. Selon l'IGAS⁷⁷, les sites de vente en ligne recourent davantage aux emplois salariés qu'aux travailleur.euse.s indépendant.e.s. Mais ces dernier.e.s sont plac.e.s dans une situation de dépendance économique faute de clientèle propre, de fonds de commerce ou encore de maîtrise du processus de production. La pratique de certaines plateformes qui organisent de manière très précise la prestation et qui en fixent le prix, interroge l'indépendance économique mais également technique et matérielle du.de la travailleur.euse qui est, à l'évidence, très réduite. Pour autant le débat sur la nature du lien de subordination est assez classique en droit mais ce modèle pose plus spécifiquement la question de la qualification de l'employeur.euse dans ces relations, détenteur.rice d'un pouvoir de direction, de gestion, de contrôle et de surveillance sur le.la travailleur.euse, mais également celle du périmètre de ses obligations en matière fiscale et sociale.

Les premières décisions juridictionnelles contradictoires ne permettent pas encore de trancher cette situation. Ainsi, le Conseil de prud'hommes de Paris⁷⁸ a requalifié un contrat commercial d'adhésion à une plateforme de réservation conclu par un chauffeur de VTC exerçant sous le statut de micro-entrepreneur.euse en contrat de travail. Le Conseil a considéré notamment que les obligations à la charge du chauffeur lui interdisaient d'accéder à une clientèle distincte ce qui constituait un « obstacle rédhibitoire » au maintien du statut de micro-entrepreneur.euse. La décision rappelle que « la subordination s'entend de l'autorité du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur sur le salarié à l'occasion de l'exécution de la prestation de travail ». Il estime en l'espèce que « les obligations mises à la charge du prestataire telles que le demandeur les a répertoriées dépassent notablement les obligations pouvant être imposées dans le cadre d'une location de véhicule ». Les premiers contentieux aux Etats-Unis⁷⁹ ont également donné lieu à la requalification des chauffeur.e.s UBER en travailleur.euse.s salarié.e.s⁸⁰.

Néanmoins, des décisions⁸¹ ont conclu que les chauffeur.e.s de ces sociétés disposaient d'un statut de travailleur.euse indépendant.e eu égard à la liberté d'organiser le travail, de déterminer leurs horaires et d'organiser leur indépendance en ayant le choix de se connecter ou non à la plateforme. Le fonctionnement et la qualité du service rendu sont garantis par un pouvoir de surveillance et de contrôle de la plateforme qui s'assure de la qualité de la prestation et peut les sanctionner (déconnexion de la plateforme, baisse de classement...). Ces éléments sont bien caractéristiques du pouvoir de direction de l'employeur.euse même si en l'état du droit, « le.la donneur.euse d'ordre » est d'abord le.la client.e qui apprécie la qualité de la prestation et attribue une notation au.à la chauffeur.euse.

77 Rapport de Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat, IGAS, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016.

78 Conseil de prud'hommes de Paris, 20 décembre 2016, n° 14/16389.

79 En Irlande, le législateur a fait le choix d'obliger les chauffeur.euse.s de VTC, utilisateur.rice.s d'UBER, à détenir au préalable une licence de taxi, ce qui permet de protéger la profession, d'assurer une égalité de traitement entre les conducteur.rice.s et de leur garantir certains droits.

80 Cour supérieure de Californie, Comité de San Francisco, Uber technologies inc vs, Barbara Berwick 3 juin 2015.

81 Cour d'appel de Paris 7 janvier 2016, tribunal de commerce de Paris 30 janvier 2017.

Ces balancements entre les exigences du marché et de la plateforme conduisent à une insécurité économique accrue qui ne permet pas une prévisibilité du chiffre d'affaires à une demande de protection supplémentaire de la part des nouveaux.elles actif.ve.s en situation de dépendance économique.

Le régime de la micro-entreprise résulte d'un choix de politique économique et sociale : simplification des démarches sociale et fiscale pour stimuler l'innovation et la création d'entreprise (y compris pour les demandeur.euse.s d'emploi), mais contrairement aux « indépendant.e.s classiques », la plupart des entrepreneur.euse.s qui se sont multiplié.e.s depuis 2009 sont dépourvu.e.s de patrimoine professionnel et ne mettent sur le marché que « leur seule force de travail », facilitant ainsi la prise de risque mais sans filet social. Cette situation conduit à des risques supérieurs de dépendance économique et les possibilités de requalification de la relation commerciale en contrat de travail en sont d'autant plus importantes.

3. Mieux caractériser le travail indépendant

Face à des situations hybrides de travail et d'activités, la caractérisation de la relation de travail reste difficile en droit et dans l'entreprise, l'employeur.euse se multipliant au profit de plusieurs acteur.rice.s économiques. Trois *scenarii* ont notamment été tirés des rapports de France Stratégie ou encore de l'IGAS, ainsi que de l'ensemble des auditions.

L'adaptation du cadre actuel

Au cours des dernières années, ces situations intermédiaires entre salariat et travail indépendant ont été traitées dans le cadre de démarches spécifiques visant le plus souvent à rattacher des droits aux catégories existantes afin de limiter les situations de précarité des travailleur.euse.s. Une première solution a consisté à étendre les protections du code du travail aux indépendant.e.s via des assimilations au salariat, ou par l'extension des critères de qualification du salariat à ceux de dépendance économique et technique mais cela semble irréaliste au vu de la diversité des situations et des évolutions socio-économiques⁸².

Certain.e.s recommandent de « faire de la dépendance économique un critère du contrat de travail⁸³ » et d'élargir ainsi l'actuelle frontière du salariat aux catégories d'indépendant.e.s qui sont de fait, sous une subordination juridique ou une dépendance économique caractérisée. En ce sens, la Cour de Cassation⁸⁴ a d'ores et déjà reconnu la dépendance économique comme critère de requalification du contrat de travail.

Une autre solution a consisté au contraire à rattacher les nouvelles formes d'emploi au travail indépendant.

Depuis peu, les dispositions relatives à la responsabilité sociale des plateformes numériques⁸⁵ organisent une présomption d'indépendance pour les travailleur.euse.s et

⁸² Des exemples de critères de dépendance économique ont notamment été précisés dans le cadre de l'audition de Paul-Henri Antonmattei (cf. 3.2).

⁸³ Alain Supiot *in* Le Monde diplomatique « Et si l'on refondait le droit du travail » n° 763, octobre 2017.

⁸⁴ Chambre sociale arrêt Labbane c/Sté Bastille Taxi du 19 décembre 2000 pourvoi n° 98-40.572, arrêt n° 5371.

⁸⁵ Article 60 de 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, décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

instaurent à compter du 1^{er} janvier 2018, des droits minimaux en matière de protection sociale⁸⁶ et en matière de relations collectives de travail. L'article L. 7342-5 du code du travail organise ainsi le droit « *de mouvements de refus concerté de fournir leurs services* » sans que cela puisse constituer un motif de rupture ou de sanction dans le cadre des relations avec la plateforme. L'article L. 7343-6 du code du travail prévoit également pour ces travailleur.euse.s de plateforme, le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir leurs intérêts collectifs par son intermédiaire. Cependant, la question apparaît aujourd'hui plus complexe compte-tenu de la fonction d'intermédiation des plateformes numériques et le souhait de reconnaissance de la spécificité des métiers des travailleur.euse.s exerçant cette activité.

La création d'un statut intermédiaire entre le salariat et l'indépendance

D'autres options visent à repenser le cadre de manière plus globale. Lors de son audition le 20 septembre 2017, Paul-Henri Antonmattei⁸⁷ a soutenu une meilleure reconnaissance de la protection des travailleur.euse.s indépendant.e.s économiquement dépendant.e.s en instaurant un statut spécifique qui reconnaîtrait à la fois l'autonomie du.de la travailleuse et des garanties minimales en matière de couverture sociale et de droit à la négociation collective. La reconnaissance de la dépendance économique pourrait être fixée à partir des critères suivants :

- exécuter une activité professionnelle pour son propre compte et sans lien de subordination juridique ;
- exercer seul.e son activité ;
- percevoir au moins 50 % de ses revenus d'un.e seul.e donneur.euse d'ordres dans le cadre d'une relation contractuelle d'une durée minimum de deux mois ;
- avoir une activité productive ou commerciale dépendante du.de la donneur.euse d'ordres.

Cette solution contribuerait à une meilleure prise en compte de la situation de travailleur.euse.s, souvent pluriactif.ve.s, en renversant la démarche de requalification vers un acte plus positif de reconnaissance des spécificités des métiers.

A l'inverse, la création d'un troisième statut contribuerait selon nous, non seulement à multiplier des situations économiques et juridiques, mais aussi à créer de nouvelles frontières avec les « pôles » du salariat et de l'indépendance, voire à accroître des contentieux. En outre, les exemples étrangers illustrent que le troisième statut a indéniablement conduit à une précarisation de certaines franges du salariat.

Au plan opérationnel, l'identification d'un seuil est toujours complexe compte tenu de la diversité des situations et des risques attachés aux effets de seuil. Ainsi, le seuil de 50 % peut ne pas être pertinent pour des activités intellectuelles ou en raison de la variation d'activité, qui nécessiterait un réajustement régulier de la qualification et entraînerait

⁸⁶ Accès à la formation professionnelle continue, souscription d'un contrat collectif d'assurance couvrant les accidents du travail ou prise en charge dans la limite d'un plafond de chiffre d'affaires réalisé par le.la travailleur.euse de sa cotisation à une assurance.

⁸⁷ Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport de Paul-Henri Antonmattei et Jean-Christophe Sciberras à M. le Ministre du Travail, novembre 2008.

une insécurité juridique supplémentaire. Par ailleurs, le règlement du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables interdit pour des raisons déontologiques destinées à protéger l'indépendance technique qu'un.e professionnel.elle ait un montant d'honoraires avec un.e seul.e client.e supérieur à 20 %. Il s'agirait alors de bien distinguer l'indépendance technique et l'autonomie au sens des conditions de travail.

Compte tenu de la diversité des activités des plateformes et d'un capital plus réduit, le degré de concurrence est également susceptible de fortement déterminer le degré de dépendance des travailleur.euse.s et d'avoir une incidence, *in fine*, sur leurs statuts.

Si cette option semble prématurée pour l'IGAS⁸⁸ compte tenu du nombre de personnes concernées, certains Etats se sont orientés vers une reconnaissance légale du statut du.de la travailleur.euse indépendant.e afin d'y associer des protections sociales et d'offrir un cadre plus sécurisé⁸⁹. L'Espagne a fait le choix de créer un statut intermédiaire entre salariat et indépendance tandis que l'Allemagne, l'Autriche ou encore l'Italie ont retenu une approche spécifique permettant d'accorder certains droits sociaux à des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais dépendant.e.s économiquement. Aux Pays-Bas, le gouvernement a récemment annoncé son souhait de rendre les emplois flexibles moins attrayants et envisage d'introduire des dispositions relatives à l'autonomie des travailleur.euse.s et un contrat pour les autonomes. Le.la travailleur.euse indépendant.e serait ainsi considéré.e comme un.e salarié.e si il.elle effectue un travail correspondant à une partie des activités commerciales habituelles de l'entreprise, qu'il.elle travaille pour une période de plus de trois mois et qu'il.elle est payé.e moins de 125 % du salaire minimum légal ou conventionnel.

Les effets des mesures prises dans ces pays sur le salariat, les équilibres financiers de la protection sociale et l'évolution du nombre de travailleur.euse.s pauvres n'ont, à notre connaissance, pas été évalués.

88 Rapport IGAS de Nicolas Amar et Louis Charles Viossat « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016.

89 En France, depuis 2006, les travailleur.euse.indépendant.e.s et les salarié.e.s bénéficient d'une protection comparable en matière de famille, maladie, maternité, vieillesse et décès.

Encadré 2 : la loi espagnole du 11 juillet 2007 portant statut du.de la travailleur.euse autonome économiquement dépendant.e

Au vu de l'essor du travail indépendant, et notamment de la diversité des modalités de travail autonome, l'Espagne a unifié ces régimes dans un statut unique pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s. Toutefois, le régime spécial des agriculteur.rice.s reste en vigueur et les agriculteur.rice.s indépendant.e.s peuvent choisir entre les deux régimes.

Ce statut, applicable à tout.e travailleur.euse qui n'entre pas dans le champ du travail salarié, définit les travailleur.euse.s indépendant.e.s para-subordonné.e.s comme « ceux qui réalisent une activité économique ou professionnelle à but lucratif et de manière habituelle, personnelle, directe et majoritairement pour une personne physique ou juridique, appelé client, qui est à l'origine d'au moins 75 % de ses revenus ».

Ce statut permet au.à la travailleur.euse de bénéficier de certaines garanties sociales :

- l'existence d'accords d'intérêt professionnel, qui établissent les conditions de mode, de lieu et de temps d'exécution de l'activité ;
- une régulation de la journée à réaliser et le droit à une interruption de l'activité annuelle de 18 jours ouvrés ;
- une relation chiffrée des causes d'extinction du contrat entre le. la travailleur.euse et son.sa client.e et le droit à indemnisation à défaut de cause d'extinction ;
- la régulation de manière chiffrée des supposés d'interruption justifiée de l'activité professionnelle.

Une protection sociale spécifique leur permet de bénéficier du régime public de sécurité sociale (dont une couverture santé en cas de maternité, maladie courante, accidents du travail et maladie professionnels) qui a été complété, en 2011, par un système de protection spécifique en cas d'arrêt d'activité pour certains motifs (fin de contrat, résiliation par le.la client.e...).

Depuis 2015, une couverture pour cessation d'activité a été établie sous réserve des conditions suivantes :

- 1) avoir cotisé pendant au minimum 12 mois continus immédiatement antérieurement à la date d'interruption de l'activité ;
- 2) la cessation d'activité doit être justifiée par une des situations suivantes :
 - des pertes économiques équivalant à 30 % des revenus de l'année antérieure ;
 - des pertes équivalentes à 20 % des revenus cumulés sur les deux années antérieures ;
 - des dettes judiciairement reconnues faisant l'objet d'une procédure et représentant 40 % des revenus de l'exercice antérieur ;
 - une liquidation judiciaire ;
 - un cas de force majeure ;
 - une perte de licence administrative ;
 - des raisons personnelles (violence domestique, divorce ou séparation).

La durée de versement est fonction de l'âge et des périodes cotisées de l'intéressé.e au cours des 48 derniers mois précédant immédiatement la situation de la cessation d'activité. Le montant de cette couverture est égal à 70 % de la base de revenus.

L'Espagne est le seul pays qui a introduit dans sa législation une notion unitaire sous l'angle du droit de l'activité professionnelle du.de la travailleur.euse économiquement dépendant.e. Il.elle bénéficie de l'ensemble des droits reconnus à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s, mais il.elle bénéficie au surplus de droits spécifiques, largement empruntés ou conçus en référence au salariat.

Ces travailleur.euse.s doivent être enregistré.e.s auprès de l'autorité publique et en 2016, l'Espagne comptait 10 250 travailleur.euse.s indépendant.e.s économiquement dépendant.e.s, ce qui est notablement peu, compte tenu de l'ensemble de la population des travailleur.euse.s indépendant.e.s, travaillant seul.e.s et à leur compte (population totale d'indépendant.e.s : 3 millions). 10 ans après cette réforme, et alors qu'une évaluation globale de ce dispositif n'a pas, à notre connaissance, été réalisé, il existe encore une certaine difficulté à communiquer sur les effets de ce statut afin que les acteur.rice.s eux-elles-mêmes se l'approprient.

Au plan des relations sociales, la loi de 2007 a consacré une forme juridique d'accords collectifs applicables aux travailleur.euse.s indépendant.e.s. Ce statut définit ce qu'il convient d'appeler les accords d'intérêts professionnels qui ne sont pas les conventions collectives au sens strict du terme mais ils s'en rapprochent dans l'esprit. Ainsi l'opportunité est donnée aux organisations représentatives des travailleur.euse.s indépendant.e.s et notamment économiquement dépendant.e.s, de négocier avec les entreprises ou les client.e.s. Ce sont de fait des accords collectifs chargés de régir les conditions d'exercice de la mission, les conditions du travail, soit l'ensemble du contenu du contrat écrit conclu entre le.la travailleur.e indépendant.e et son.sa client.e.

A notre connaissance, il n'existe pas d'évaluation globale de la dynamique de ces accords et de leur contenu. ASTREES devrait conduire, début 2018, une évaluation avec des juristes espagnols pour identifier ces formes de négociations collectives.

Encadré 3 : l'exemple italien

Le concept de « para subordonné » a été créé dans les années 1970 sous la forme de deux statuts : contrats de « collaborations continues et coordonnées » (« co-co-co ») ou le « travail au projet ». Définis, dans un second temps par une loi en 2003 sous la forme de « contrats de collaboration de projets » (« co-co-pro »), ils visent des relations contractuelles en faveur d'un.e client.e principal.e pour un résultat déterminé et dont les conditions de réalisation (moyens, temps de travail) relèvent de la seule responsabilité du .de la travailleur.euse.

Les critères permettant d'identifier le travail indépendant économiquement dépendant sont :

- la durée de la collaboration « unitaire et continue » (plus de 8 mois au total sur 2 ans) sans subordination ou « utilisation de moyens organisés », en échange « d'une compensation financière périodique et prédéterminée » ;
- la caractérisation de la dépendance économique (80 % des recettes totales sur 2 ans) ;
- l'organisation du travail (poste de travail fixe dans l'établissement du.de la client.e).

La requalification en travail économiquement dépendant est automatique si au moins deux de ces trois conditions sont réunies.

En 2016, un job acts a limité l'accès à ces contrats car l'objectif initial de reporter vers le salariat les « faux.sses indépendant.e.s » n'a pas été atteint. Il est parfois fait abusivement recours à ces contrats en raison d'un coût social inférieur.

Ces activités sont exercées sans lien de subordination mais confèrent aux travailleur.euse.s des protections spécifiques, notamment en matière de pension de retraite publique, d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelle (pour certaines tâches spécifiques) mais ils.elles ne bénéficient pas de droits en matière d'assurance chômage. Des programmes de formation, en lien avec les régions, sont également organisés pour les para-subordonné.e.s dans des entreprises qui connaissent des difficultés économiques.

Ces travailleur.euse.s ont la possibilité d'être représenté.e.s par des organisations issues des trois principales confédérations syndicales sur des bases territoriales et interprofessionnelles.

Source : Les synthèses d'ASTREES n° 4, septembre 2015.

La définition d'un statut de l'actif.ve

Définir un cadre général pour les conditions d'emploi et de travail de la personne au travail, qu'elle soit salariée ou indépendante, constituerait une forme de sécurité professionnelle et de mutualisation des « risques sociaux ». Ce cadre permettrait de répondre à des trajectoires instables, des ruptures de droits et une instabilité des revenus. Les droits ne seraient plus attachés à un statut mais acquis en fonction du degré d'autonomie et de dépendance économique/juridique, ainsi que du niveau de risque adossé à la personne. Cette option nécessite de revoir l'ensemble de l'architecture de la protection sociale et des financements assis sur les revenus du travail, qui seraient réexaminés dans le cadre d'un socle commun de droits universels et de garanties variables en fonction du degré de dépendance économique/juridique du/de la travailleur.euse.

Tableau 2 Grille de restructuration de la protection sociale

Sujets de droits	Droits universels	Droits professionnels
Socle de promotion	Ecole de la réussite de tous Formation tout au long de la vie Minima sociaux en équilibre haut de droits et de devoirs	Transitions professionnelles inter-statuts Comptes individuels : formation, temps... Assurance employabilité
Socle de protection	Accès aux biens et services élargis : santé, prévention, logement durable, dépendance, réseaux, transports, environnement	Assurances sociales centrées sur la sécurité et la continuité des revenus Droit du travail « au-delà de l'emploi classique » Continuité des droits

Source : Bernard Gazier, Bruno Palier, Hélène Péruvier, Refonder le système de protection sociale. Pour une nouvelle génération de droits sociaux, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Nouveaux Débats », 2014.

Le Conseil économique, social et environnemental⁹⁰ a récemment salué l'amorce d'une mutation de notre modèle social avec la création du compte personnel d'activité (CPA) et la portabilité de droits. Celui-ci s'inscrit dans une logique d'investissement social, en positionnant l'utilisateur.rice au centre de son parcours et de l'arbitrage entre des périodes d'emploi, d'inactivité ou encore de formation. Si cette option de statut d'actif.ve assure un *continuum* entre l'activité et les droits et rend ainsi le travail indépendant attractif en facilitant le passage entre les statuts et en valorisant la polyactivité, elle ne peut relever que d'un horizon de long terme.

Face à l'enjeu d'une meilleure caractérisation de la « zone grise » entre indépendance et salariat, le CESE considère que, quelle que soit la voie juridique retenue, l'objectif est bien d'accompagner les transformations et les transitions économiques avec un souci constant

90 Avis du CESE sur *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux* précité.

d'éviter le dumping social et une fragmentation du marché du travail entre emplois salariés/durables et emplois précaires/qualifiés. La réponse juridique doit en conséquence être proportionnée à la réalité sociale et économique ainsi que source de lisibilité et de sécurité pour les indépendant.e.s.

4. Une diversification des modèles d'organisation faisant intervenir des tiers

La montée de nouvelles formes d'entrepreneuriat individuel au cours de la dernière décennie a été accompagnée par l'émergence de nouvelles organisations faisant intervenir des tiers.

Plusieurs modèles sont aujourd'hui identifiables. Ils s'inscrivent dans des logiques différentes voire opposées.

Un premier modèle procède d'une volonté entrepreneuriale extérieure à celle des travailleur.euse.s indépendant.e.s qu'il mobilise. Il s'agit d'un modèle technique à grande échelle de mise en relation des travailleur.euse.s indépendant.e.s avec des client.e.s. Des plateformes d'emploi comme UBER ou Deliveroo en fournissent aujourd'hui des exemples emblématiques mais on peut aussi penser à des entreprises plus anciennes comme Acadomia dans le domaine de l'enseignement, dont le développement est antérieur à l'utilisation massive des techniques de mise en relation numérique.

D'autres modèles résultent d'une démarche impliquant fortement les travailleur.euse.s indépendant.e.s dans la formation d'une communauté professionnelle :

- des sociétés de portage salarial ;
- des coopératives d'activité et d'emploi⁹¹ ;
- des communautés libres constituées de façon beaucoup plus informelle sur le web comme *Ouishare* qui se définit comme « *un collectif, une communauté, un accélérateur d'idées et de projets dédié à l'émergence de la société collaborative* »⁹².

Nous retenons ici cinq critères pour constituer une grille d'analyse pour caractériser ces modèles au regard du degré d'indépendance de l'entrepreneur.euse individuel.le, du niveau

91 L'une et l'autre dotées d'un statut législatif : article L. 251-64 du code du travail pour le portage salarial et L. 7331-2 du code du travail pour la coopérative d'activité et d'emploi.

92 Ouishare.net/fr

de services mutualisés et du niveau des garanties sociales offertes. Ces cinq critères sont les suivants :

1. la réponse à un besoin de communauté (au sens de l'échange et du partage entre professionnel.le.s) ;
2. la réponse à un besoin de services en termes d'appui technique et commercial ;
3. la subrogation administrative (calcul et versement des cotisations sociales et des taxes) ;
4. la gestion de la relation clientèle (directe ou indirecte) ;
5. l'apport de garanties sociales supplémentaires au-delà de ce que prévoit le statut de travailleur.euse indépendant.e.

L'utilisation de cette grille permet de faire ressortir les traits principaux de chaque type d'organisation.

Tableau 3 Modèles apportant des garanties collectives

Critères	Mise en relation du.de la TI et des client.e.s	Structure support de l'activité		Communauté de partage entre TI
		Modèle portage salarial	Modèle coopératif d'activité et d'emploi (CAE)	
Objectif de la communauté des travailleur.euse.s indépendant.e.s (TI)	Dans le meilleur des cas, les travailleur.euse.s font société en dehors de la plateforme, voire contre celle-ci. Ils.elles s'organisent selon un modèle syndical (voir collectifs VTC et livreur.euse.s à bicyclette) et/ou en coopérative.	Répondre à ce besoin fait partie des buts de la structure.	L'accession au sociétariat est obligatoire sous 3 ans	Créer du lien entre entrepreneur.euse.s individuel.le.s du numérique est la finalité principale sinon exclusive.
Accès à des services professionnels	Limité à l'usage de la plateforme.	La mutualisation de risques, d'accès à des services et de droits sociaux est une finalité de ces structures.		Sur le fondement des échanges et de la coopération entre utilisateur.rice.s : réseau, expérience mutualisée, capital social...
Subrogation administrative (sociale ou fiscale)	Dans certains cas, sur la base d'une convention avec l'ACOSS.	Totale ; elle est assurée par la structure.		Aucune.
Relation clientèle	Contrôlée par la plateforme.	Le.la « salarié.e porté.e » est à l'initiative de la relation commerciale et négocie les contrats de mission en coordination juridique avec la société de portage. Le.la salarié.e est « propriétaire » de sa clientèle.	L'entrepreneur.euse salarié.e associé.e (ESA) est à l'initiative de la relation commerciale et négocie les contrats de mission en coordination juridique avec la CAE.	Exclusivement assurée par l'entrepreneur.euse.
Garanties sociales supplémentaires	Depuis la loi du 8 août 2016, obligation de prise en charge de l'assurance privée accidents du travail, de formations et de droits sociaux collectifs (droit de grève et de syndicalisation)	Intégralité des garanties du salariat. Responsabilité civile professionnelle à la charge de la société ou de la coopérative.		Aucune.

Source : CESE.

Le modèle de la plateforme est caractérisé par une très faible autonomie du.e de la travailleur.euse qui n'a pas pour l'essentiel, de prise sur l'organisation de la prestation. Sa seule marge de manœuvre réside dans la possibilité de travailler simultanément sur d'autres plateformes sous réserve que le marché ne soit pas *de facto*, sous l'emprise d'un monopole ou d'un quasi-monopole. Cette situation, fondée sur un contrat commercial mais très éloignée de l'indépendance réelle, n'est pas compensée par de meilleures garanties sociales.

Le modèle du portage salarial permet de donner au.e la « porté.e » un statut de salarié.e tout en préservant son « indépendance ». L'entreprise de portage salarial assure un niveau élevé de services professionnels mutualisés de même que les garanties sociales importantes identiques à celles des salarié.e.s de droit commun⁹³, tout en laissant le.e salarié.e porté.e pleinement responsable de la constitution et de l'entretien de sa clientèle. Quant aux communautés libres sur le web qui regroupent essentiellement des « *startups* » de l'économie numérique, elles ont pour unique objet de créer du lien social et professionnel sur la base d'un engagement minimal. Le « *turn-over* » sur ce type de site est d'ailleurs important⁹⁴.

Plateformes d'intermédiation, sociétés de portage salarial ou coopératives d'activité et d'emploi (CAE) ont en fait, des objets très différents. Les plateformes prennent à leur charge la mise en relation entre des travailleur.euse.s réputé.e.s indépendant.e.s et une clientèle, les deux groupes se constituant en ligne. La plateforme fournit aux un.e.s, de l'activité et aux autres, un service. Les structures de portage salarial ont pour seule finalité d'apporter des services à des travailleur.euse.s indépendant.e.s qui conduisent leur activité librement. Les coopératives d'activité et d'emploi ont pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneur.euse.s personnes physiques ; elles mettent en œuvre un accompagnement individualisé des personnes physiques et des services mutualisés.

Une autre différence de taille réside aujourd'hui dans les publics de ces différents types d'organisations des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Sur les plateformes d'intermédiation s'inscrivent plutôt des travailleur.euse.s peu qualifié.e.s ou des personnes à la recherche d'un « job » d'appoint (étudiant.e.s notamment). Ces travailleur.euse.s interviennent auprès d'une clientèle de particulier.ère.s. Les sociétés de portage salarial regroupent plutôt des cadres, des professionnel.le.s de haut niveau agissant comme expert.e.s, consultant.e.s, prestataires de service auprès d'une clientèle principalement composée d'entreprises ou d'organismes publics. Les activités de coopératives d'activités et d'emploi (CAE) sont par nature diverses puisqu'elles sont le plus souvent multiactivités, des plus récentes associant des entrepreneur.euse.s salarié.e.s dans des activités liées à la nouvelle économie et au numérique aux plus anciennes exerçant dans les services ou le bâtiment.

93 Auditions devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Romain Arvy, responsable juridique de la Confédération générale des Scop, de Sandrino Graceffa, directeur général de *Smart* et de Patrick Levy-Waitz, président de la fondation *Travailler autrement*, le 4 octobre 2017.

94 Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE d'Arthur de Grave, membre du collectif *Ouishare*, le 4 octobre 2017.

Un des enjeux actuels serait de diffuser les principes qui fondent l'économie sociale et solidaire et notamment l'idée de partage de la gouvernance à l'univers des plateformes d'emploi qui ne méritent que trop rarement le qualificatif de « collaboratives »⁹⁵.

B - Une convergence des droits déjà engagée sur des garanties sociales et d'autres qui restent à couvrir

La protection sociale est un des leviers pour « faciliter l'adaptation à l'évolution du marché du travail, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale »⁹⁶ mais si les écarts de protection entre les travailleur.euse.s indépendant.e.s et les salarié.e.s se sont atténués pour la plupart des risques, des couvertures n'existent pas en matière de perte involontaire d'activité ou encore d'accidents du travail.

⁹⁵ Dans l'esprit des recommandations de l'avis rapporté par Martine Derobert pour le CESE sur « La coproduction à l'heure du numérique. Risques et opportunités pour le consommateur.rice et l'emploi », *Les éditions des Journaux officiels*, octobre 2016.

⁹⁶ Résolution du Parlement européen du 14 janvier 2014 sur une protection sociale pour tous, y compris pour les travailleurs indépendants (2013/2011 INI).

Tableau 4 Panorama de la couverture en matière de garanties sociales en fonction du statut des personnes

	Couverture chômage	Couverture vieillesse et retraite	Couverture maladie	Couverture AT- MP	Couverture prévoyance	Formation professionnelle
Salarié.e	Couverture de ces risques en application du code du travail, de dispositions conventionnelles et du contrat de travail.	Couverture de ces risques en application du code du travail, de dispositions conventionnelles et du contrat de travail. Retraite de base : pension régime général (RG) et RSI alignées. Des différences essentiellement dans les modalités de validité des trimestres :	Couverture obligatoire : prestation en nature identique au régime général - indemnité journalière si 200h travaillées pour le régime général ; - indemnité journalière si 1 an d'inscription au RSI uniquement à condition d'être à jour de cotisation (qui se fait chaque mois ou trimestre de façon déclarative). Complémentaire santé : obligatoire pour les salarié.e.s uniquement adhésion volontaire pour les indépendant.e.s. En cas de faible revenu : CMU complémentaire et santé (ACS). Prestations familiales identiques aux salarié.e.s.	Sur déclaration du.de la cheffe d'entreprise. Pas de délai de carence. 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours d'arrêts de travail, puis 2/3 de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.	Accord de branche ou d'entreprise. Invalidité : décision après avis du médecin du travail, et du médecin conseil de la médecine du travail et de la sécurité sociale.	Couverture de ces risques en application du code du travail, de dispositions conventionnelles et du contrat de travail.
Travailleuseuse indépendant.e.	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire à un régime d'assurance individuelle du type GSC, APPI ou Apri.	- 150 h travaillées pour valider un trimestre au régime général ; -150h Smic déclaré en revenu net (soit environ 1 500 €) pour valider un trimestre au RSI.		Absence de couverture obligatoire Adhésion volontaire.	Invalidité : décision après avis du médecin conseil du RSI.	Couverture obligatoire dans le cadre du Fonds d'assurance formation (FAF). Cette couverture est déterminée en fonction de la nature de l'activité.

Source : CESE.

La situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s se caractérise autant par son hétérogénéité que par des couvertures sociales différentes, conséquences des choix et de l'histoire de la création de la sécurité sociale.

Les différences entre les nombreuses formes d'exercice du travail indépendant résident essentiellement dans les modalités de calcul et de paiement des cotisations sociales avec des conséquences sur le calcul des droits et leur déclenchement. Dans un avis de septembre 2015⁹⁷, le Conseil avait formulé des propositions pour améliorer le recouvrement des cotisations mais aussi renforcer la prévention et l'accompagnement.

1. Une convergence engagée sur les protections famille, invalidité et retraite complémentaire

Les travailleur.euse.s non salarié.e.s relèvent de régimes sociaux spécifiques⁹⁸, auxquels il.elle.s sont affilié.e.s en considération de la nature de leur activité⁹⁹. La protection sociale est celle du régime général quand l'activité indépendante est secondaire. Le statut du.de la travailleur.euse au sein de l'entreprise entre en ligne de compte : les gérant.e.s majoritaires de SARL sont affilié.e.s au RSI, alors que les dirigeant.e.s des SAS sont au régime général. Certaines professions¹⁰⁰, à la limite du salariat et de l'indépendance, ont été rattachées au régime général par le législateur.

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s bénéficient des mêmes droits que les salarié.e.s en matière de prestations familiales et de remboursements de frais de santé.

La « généralisation » de la couverture complémentaire santé (par l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013) ne concerne pas les non-salarié.e.s. De fait, la part de travailleur.euse.s indépendant.e.s non couvert.e.s est restée plus importante que chez les salarié.e.s¹⁰¹, et ce malgré les incitations fiscales à adhérer à une complémentaire santé (loi Madelin 1994). En pratique, du fait de leur coût, de la composition des offres proposées et des

97 Avis adopté par le CESE le 22 septembre 2015 sur *Le régime social des indépendants* présenté par Monique Weber au nom de la section des affaires sociales et de la santé.

98 Il s'agit du régime d'assurance maladie des non salarié.e.s non agricoles (géré par le RSI); des régimes d'assurance vieillesse des artisan.e.s d'une part, des industriel.elle.s et commerçant.e.s d'autre part (gérés par le RSI), du régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales (géré par la CNAVPL); du régime d'assurance de base des avocats (géré par la Caisse nationale du Barreau), du régime des exploitant.e.s agricoles (gérés par la MSA).

99 Les activités professionnelles et artisanales sont définies par les textes (immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers). Le code rural énumère les personnes assujetties au régime de la protection sociale agricole (géré par la MSA). La situation est plus complexe s'agissant des professions libérales : si leur noyau historique est constitué des professions "réglementées" (et structurées autour de leur ordre professionnel), le code de la sécurité sociale (article 622-5) comprend un dispositif « balais » qui a pour effet d'y ajouter toutes les activités non salariées ne pouvant se rattacher aux activités agricoles, artisanales, industrielles et commerciales. Pour les retraites de base, ces activités professionnelles sont rattachées au régime de la CNAPL avec une gestion par la CIPAV. La CIPAV couvre en assurance vieillesse de base toute.s les micro-entrepreneur.euse.s exerçant des activités libérales.

100 Travailleur.euse.s à domicile, journalistes, gérant.e.s de succursales, artistes, VRP..

101 L'absence de complémentaire était déjà plus importante (7 % contre 3 % des salarié.e.s en 2012) avant la généralisation de la complémentaire santé (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016) (enquête DREES citée par le HCFPS)

déductibilités de certaines des cotisations¹⁰², les protections facultatives en santé (complément de remboursement) ou en prévoyance (maintien de revenu en cas d'invalidité et protection de la famille en cas de décès), sont surtout souscrites par les revenus les plus élevés.

Les spécificités sont importantes pour ce qui est des indemnités journalières maladie. Si un dispositif a été mis en place par le RSI¹⁰³, son activation n'est possible qu'un an après l'affiliation¹⁰⁴ et impose d'être à jour de cotisations. Le montant reçu (50 % du revenu moyen des 3 dernières années) est soumis à cotisations et contributions sociales. En pratique, ces décalages peuvent conduire à recevoir des indemnités dont le montant est de l'ordre de celui des cotisations dues sur les revenus précédents. Le dispositif ne concerne pas les professions libérales pour lesquelles il peut exister des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie dans des conditions (niveau et début des versements) qui varient selon les sections professionnelles concernées.

Concernant la maternité, les prestations maternité consistent pour les ressortissantes du RSI, en une allocation forfaitaire, d'un montant variable selon les revenus d'activités moyens des trois dernières années, à laquelle s'ajoutent des indemnités journalières. Le congé maternité doit durer au minimum 44 jours consécutifs, dont 14 avant la date prévue pour l'accouchement, et peut être prolongé par deux périodes de 15 jours consécutifs soit un total au maximum de 2 mois d'arrêt complet après la naissance. L'ouverture de ce droit requiert d'être à jour de cotisation. Les ressortissantes non-salariées de la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficient quant à elles d'un congé maternité et du versement d'une allocation de remplacement. Actuellement, pour les femmes salariées, le congé maternité est de 6 semaines avant l'accouchement, de 10 semaines après. Marlène Schiappa, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes a annoncé la décision du Gouvernement de faire bénéficier de ces mêmes droits aux femmes non-salariées, que ce soit des « pigistes, auto-entrepreneuses, intermittentes du spectacle, en profession libérale (...) ». C'est donc une harmonisation du congé maternité pour tous les statuts de travailleuses qui est d'ores et déjà envisagée.

En ce qui concerne le régime de base des retraites¹⁰⁵, l'alignement sur le régime général est réalisé pour les artisan.e.s et les commerçant.e.s mais pas pour les professions libérales ni les exploitant.e.s agricoles¹⁰⁶. Hormis pour les micro-entrepreneur.euse.s, les grands

¹⁰² Les enquêtes de la DREES montrent que les tranches de revenus inférieures de la population non salariée sont les moins couvertes par les complémentaires.

¹⁰³ Pour les exploitant.e.s agricoles, un dispositif forfaitaire (sur le plan de la cotisation comme de la prestation) est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

¹⁰⁴ Ainsi le HCFPS observe que le montant des IJ maladie versées par le RSI est faible et que cela est particulièrement vrai pour les micro-entrepreneur.e.s (soit 40 % des cotisant.e.s au RSI) qui ne perçoivent que 8 % des IJ versées.

¹⁰⁵ En 2012, 3,1 millions de retraité.e.s percevaient au moins une pension issue d'un régime de non-salarié.e.s. 80 % de ces retraité.e.s étaient polypensionné.e.s. Le dispositif LURA (liquidation unique pour les régimes alignés) permettra aux assuré.e.s de plusieurs régimes de bénéficier d'un seul calcul de leur retraite et d'une seule pension de retraite servie en faisant masse des droits acquis dans les différents régimes alignés.

¹⁰⁶ Le régime de base des professions libérales comprend des conditions d'âge et de durée identiques à celles du régime général mais présente la caractéristique particulière d'être un système à points. L'assurance vieillesse de base des exploitant.e.s agricoles obéit aux mêmes grands paramètres mais le mode de calcul diffère, avec une pension de base qui repose sur l'addition d'une retraite forfaitaire (en annuités) et d'une retraite proportionnelle (en points).

paramètres¹⁰⁷ de ces régimes sont les mêmes. Assiettes et taux de cotisation restent toutefois spécifiques, en raison de la nature des revenus pris en compte : cette situation conduit à ce qu'un nombre important de travailleur.euse.s indépendant.e.s ne puissent valider aucun trimestre¹⁰⁸.

Les régimes complémentaires de retraite fonctionnent selon des principes différents selon qu'il s'agit de commerçant.e.s et artisan.e.s, d'exploitant.e.s agricoles ou de professions libérales¹⁰⁹. La profession, la carrière, la polyaffiliation et les revenus sont les éléments les plus déterminants. Les dispositifs de couverture individuelle (PERP, contrats Madelin...) pour compléter les pensions de base et complémentaires, sont plutôt peu utilisés¹¹⁰.

Les modalités de calcul des cotisations obéissent à des règles complexes, avec des différences importantes selon le statut des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Le régime de l'autodéclaration et de l'autoliquidation via internet simplifie la situation des micro-entrepreneur.euse.s. Pour une entreprise individuelle, les cotisations du.de la professionnel.le sont déterminées sur la base du revenu de l'entreprise réalisé à la fin de l'année et pas sur les revenus perçus par le.la professionnel.le lui.elle-même, alors que pour les dirigeant.e.s des SARL, la base est constituée de la rémunération et d'une partie des dividendes qu'il.elle.s se sont versés. Le montant des cotisations appelées est soit forfaitaire soit basé sur une estimation, avec une régularisation l'année suivante. Ce système a une conséquence sur les indemnités journalières versées seulement si le.la travailleur.euse indépendant.e est à jour de cotisation (ou, le cas échéant, si il.elle respecte l'échéancier fixé par le RSI), mais aussi sur les retraites, versées seulement si les cotisations dues ont été payées tout au long de la carrière afin de valider les droits attachés. Les difficultés sont accentuées par les procédures de taxation d'office en cas de non déclaration de revenus.

Pour les retraites, la difficulté du système actuel est liée à la faiblesse des revenus d'un grand nombre d'indépendant.e.s, qui empêche la validation de trimestres¹¹¹. Ainsi, les micro-entrepreneur.euse.s cotisant au 31 décembre 2015 n'ont en moyenne validé qu'un trimestre au titre de leur activité en 2015 ; les deux tiers des micro-entrepreneur.euse.s présent.e.s toute l'année n'ont validé aucun trimestre¹¹². L'absence d'indemnisation du chômage ou

¹⁰⁷ Age légal de départ à la retraite, durée d'assurance pour un taux plein, décote/surcote, calcul du revenu de référence sur les 25 meilleures années, revalorisations des pensions selon les prix, droits à réversion...

¹⁰⁸ Cf. avis du CESE sur *Le régime social des indépendants*, précité.

¹⁰⁹ Par points pour les artisan.e.s et commerçant.e.s, par droits et points pour les exploitant.e.s agricoles autour de la cible de 75 % du SMIC et par points, mais avec des valeurs de service et d'achat, une assiette et des taux de cotisations variables selon les sections professionnelles, pour les professions libérales. Ils sont gérés par les organismes de retraite de base (RSI, MSA, les différentes sections professionnelles de la CNAVPL.

¹¹⁰ D'après le COR : 7,1 % des retraité.e.s ancien.ne.s non-salarié.e.s perçoivent une pension supplémentaire au titre des « contrats Madelin » pour un apport de 150 € en moyenne.

¹¹¹ Pour un.e micro-entrepreneur.euse, la validation de trimestres de cotisation dépend du revenu cotisé déterminé à partir du chiffre d'affaires, duquel est déduit un abattement forfaitaire (71 % pour les ventes de marchandises ; 50 % pour les prestations de services, 34 % pour les autres prestations de services et les professions libérales). Il est retenu autant de trimestres que les revenus annuels cotisés représentent de fois un montant de 150 heures SMIC et cela dans la limite de quatre trimestres.

¹¹² Source : Haut Conseil de financement de la protection sociale, précité.

d'indemnité journalière peut rendre très aléatoire la possibilité de bénéficier de périodes assimilées (certains.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s peuvent néanmoins avoir acquis des droits dans d'autres régimes).

2. De nouvelles garanties à mettre en place : accidents du travail, conditions du travail, risques professionnels

Un déficit de prévention

L'insuffisance de la prise en compte et de la prévention des risques professionnels concerne l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Les institutions publiques n'ont commencé à s'intéresser à la question de l'exposition aux risques professionnels des travailleur.euse.s indépendant.e.s que récemment. Le rapport que l'INSERM a consacré en 2011 au stress des travailleur.euse.s indépendant.e.s, a constitué le début d'une prise de conscience. Il a permis de mettre en évidence certaines caractéristiques du travail indépendant, en particulier un très fort engagement se traduisant par un volume horaire en moyenne supérieur à celui des salarié.e.s (de l'ordre de 60 heures hebdomadaires) et une forte emprise de l'activité professionnelle sur la vie familiale et personnelle.

Les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleur.euse.s indépendant.e.s ne sont pas des risques spécifiques : ils.elles encourrent à champ professionnel identique, les mêmes risques que les salarié.e.s. La question du risque leur est cependant posée différemment puisque leur responsabilité dans la production des conditions de travail est directement engagée. Néanmoins, le présupposé d'une liberté de choix face aux risques encourus doit être relativisé en tenant compte de la contrainte économique.

Les cadres actuels de la prévention des risques professionnels, conçus exclusivement pour le travail subordonné, sont largement inadaptés à la situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s.

Les études¹¹³ indiquent souvent que les travailleur.euse.s indépendant.e.s seraient en « meilleure santé ». Il s'agit là de l'« effet du.de la travailleur.euse sain.e », comparable à ce que l'on peut observer pour le travail de nuit, qui conduit les travailleur.euse.s qui connaissent des problèmes de santé à changer de statut pour être mieux pris.e.s en charge.

On constate également que les travailleur.euse.s indépendant.e.s se soignent moins et tardivement. Leurs arrêts de travail sont courts y compris lorsqu'il s'agit de maladies graves. L'explication de ce comportement est principalement à rechercher dans les conséquences souvent extrêmes de l'interruption d'une activité indépendante. Tout ce qui rend possible cette activité et notamment l'entretien d'une clientèle est mis entre parenthèse pendant l'arrêt maladie. Mais, à terme, se pose la question du coût de ce retard de soins pour les individus, le système de protection sociale et les entreprises elles-mêmes. Après 50 ans, lorsque la maladie est là, le passage à l'inactivité peut être inéluctable.

¹¹³ Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Sylvie Celerier, professeure de sociologie à l'Université de Lille, direction d'un ouvrage collectif intitulé « Les indépendants : statut, activités et santé », le 27 septembre 2017.

Dans le champ de la prévention, une sensibilisation des travailleur.euse.s indépendant.e.s à l'intérêt d'une fréquentation plus régulière des professionnel.le.s de santé semble s'imposer.

Pour contrecarrer la tendance à réduire la durée de l'arrêt de travail au-delà du raisonnable en cas de maladie grave, des solutions d'aide au remplacement pourraient être recherchées afin que le lien à la clientèle puisse être entretenu pendant la durée du congé maladie. A cet égard, la formalisation d'un dispositif d'entre aide par certaines professions comme les exploitant.e.s agricoles ou les céramistes d'art, mérite d'être signalée¹¹⁴.

Une couverture partielle des risques professionnels

En principe responsables de leur organisation du travail, les travailleur.euse.s indépendant.e.s sont placé.e.s sous le régime de l'auto-assurance des risques professionnels.

Toutefois, pour les artisan.e.s et les commerçant.e.s, les cotisations acquittées au régime obligatoire d'assurance maladie permettent d'obtenir le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine (y compris professionnelle). Quant aux exploitant.e.s agricoles, ils.elles doivent cotiser obligatoirement pour les accidents du travail (dispositif ATEXA) et bénéficient ainsi d'indemnités journalières.

Il n'en est pas de même des professionnel.le.s libéraux.ales et leurs conjoint.e.s collaborateur.rice.s qui ne bénéficient pas de ce régime mais peuvent souscrire des contrats d'assurance volontaire pour couvrir le risque d'arrêt de travail et percevoir des indemnités journalières. Ces contrats privés ouvrent droit à une déduction fiscale.

Pour être indemnisé.e.s des autres pertes de revenu occasionnées par la réalisation d'un risque professionnel et particulièrement d'une incapacité permanente ou d'un décès, les travailleur.euse.s indépendant.e.s, quelle que soit la catégorie à laquelle ils.elles appartiennent, n'ont pas d'autre choix que de souscrire une assurance volontaire AT-MP. La sécurité sociale offre cette possibilité par l'intermédiaire des Caisses primaires d'assurances maladie (CPAM) et des CGSS dans les Dom. La cotisation est calculée selon la nature de l'activité et le revenu professionnel, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Cette cotisation versée auprès de l'URSSAF est déductible fiscalement dans une certaine limite.

L'article 60 de la loi du 8 août 2016 et le décret du 4 mai 2017 ont créé un dispositif spécifique pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s des plateformes qui peuvent se faire rembourser les cotisations à l'assurance volontaire qu'ils.elles souscrivent par ces opérateurs de l'économie numérique. Ces derniers sont tenus de « *faciliter les demandes des travailleurs en les informant des conditions et des modalités de demande de remboursement* »¹¹⁵. Ce dispositif est cependant très complexe : la prise en charge du remboursement étant fonction du chiffre d'affaires annuel réalisé par le.la travailleur.euse sur la plateforme, le remboursement ne peut intervenir qu'au titre de l'année civile écoulée. Le partage de l'activité entre plusieurs plateformes et le *turn-over* rapide des travailleur.euse.s sur chacune d'elles constituent d'importantes difficultés de mise en œuvre.

¹¹⁴ Audition de Sylvie Celerier, précitée.

¹¹⁵ Circulaire interministérielle DGT, DGEFP, DSS du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

La plateforme peut aussi faire le choix de souscrire un contrat collectif auprès d'un assureur de son choix, au bénéfice de l'ensemble des travailleur.euse.s qui l'utilisent. Dans cette hypothèse, les dispositions relatives au remboursement de l'assurance souscrite volontairement par le.la travailleur.euse ne s'appliquent pas sous réserve que le contrat collectif comporte des garanties au moins équivalentes. La société de livraison Deliveroo a récemment retenu cette solution.

3. Les risques de perte de revenu et de cessation de l'activité : la question de l'assurance chômage

A l'instar de la France, la couverture du risque « perte involontaire d'emploi » pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s n'est pas assurée dans de nombreux pays¹¹⁶. Cette situation est liée à l'objet initial de l'assurance chômage visant à couvrir une perte involontaire d'emploi dans le cadre d'une relation de travail subordonnée et reposant sur une logique professionnelle, et non sur un système fondé sur la citoyenneté. Par ailleurs, certaines spécificités liées à la situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s (modèle économique présentant une variabilité des revenus, système de cotisations mêlant part patronale et salariée) rendent le risque moins facilement assurable. Néanmoins, des assurances privées contre la perte d'emploi se sont développées.

Une couverture du risque « perte d'activité » sur une base volontaire

Afin de s'assurer contre la perte de leur activité, certain.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s souscrivent volontairement un contrat d'assurance perte d'emploi (ou garantie chômage) auprès d'organismes privés.

Il existe plusieurs contrats d'assurance, notamment la GSC (Association pour la garantie sociale des chef.fe.s et dirigeant.e.s d'entreprise), l'APPI (Association pour la protection des patrons indépendants) ou encore l'APRIL, qui permettent de percevoir un revenu en cas de perte d'emploi, de sécuriser le niveau de vie, le parcours professionnel et la sphère familiale. 100 000 travailleur.euse.s indépendant.e.s seraient ainsi affilié.e.s¹¹⁷.

Ainsi, la GSC assure 15 000 dirigeant.e.s non salarié.e.s (artisan.e, commerçant.e, entrepreneu.euse individuel.le, gérant.e majoritaire de SARL, SELARL, associé.e de SNC) et tout.e dirigeant.e mandataire social.e assimilé.e salarié.e (PDG, DG, membre du directoire de SA, président.e de SAS, gérant.e majoritaire ou égalitaire de SARL, gérant.e non associé.e de SNC). Dans les faits, cette couverture est ciblée sur les mandataires sociaux.ales assimilé.e.s salarié.e.s qui représentent 75 % du portefeuille et parmi les 25 % restants, il existe une surreprésentation des entreprises de 0 à 5 salarié.e.s. Les critères d'adhésion relèvent essentiellement de conditions professionnelles¹¹⁸.

¹¹⁶ Le Danemark, le Portugal, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède et les Etats-Unis ouvrent des droits à l'assurance chômage aux indépendant.e.s.

¹¹⁷ Entretien de la rapporteure avec Michel Yahiel, commissaire général de France Stratégie, le 5 octobre 2017.

¹¹⁸ Ne pas prétendre à Pôle emploi, ne pas être titulaire d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ne pas prétendre à la retraite à taux plein avant 5 ans, enregistrement de l'entreprise au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, avoir une situation financière saine et adhérer à une organisation patronale relevant du Medef, de la CPME ou de l'U2P.

En pratique, l'état de chômage est défini par un fait générateur reconnu en cas d'évènements concernant le.la dirigeant.e mandataire social.e (révocation, non renouvellement du mandat), mais également dans tous les cas d'évènements touchant l'entreprise par décision judiciaire (redressement, liquidation, jugement arrêtant un plan de cession), ou décision amiable sous contrainte économique (cession, dissolution anticipée, fusion absorption ou restructuration profonde).

La GSC permet d'être indemnisé pendant 12 mois, et après un an d'affiliation, cette durée peut être portée à 18 ou 24 mois¹¹⁹ avec un taux de cotisation variant de 2,5 % à 4 %¹²⁰. 770 sinistres ont fait l'objet d'une déclaration au cours de l'année 2016¹²¹. Pour une durée moyenne d'indemnisation de 11,1 mois à 20,9 mois et un sinistre moyen de 68 000 € en 2013 (34 000 € pour les travailleur.euse.s non salarié.e.s), le taux d'entrée dans le risque (fréquence) est de 3,9 % (4,1 % pour les mandataires sociaux.ales et 3,2 % pour les travailleur.euse.s non salarié.e.s).

Certaines professions se sont également organisées collectivement afin de proposer une assurance chômage. Par exemple, le barreau de Paris propose aux avocat.e.s, une garantie « perte de collaboration » leur permettant de percevoir une indemnité mensuelle en cas de rupture de leur contrat de collaboration. Il faut cependant noter que dans le cadre de ces assurances privées, les périodes de carence sont très longues avant de percevoir un premier revenu de remplacement.

Une possibilité d'extension de l'assurance chômage mais à quelles conditions ?

Si la crainte du chômage reste la plus élevée chez les salarié.e.s français.e.s en emploi temporaire (plus de 40 %), le sentiment d'insécurité économique s'est diffusé parmi les travailleur.euse.s indépendant.e.s (16 % en 2005 et 30 % en 2013)¹²².

¹¹⁹ La formule 55 indemnise le.la dirigeant.e à hauteur de 55 % de son revenu net fiscal professionnel annuel, quant à la formule 70, elle indemnise le.la chef.fe d'entreprise à 70 % du revenu. Il existe également une formule dédiée aux créateur.rice.s et repreneur.euse.s, qui garantit le.la dirigeant.e d'entreprise, même s'il.elle ne touchait pas de revenu. L'indemnité en cas de perte d'emploi s'élève à 5 712 €, la cotisation forfaitaire annuelle est de 408 € et il faut que l'entreprise ait été reprise ou créée depuis moins de 3 ans.

¹²⁰ La couverture minimale (55 % sur 12 mois) permet à un.e dirigeant.e d'être couvert.e pour un taux de cotisation de 2,5 à 3,4 %. La grande majorité des affiliés GSC opte pour une indemnisation à hauteur de 70 % sur 12 mois. À ce niveau d'indemnisation, le taux de cotisation varie entre 3,4 % et 4 % et, par comparaison avec l'Unedic, pour une indemnisation identique, un.e dirigeant.e avec un revenu annuel net de 40 000 €, s'acquitterait d'une cotisation GSC de 3,4 % pour un.e dirigeant.e non-salarié.e et 4 % pour un.e dirigeant.e salarié.e, contre 6,45 % pour l'Unedic.

¹²¹ Liquidation et redressement judiciaire (37,7 % des cas), dissolution sous contrainte économique (1,5 %), révocation (54,5 %) et vente et fusion (6,4 %).

¹²² Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail, DARES analyses n° 92, décembre 2015.

Encadré 4 : les attentes des travailleur.euse.s indépendant.e.s

Un sondage récent de BVA pour le RSI1 montrait que le choix de l'indépendance était plus une situation choisie que subie (67 %). La perte d'activité est le premier risque additionnel cité par les personnes interrogées. 49 % seraient prêts à cotiser davantage pour pallier cette perte : 32 % de façon optionnelle et 28 % de façon obligatoire. Les travailleur.euse.s indépendant.e.s sont cependant partagé.e.s sur la couverture de ce risque.

Ce choix est plus fort pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s « classiques » (51 %), quel que soit le groupe professionnel. L'ancienneté dans une activité ou encore le nombre de salarié.e.s employé.e.s ne sont pas les marqueurs d'un souhait d'une couverture de « perte de revenu » mais plutôt le secteur d'activité (55 % dans le secteur des services versus 49 % au total), l'âge (c'est à dire moins de 35 ans et entre 45 et 54 ans (respectivement 53 % et 54 % versus 49 % pour les autres classes d'âge) et les niveaux de diplômes (bac et bac + 2 : 53 % versus 49 %).

Enfin, 29 % des travailleur.euse.s indépendant.e.s ne souhaitent bénéficier d'aucune aide car elle nécessiterait davantage de cotisations. Selon l'UNEDIC (étude extension de l'assurance chômage 12 juillet 2017), 20 % souhaiteraient une allocation perte d'activité subie mais seuls 51 % des travailleur.euse.s indépendant.e.s seraient prêts à payer une cotisation supplémentaire.

Toutefois, le rapport du Haut Conseil du financement de la protection sociale montre que le taux de pauvreté des travailleur.euse.s indépendant.e.s est de 17,9 % en moyenne (23,3 % pour les agriculteur.rice.s–exploitant.e.s et 21,5 % pour les artisan.e.s-commerçant.e.s et 10,8 % pour les professions libérales, versus 7,6 % pour l'ensemble des actif.ve.s occupé.e.s).

Par principe, l'assurance chômage est un stabilisateur économique permettant d'assurer un revenu de remplacement pour des personnes privées involontairement d'emploi, jusqu'à ce qu'elles en retrouvent un. C'est également une « assurance » financée par des cotisations sociales pour verser une indemnisation, prenant en compte la durée de cotisation, le niveau de rémunération perdue et les origines du risque, qu'il soit lié à des causes individuelles ou collectives du chômage.

L'actuel régime d'assurance chômage est exclusivement financé par les contributions des employeur.euse.s et des salarié.e.s, « assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond »¹²³ mais dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale 2018, une universalisation de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleur.euse.s indépendant.e.s est envisagée avec une suppression des actuelles cotisations salariales à l'assurance chômage (2,4 %) couplée à une hausse de 1,7 point de la CSG.

¹²³ Article L. 5422-9 du code du travail.

Dans une logique de sécurisation des transitions professionnelles entre les différents statuts et l'emploi, cette extension pourrait sécuriser les droits des travailleur.euse.s indépendant.e.s.

Si en droit cette extension ne pose pas de difficulté, sous réserve d'une habilitation législative plus large permettant aux partenaires sociaux de négocier les conditions d'indemnisation des travailleur.euse.s non-salarié.e.s, plusieurs éléments opérationnels, à partir du cadre commun de l'assurance chômage, nécessitent de réfléchir sur les paramètres d'un tel système dans l'hypothèse d'une ouverture à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s, notamment :

- **la nature du risque assuré** : l'objet de la couverture serait bien de compenser des pertes de salaire et de revenu, et pas des creux d'activité, notamment liés à la saisonnalité d'activité ou encore des départs en congés. Cette réflexion devrait également être conduite de manière globale, au vu de l'articulation avec les possibilités de cumul inscrites dans le droit commun de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou dans le cadre de la pluri-activité. *In fine*, la question des modalités du contrôle du caractère involontaire de cette perte de revenu devra être posée ;
- **les contreparties à la prestation** doivent être calibrées pour favoriser un « retour à une meilleure fortune ». Elles ne peuvent nécessairement pas être une obligation en matière de recherche d'emploi mais des critères doivent être imaginés, par exemple des éléments tangibles de recherche d'activité, que ce soit vers une incitation à des transitions vers des systèmes de tiers employeurs ou de développement de nouvelles activités. Ce paramétrage peut s'avérer complexe compte tenu de la diversité des situations des travailleur.euse.s indépendant.e.s ;
- **la définition de la tarification et de l'allocation** : la tarification peut être contributive ou fiscale en fonction du degré de mutualisation. Compte tenu de la variabilité des revenus, l'allocation devrait également être paramétrée pas seulement en fonction des durées d'activité mais à l'instar de la situation des intermittent.e.s, avec une approche permettant de lier revenus/cotisations moyennées¹²⁴.

Le Conseil économique, social et environnemental n'a pas pu chiffrer le coût d'une extension à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais il pourrait avoisiner 3 milliards d'euros¹²⁵. Si la transformation de la cotisation « assurance chômage » en CSG permet de redonner du pouvoir d'achat, la fiscalisation du régime d'assurance chômage a des conséquences sur la nature du régime assurantiel et sa gouvernance, alors que l'ensemble de la catégorie des travailleur.euse.s indépendant.e.s n'exprime pas le besoin d'une couverture en matière d'assurance chômage.

¹²⁴ L'Unedic est déjà en capacité aujourd'hui de calculer le montant d'une allocation chômage en tenant compte des activités exercées au titre de non-salarié.e. Ce calcul est réalisé par exemple, pour les salarié.e.s au chômage qui reprennent une activité non-salarié. Dans ce cas, leur allocation est réduite en fonction du chiffre d'affaires dégagé. Cette évaluation se fait *a priori* et doit être réévaluée en fonction de la réalité du chiffre d'affaires réalisé, ce qui donne lieu à des ajustements de versements et à des indus.

¹²⁵ France stratégie, estimation de mai 2017, avec l'hypothèse d'une cotisation de 6,4 %.

Outre l'universalisation de l'assurance chômage, et compte tenu de la diversité des situations, certaines propositions se fondent aujourd'hui sur la construction d'un régime spécifique au profit de travailleur.euse.s indépendant.e.s dans le cadre d'un socle minimal financé par l'Etat et/ou les cotisations et complété ou non par des prestations d'assurances privées déjà existantes. Ce dispositif pourrait ainsi répondre à la précarité de certain.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s, notamment ceux.celles qui exercent leur activité par le biais de plateformes.

4. Formation, accompagnement et sécurisation des parcours professionnels

Comme le prévoit l'article L. 6312-2 du code du travail, le droit à la formation s'applique aux professionnel.le.s indépendant.e.s comme aux salarié.e.s et aux demandeur.euse.s d'emploi :

« Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé (...), bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

Le même droit est ouvert aux travailleurs privés d'emploi. »

L'auto financement des mesures favorisant la formation

Principes d'organisation

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s, y compris les chef.fe.s d'entreprises, bénéficient du droit à la formation professionnelle. Ils.elles financent leurs actions de formation par deux sources :

- directement sur leurs ressources propres, les dépenses de formation bénéficiant d'une défiscalisation ;
- par la prise en charge du Fonds d'assurance formation (FAF) dont ils.elles relèvent, qui mutualise et gère leurs contributions formation.

Pour bénéficier à titre personnel, de ce droit à la formation professionnelle continue et obtenir la prise en charge de stages de formation, les travailleur.euse.s indépendant.e.s et leurs conjoint.e.s collaborateur.trices ou associé.e.s doivent verser chaque année une contribution à la formation professionnelle (CFP).

Les objectifs de formation des travailleur.euse.s indépendant.e.s diffèrent de ceux des salarié.e.s par un besoin de formations qui ne soient pas seulement liées au domaine d'activité mais portent également sur la gestion d'une entreprise.

Un dispositif complexe

L'organisation actuelle de la collecte de cette contribution est d'une assez grande complexité, compte-tenu de sa prise en charge par des organismes divers en fonction de l'activité principale exercée :

- commerçant.e.s : RSI ;
- artisan.e.s : centre des impôts qui reverse la CFP à la Chambre des métiers et de l'artisanat ;
- profession libérales : Urssaf ;
- artistes-auteur.e.s : Agessa et Maison des artistes(MDA) ;
- exploitant.e.s agricoles : MSA.

Une mesure de simplification interviendra en 2019 avec le transfert de la contribution des artisan.e.s du centre des finances publiques au RSI, lequel dans l'intervalle, aura subi une transformation profonde.

En pratique, l'ACOSS gère l'essentiel de la collecte de la CFP pour laquelle elle prélève des frais significatifs (2,5 % des sommes collectées pour frais de gestion), avant de redistribuer cette contribution aux structures chargées de gérer les fonds et de prendre en charge les demandes de leurs adhérent.e.s.

Pour les commerçant.e.s, professions libérales et artisan.e.s, la contribution à la formation professionnelle (CFP) est assise sur le plafond annuel de la sécurité sociale ; pour les micro-entrepreneur.euse.s, elle est assise sur le chiffre d'affaires réalisé et pour les artistes auteur.e.s, sur les revenus artistiques.

Le taux varie également selon ces catégories. Il est de 0,25 % pour les commerçant.e.s et professions libérales, le cas échéant majoré à 0,34 % pour couvrir un.e conjoint.e collaborateur.rice ou associé.e ; de 0,29 % pour les artisan.es ; de 0,3 % pour les micro-entrepreneur.euse.s lorsqu'il s'agit d'une activité artisanale, de 0,1 % pour une activité commerciale et de 0,2 % pour une prestation de service ou une activité relevant des professions libérales. Pour les exploitant.e.s agricoles, les taux de contribution VIVEA sont pour la cotisation plancher, de 0,17 % du plafond de la sécurité sociale, pour la cotisation plafond, de 0,89 % de ce même plafond, et pour la cotisation intermédiaire, de 0,61 % du revenu professionnel¹²⁶.

La collecte dont le montant total s'élevait en 2015 à environ 161,3 millions d'euros, est répartie entre les fonds d'assurances formation (FAF) dont dépendent les travailleur.euse.s indépendant.e.s selon la nature de leur activité (FIF PL pour les professions libérales, FAF PM pour les médecins, AGEFICE pour les commerçant.e.s et dirigeant.e.s non-salarié.e.s, FAFCEA pour les autres chef.fe.s d'entreprises et auto-entrepreneur.euse.s artisan.e.s, Vivéa pour les exploitant.e.s agricoles...)¹²⁷. Pour certaines catégories de travailleur.euse.s indépendant.e.s, les OPCA interviennent également.

¹²⁶ Ainsi, en 2016, la cotisation moyenne, tout confondu, était de 92 €. Dans les DOM, la cotisation est différente. Elle est appelée sur la surface cadastrale : 30 € pour les surfaces inférieures à 2 hectares, 79,70 € entre 2 et 40 hectares, et 148,68 € au-delà de 40 hectares.

¹²⁷ Source : ministère du travail, DGEFP.

Des insuffisances apparentes

La répartition de la collecte est une première source de difficultés. L'activité principale, définie selon le code NAF, détermine le fonds d'assurance formation auquel la contribution est versée. Toutefois, depuis la modification du système de collecte par l'ACOSS en 2012, les FAF de non-salarié.e.s ont soulevé de nombreux cas de mauvaise identification des ressortissant.e.s de chaque fonds. Une refonte du système est actuellement en cours.

Ce dispositif ne permet pas aujourd'hui d'assurer l'accès de tou.te.s les travailleur.euse.s indépendant.e.s à la formation dans des conditions pleinement satisfaisantes. Cette catégorie d'activ.ve.s reste en général, peu informée de ses droits dans ce domaine. Dans la plupart des cas, l'interface des FAF avec leurs publics est insuffisante, l'offre de service est faible dans certains secteurs professionnels. En revanche, l'organisme collecteur des professionnel.le.s salarié.e.s et indépendant.e.s du spectacle vivant, l'AFDAS, propose à son public une offre de service intégré depuis l'information jusqu'au suivi des demandes de financement en passant par le conseil.

Les formations financées par certains FAF (146 millions d'euros en 2015) sont dans certains cas, de courte durée (85 % d'entre elles sont de moins de 60 heures) et ne donnent pratiquement jamais lieu à une certification du fait même de leur brièveté. Cette situation résulte des contraintes professionnelles des travailleur.euse.s indépendant.e.s eux.elles-mêmes et de la perte d'exploitation induite par le suivi d'une formation.

De surcroît, en l'absence de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens entre le FAF et les ministères concernés (emploi, économie), la communication de données qualitatives sur les actions de formation est rare. Il n'existe pas non plus d'appareil statistique permettant de préciser la nature des formations directement prises en charge par les professionnel.le.s non-salarié.e.s¹²⁸.

La situation paraît cependant plus favorable dans le secteur agricole. La collecte est de 54 millions d'euros à laquelle s'ajoutent 3 millions d'euros de contributions stagiaires et 2,1 millions d'euros de cofinancement. VIVEA accompagne dans les transitions et les évolutions de leurs métiers 590 500 chef.fe.s d'entreprises (dont 29 % de femmes), aides familiaux.ales et collaborateur.rice.s d'exploitations et d'entreprises dans le développement de leurs compétences tout au long de la vie¹²⁹.

¹²⁸ Entretien de la rapporteure avec Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le 10 octobre 2017.

¹²⁹ Le plan stratégique triennal ainsi que les plans de développement de la formation dans les territoires qui en découlent, permettent aux élu.e.s professionnel.le.s d'orienter l'offre de formation en fonction des besoins recensés au niveau local et d'études prospectives. Des cahiers des charges précis et l'accompagnement de ces 2 400 organismes de formation permettent à VIVEA de répondre aux nouveaux besoins et aux nouveaux enjeux tout en assurant la qualité des formations et l'innovation pédagogique.

L'étape prochaine du CPF

Les pouvoirs publics se sont engagés à étendre le bénéfice du compte personnel de formation (CPF) qui existe pour les salarié.e.s depuis 2015, aux travailleur.euse.s indépendant.e.s à partir du 1^{er} janvier 2018. Ces dernier.ère.s auront accès dans le cadre du CPA, non seulement au CPF mais également au compte d'engagement citoyen¹³⁰. Cette extension du CPA est conforme au principe d'universalité qui caractérise ce dispositif : les droits créés concernent tou.te.s les actif.ve.s et sont portables, c'est-à-dire conservés en cas de changement d'employeur.euse ou de statut d'activité (salarié.e, fonctionnaire, indépendant.e)¹³¹.

Les règles d'alimentation du compte personnel de formation sont identiques à celles des salarié.e.s : les droits sont acquis à raison de 24 heures par année d'activité jusqu'à un plafond de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un second plafond de 150 heures. Une possibilité d'abondement, au-delà de ce plafond de 150 heures par certains fonds d'assurance formation et les chambres de métiers, est également envisagée.

Le principal enjeu de mise en œuvre du CPF pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s est celui de l'effectivité, ce qui passe par son financement. L'activation des droits incombe aux fonds d'assurance formation dont les moyens sont limités en raison des faibles cotisations. La question des possibilités d'abondement est donc posée.

En outre, le déploiement du dispositif doit désormais évoluer pour accompagner les situations dans lesquelles des plateformes d'emploi mobilisent des travailleur.euse.s très peu qualifié.e.s, issues de secteurs urbains défavorisés ou de travailleur.euse.s en reconversion professionnelle cherchant à échapper au chômage, ce qui nécessite plus de possibilités pour eux.elles d'accéder à des formations qualifiantes.

L'accompagnement des travailleur.euse.s indépendant.e.s dans le choix et l'élaboration d'un projet professionnel devient ainsi un défi de première importance. Dans cette optique, la réussite du déploiement est déterminante vers ces publics du conseil en évolution professionnelle (CEP). Cela implique de résoudre la question du financement de sa mise en œuvre par les opérateur.rice.s nationaux.ales désigné.e.s par la loi.

Dans tous les cas, ces réflexions doivent également prendre en compte la logique de sécurisation des parcours et de portabilité des droits, alors que le compte personnel d'activité (CPA) sera ouvert aux travailleur.euse.s indépendant.e.s au 1^{er} janvier 2018. Elles seraient notamment de nature à permettre une articulation des parcours souvent « pluristatutaires » et un niveau de protection issu non de l'appartenance à un statut mais en fonction du degré d'autonomie.

¹³⁰ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

¹³¹ En principe, le CPF est accessible aux fonctionnaires depuis le 1^{er} janvier 2017 dans le cadre du CPA (Ordonnance n° 2017 du 19 janvier 2017). Comme le futur dispositif indépendant.e.s, le CPA de la fonction publique comprend le CPF et le compte d'engagement citoyen, à l'exclusion du compte de pénibilité (C3P) qui ne concerne que les salarié.e.s de droit privé.

N° 1 COMPOSITION DE LA SECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

✓ **Présidente** : Sylvie BRUNET

✓ **Vice-présidents** : Patrick LENANCKER et Dominique GILLIER

Agriculture

✓ Marianne DUTOIT

✓ André BERNARD

Artisanat

✓ Albert QUENET

Associations

✓ Yann LASNIER

CFDT

✓ Véronique CHATEAU

✓ Dominique GILLIER

✓ Brigitte PRÉVOST

CFE-CGC

✓ Régis DOS SANTOS

CFTC

✓ Bernard VIVIER

CGT

✓ Michèle CHAY

✓ Lionel MARIE

✓ Maurad RABHI

✓ Djamal TESKOUK

CGT-FO

✓ Cristelle GILLARD

✓ Jacques TECHER

Coopération

✓ Patrick LENANCKER

Entreprises

✓ Dominique CASTÉRA

✓ Alain CORDESSE

✓ Jean-Michel POTTIER

Environnement et nature

✓ Florent COMPAIN

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

✓ Emelyn WEBER

Outre-mer

✓ Jean-Etienne ANTOINETTE

Personnalités qualifiées

✓ Hélène ADAM

✓ Sylvie BRUNET

✓ Marie-Béatrice LEVAUX

✓ Jean-François PILLIARD

✓ Sophie THIÉRY

Professions libérales

✓ Michel CHASSANG

UNAF

✓ Laurent CLÉVENOT

UNSA

✓ Luc BÉRILLE

Personnalités associées

✓ Farouk ALOUANI

✓ Noël DAUCÉ

✓ Ibrahima DIAWADOH

✓ Françoise GENG

✓ Nicolas GOUGAIN

✓ Danièle JOURDAIN-MENNINGER

✓ Michel RÉGEREAU

N° 2 LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA SECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- ✓ **Paul-Henri Antonmattei**,
avocat associé du Cabinet Barthélémy ;
- ✓ **Sylvie Célérier**,
professeure de sociologie à l'Université de Lille, direction d'un ouvrage collectif intitulé « Les indépendants : statut, activités et santé » ;
- ✓ **Claude-Emmanuel Triomphe**,
ancien délégué général de l'association Travail, Emploi, Europe, Sociétés (ASTREES), conseiller du Haut-commissaire à l'engagement civique, fondateur du site Metiseurope.eu ;
- ✓ **Christophe Teissier**,
responsable de projets de l'association Travail, Emploi, Europe, Sociétés (ASTREES) ;
- ✓ **Nadine Levratto**,
économiste, directrice de recherche au CNRS ;
- ✓ **Sabine Basili**,
vice-présidente de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), présidente de la commission des affaires économiques à l'U2P ;
- ✓ **Grégoire Leclercq**,
président de la Fédération des auto-entrepreneurs accompagné de Frédérique David, trésorière ;
- ✓ **François Hurel**,
président de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE) accompagné d'Elodie Jamet, collaboratrice ;
- ✓ **Patrick Levy-Waitz**,
président de la Fondation « Travailler autrement vers les nouvelles formes d'emploi » ;
- ✓ **Bernard Gazier**,
professeur émérite de sciences économiques à l'Université Paris 1, rapporteur en 2016 d'un rapport au CNIS sur la diversité des formes d'emploi ;
- ✓ **Fabian Tosolini**,
secrétaire général de la fédération CFDT des transports et de l'environnement ;
- ✓ **Sara Zerouali**,
coursière Deliveroo, co-fondatrice du syndicat des coursier.ère.s de la Gironde ;
- ✓ **Arthur de Grave**,
membre du collectif OuiShare ;
- ✓ **Sandrino Graceffa**,
directeur général de Smart ;

- ✓ **Romain Arvy,**
responsable juridique, confédération générale des Scop ;
- ✓ **Hervé Novelli,**
ancien Secrétaire d'Etat chargé des entreprises et du commerce extérieur.

*
* *

En vue de parfaire son information, la section des affaires sociales et de la santé a successivement entendu de son côté :

- ✓ **Stéphane Rapelli,**
économiste indépendant ;
- ✓ **Yves Guégano,**
*secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites (COR),
accompagné de Marie Le Bail, chargée des questions juridiques au COR ;*
- ✓ **Hind Elidrissi,**
présidente et co-fondatrice de la société Wemind.

N° 3 LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES¹

- ✓ **Jacques Barthélémy,**
avocat-conseil, cabinet Barthélémy
- ✓ **Elise Bert-Leduc,**
directrice Marque et Partenariat d'Axa Santé et Collectives
- ✓ **Charlotte Carsin,**
adjoite au sous-directeur des relations individuelles et collectives de travail, direction générale du travail, ministère du travail
- ✓ **Carine Chevrier,**
déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail
- ✓ **Bruno Chrétien,**
président de l'Institut de la protection sociale (IPS) accompagné de Serge Anouchian et de Guy Sabrie, membres de l'IPS et de Mélisande GRIE, conseil de l'IPS
- ✓ **Vincent Destival,**
directeur général, UNEDIC
- ✓ **Natacha Djani,**
chefe de la mission droit et financement de la formation professionnelle, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail
- ✓ **Sophie Duprez,**
CGPME, membre du conseil d'administration national du RSI, membre de la section des affaires sociales et de la santé du CESE
- ✓ **Ambroise Fargère,**
responsable des partenariats startup à AXA France
- ✓ **Céline Gauthier,**
directrice générale adjointe, Association GSC
- ✓ **Hélène Garner,**
directrice du département travail, emploi, compétences, France stratégie
- ✓ **Cécile Jolly,**
chefe de projet « projections sectorielles d'emploi » et « impact des émergents sur l'emploi et la croissance, France stratégie
- ✓ **Séverine Leguillon,**
responsable du département des synthèses, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail
- ✓ **Christelle Martin,**
déléguée générale du groupement des professions de services

¹ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

- ✓ **Elise Moison,**
déléguée générale de Force Femmes
- ✓ **Marie Morel,**
directrice des affaires juridiques, Unedic
- ✓ **Antoine Naboulet,**
adjoint à la directrice du département travail, emploi, compétences, France stratégie
- ✓ **Sylvain Niel,**
avocat conseil en droit social, directeur associé, Fidal
- ✓ **Emmanuelle Prouet,**
experte sur les sujets en lien avec le droit du travail, France stratégie
- ✓ **Jean-Henri Pyronnet,**
*sous-directeur des relations individuelles et collectives de travail,
direction générale du travail, ministère du travail*
- ✓ **Lucie Taleyson,**
directrice technique et marketing à AXA Group
- ✓ **Michel Yahiel,**
commissaire général de France Stratégie
- ✓ **Elodie Warnery,**
directrice générale, Association GSC

N° 4 SAISINE GOUVERNEMENTALE

05 SEP. 2017

Le Premier Ministre

10718

Paris, le 24 AOUT 2017

Monsieur le Président,

Le Gouvernement entend favoriser le travail indépendant. Il souhaite le faire en donnant à cette forme d'activité toute la souplesse lui permettant de se développer de manière optimale mais aussi en modernisant et en réformant le cadre des garanties qui sont applicables aux travailleurs indépendants afin de donner pleine effectivité à celles-ci.

Le développement du travail indépendant n'est déjà plus un phénomène de société. Il est une tendance lourde de notre économie, un gisement considérable d'emplois et d'activités. Nous devons donc l'organiser.

Cela implique en premier lieu de respecter au moins l'exigence consistant à offrir à ces travailleurs indépendants des garanties comparables, qui ne sont pas forcément les mêmes que celles dont peuvent bénéficier les salariés. C'est dans cet esprit, afin de favoriser une organisation plus fluide, plus libre et responsable des parcours professionnels, que le Gouvernement entend leur ouvrir un accès plus large à l'assurance chômage.

Il peut par ailleurs être pertinent de disposer d'un état des lieux sur la totalité des garanties en matière sociale dont peuvent bénéficier les indépendants de manière optionnelle ou automatique et sur les voies et moyens de leur permettre d'en profiter réellement. Ainsi la question peut se poser dans le domaine tant de la protection sociale que de la formation professionnelle voire du droit du travail en matière par exemple de prévention des risques professionnels.

Cela suppose également en deuxième lieu de bien identifier le rôle et les responsabilités de chaque acteur. La place des donneurs d'ordre et leur contribution en la matière doit être intégrée dans la réflexion.

M. Patrick BERNASCONI
Président du CESE
9 Place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16

Bien souvent d'ailleurs, des donneurs d'ordre hésitent à avoir recours à des travailleurs indépendants de peur de voir ces contrats commerciaux requalifiés en contrats de travail. Il arrive d'ailleurs que l'exercice d'une telle activité se situe en lisière des acceptions classiques du salariat et du travail indépendant de manière soit structurelle, soit parfois par contournement des règles. Un état des lieux des situations constatées, des motivations des protagonistes et des critères établissant l'existence d'un contrat de travail les plus fréquemment réunis dans la réalité serait utile.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a permis aux collaborateurs de plateformes de services d'accéder à la négociation collective, à la prise en charge de droits dans le domaine de la protection du travail et à la formation professionnelle, en responsabilisant les plateformes. Cette évolution récente doit être interrogée dans sa capacité à inspirer d'autres changements.

Enfin, en dernier lieu le vecteur d'élaboration et d'application de ces règles est essentiel. La négociation collective peut en particulier apporter des réponses comme elle le fait sur la base du code du travail pour certains indépendants ou à partir de démarches spécifiques. Il peut être nécessaire d'identifier les facteurs de développement de telles démarches, par exemple concernant la capacité à identifier les acteurs représentatifs, afin de les faire vivre.

Ces questions méritent une réflexion approfondie de votre part. Une réflexion qui pourrait par exemple se nourrir d'expériences étrangères, en particulier espagnoles et italiennes.

Dès le dernier trimestre 2017, le Gouvernement conduira une concertation avec les partenaires sociaux dans le but d'engager, au printemps 2018, la réforme de la sécurisation des parcours professionnels. Votre réflexion permettra donc de nourrir utilement les discussions engagées.

Pour mener ces travaux, vous pourrez vous appuyer sur l'ensemble des administrations concernées.

Je souhaite recueillir l'avis de votre conseil avant la fin du mois de novembre, afin que celui-ci puisse contribuer utilement au processus de réforme initié.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Edouard PHILIPPE

N° 5 ETAT DES LIEUX SUR LA FISCALITÉ DES TRAVAILLEUR.EUSE.S INDÉPENDANT.E.S RÉALISÉ PAR LA SECTION DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

La présente contribution fait l'état des lieux sur la fiscalité qui s'applique aux différents types, modes et statuts du travail indépendant.

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s exercent des professions très diverses (exploitant.e.s agricoles, commerçant.e.s, artisan.e.s, professionnel.le.s libéraux.ales et autres prestataires de services) et selon des modalités variables (en nom personnel ou sous forme sociétaire). S'il n'existe pas à proprement parler de définition du.de la travailleur.euse indépendant.e, ce.cette dernier.ère se caractérise par l'indépendance, c'est-à-dire l'absence de contrat de travail et de lien de subordination à l'égard d'un.e donneur.euse d'ordre ainsi que la perception d'un revenu principalement tiré du travail.

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s peuvent exercer leur profession sous des formes juridiques variées qui pour la plupart déterminent leur affiliation au RSI ou à la MSA (Mutualité sociale agricole)². Certes la plupart des travailleur.euse.s indépendant.e.s relèvent du RSI ou de la Mutualité sociale agricole, mais certain.e.s choisissant d'exercer sous forme de société par actions simplifiée, relèvent du régime général.

Tableau Répartition des dirigeant.e.s d'entreprises
par statut juridique et nature d'activité en 2011(*)

	Effectifs au 31/12/2011 (en milliers)	Non-salariés			Salariés			Ensemble
		Entrepreneurs individuels			Dirigeants de SA ou de SAS	Gérants minoritaires de SARL	Autres dirigeants (SNC, GEI, etc.)	
		Auto- entrepreneurs actifs	Hors auto- entrepreneurs	Gérants majoritaires de société				
Industrie (hors artisanat commercial)	136	20,8	30,4	30,4	10,7	7,5	0,2	100,0
Construction	383	17,1	42,2	32,6	2,4	5,6	0,1	100,0
Commerce et artisanat commercial	540	17,1	40,1	36,2	4,0	2,5	0,1	100,0
Transports	69	3,5	57,4	28,0	4,8	6,3	0,0	100,0
Services aux entreprises et mixtes	556	25,3	36,3	29,0	5,6	3,6	0,2	100,0
Services aux particuliers	504	27,7	43,5	25,9	0,8	2,1	0,0	100,0
Santé et action sociale	391	4,5	91,2	3,8	0,2	0,3	0,0	100,0
Ensemble	2578	18,9	47,9	26,7	3,3	3,1	0,1	100,0

(*) Champ : France, ensemble des dirigeants d'entreprises dont la catégorie socio-professionnelle est "artisans, commerçants et chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus" et ensemble des non-salariés, hors agriculture. Ce tableau est cependant à lire avec précaution : s'il est probable que la catégorie des gérants majoritaires de SARL contient une proportion élevée de « travailleurs indépendants », il n'en est pas nécessairement de même des autres catégories de dirigeants de société.

Source : INSEE, base Non-salariés et DADS.

2 À noter que les professionnel.le.s libéraux.ales de santé relèvent du régime des PMA (praticien.ne.s et auxiliaires médicaux.ales) adossés.e.s au régime général.

Du point de vue fiscal, il n'y pas de statut fiscal des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais des régimes fiscaux. Il est nécessaire de décrire la forme juridique d'exercice avant de dresser le tableau du régime d'imposition des résultats, puis d'évoquer le régime d'imposition à la TVA concernant les petites entreprises.

I - LES STATUTS JURIDIQUES DÉTERMINANT LE RÉGIME FISCAL

I.1 Le statut d'entreprise individuelle

I.1.a L'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est la forme d'activité non salariée la plus courante privilégiée par les travailleur.euse.s indépendant.e.s (elle concerne près de 70 % d'entre eux.elles) et le moyen le plus simple de se mettre à son compte. L'entreprise individuelle ne dispose pas de la personnalité morale. Les démarches liées à sa constitution sont simples. En particulier, il n'existe aucune obligation de publicité dans un journal d'annonces légales.

Toutefois cet exercice à titre individuel n'est pas sans inconvénient :

- les bénéfices de l'entreprise individuelle sont imposables à l'impôt sur le revenu alors même qu'ils sont investis dans l'entreprise ;
- l'entrepreneur.euse individuel.le exploite à ses risques et périls et c'est l'intégralité de son patrimoine, à l'exception de sa résidence principale, qui constitue le gage de ses créancier.ère.s. La déclaration notariée d'insaisissabilité (DNI) des biens immobiliers non affectés à l'activité professionnelle (résidences secondaires, terrains, etc.), autres que la résidence principale qui est insaisissable de plein droit, permet cependant de réduire les risques courus par l'entrepreneur.euse individuel.le sur son patrimoine.

I.1.b L'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL)

Il s'agit d'une **entreprise individuelle dont le patrimoine d'affectation est distinct du patrimoine personnel**. L'EIRL permet de protéger les biens non professionnels des risques liés à l'activité professionnelle, notamment en cas de liquidation judiciaire. Les créancier.ère.s ne peuvent alors appréhender que le seul patrimoine affecté.

I.2 Les sociétés

1.2.a Les sociétés de capitaux

Dans les sociétés de capitaux, c'est la **participation financière** de l'actionnaire qui importe, les éléments tenant à sa personne étant pour ainsi dire indifférents.

On peut distinguer :

- **l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)** est une SARL unipersonnelle, dont le fonctionnement est relativement simple, dotée d'un capital social dont la loi ne fixe pas le montant minimum. Les formalités de création sont néanmoins plus complexes que pour l'entreprise individuelle puisqu'il faut, en plus de l'immatriculation, rédiger et déposer les statuts auprès du centre des finances publiques, s'acquitter d'obligations de publicité et ensuite de la constitution, du dépôt des comptes annuels de l'entreprise au greffe du tribunal de commerce.
- l'EURL offre à l'entrepreneur.euse individuel.le un cadre plus protecteur pour exercer son activité, sa responsabilité financière étant limitée **au montant de ses apports**. Les sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) sont une variante de SARL, et peuvent être unipersonnelles : elles ont été mises en place afin de permettre aux professions libérales d'exercer leur activité sous la forme de société de capitaux ;
- **la société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU)** est une SAS (société par actions simplifiée) à associé unique, caractérisée par une grande liberté contractuelle, dotée d'un capital dont la loi ne fixe pas le montant minimum, la responsabilité des associés étant ici aussi limitée au montant des apports. La société libérale par actions simplifiée (SELAS) est une variante de SAS, elle peut être unipersonnelle ;
- il est également fréquent que le.la travailleur.euse indépendant.e exerce dans une société qu'il.elle contrôle sans en être le.la seul.e associé.e : ainsi observe-t-on des travailleur.euse.s indépendant.e.s gérant.e.s majoritaires de SARL, ou président.e. de SAS.

1.2.b Les sociétés de personnes

Dans les sociétés de personnes, la responsabilité des associé.e.s n'est pas limitée à leur apport, à la différence des associé.e.s des SARL et des SAS ; il s'agit principalement des formes juridiques suivantes :

- *la société en nom collectif*, dont tou.te.s les associé.e.s sont commerçant.e.s et responsables à la fois indéfiniment et solidairement ;
- *la société civile*, utilisée notamment par les agriculteur.rice.s et les professionnel.le.s libéraux.ales, dont les associé.e.s ne sont pas tenu.e.s solidairement du passif social, mais en sont néanmoins tenu.e.s indéfiniment, chacun.e à proportion de sa quote-part dans la détention du capital social. Il faut noter cependant que

- l'EARL (entreprise agricole à responsabilité limitée) est une société civile dont les associé.e.s ne sont responsables qu'à concurrence de leurs apports ; et que la responsabilité de l'associé.e d'un GAEC (groupement agricole d'exploitation agricole), autre société civile, est limitée à deux fois la fraction du capital qu'il.elle possède ;
- *la société en participation*, qui est une société sans personnalité morale, utilisée en particulier par certain.e.s professionnel.le.s libéraux.ales.

II - IMPOSITION DU REVENU DE L'ENTREPRENEUR.EUSE INDIVIDUEL.LE

II.1 Les catégories de revenus

En cas d'exercice d'une activité à titre individuel, régulièrement ou occasionnellement, les revenus tirés sont constitués par les bénéfices de l'entreprise (ou quote-part des bénéfices en cas d'exercice en société de personnes). Ces revenus sont soumis à l'impôt sur le revenu, en nom propre, selon une catégorie dépendant de l'activité de l'entreprise :

- les *Bénéfices industriels et commerciaux (BIC)* si cette activité est commerciale, artisanale ou industrielle;
- les *Bénéfices non commerciaux (BNC)*, lorsque l'activité est libérale, qu'il s'agisse ou non d'une activité libérale réglementée ;
- les *Bénéfices agricoles (BA)* lorsque l'activité est agricole.

Relèvent ainsi de l'impôt sur le revenu dans les catégories ci-dessus, non seulement les résultats de l'entrepreneur.euse individuel.le, mais encore les quote-part de résultats d'associé.e.s de certaines sociétés, visées à l'article 8 du Code général des impôts : les sociétés en nom collectif³ (lorsque ces sociétés n'ont pas opté pour le régime fiscal des sociétés de capitaux), les sociétés civiles⁴ (lorsque ces sociétés civiles ne se livrent pas à une exploitation ou à des opérations visées aux articles 34 et 35⁵, c'est-à-dire pour l'essentiel, des opérations commerciales).

Lorsque s'applique l'impôt sur le revenu, les revenus et ceux des membres du foyer fiscal sont soumis au taux d'imposition du barème de l'impôt sur le revenu. À cette fin, la personne physique reporte le résultat de l'activité dans la déclaration de revenus de son foyer fiscal.

3 On ne mentionnera ici que pour mémoire : les associé.e.s commandité.e.s d'une société en commandite simple, cette forme juridique étant peu utilisée par les « travailleurs indépendants ».

4 Il s'agit des sociétés civiles qui ne revêtent pas, en droit ou en fait, l'une des formes de sociétés visées au 1 de l'article 206.

5 Sous réserve des exceptions prévues à l'article 239 ter.

II. 2 Les régimes d'imposition

Sont envisagés ici les régimes d'imposition en matière d'impôts sur le revenu. Les régimes d'imposition et les formalités de déclaration varient selon le montant des recettes encaissées l'année précédente. En dessous d'un certain montant, le régime micro, avec des formalités réduites, s'applique. Au-delà, le régime réel s'applique, avec une distinction entre le régime simplifié ou normal, qui dépend de l'importance des revenus professionnels.

II.2.a Le régime des « micro-entreprises »

Pour bénéficier du régime micro-BIC ou micro-BNC, l'activité individuelle doit être exercée à titre individuel. Cependant, certaines activités sont exclues de ce régime d'imposition et relèvent nécessairement du régime réel, quelle que soit la nature des recettes : location de biens de consommation durables, opérations sur fonds de commerce, opérations immobilières hors locations meublées.

On distingue différents régimes de micro-entreprises en fonction de seuils de chiffre d'affaires⁶ :

- *le régime micro-BNC pour les entreprises dont l'activité relève des BNC et dont le chiffre d'affaires hors taxes est inférieur à 32 900 €, à moins d'opter pour le régime réel d'imposition. S'applique un abattement de 34 % sur le CA déclaré pour tenir compte forfaitairement de l'ensemble des charges. L'impôt est donc calculé sur 66 % du CA déclaré ;*
- *le régime micro-BIC pour les entreprises dont l'activité relève des BIC et dont le CA hors taxes est inférieur à 82 200 € HT quand il s'agit d'opérations d'achat-revente, de vente à consommer sur place et de prestations de logement hors location meublée et de 32 900 € HT dans le cas de prestations de services. S'applique un abattement de 50 % sur le montant du CA déclaré en cas de prestations de service ou de location en meublé, et de 71 % pour les activités de vente ou de fourniture de logements (hors locations meublées) ;*
- *le régime micro-BA remplace depuis 2016 le régime du forfait agricole. Il s'applique aux entreprises relevant des bénéfices agricoles, la moyenne des recettes sur les trois années précédentes devant être inférieure à 82 000 €. Un abattement forfaitaire de 87 % est appliqué, l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu se faisant sur le résultat déterminé après application de cet abattement.*

⁶ Lors de l'examen du projet de budget 2018 le 19 octobre 2017, les député.e.s ont adopté le principe du doublement du plafond de revenus du régime de la micro-entreprise (sans modifier cependant le plafond de franchise de TVA).

II.2.b Le régime réel en matière de BNC7

L'application du régime de la déclaration contrôlée est obligatoire, lorsque le montant annuel de recettes est supérieur à un seuil de 33 200 € (pour 2017) ou à raison de la nature de l'activité exercée (cas des officier.ère.s public.que.s et ministériel.le.s, par exemple).

Ce régime peut également s'appliquer sur option des contribuables relevant de plein droit du régime micro BNC.

Il s'agit d'une déclaration établie sur la base d'une comptabilité de caisse (recettes/dépenses) mais il est possible d'opter pour la détermination du résultat à partir des créances acquises et des dépenses engagées au cours de l'année d'imposition, la définition des créances et dépenses à prendre en compte étant alors la même qu'en matière de BIC.

II.2.c Le régime réel en matière de BIC

Quand l'entreprise ne bénéficie pas du régime micro BIC, elle doit déclarer ses revenus selon l'un des deux régimes réels suivants :

- *le régime réel simplifié* concerne les entreprises dont le chiffre d'affaires HT ne dépasse pas 783 00 € HT pour celles qui fabriquent ou revendent en l'état et 236 000 € HT pour les prestataires de services ;
- *le régime réel normal* est obligatoire pour toutes les entreprises dépassant les limites du chiffre d'affaires simplifié. Il est facultatif pour les entreprises soumises au régime du réel simplifié qui peuvent opter pour le régime réel normal.

Dans le cas du régime réel, il est nécessaire de déposer une liasse fiscale complète dans laquelle est déterminé le bénéfice réel de l'activité (chiffre d'affaire ou recettes, diminué des charges supportées dans le cadre de l'activité professionnelle), comprenant :

- soit le compte de résultat et bilan sur la base d'une comptabilité d'engagement pour les commerçant.e.s, artisan.e.s, agriculteur.rice.s ;
- soit uniquement un compte de résultat établi sur la base d'une comptabilité de caisse (encaissements/décaissements) pour les professionnel.le.s libéraux.ales.

Le bénéfice ainsi calculé (ou le déficit) est à reporter dans la rubrique correspondante de la déclaration d'impôt sur le revenu.

II.2.d Le régime réel en matière de BA

Il existe deux régimes : le régime du bénéfice réel simplifié et le régime du bénéfice réel normal. Leur champ d'application dépend normalement du montant des recettes de l'exploitation, mais les contribuables peuvent dans certains cas, renoncer au régime d'imposition dont ils.elles relèvent de plein droit et opter pour un autre régime. La détermination de la base imposable pourra différer selon les régimes, ainsi que selon les

7 Les régimes spéciaux ne sont pas abordés ici : agent.e.s généraux.ales d'assurance (qui peuvent sur option relever du régime fiscal des salarié.e.s, art. 93 1 ter CGI), écrivain.e.s, compositeur.rice.s, auteur.e.s soumis. es au régime fiscal des salarié.e.s lorsque leurs revenus sont déclarés par des tiers (art 93-1 quater), lissage des revenus des sportif.ve.s et artistes (art 100 bis CGI), abattement et déductions spécifiques aux médecins conventionné.e.s (BOI-BNC-SECT-40).

abattements et déductions soumis à certaines conditions. Enfin, divers régimes particuliers de détermination des bénéfices ou d'imposition dérogent sur certains points aux règles de droit commun des bénéfices agricoles.

II.2.e L'adhésion à un centre de gestion agréé ou une association de gestion agréée

Les contribuables soumis.es à un régime de bénéfice réel (régime normal ou simplifié pour les commerçant.e.s, artisan.e.s ou industriel.le.s et les agriculteur.rice.s ; régime de la déclaration contrôlée pour les membres de professions libérales et assimilées) voient leur base d'imposition à l'impôt sur le revenu majorée de 25 % s'ils,elles n'ont pas adhéré à un centre de gestion agréé (CGA) ou à une association agréée (AGA), ou recouru à un.e professionnel.le de l'expertise comptable autorisé.e par l'administration et ayant conclu avec elle une convention. Ces CGA et AGA sont devenus de fait des organismes de pré-contrôle depuis l'instauration en 2017, de l'examen périodique de sincérité.

Les exploitant.e.s individuel.le.s et les associé.e.s de sociétés de personnes relevant de l'IR ne peuvent déduire la rémunération de leur travail personnel des bénéfices imposables.

Cependant, l'exploitant.e individuel.le adhérent.e à un CGA ou une AGA peut déduire de son bénéfice imposable la totalité du salaire versé à son.sa conjoint.e. Ces règles s'appliquent également aux salaires versés aux conjoint.e.s d'associé.e.s de sociétés de personnes (y compris EURL, EARL et sociétés civiles professionnelles)⁸.

II.2.f Le régime du micro-entrepreneur

Le régime d'auto-entrepreneur.euse, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009, est requalifié à partir de 2016 en régime de micro-entrepreneur.euse. Il ne s'agit pas simplement d'un régime fiscal, mais d'un régime fiscal et social particulier.

Il se caractérise à l'origine par des formalités de constitution réduites et des régimes fiscal et social simplifiés. Le.la micro-entrepreneur.euse acquitte son impôt sur une base forfaitaire et non sur une base réelle. Il.elle a le choix entre le régime de la micro-entreprise (régime de droit commun) et le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu calculé sur le chiffre d'affaires (régime optionnel) :

- *le régime fiscal de la micro-entreprise est le régime micro-fiscal simplifié.* Le.la micro-entrepreneur.euse est imposé.e sur le revenu selon la nature de l'activité (micro-BIC ou micro-BNC). Il.elle n'a pas à établir de déclarations professionnelles de bénéfices au titre des BNC ou BIC. Il.elle se borne à renseigner le montant annuel du chiffre d'affaires brut (BIC) ou des recettes (BNC), ainsi que les plus-values ou moins-values dans une déclaration annexe à la déclaration de revenus de son foyer fiscal. Le bénéfice imposable est calculé par l'administration fiscale qui applique au CA les abattements forfaitaires pour frais professionnels (*voir supra*). Pour déterminer le montant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice forfaitaire est intégré au barème

⁸ Si l'entrepreneur.euse individuel.le n'adhère pas à un CGA, le salaire du.de la conjoint.e n'est déductible en totalité que si les époux sont séparés de biens, dans la limite de 17 500 €.

progressif par tranches de l'impôt sur le revenu avec les autres revenus du foyer fiscal, dans le revenu global imposable ;

- *le prélèvement forfaitaire libératoire* permet d'acquitter en même temps ses impôts et ses cotisations sociales. Le la micro-entrepreneur.euse paie chaque mois ou chaque trimestre l'impôt sur le revenu en fonction d'un pourcentage de son chiffre d'affaires :
 - 1 % si l'activité principale est l'achat/revente, la vente à consommer sur place et la prestation d'hébergement, à l'exception de la location de meublés dont le taux est de 1,7% ;
 - 1,7 % si l'activité principale est une activité de services relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ;
 - 2,2% pour les autres prestations de services (BNC).

Pour prétendre à ce régime, le revenu fiscal de référence ne doit pas dépasser un seuil, fonction du quotient familial (26 791 € pour une personne seule en 2017).

	Revenu fiscal de référence 2015 = base de calcul pour 2017
Plafond par part de quotient familial	<ul style="list-style-type: none"> - 26 791 € pour une personne seule, - 53 582 € pour un couple, - 80 373 € pour un couple avec deux enfants, etc.

Le chiffre d'affaires après abattements doit être reporté sur la déclaration annuelle de revenus. Il ne s'agit pas d'une double imposition mais ce chiffre d'affaires sera pris en compte pour déterminer à quelle tranche les autres revenus seront imposés.

III - IMPOSITION DU REVENU DES ENTREPRENEUR.EUSE.S DIRIGEANT.E.S DE SOCIÉTÉS

III.1 Dirigeant.e.s de sociétés non soumises à l'IS

III.1.a Sociétés

Il s'agit de sociétés de personnes n'ayant pas opté pour l'IS (impôt sur les sociétés) : SNC, sociétés civiles notamment ou de sociétés de capitaux ayant opté pour le régime des sociétés de personnes.

III.1.b Dirigeant.e.s

Les rémunérations des dirigeant.e.s de telles sociétés sont considérées comme une modalité particulière de répartition des bénéfices de la société.

Ces sommes sont donc soumises à l'impôt sur le revenu, au nom du.e la dirigeant.e, dans la catégorie correspondant à la nature de l'activité de la société (BIC, BNC, BA). Elles ne sont pas déductibles des bénéfices réalisés par la société.

III.2 Dirigeant.e.s de sociétés soumises à l'IS

Lorsque les résultats sont soumis à l'IS, ils ne seront soumis à l'impôt sur le revenu qu'après distribution, et ces dividendes relèvent alors de la catégorie des revenus de capitaux mobiliers (RCM). Les résultats non soumis à l'impôt sur le revenu le sont à l'IS dans les cas suivants :

- entrepreneur.euse individuel.le qui procède à une affectation de patrimoine et se constitue ainsi en EIRL (voir ci-dessus) assujettie à l'IS ;
- associé.e de sociétés de personnes (sociétés civiles, sociétés en nom collectif) si ces sociétés ont opté pour l'assujettissement volontaire à l'IS.

III.2.a Sociétés

Pour les sociétés :

- les rémunérations versées aux dirigeant.e.s de sociétés constituent une charge déductible, sous réserve qu'elles correspondent à un travail effectif et qu'elles ne soient pas excessives par rapport aux fonctions exercées (les jetons de présence sont déductibles des bases de l'IS, dans certaines limites) ;
- ces rémunérations peuvent être soumises à la taxe sur les salaires si la société n'est pas assujettie à la TVA ou ne l'a pas été sur 90 % au moins de son chiffre d'affaires.

III.2.b Dirigeant.e.s

L'imposition des rémunérations des dirigeant.e.s dépend du régime fiscal et de la forme juridique de la société. La rémunération perçue par les dirigeant.e.s de société relevant de l'impôt sur les sociétés (IS), est soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu (IR), dans la catégorie des traitements et salaires. Cette rémunération bénéficie de la déduction forfaitaire de 10 %. Toutefois, les dirigeant.e.s peuvent choisir de déduire leurs frais professionnels réels et justifiés.

Ce régime d'imposition particulier est celui des dirigeant.e.s des sociétés suivantes :

- SAS ou SASU pour le.la président.e et le.la directeur.rice général.e ;
- SARL pour le.la gérant.e minoritaire ou égalitaire, le.la gérant.e non associé.e qui exerce un travail effectif ;
- société civile qui est soumise de plein droit à l'IS, à raison d'une activité réelle commerciale (indépendamment de son objet statutaire civil), même en l'absence d'option pour cet impôt.

Certaines catégories de dirigeant.e.s ne sont pas fiscalement assimilées à des salarié.e.s, mais sont dans la pratique, imposées selon les règles prévues en matière de traitements et salaires. Ce sont notamment les dirigeant.e.s suivant.e.s :

- gérant.e majoritaire d'une SARL ;
- gérant.e d'une société de personnes (SNC et SC notamment) ayant opté pour l'IS.

IV - RÉGIME DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE

Le code général des impôts dispose, dans son article 12 que « *L'impôt est dû chaque année à raison des bénéfices ou revenus que le contribuable réalise ou dont il dispose au cours de la même année* ». Tous les revenus ou bénéfices de l'économie collaborative sont donc en principe imposables, y compris les revenus de services rendus à d'autres particulier.ère.s avec lequel.le.s ils ont été mis en relation par l'intermédiaire notamment de plateformes collaboratives

Toutefois, les revenus visant non pas à réaliser un bénéfice mais à partager des frais, ne sont pas imposables. Ces revenus sont issus d'activités dites de « co-consommation ». Il s'agit par exemple des revenus tirés de sites web de partage des frais en cas de covoiturage (à ne pas confondre avec les services de location de voiture entre particulier.ère.s dont les revenus, eux, sont imposables), des sorties de plaisance en mer ou l'organisation de repas (ou « *co-cooking* »).

Les revenus issus de la « co-consommation » ne sont pas imposables à condition qu'ils respectent des critères cumulatifs liés à la nature de l'activité et au montant des frais partagés :

- première condition, les revenus doivent être perçus dans le cadre d'une « co-consommation » entre particulier.ère.s. Les revenus perçus par les personnes morales ou par des personnes physiques dans le cadre de leur entreprise ou en lien direct avec leur activité professionnelle n'entrent pas dans le champ de

- la « co-consommation ». C'est également le cas des revenus tirés de la location d'un élément du patrimoine personnel (location de sa voiture ou de sa résidence secondaire ou principale) ;
- deuxième condition, les revenus ne doivent pas excéder le montant du coût total, l'organisateur.rice du service devant aussi supporter une quote-part des frais engagés. Le montant perçu ne doit couvrir que les frais supportés à l'occasion du service rendu. En effet, la notion de « co-consommation » suppose que le particulier.ère **non organisateur.rice propose aussi sa propre quote-part de frais à partager**. Aucune forme de rémunération, directe ou indirecte n'est donc possible.

La loi de finances pour 2016 a été l'occasion de rappeler aux utilisateur.rice.s de plateformes que les revenus qu'ils.elles y ont généré doivent être déclarés à l'administration fiscale. Elle prescrit aux plateformes de transmettre à l'administration fiscale les indications sur les revenus générés par leurs utilisateurs. Cette transmission automatique devra permettre de pré-remplir les déclarations des contribuables, en fonction du type de règle applicable pour chaque type de revenus et s'appliquera au 1^{er} janvier 2019⁹.

Malgré ces dispositions, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) met en garde contre les risques de fraude accrus dans le domaine de l'économie collaborative du fait de ses caractéristiques intrinsèques : brouillage de la frontière entre professionnel.le.s et particulier.ère.s, entre activités marchandes et non marchandes, nature informelle de cette économie (transactions parfois très éloignées des lieux de travail habituels, rôle des activités récréatives, etc.), multiplicité des transactions pour de faibles montants, anonymat sur certaines plateformes, etc.

V - RÉGIMES D'IMPOSITION À LA TVA

Lors de la création de l'entreprise ou de la société, il convient de choisir le régime d'imposition à la TVA (la franchise en base, le régime simplifié d'imposition, le régime réel normal). En fonction de ce choix, les obligations déclaratives diffèrent (acomptes semestriels ou déclarations mensuelles). Il faut qu'il existe des régimes spécifiques de TVA applicables aux exploitant.e.s agricoles.

V.1 La franchise en base

Ce régime d'imposition s'applique, de plein droit, aux entreprises et aux sociétés dont le chiffre d'affaires au titre de l'exercice précédent n'excède pas certains seuils (2017) :

- 82 800 € pour les opérations de ventes de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, fourniture de logement (hors location meublée, meublée de tourisme, gîte rural et chambre d'hôtes) ;

⁹ En outre, la loi de financement de la sécurité sociale soumet à cotisations sociales les revenus des particuliers générés par leur activité de location sur les plateformes, au-delà d'un certain seuil de revenus, à savoir 7 720 € pour les locations de biens meubles et 23 000 € pour les activités de location immobilière. En-dessous de ces seuils respectifs, les revenus ne seront pas soumis à cotisations sociales.

- 33 200 € pour les prestations de service.

La franchise est de droit pour les entreprises nouvelles la première année d'activité tant que le chiffre d'affaires limite de 91 000 € ou 35 200 € n'est pas atteint.

Certaines professions bénéficient de seuils spécifiques : les avocat.e.s, les auteur.e.s d'œuvres de l'esprit et les artistes-interprètes.

Par ailleurs, certaines activités sont exclues du bénéfice de la franchise en base de TVA¹⁰.

Les sociétés à l'IS ne sont pas exclues de ce régime. Aussi, tant que le chiffre d'affaires réalisé est inférieur aux seuils, la société peut demeurer à la franchise en base de TVA.

Les professionnel.le.s concerné.e.s par la franchise en base n'ont aucune obligation déclarative en matière de TVA. Ils.elles sont dispensé.e.s de déposer des déclarations et n'ont aucune formalité de reversement de la TVA à accomplir. Par contre, ils.elles n'ont aucune possibilité de récupérer la taxe grevant les factures de leurs fournisseur.euse.s.

V.2 Le régime simplifié d'imposition (RSI)

Ce régime est applicable aux entreprises ou sociétés qui :

- ne sont pas concernées par la franchise en base (cas d'exclusions de l'article 293 C du CGI) ;
- réalisent un chiffre d'affaires compris entre 82 800 et 789 000 € pour les opérations de ventes de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, fourniture de logement (hors location meublée, meublé de tourisme, gîte rural et chambre d'hôtes) ; et entre 33 200 et 238 000 € pour les prestations de service. Ces seuils sont applicables pour l'année 2017 et s'apprécient hors taxe ;
- ont opté pour ce régime d'imposition sur les documents de création (formulaire P0 ou M0) déposés auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) ou ultérieurement auprès de leur service des impôts des entreprises (avec pour date d'effet le 1^{er} jour du mois de l'option).

En outre, certaines opérations sont exclues du régime simplifié d'imposition uniquement à la TVA (l'exclusion portant uniquement sur l'exercice de création ou de la reprise et l'année suivante)¹¹.

V.3 Le régime réel normal (RN)

Le régime réel normal s'applique aux entreprises ou sociétés qui :

- ont un chiffre d'affaires supérieur à 789 000 € HT pour les opérations de vente de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur

¹⁰ Opérations relevant du régime simplifié de l'agriculture, opérations immobilières soumises à la TVA, livraisons intracommunautaires de moyens de transport neufs, opérations soumises à la TVA sur option.

¹¹ Importations ou certaines opérations immobilières soumises à la TVA réalisées par des entreprises ou sociétés, travaux de construction réalisés par des entreprises ou sociétés nouvelles, ou celles qui ont repris une activité préexistante, dans le secteur du bâtiment.

- place, fourniture de logement (hors location meublée, meublé de tourisme, gîte rural et chambre d'hôtes) ; et 238 000 € HT pour les prestations de service ;
- sont exclues par une disposition légale du régime simplifié d'imposition (RSI) ;
- ont opté pour ce régime et relèveraient de plein droit de la franchise en base ou du RSI.

Les entreprises ou sociétés qui relèvent du RN doivent commencer à reverser la TVA dès le début de leur activité, c'est-à-dire sur la déclaration (formulaire n° 3310 CA3) à télétransmettre dès le mois qui suit le début de la réalisation du chiffre d'affaires.

V.4 Les régimes spécifiques de tva applicables aux exploitant.te.s agricoles

V.4.a Le régime du remboursement forfaitaire de TVA agricole

Le bénéfice de ce régime d'imposition est subordonné à certaines conditions :

- seul.e.s les exploitant.e.s agricoles qui ne sont pas imposé.e.s à la TVA d'après le régime simplifié qui leur est propre, soit à titre obligatoire, soit sur option, peuvent bénéficier du régime du remboursement forfaitaire.
- réaliser des opérations de vente ou de livraison qui portent sur des produits provenant de la propre exploitation de l'agriculteur.rice et réalisées à destination de tiers. Le remboursement forfaitaire n'est pas accordé pour les autres opérations que peuvent effectuer les exploitant.e.s agricoles (services, façons, locations, etc.).
- liées à la destination des opérations : les opérations portant sur des produits agricoles, autres que les animaux de boucherie et de charcuterie, ouvrent droit au remboursement forfaitaire si les ventes ou livraisons de ces produits agricoles sont réalisées à destination :
 - de la France à des entreprises redevables de la TVA pour ces mêmes produits. Cette condition exclut notamment du remboursement forfaitaire toute vente à des particulier.ère.s (que ce soit sur les marchés ou à partir de l'exploitation agricole) ou à d'autres agriculteur.rice.s eux.elles-mêmes soumis au remboursement forfaitaire agricole ;
- d'un État membre de l'Union Européenne (UE) ;
- d'un pays tiers à l'UE, c'est le cas des exportations.

V.4.b Le régime simplifié agricole (RSA)

Les exploitant.e.s agricoles qui réalisent un montant moyen de recettes annuelles, calculé sur deux années consécutives excédant 46 000 € sont concerné.e.s de plein droit par le régime simplifié d'imposition à la TVA agricole (RSA).

Les recettes à retenir pour apprécier le seuil de 46 000 € sont les recettes encaissées pour leur montant HT au cours des deux années de référence, et non les créances acquises au titre de cette même période.

Quel que soit le montant des recettes annuelles, sont également soumis au RSA :

- les exploitant.e.s utilisant des méthodes commerciales ou des procédés industriels. Il s'agit des exploitant.e.s qui réalisent des ventes de produits agricoles en l'état ou transformés sur les marchés à place fixe avec du personnel de vente, dans un magasin ou à l'aide de moyens publicitaires. Concernant la vente de produits agricoles transformés, l'exploitant.e doit utiliser des moyens importants pour réaliser cette activité, comparables à des opérations industrielles ;
- les exploitant.e.s qui réalisent des opérations commerciales d'achat, d'importation, d'acquisition intracommunautaire, de vente, de commission et de courtage portant sur des animaux vivants de boucherie et de charcuterie.

Les exploitant.e.s qui n'entrent dans aucun des cas précités sont de plein droit placés sous le régime du remboursement forfaitaire de TVA agricole.

Cependant, ils.elles peuvent sur option, choisir d'être assujetti.e.s à la TVA et de ce fait, dépendre du RSA.

Remarque : ce régime comporte des dispositions particulières qui le distingue du régime de droit commun. Ainsi, l'exigibilité de la taxe, c'est-à-dire le moment où le Trésor est en droit de faire valoir sa créance sur le.la professionnel.le, est toujours constituée par l'encaissement du prix en matière de TVA agricole.

Ce régime repose sur des acomptes provisionnels et se régularise par une déclaration annuelle après la clôture de l'exercice. Il comporte certaines spécificités.

N° 6 BIBLIOGRAPHIE

Agreste, ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, « Bilan annuel de l'emploi agricole 2015 ».

Paul-Henri Antonmattei et Jean-Christophe Sciberras, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », rapport à M. le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008.

Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport, Inspection générale des affaires sociale (IGAS), mai 2016.

ASTREES, « Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ? » *Les synthèses d'Astrées*, n° 4, septembre 2015.

Philippe Barbezieux, Camille Herody et Pascal Terrasse, *L'économie collaborative*, rapport au Premier ministre, Premier ministre, février 2016.

Jacques Barthélémy, *L'entreprise individuelle*, avis adopté par le CES le 28 avril 1993, brochure n° 5.

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, « Travailler au XXI^e siècle – L'ubérisation de l'économie ? », édition Odile Jacob, janvier 2017.

Luc Bérille et Jean-François Pilliard, *Le développement de la culture du dialogue social en France*, avis adopté par le CESE le 24 mai 2016, brochure n° 2016-04.

Salima Benhamou, « Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », France Stratégie, Document de travail n° 2017-05, avril 2017.

Jocelyn Beziau, « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014. 54 % de ceux qui démarrent en font leur activité principale. » *Insee Première*, n° 1615, septembre 2016.

Frédéric Boccara, *Les PME TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et leur efficacité*, avis adopté par le CESE le 15 mars 2017, brochure n° 2017-07.

Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner et Philippe Laffon, rapporteur.e.s, « Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret », commission présidée par Selma Mahfouz, France Stratégie, octobre 2015.

Sylviane Bulteau et Fabrice Verdier, *A Monsieur le Premier ministre sur le fonctionnement du RSI dans sa relation avec les usagers*, rapport au Premier ministre, septembre 2015.

Etienne Caniard et Emelyn Weber, *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux*, avis adopté par le CESE le 14 décembre 2016, brochure n° 2016-15.

Sylvie Célérier, « Travail indépendant : santé et conditions de travail », rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi (CEE), n° 85, mai 2014.

Centre d'études et de l'emploi (CEE), « Sécuriser les parcours professionnels – initiatives et responsabilités », coordonné par Bernard Gazier et Carole Tuchsirer, Liaisons sociales, août 2015.

Florent Champy, « Le rôle des ordres : quelles missions pour quelles professions ? » *Constructif*, 2011.

Conseil d'Etat, Etude annuelle 2017 *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, 13 juillet 2017.

Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), « L'évolution des formes d'emploi », 8 avril 2014.

Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), « Automatisation, numérisation et emploi », Tome 2 septembre 2017

Conseil d'orientation des retraites (COR), *Evolutions des formes d'emploi et droits à la retraite*, dossier disponible à : <http://www.cor.cor-retraites.fr/article481.html>, préparé dans le cadre de la réunion du Conseil du 1^{er} mars 2017.

DARES analyses, *Emploi, chômage, population active en 2016*, n° 045, juillet 2017.

Martine Derobert, *La coproduction à l'heure du numérique. Risques et opportunités pour le consommateur, le travailleur et l'emploi*, avis adopté par le CESE le 25 octobre 2016, brochure n° 2016-12.

Franck Evain et Michel Amar, « Les indépendants », INSEE Première n° 1084, juin 2006.

Jacqueline Farache, *L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage*, avis adopté par le CESE le 10 mai 2016, brochure n° 2016-02.

France Stratégie, « Les transitions professionnelles révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses », n° 50, octobre 2016.

France Stratégie, « *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?* », n° 2016-04 mars 2016.

Claire Guichet, *Les forces vives au féminin*, étude de la délégation des droits des femmes et à l'égalité du CESE, octobre 2015, brochure n° 2015-32.

Le Gouvernement, « Programme du gouvernement en faveur des travailleurs indépendants », 5 septembre 2017.

Haut conseil du financement de la protection sociale (HCFI-PS), *La protection sociale des non salariés et son financement*, rapport, octobre 2016.

INSEE, Fiche 4.3 Pluriactivité in *Emploi, chômage, revenu du travail*, édition 2017, Insee Références ; « Emploi et revenus des indépendants », édition 2015 ; « Enquête emploi 2014 ».

Institut de l'entreprise, *Les Notes de l'institut* Novembre 2015, Civilisation du savoir et statut du travailleur par Jacques Barthélémy.

Cécile Jolly, Jean Flamand, Salarié ou indépendant : une question de métiers ?, France Stratégie. La note d'analyse n° 60, septembre 2017.

Claire Létroublon et Lisa Mourlot, « Les pluriactifs : quels sont leurs profil et leurs durées du travail ? *DARES analyses*, octobre 2016, n° 060.

Nadine Levratto et Evelyne Serverin, « L'auto-entrepreneur, au risque de l'entreprise », 2015.

McKinsey global institute, "Independent work : choice, necessity, and the gig economy", octobre 2016.

Bruno Mettling, rapport à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur « Transformation numérique et vie au travail », septembre 2015.

Olivia Montel, « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », Document d'études Dares, n° 213, août 2017.

Laure Omalek, Laurence Rioux, Panorama de l'emploi et des revenus non-salariés *in Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015, INSEE.

Denis Pennel, « Pour un statut de l'actif. Quel droit du travail dans une société post-salariale ? », Génération libre alternative, septembre 2015.

Marcello Pedrazzoli, « *Nouvelles formes d'emploi et révision du droit du travail* », Travail et emploi.

Alberto Perulli, « Travail économiquement dépendant/parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques », Etude pour la Commission européenne, 2003

Claude Picart et Claude Minni rapporteurs de « La diversité des formes d'emploi », groupe de travail présidé par Bernard Gazier, Conseil national de l'information statistique (CNIS) n° 142, juillet 2016.

Damien Richet, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs, *Insee Première* n° 1666, septembre 2017.

Laurianne Salembier et Guilhem Théron, Revenus d'activité des non-salariés en 2014, *Insee Première*, n° 1627, décembre 2016.

Secrétariat général du HCFi-Ps, *Les préoccupations, attitudes et opinions des non salariés à partir des enquêtes ou baromètres du CRÉDOC et de la Drees*, note annexée au rapport du HCFPS, octobre 2016.

Semaine sociale Lamy Supplément, « Notion de contrat de travail », n° 1494, 30 mai 2011.

Monique Weber, *Le régime social des indépendants (RSI)*, avis adopté le CESE le 22 septembre 2015, brochure n° 25.

Michel Westrade et Steve Gilson, *Le statut social des travailleurs indépendants*, Perspectives de droit social, Anthemis, 2013.

N° 7 TABLE DES SIGLES

ACCRE	Aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AGEFICE	Association de gestion et du financement de la formation des chefs d'entreprise
AGESSA	Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs
ARE	Aide au retour à l'emploi
APPI	Association pour la protection des patrons indépendants
AT-MP	Accident du travail et maladie professionnelle
BIT	Bureau international du travail
CAE	Coopérative d'activité et d'emploi
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFE	Cotisation française des entreprises
CIPAV	Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse
CMU	Couverture maladie universelle
CMU-C	Couverture maladie universelle complémentaire
CNIS	Conseil national de l'information statistique
CNN	Conseil national du numérique
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPRI	Commission paritaire régionale interprofessionnelle
CPRIA	Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat
CSG	Contribution sociale généralisée
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
FAF	Fonds d'assurance formation
FAFCEA	Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale
GSC	Garantie sociale du chef d'entreprise
IED	Indépendant économiquement dépendant
IJ	Indemnité journalière
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MDA	Maison des artistes
MSA	Mutualité sociale agricole
NACRE	Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OIT	Organisation internationale du travail
ORIFF-PL	Office régional d'information, de formation et de formalités des professions libérales
PIB	Produit intérieur brut

Annexes

RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
SARL	Société à responsabilité limitée
SELARL	Société d'exercice libéral à responsabilité limitée
SMIC	Salaire minimum de croissance
TI	Travailleur indépendant
TIED	Travail indépendant économiquement dépendant
UAE	Union des autoentrepreneurs
UTA	Unité de travail annuel
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant et placier
VTC	Voiture de transport avec chauffeur

N° 8 TABLE DES ILLUSTRATIONS

<i>Schéma 1</i>	Environ 3 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s, soit 12 % des actif.ve.s occupé.e.s _____	8
<i>Schéma 1</i>	Environ 3 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s, soit 12 % des actif.ve.s occupé.e.s _____	49
<i>Encadré 1</i>	Le micro-entrepreneuriat : des formalités simplifiées et des allègements sociaux et fiscaux pour favoriser la création de micro-entreprises _____	52
<i>Encadré 2</i>	La loi espagnole du 11 juillet 2007 portant statut du.de la travailleur.euse autonome économiquement dépendant.e _____	77
<i>Encadré 3</i>	L'exemple italien _____	79
<i>Encadré 4</i>	Les attentes des travailleur.euse.s indépendant.e.s _____	94
<i>Tableau 1</i>	Micro-entrepreneur.euse.s immatriculé.e.s au 1 ^{er} semestre 2014 et ayant démarré une activité dans l'année _____	55
<i>Tableau 2</i>	Grille de restructuration de la protection sociale _____	80
<i>Tableau 3</i>	Modèles apportant des garanties collectives _____	83
<i>Tableau 4</i>	Panorama de la couverture en matière de garanties sociales en fonction du statut des personnes _____	86

Dernières publications de la section du travail et de l'emploi

<p>LES AVIS DU CESE</p>  <p>Les certificats de qualification professionnelle Dominique Gillier</p> <p>SEPTEMBRE 2016</p>	<p>LES AVIS DU CESE</p>  <p>La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux Étienne Caniard et Emelyn Weber</p> <p>NOVEMBRE 2016</p>	<p>LES AVIS DU CESE</p>  <p>Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales Lionel Marie et Jean-François Pillard</p> <p>JUILLET 2017</p>
--	---	--

Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental

<p>LES AVIS DU CESE</p>  <p>Quelle politique pour les pôles de compétitivité ? Frédéric Grivot</p> <p>OCTOBRE 2017</p>	<p>LES AVIS DU CESE</p>  <p>Vers la démocratie culturelle Marie-Claire Martel</p> <p>NOVEMBRE 2017</p>	<p>LES AVIS DU CESE</p> <p>Avant-projet de loi pour un État au service d'une société de confiance Nicole Verdier Naves</p> <p>NOVEMBRE 2017</p>
---	---	--

Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

www.lecese.fr

Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15^e,
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental.
N° 411170025-001117 - Dépôt légal : novembre 2017

Crédit photo : iStock/CESE

LES AVIS DU CESE



Renforcer la cohésion sociale au bénéfice de tou.te.s les actif.ve.s, sécuriser des parcours professionnels quel que soit le statut d'emploi, équilibrer la relation entre donneur.euse.s d'ordre et plateformes d'un côté et travailleur.euse.s de l'autre, avec une attention particulière sur la situation des plus précaires : telles sont les principales lignes de force qui ont guidé l'élaboration des préconisations du Conseil économique, social et environnemental.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL
9, place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16
Tél. : 01 44 43 60 00
www.lecese.fr