

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

**Paul-Henri ANTONMATTEI
Jean-Christophe SCIBERRAS**

Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?

INTRODUCTION

► Actualité du débat

1.- On se croirait revenu dans les premières années du siècle dernier. Sous l'impulsion de la science économique, le contrat de travail intégrait le vocabulaire juridique et, dans le même temps, la controverse était vive sur le critère essentiel de qualification de cette convention : subordination juridique ou dépendance économique ?

On connaît depuis longtemps la réponse apportée par la Cour de cassation : « *Attendu que la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat entre les parties ; que la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie* » (1).

2.- Mais voilà que depuis quelques années, le débat sur la dépendance économique retrouve des couleurs avec des thèses (2), des rapports (3), des articles (4), en France, à l'étranger, au sein de la Commission européenne. Ce scénario n'est guère surprenant car les situations de dépendance économique n'ont jamais disparu ; après plus d'un siècle d'extension inexorable du salariat, elles se sont même multipliées au gré

(1) Cass. civ. 6 juill. 1931, DP 1931, 1, 131, note P. PIC.

(2) F. de BOÛARD, La dépendance économique née d'un contrat, Bibl. de l'Institut A. TUNC, tome 13, préf. G. VINEY, LGDJ, 2007.- V. G. VIRASSAMY, Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique, Bibl. dr. priv. Tome n. 190, préf. J. GHESTIN, LGDJ, 1986. C. DEL CONT, Propriété économique, dépendance et responsabilité, préf. F. COLLART-DUTILLEUL et G.-J. MARTIN, L'Harmattan, 1997.

(3) V. A. PERULLI, Travail économiquement dépendant/parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques, 2003.- Au-delà de l'emploi, sous la direction de A. SUPIOT, Flammarion, 1999.- Le travail économiquement dépendant en Europe, Rapports des voyages d'étude effectués du 15 au 19 mai 2006 en Irlande, Italie, Pologne et Portugal, INTEFP, 2006.- Professionnels indépendants, donneurs d'ordre et dépendance économique : sécuriser les relations contractuelles et favoriser la création d'entreprises individuelles, Rapport de madame Paulette GASSMANN, CCI Paris, 2002.

(4) V. not. E. PESKINE, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie, RDT, 2008, p. 371.

des nouvelles formes d'organisation économique (externalisation, sous-traitance, essaimage, réseaux de distribution...) et se rencontrent dans des activités commerciales, artisanales, libérales voire même de conception.

3.- Convaincu que la situation de dépendance économique crée un déséquilibre contractuel qui appelle une protection juridique particulière, le législateur n'est pas toujours resté inactif. Au siècle dernier, il a offert un statut sur mesure aux travailleurs à domicile calmant ainsi l'ardeur de ceux qui souhaitaient la victoire de la dépendance économique sur la subordination juridique. La liste s'est allongée au fil des ans au sein du célèbre livre VII du code du travail devenu septième partie du code nouveau (« Dispositions particulières à certaines professions et activités »). Il faut en effet admettre que *« sans intervention légale, le travailleur à domicile aurait été un sous-traitant indépendant, le voyageur, représentant ou placier (VRP) un mandataire, le journaliste un auteur, l'artiste du spectacle un prestataire indépendant. Mais la loi a tenu compte de leur dépendance économique, à défaut de subordination juridique véritable ou suffisamment caractérisée »* (5).

Mais il n'y a pas que le code du travail qui a été mobilisé. Le code de commerce offre aussi à des professionnels placés dans une situation de dépendance économique des protections particulières : agent commercial, vendeur à domicile indépendant, « gérant-mandataire »... D'autres réglementations complètent cette mosaïque : contrat d'intégration agricole, agents généraux d'assurance...

Ces nombreuses interventions législatives alimentées par quelques renforts jurisprudentiels restent ponctuelles et interviennent en définitive au gré des revendications et des rapports de force. **Il n'est donc pas étonnant que le débat sur l'appréhension juridique de la dépendance économique ne soit pas éteint.** Il est vrai que plus les situations de dépendance économique se multiplient, et plus la technique de la législation particulière perd en crédibilité et en efficacité : **il faut sortir du corporatisme pour désormais embrasser la situation dans son ensemble.**

► Importance du débat

(5) J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, Droit du travail, 23^{ème} éd., Dalloz, 2006, n. 260

4.- Inutile pour se convaincre de l'importance du débat de rechercher des statistiques, car faute d'être, pour l'heure, une catégorie juridique, la dépendance économique n'est pas une catégorie statistique. Pourtant, les clignotants sont allumés : le rapport de force du travailleur vis-à-vis du donneur d'ordre s'est dégradé depuis les années 70 du vingtième siècle et de nombreux témoignages fournis aux auteurs ne peuvent laisser indifférents : là un boulanger indépendant installé au sein d'une grande surface qui perd brutalement le contrat de location et ne peut poursuivre son activité ; là des professionnels de l'alimentaire qui, dans le cadre de réseau de distribution, travaillent plus de 70 heures par semaine pour des revenus nettement inférieurs au SMIC.

Autant de travailleurs privés deux fois de protection : n'étant pas salariés, ils ne peuvent prétendre à la protection juridique qu'offre le code du travail ; n'étant pas réellement indépendants, ils ne bénéficient pas de la protection économique que donne la multiplicité des donneurs d'ordre, la rupture de commande d'un seul étant d'effet limité.

Une économie de marché ne peut permettre, au nom de la liberté contractuelle, de telles zones de non-protection, pouvant affecter des centaines de milliers de personnes en France et bien plus en Europe.

► **Domaine de la dépendance économique**

5.- Il convient, avant d'aller plus loin, de préciser rapidement le domaine de la dépendance économique. Le livre vert de la Commission des Communautés Européennes « *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle* » du 22 novembre 2006 ⁽⁶⁾ offre une synthèse communément partagée :

« La notion de « travail économiquement dépendant » couvre des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une « zone grise » entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement « indépendants », ils restent économiquement

⁽⁶⁾ COM (2006) 708 final

dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus ».

Le présent rapport se concentre, à dessein, sur la situation du travailleur économiquement dépendant.

Une distinction mérite en effet d'être opérée entre la dépendance économique d'une entreprise et la dépendance économique d'un travailleur. Si l'exigence de protection est commune aux deux situations, le contenu de la protection diffère sensiblement. La protection de l'entreprise économiquement dépendante relève d'un corpus juridique qui concerne principalement le contrat conclu avec le client dominant et mobilise notamment les mécanismes de responsabilité civile (7). C'est le sens de certaines dispositions du code de commerce (exploitation abusive de l'état de dépendance économique, obligations d'information, indemnisation de la rupture, soumission à des obligations créant un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties...).

Ceci étant, la fragilité économique de l'entreprise dépendante peut justifier l'adoption de règles sociales particulières au bénéfice des salariés de cette dernière. Exemple : l'entreprise qui procède à un licenciement collectif qui affecte par son ampleur l'équilibre du bassin d'emploi dans lequel elle est implantée est tenue d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises du même bassin d'emploi (8).

De toute autre ampleur est la protection susceptible d'être accordée au travailleur économiquement dépendant. Les différents statuts précédemment évoqués le prouvent aisément. Il ne s'agit pas simplement de s'intéresser au contrat d'activité mais aussi à ses modalités d'exécution : la protection de la personne physique devient naturellement essentielle. La démarche est alors comparable à celle qui a présidé à la naissance du droit du travail sans pour autant que le résultat soit identique.

► Propositions déjà formulées

6.- Les propositions de réponses apportées à la problématique du travail économiquement dépendant sont connues. Certains préconisent encore

(7) V. F. DE BOÛARD, *op. cit.*

(8) V. C. trav. art. L. 1233-84, al. 1.

une extension du domaine du salariat soit par assouplissement de la subordination juridique soit par une poursuite de l'intégration dans la septième partie du code du travail de catégories particulières de travailleurs. Cette voie nous paraît constituer une impasse, car le travail économiquement dépendant qui retient désormais l'attention se trouve sur le territoire du travail indépendant. Sauf à dénaturer totalement le salariat, des manipulations du critère de subordination juridique sont inutiles. Quant à la technique de la présomption ou de la qualification légale de contrat de travail, on connaît ses limites et, le temps est venu d'offrir au travail économiquement dépendant un régime plus homogène.

Deux autres voies sont alors proposées. L'une consiste à construire **un droit de l'activité professionnelle** composé d'un socle de droits fondamentaux applicables à tous les travailleurs quelle que soit la forme juridique de l'exercice d'une activité professionnelle. Défendue par d'éminents auteurs ⁽⁹⁾, cette séduisante idée doit être déclinée même si elle n'offre qu'une réponse partielle. Le contenu d'un droit de l'activité professionnelle est, par nature, limité par les différences majeures existant entre les diverses formes juridiques d'exercice d'une activité professionnelle. Un droit de l'activité professionnelle ne gommara pas les particularités du travailleur salarié, du travailleur indépendant et du travailleur indépendant économiquement dépendant.

Aussi, la création d'une **catégorie intermédiaire** entre travail salarié et travail indépendant est une troisième voie qui n'est pas contrariée par l'émergence d'un droit de l'activité professionnelle. Ce dernier peut être utilement décliné et complété par un droit du travail, un droit du travail indépendant ou non salarié ⁽¹⁰⁾ et éventuellement un droit du travail indépendant économiquement dépendant. On rentre alors dans une logique de droit commun et de droit spécial ⁽¹¹⁾.

⁽⁹⁾ V. A. SUPPIOT, Les nouveaux visages de la subordination, Dr. soc. 2000, 131.- J. BARTHELEMY, Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle, Les Cahiers du DRH, juin 2008, p. 35.- A. PERULLI, p. 105. Adde en ce sens, F. HUREL, rapport à H. NOVELLI « en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant », 10 janv. 2008, p. 20.

⁽¹⁰⁾ V. G. LYON-CAEN, Le droit du travail non salarié, Paris, Sirey, 1990.

⁽¹¹⁾ « le droit commun du travail, qui répond au rapprochement de toutes les formes du travail, doit donc être complété par des droits spéciaux qui tiennent compte de la diversité des travaux humains » (A. SUPPIOT, art. cit, spéc. 145).

► Pertinence de la création de la catégorie de travailleur économiquement dépendant

7.-La création d'une troisième catégorie appelée par certains « parasubordination » ⁽¹²⁾, et par d'autres « travail indépendant économiquement subordonné » ⁽¹³⁾, présente l'inconvénient sérieux « *de remplacer une frontière floue par deux qui le seront tout autant* » ⁽¹⁴⁾. Le risque peut être pourtant pris dès lors que le problème essentiel de la distinction entre le travail salarié et le travail indépendant ne tient pas à la difficulté de fixer la frontière mais à l'incapacité de cette opposition binaire à répondre de manière satisfaisante aux diverses situations d'activité professionnelle ⁽¹⁵⁾.

On sait, depuis des années, que « *le travailleur salarié n'est plus nécessairement un simple rouage dépourvu d'initiative dans une organisation fortement hiérarchisée. Et le travailleur indépendant n'est plus nécessairement un entrepreneur libre d'œuvrer comme bon lui semble. Le travail salarié fait place à ce qu'on peut appeler l'autonomie dans la subordination, tandis que réciproquement le travail non salarié s'est ouvert à ce qu'on peut appeler l'allégeance dans l'indépendance* » ⁽¹⁶⁾. Plutôt que d'opiner sur l'élargissement ou le rétrécissement du domaine du droit du travail, mieux vaut admettre l'originalité de la situation du travailleur économiquement dépendant et chercher à l'identifier plus précisément.

Depuis longtemps, la dépendance économique souffre en effet d'une absence de définition. En France, on se contente d'une description et on comprend alors que « *la dépendance économique ne constitue donc pas, à l'égal de la subordination, un critère général de qualification emportant l'application d'un véritable statut professionnel* » ⁽¹⁷⁾.

⁽¹²⁾ V. J. BARTHELEMY, Parasubordination, Les Cahiers du DRH, mai 2008, p. 27. E. PESKINE, art.cit. p. 371.

⁽¹³⁾ A. PERULLI, p. 87.

⁽¹⁴⁾ (J. BARTHELEMY, Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle, Les Cahiers du DRH, juin 2008, p. 35, spéc. p. 36)

⁽¹⁵⁾ Cpr la position du Parlement européen qui est « *d'avis que les travailleurs véritablement indépendants quand ils sont en situation de dépendance économique vis-à-vis d'un client ne doivent être classés ni dans une troisième catégorie située entre les indépendants et les salariés ni dans le groupe des salariés* » (Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du XXIème siècle).

⁽¹⁶⁾ A. SUPLOT, spéc. p. 133.

⁽¹⁷⁾ A. SUPLOT, les nouveaux visages de la subordination : Dr. soc. 2000, p. 131, spéc. p. 139.

La complexité tient également au contenu de la protection accordée au travailleur économiquement dépendant, sachant que le principe même d'une protection est contesté.

► Législations étrangères

8.- Ces difficultés ne doivent pas empêcher de poursuivre la réflexion et ce d'autant que certains de nos voisins européens ont franchi le pas : depuis des décennies l'Italie avec les « *co-co-co* »⁽¹⁸⁾ et plus récemment avec les « *co-co-pro* »⁽¹⁹⁾, le Royaume Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord avec les « *workers* »⁽²⁰⁾, l'Allemagne avec les « *Arbeitnehmerähnliche Personen* »⁽²¹⁾, et depuis 2007, l'Espagne avec « *les travailleurs autonomes économiquement dépendants* »⁽²²⁾.

Ces expériences sont riches d'enseignements. Sans surprise, on relèvera la disparité des solutions nationales qui ne favorise guère une démarche d'harmonisation européenne qui ne serait sans doute pas inutile. Quelles que soient les solutions retenues, constatons que la problématique du travail économiquement dépendant est identifiée et que la protection conférée s'inspire volontiers du statut du salariat. L'examen des législations étrangères révèle aussi des résultats parfois mitigés. Ainsi, les « *co-co-co* » présents dans de nombreuses entreprises, ont connu un développement massif doublé d'une précarité certaine, ce qui a incité les autorités italiennes à mettre en place en 2003 les « *co-co-pro* ». Alors que l'intention du gouvernement italien était principalement de reporter vers le salariat les faux autonomes, les collaborations ont connu, dans leur ensemble, une forte augmentation entre 2003 et 2005. La création d'une nouvelle catégorie juridique ne produit pas toujours les résultats escomptés.

A la lumière de ces législations étrangères, il est essentiel de mieux identifier le travailleur économiquement dépendant (I) qui mérite une protection (II).

⁽¹⁸⁾ « collaboration coordonnée et continue ». V. A. PERULLI, op. cit., p. 61 et s. V. dans l'annexe II, une présentation synthétique de ce statut.

⁽¹⁹⁾ « contrat de collaboration à projet ».

⁽²⁰⁾ V. dans l'annexe II, une présentation synthétique de ce statut.

⁽²¹⁾ V. not. A. PERULLI, op. cit., p. 66 et s. V. dans l'annexe II, une présentation synthétique de ce statut.

⁽²²⁾ Loi n°20/2007 du 11 juillet 2007 portant statut du travail autonome. Sur ce texte, V. F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, Les nouvelles frontières du travail indépendant, A propos du Statut du travail autonome espagnol, RDT, 2008, 296

I.- L'identification du travailleur économiquement dépendant

9.- Accorder une protection au travailleur économiquement dépendant ne fait pas l'unanimité. Certains se satisfont de la distinction travail salarié-travail indépendant et demandent seulement un tracé plus sûr de la frontière pour mieux sécuriser le travail indépendant ⁽²³⁾. Une protection accordée au travailleur économiquement dépendant serait source de freins au développement de leur activité et susciterait de nombreuses demandes de requalification. Dès lors que le professionnel a fait le choix d'une activité juridiquement indépendante et qu'il assume les risques de son entreprise, aucune protection particulière ne doit lui être accordée. Cette thèse, répandue dans les milieux patronaux, se nourrit naturellement de l'imprécision du concept de travail économiquement dépendant.

Opter pour une protection particulière du travailleur économiquement dépendant effraie aussi certaines organisations syndicales de salariés. La crainte est d'assister à un effet report important de l'emploi salarié vers cette nouvelle catégorie. Il est vrai que l'exemple italien ne rassure pas.

On ne peut donc pas se contenter d'affirmer que la dépendance économique affecte l'équilibre contractuel et justifie, au même titre que le déséquilibre né de la subordination juridique, une protection. La dépendance économique exprime le résultat d'une relation d'activité : le professionnel tire l'essentiel de ses revenus de cette dernière.

Or, ce lien de dépendance économique varie en intensité et dans le temps. Toute dépendance économique n'appelle pas une protection particulière. Faute de fixer des critères précis, le travail économiquement dépendant ne peut aspirer à devenir une catégorie juridique.

L'effort de précision doit porter aussi bien sur le travailleur (A) que sur la dépendance économique (B)

A.- Quel travailleur ?

⁽²³⁾ En ce sens, V. Rapport de P. GASSMANN, p. 23 et s.

► Un travailleur indépendant

10.- Partons avec le professeur PERULLI du positionnement suivant : « *le travailleur économiquement dépendant est actuellement inclus dans la catégorie du travail indépendant, il s'agit donc d'un travail indépendant bien que présentant des traits particuliers* » (24). Inutile donc de rechercher de « faux indépendants » qui, par une requalification judiciaire, intégreraient facilement le camp des salariés : l'absence de subordination juridique n'est pas contestée. Partant, la dépendance économique ne menace pas la subordination juridique. Elle ne se présente pas comme un critère concurrent et n'impose ni une évolution du concept de subordination juridique ni une extension du domaine du salariat. Il ne serait pas inutile d'affirmer expressément cette incompatibilité.

11.- Ne relèvent pas dès lors du schéma du travail économiquement dépendant les relations triangulaires de travail où l'existence d'un contrat de travail n'est pas contestée (travail temporaire, groupement d'employeurs...). En revanche, le portage salarial pouvait être concerné dès lors que la qualification du contrat conclu entre le professionnel « porté » et l'entreprise de portage salarial était discutable.

Mais, guidé par les partenaires sociaux, le législateur vient de trancher : « *Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle* » (25). Il appartient désormais à la branche du travail temporaire de donner un cadre juridique précis au portage salarial : l'opportunité est ainsi offerte de construire aussi un véritable droit de la relation triangulaire de travail au-delà de l'organisation de ses diverses déclinaisons.

12.- Puisque le travailleur économiquement dépendant appartient à la catégorie du travailleur indépendant (26), sa qualification emprunte nécessairement à cette dernière. La récente loi sur la modernisation de l'économie (27) facilite la recherche. Désormais, « *est présumé travailleur*

(24) A. PERULLI, rapp. cit, spéc. p. 58.

(25) C. trav. art. L. 1251-64

(26) V. Annexe III sur les statistiques du travail indépendant.

(27) Loi n°2008-776 du 4 août 2008 (JO du 5).

indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre » (28).

Ce texte ne suffit cependant pas. Un examen conjugué de la jurisprudence et de la doctrine révèle d'autres critères : exercice d'un travail à titre personnel (29), pour son compte, dans le cadre d'une organisation productive indépendante de celle du bénéficiaire de la prestation, le travailleur assumant les risques de son activité.

► Un indépendant travaillant seul

13.- Dans la recherche d'une définition du travail économiquement dépendant, le critère de l'exécution personnelle est essentiel au point, par exemple, que la législation espagnole exclut du statut du travail économiquement dépendant toutes les personnes qui exercent sous la forme d'une société civile ou commerciale (30).

Cette solution n'est pas nécessaire en droit français car « *le choix de la forme sociétale est le plus souvent dicté par la fiscalité, le droit social, les questions de responsabilité et relativement peu par la dimension économique de l'entreprise ou de l'activité créée* » (31). Evincer toute forme sociétale conduirait inévitablement à solliciter le droit des sociétés pour échapper au statut du travailleur économiquement dépendant. Ceci étant, pour conforter le critère de l'exécution personnelle de l'activité, il est permis de retenir seulement les formes sociétales individuelles.

14.- L'exercice d'un travail à titre personnel implique-t-il de ne pas recourir à de la main d'oeuvre ? La Cour de cassation semble retenir ce critère singulièrement dans le contentieux en qualification de l'artisan (32). On remarquera que la solution retenue pour le gérant non salarié des succursales de commerce de détail alimentaire est radicalement différente : la liberté de recruter fait même partie de la définition de cette

(28) C. trav. art. L. 8221-6-1.

(29) V. not. Cass. com. 11 mars 2008, n° 06-20.089, JCP, E, 2008, 2050, note Ch. LEBEL.

(30) Le droit italien exige ainsi « *la nature essentiellement personnelle du travail* » effectué par le parasubordonné : « *la précision « essentiellement » permet d'exclure les prestations exécutées sous forme de sociétés (de personnes ou de capitaux) et les prestations exécutées par une personne physique se limitant à diriger le travail d'autres personnes sans y prendre part directement* » (A. PERULLI, p. 63). (V. art. 11 § 3 de la loi n° 20/2007 du 11 juill. 2007 portant Statut du travail autonome. V. F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, art. cit.).

(31) F. HUREL, p. 12

(32) V. not. Cass. com. 11 mars 2008, préc.

profession ⁽³³⁾ qui bénéficie pourtant d'un statut protecteur fondé sur la dépendance économique. De même, la présomption de l'existence d'un contrat de travail entre un artiste du spectacle et un organisateur « *subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle* » ⁽³⁴⁾.

Il est vrai que le fait de partager l'exécution de la prestation avec très peu de salariés ne modifie pas radicalement l'analyse. Le professeur PERULLI inclut ainsi la micro-entreprise : « *si l'on choisit d'argumenter pour une distinction entre les deux, on court le risque de créer des disparités de traitement injustifiées entre des phénomènes qui sont en fait connotés par une même situation de force contractuelle* » ⁽³⁵⁾.

Cela implique toutefois de retenir une définition ad hoc de la micro-entreprise en fixant un seuil d'effectif ⁽³⁶⁾ avec les effets pervers de ce type de pratique. **On peut comprendre alors les législations étrangères qui ne retiennent que la personne travaillant seule ⁽³⁷⁾. C'est aussi notre proposition.**

B.- Quelle dépendance économique ?

15.- C'est la question la plus délicate et la plus discutée.

On a proposé, par analogie avec le contrat de travail, une analyse fondée sur le pouvoir : « *Si la dépendance économique doit être prise en considération, elle ne constitue qu'un indicateur parmi d'autres de l'existence d'une relation de pouvoir entre deux contractants* » ⁽³⁸⁾.

Le critère n'est cependant pas opérationnel. Autant la subordination juridique s'entend d'un rapport de pouvoir au point que ce dernier participe de sa définition, autant le pouvoir ne permet pas

⁽³³⁾C. trav. art. L. 7322-2.

⁽³⁴⁾C. trav. art. L. 7121-4 al.

⁽³⁵⁾ A. PERULLI, op. cit., spéc. p. 10.

⁽³⁶⁾ Aux Pays-Bas, le travailleur ne doit pas se faire assister par plus de deux personnes.

⁽³⁷⁾ comme par exemple la législation espagnole. V. F. VALDES DAL RE et O. LECLERC, art. cit., spéc. p. 302.

⁽³⁸⁾E. PESKINE, art. cit.

d'appréhender la dépendance économique justifiant une protection particulière.

► **Le critère du chiffre d'affaires**

16.-La dépendance économique apparaît lorsqu'un opérateur réalise l'essentiel de son chiffre d'affaires avec un seul client. Observons que ce critère est déjà pris en compte par certaines grandes entreprises qui limitent volontairement le volume d'activité confié à tout prestataire pour limiter les éventuels risques nés d'une dépendance économique.

Sauf à rester dans une imprécision peu propice à l'émergence d'une catégorie juridique opérationnelle, un chiffrage de la relation d'activité paraît nécessaire.

C'est le choix clairement opéré par l'Espagne : le travailleur autonome économiquement dépendant doit percevoir au moins 75% des revenus de son activité professionnelle d'un seul client. Pourquoi 75%, pourquoi pas 50% comme en Allemagne ou 100, ce qui implique une exclusivité ou un autre chiffre compris entre 50 et 100 ? On sait que la fixation d'un seuil ne relève pas toujours d'une très grande scientificité, mais la solution réduit la discussion. Proposons un seuil de 50% qui peut être augmenté par le jeu de la négociation collective.

► **Le critère de la durée de la relation d'activité**

16.- Mais quel que soit le seuil retenu, **la durée de la relation d'activité professionnelle est un critère essentiel de qualification.** C'est une différence importante avec le contrat de travail. La subordination juridique n'est pas affectée par la durée de la relation de travail : la faiblesse du salarié ne dépend pas de la durée de la relation mais de la nature du pouvoir que l'employeur tient de l'existence même du contrat de travail.

En revanche, c'est bien la durée de la relation d'activité avec un seul client qui contribue à créer la dépendance économique. Le système italien retient ainsi, pour le « parasubordonné », un critère de continuité qui « signifie que la prestation de travail est destinée à satisfaire un besoin

durable de l'autre partie, mais aussi que l'exécution se déroule sur un certain laps de temps et ne peut être réalisée instantanément » (39).

Mais comment déterminer cette durée ? Laisser aux juges le soin de déterminer une durée suffisante expose légitimement au grief d'insécurité juridique. Une durée minimale de la relation d'activité indépendante du nombre de contrats conclus paraît plus satisfaisante : proposons, à l'instar de certaines pratiques italiennes (40), une durée minimale de deux mois qui peut, selon les secteurs d'activité, être conventionnellement augmentée.

► Le critère de la dépendance de l'organisation productive du travailleur par rapport à l'activité du donneur d'ordres

17.- Cette objectivation de la dépendance n'a pas été jugée suffisante. Un auteur a proposé de réserver le concept de dépendance économique aux rapports nés de la conclusion d'un contrat d'intégration :

« lorsqu'on envisage la dépendance économique au sens où nous l'entendons dans cette étude, à savoir celle qui naît de la conclusion d'un contrat d'intégration, le terme dépendance exprime autre chose que la seule nécessité dans laquelle se trouve le professionnel économiquement dépendant de maintenir sa relation d'affaires avec le partenaire dominant. Le contrat d'intégration fait de l'outil de production de l'entrepreneur intégré un instrument spécialement adapté au service de l'entreprise intégratrice, à tel point qu'il se trouve privé d'utilité économique en dehors de cette fonction. Dans ce contexte, la dépendance économique ne caractérise pas tant le fait que l'intégré ne pourrait subsister en dehors de sa relation contractuelle avec l'intégrateur, que celui qu'il ne dispose d'aucune existence sur le marché, en dehors de celle que lui confère sa fonction à son service » (41).

Ce critère a été également relevé par le professeur PERULLI : *« les travailleurs parasubordonnés effectuent leur travail en faveur de leurs commanditaires, ces derniers se préoccupant ensuite de placer les produits sur le marché. Pour une certaine partie de la doctrine allemande, cette absence de lien avec le marché représente un indice de la dépendance économique, à la fois*

(39) V. A. PERULLI, op. cit. spéc. p. 63.

(40) *« par exemple, certains accords collectifs italiens établissent que le rapport doit avoir une durée d'au moins 2 mois pour qu'il y ait collaboration coordonnée et continue »* A. PERULLI, op. cit. spéc. p. 94

(41) F. de BOÛARD, op. cit., n. 7

condition nécessaire et conséquence du manque d'autonomie réelle des travailleurs économiquement dépendants » (42).

On retrouve sans doute cette idée dans le critère de collaboration du « co-co-co » italien : l'activité s'exerce en fonction des nécessités organisationnelles de l'entrepreneur.

Cet élément de qualification est pertinent. Un travailleur indépendant peut en effet réserver l'exclusivité de sa prestation à un client pendant une certaine période et à l'extinction programmée de la relation contractuelle ne pas être en situation de faiblesse sur le marché. C'est l'atteinte à la survie de son activité qui constitue la menace la plus forte dans la situation de dépendance économique. Or, cette menace n'est pas nécessairement liée au fait que les revenus du travailleur proviennent majoritairement d'un client.

L'expression juridique de ce critère n'est pas simple. Elle est pourtant nécessaire à une mise en œuvre crédible d'un régime protecteur. Il est préférable que ce dernier s'applique dès la conclusion d'un contrat d'activité créant une dépendance économique encore qu'il ne faut pas exclure une application en cours d'exécution d'un contrat. **Le critère tient à la dépendance de l'organisation productive du travailleur par rapport à l'activité de son client.** Il ne s'agit pas d'une dépendance technique dans l'exercice de la prestation. Le travailleur reste également libre de l'organisation de son travail. Mais il est conduit à opérer une forte spécialisation de son outil de production pour répondre aux attentes de son client : la sous-traitance industrielle en offre des exemples probants. Cet élément est intimement lié à celui de la durée de la prestation. Le travailleur ne peut procéder à un tel investissement pour une prestation de courte durée.

II.- La protection du travailleur économiquement dépendant

18.- La construction d'un statut protecteur suscite naturellement des discussions voire des crispations d'autant que l'octroi de certaines prérogatives dépend d'une appréciation subjective du concept de protection. A la lumière tant des statuts particuliers de la dépendance économique que des législations étrangères, il est toutefois permis de

(42)A. PERULLI, op. cit., spéc. p. 92.

proposer des règles essentielles de protection qui intéressent la protection sociale (A) et l'activité professionnelle (B).

A.- Quel régime de protection sociale ?

19.- S'intéresser d'emblée à **la protection sociale** est justifié quand on sait que, dans le passé, l'attrait du régime des salariés a été le moteur de l'extension du salariat via le critère de la dépendance économique ⁽⁴³⁾. Le contexte a toutefois radicalement changé. Le régime des indépendants et celui des salariés se sont sensiblement rapprochés au point que le débat se concentre désormais sur les deux risques qui ne sont pas couverts par le régime social des indépendants : le risque perte de revenus ⁽⁴⁴⁾ et le risque accident du travail et maladie professionnelle.

Dans le même temps, la liste du « fameux » article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, fer de lance de l'extension du champ d'application personnel du régime général, s'est allongée ⁽⁴⁵⁾ et accueille des professionnels dont la dépendance économique prime sur la subordination juridique. Relevons aussi une technique d'extension temporaire du régime général à des indépendants dans le cadre du contrat d'appui au projet d'entreprise ⁽⁴⁶⁾.

Autant de souplesses du droit de la sécurité sociale qui réduisent les tensions sur la détermination du régime de sécurité sociale applicables au travailleur économiquement dépendant.

Si l'entrée des travailleurs économiquement dépendants dans le régime général ne pose pas de problème de principe, en revanche, la pluralité éventuelle de donneur d'ordres complique le paiement des cotisations. Il est dès lors plus pragmatique de les conserver dans le régime social

⁽⁴³⁾ V. J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO et R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, 16^{ème} éd., Dalloz, 2008, n. 568 et s.

⁽⁴⁴⁾ encore qu'on relèvera avec Jacques BARTHELEMY que « *la loi Madelin favorise la conclusion de contrats de groupe couvrant le risque de perte d'emploi subie des non-salariés par la possible déduction des primes y afférant de l'assiette des revenus professionnels* » (J. BARTHELEMY, *Parasubordination*, art. cit., spec. p. 34).

⁽⁴⁵⁾ V. J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO et R. LAFORE, *op.cit.*, n. 590.

⁽⁴⁶⁾ Mis en place par la loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique, le contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) est un contrat écrit dont la durée ne peut excéder 12 mois, renouvelable deux fois, par lequel une société ou une association s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité, à un porteur de projet, désireux de créer ou reprendre une entreprise. Pendant toute la durée du CAPE et jusqu'à son immatriculation en qualité de travailleur indépendant, le porteur de projet bénéficie de la couverture sociale au titre du régime général de Sécurité sociale, de la protection en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de la couverture assurance chômage. En 2007, 5000 CAPE ont été conclus.

des indépendants tout en offrant des garanties sur les risques perte de revenus et accidents du travail. S'agissant de ce dernier, la couverture du risque pourrait ainsi incomber aux donneurs d'ordres ⁽⁴⁷⁾.

B.- Quel régime de l'activité professionnelle du travailleur économiquement dépendant ?

20.- Construire un régime protecteur de l'activité professionnelle du travailleur économiquement dépendant qui s'applique au contrat conclu avec un client ou un donneur d'ordres dominant emprunte aussi bien au droit du travail qu'aux différents statuts particuliers. On dira que la méthode n'est pas très scientifique et que ce travailleur risque de finir en « arlequin du droit ». Il n'y a pourtant pas d'autre démarche dès lors que c'est la recherche d'une protection qui a guidé la construction de ces différents corpus juridiques. De quel statut partir ? De celui du salarié qui est sans commune mesure avec les maigres dispositions des réglementations commerciales ?

Le réflexe est naturel mais il est fastidieux de dérouler l'ensemble de la réglementation sociale pour tantôt écarter, tantôt retenir. Il ne s'agit pas d'ajouter une nouvelle catégorie à la septième partie du code du travail en segmentant l'application des dispositions des autres livres mais de forger des règles protectrices en adéquation avec la spécificité de la dépendance économique retenue. L'idéal serait de pouvoir identifier la protection née de la subordination juridique pour ne retenir que la protection seulement fondée sur la dépendance économique.

Il n'est cependant pas nécessaire d'épouser cette démarche pour identifier toutes les règles protectrices du travail économiquement dépendant. Certains droits peuvent être communs à tout travailleur quelle que soit la forme juridique d'emploi.

► Les droits fondamentaux du travail

21.- Sollicitons ainsi les droits fondamentaux du travail, dont les sources nationales et internationales sont nombreuses ⁽⁴⁸⁾ et qu'un vent réducteur a jusqu'ici eu tendance à réserver au seul travail salarié.

⁽⁴⁷⁾ En ce sens, V. J. BARTHELEMY, art. cit., spéc. p. 35.

⁽⁴⁸⁾ V. not. M.-A. MOREAU, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, Confrontations et mutations, Dalloz, 2006, spéc. p. 231 et s.

22- Les règles d'égalité de traitement intègrent sans conteste ce socle d'un droit de l'activité professionnelle comme l'illustre une récente disposition française de transposition communautaire : ⁽⁴⁹⁾ : « *Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle* ».

23.- Comment ne pas évoquer aussi **le droit de grève** ? La provocation de la proposition, tant le droit de grève paraît indissolublement lié à la condition de salarié, n'est qu'apparente : « *il y a longtemps en réalité que la grève a débordé le cadre du seul contrat de travail salarié, et si le droit de grève n'a encore été étendu qu'à une seule catégorie de travailleurs non salariés (les fonctionnaires), la pratique de la grève est devenue chose usuelle chez les travailleurs indépendants* » ⁽⁵⁰⁾. Le préambule de la Constitution française ne limite effectivement pas l'exercice du droit de grève aux seuls salariés et sur le fondement de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, « *on peut songer à reconnaître un droit d'action collective à tous les travailleurs indépendants en situation de « parasubordination* » ⁽⁵¹⁾. L'efficacité d'une telle démarche est toutefois subordonnée à une organisation juridique particulière de ce droit d'action collective. Il sera notamment nécessaire d'affirmer le maintien du contrat commercial en cas de grève du travailleur économiquement dépendant et de décider que le donneur d'ordres ne peut, dans cette situation, lui substituer un autre travailleur de la même catégorie.

24.- Sollicitons également **la négociation collective** car le droit des salariés à la négociation collective n'est pas la seule expression du principe énoncé par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution française selon lequel « *tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective de ses conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». L'extension de la négociation collective en dehors

⁽⁴⁹⁾ art. 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

⁽⁵⁰⁾ A. SUPROT, Revisiter les droits d'action collective, Dr. soc. 2001, 687, spéc. 694.

⁽⁵¹⁾ A. SUPROT, art. cit. spéc. 696.

du salariat concerne déjà le travail économiquement dépendant avec les statuts négociés des agents généraux d'assurance ⁽⁵²⁾.

C'est cette voie conventionnelle qu'il convient d'emprunter pour élaborer un régime général du travail économiquement dépendant. Un accord national interprofessionnel pourrait fixer opportunément des règles communes, reprises dans un texte législatif et susceptibles de déclinaisons au niveau professionnel. Resterait toutefois à identifier les organisations syndicales susceptibles de négocier au nom des travailleurs économiquement dépendants. Les exemples italiens et espagnols plaident en faveur de structures syndicales dédiées à cette catégorie de travailleurs ⁽⁵³⁾.

Le jeu de la négociation collective n'implique cependant pas un décalque des règles du code du travail. Le droit espagnol ne confère pas ainsi à l'« accord d'intérêt professionnel » un effet *erga omnes* : pour en bénéficier le travailleur économiquement dépendant doit adhérer à un syndicat signataire ⁽⁵⁴⁾. Une telle règle mérite d'être discutée.

25.- La formation professionnelle offre aussi des droits qui transcendent la nature juridique du lien d'activité professionnelle : le code du travail l'affirme expressément pour le droit à la formation professionnelle continue ⁽⁵⁵⁾. Imposer en la matière des obligations à l'entreprise cliente du travailleur économiquement dépendant peut être défendue singulièrement lorsque la durée de la prestation est importante. On songe ainsi à une obligation d'adaptation, propice à renforcer l'employabilité du travailleur, sur le modèle de celle qui s'impose à un employeur ⁽⁵⁶⁾. Mais on peut préférer la reconnaissance d'un droit individuel à la formation incarné par un compte épargne formation dont bénéficierait le travailleur économiquement dépendant, élément de sécurisation professionnelle, alimenté par une cotisation formation à la charge du donneur d'ordre, à la hauteur du minimum légal de 1,5% existant pour les salariés, un tel seuil -supplétif - pouvant être adapté par la négociation sectorielle. Nul besoin de créer une tuyauterie financière nouvelle. Cette cotisation serait versée aux

⁽⁵²⁾ V. J. BARTHELEMY, Une convention collective de travailleurs indépendants ? Réflexions à propos des accords du 16 avril 1996 fixant le statut des agents généraux d'assurance, Dr. soc. 1997, p. 40.

⁽⁵³⁾ V. A. PERULLI, op. cit., spéc. p. 64. Pour le droit espagnol, V. F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, art. cit, spéc. p. 303.

⁽⁵⁴⁾ V. F. VALDES-RE et O. LECLERC, art. cit., spéc. p. 303.

⁽⁵⁵⁾ V. C. trav. art. L. 6312-2.

⁽⁵⁶⁾ V. C. trav. art. L. 6321-1.

organismes collecteurs qui verraient ainsi élargis leur champ d'intervention au travail économiquement dépendant.

► La rémunération

26.- Au cœur de la dépendance économique, la **rémunération** du travailleur économiquement dépendant mérite une attention particulière. L'attraction du salariat peut conduire à tempérer le principe de libre fixation de la rémunération par l'exigence d'un minimum : ce choix a été opéré par le code du travail ⁽⁵⁷⁾ et le code de commerce ⁽⁵⁸⁾ pour des professionnels non salariés.

Cette solution ne se conçoit toutefois que dans une relation contractuelle qui représente pour le travailleur l'intégralité de son activité professionnelle. La diversité des métiers concernés ne facilite pas non plus la démarche : le renvoi à des négociations professionnelles est alors pertinent.

On peut préférer en s'inspirant des règles applicables aux agents commerciaux le renvoi à un standard juridique : « *une rémunération raisonnable qui tient compte de tous les éléments qui ont trait à l'opération* » ⁽⁵⁹⁾.

En fonction de la durée et de l'intensité du lien contractuel de dépendance économique, il peut être envisagé d'inclure les travailleurs concernés dans le champ des mécanismes d'épargne salariale. Laissons le soin à la négociation collective d'entreprise d'en élargir ce champ aux travailleurs économiquement dépendants. On pense déjà aux agents généraux d'assurance pour lesquels une telle ouverture est exprimée par les entreprises de cette branche. Bien d'autres catégories pourraient ainsi être couvertes.

► Conclusion et rupture du contrat

27.- La dépendance économique justifie l'adoption de règles protectrices plus spécifiques qui concernent le contrat d'activité du travailleur.

Ce dernier doit être suffisamment éclairé avant de s'engager dans un lien de dépendance économique. Il doit ainsi recevoir des **informations**

⁽⁵⁷⁾ les gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire. V. C. trav. art. L. 7322-3.

⁽⁵⁸⁾ les gérants-mandataires. V. C. com. art. L. 146-3.

⁽⁵⁹⁾ C. com. art. L. 134-5, al. 2.

portant aussi bien sur la mission que sur des données économiques et financières de son client et bénéficiaire d'un délai de réflexion avant la signature du contrat : c'est le mécanisme opportunément retenu pour le gérant-mandataire ⁽⁶⁰⁾. La rédaction d'un **écrit**, doté seulement d'une force probatoire, contenant les éléments essentiels du contrat participe de la même démarche.

28.- La fragilité du travailleur économiquement dépendant se vérifie surtout lors de la **rupture du contrat** qui lui procure l'essentiel de ses revenus. On ne s'étonnera pas de trouver alors dans les situations de dépendance déjà traitées par le législateur, des règles imposant un préavis et une indemnisation ⁽⁶¹⁾. Ces éléments doivent composer un statut du travailleur économiquement dépendant en retenant le principe d'une indemnité minimale. On pourrait ainsi poser le principe d'un versement de 10% du chiffre d'affaires réalisé pendant la durée d'exécution du contrat, ce pourcentage pouvant être modifié dans un sens ou un autre par la négociation sectorielle. Cette proposition est novatrice et fera réagir. Elle trouve pourtant sa source dans le fait que le donneur d'ordres dominant tire un avantage économique important dans la relation de domination qu'il entretient avec le travailleur économiquement dépendant et qu'il n'est pas illégitime qu'il soit amené, lors de la rupture, à compenser forfaitairement le transfert du risque économique dont il a largement bénéficié.

Qu'en est-il de la **motivation de la rupture** à l'initiative du donneur d'ordre ? Faut-il exiger comme le droit espagnol une « cause justifiée » ⁽⁶²⁾ et se rapprocher ainsi du droit du licenciement ? La seule dépendance économique ne nous paraît justifier une telle solution : seule la rupture abusive doit être sanctionnée. En revanche, obliger le client à motiver par écrit la rupture conforterait utilement la protection du travailleur économiquement dépendant.

► **Les conditions de travail**

29.- La réglementation des conditions de travail n'est pas présente dans toutes les statuts particuliers de la dépendance économique : la différence est nette entre le code de commerce et le code du travail.

⁽⁶⁰⁾ C. com. art. L. 146-2.

⁽⁶¹⁾ Pour l'agent commercial, V. l'article L. 134-12 du code de commerce.- Pour le gérant-mandataire, V. l'article L. 146-4 du code de commerce.

⁽⁶²⁾ V. F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, art. cit. spéc. p. 302.

Pourtant, le **droit à la santé et à la sécurité au travail** n'est pas réservé au seul travailleur salarié. La réalisation de la prestation de travail dans les locaux de l'entreprise utilisatrice légitime déjà l'application au travailleur économiquement dépendant des principales dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail. En dehors de cette situation, l'indépendance juridique du travailleur qui se concrétise par une liberté d'organisation de son activité, ne devrait pas rendre le client débiteur d'obligations en matière de santé et de sécurité sauf si les conditions d'exécution de la prestation ont été soumises à son accord.

30.- Le thème de la santé et de la sécurité conduit inévitablement à s'interroger sur la délicate question de la réglementation de la **durée du travail**. Ce n'est pas en effet la nature juridique du lien d'emploi qui légitime cette réglementation mais la protection de la santé et de la sécurité au travail comme l'exprime parfaitement le droit communautaire ⁽⁶³⁾. L'indépendance du travailleur économiquement dépendant marquée par une forte autonomie organisationnelle conduit à accorder prioritairement le droit à des **périodes minimales de repos** (journalier, hebdomadaire, congé annuel) comme l'a notamment fait le droit espagnol ⁽⁶⁴⁾.

► Les juridictions compétentes

31.- On ne peut terminer l'évocation d'un statut du travailleur économiquement dépendant sans aborder la question de la juridiction compétente pour traiter des litiges nés de la relation de dépendance économique. Nettement privilégié par les législations étrangères ⁽⁶⁵⁾ qui se sont exprimées, le choix des juridictions du travail ne nous paraît pas nécessairement opportun, compte tenu notamment du mode de désignation des membres.

CONCLUSION

30.- La dépendance économique d'un travailleur exprime le résultat d'une relation d'activité : le professionnel tire l'essentiel de ses revenus de cette dernière. Placé dans une telle situation vis-à-vis d'un

⁽⁶³⁾ V. Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

⁽⁶⁴⁾ V. art. 14 de la loi n° 20/2007 du 11 juill. 2007. V. F. VALDES DAL-RE et O. LECLERC, art. cit., spéc. p. 302.

⁽⁶⁵⁾ Espagne, Italie, Allemagne.

client ou d'un donneur d'ordres, le travailleur se trouve dans une situation de faiblesse économique et juridique qui justifie une protection particulière déjà instituée dans plusieurs pays européens.

La création, en France, d'un statut du travailleur économiquement dépendant, nous paraît souhaitable.

Elle nécessite une identification précise des travailleurs concernés. Pour les auteurs du présent rapport, le travailleur économiquement dépendant :

- appartient à la catégorie des travailleurs indépendants
- exerce seul son activité
- perçoit au moins 50% de ses revenus d'un seul donneur d'ordres dans le cadre d'une relation contractuelle d'une durée minimale de deux mois
- Exécute sa prestation dans le cadre d'une organisation productive dépendante de l'activité de son donneur d'ordres.

S'agissant de la protection sociale, ces travailleurs qui demeureront soumis au régime social des indépendants, devraient en outre bénéficier de garanties particulières sur les risques de perte subie de revenus et accident du travail.

S'agissant de la protection de l'activité professionnelle, le contrat créant la dépendance économique doit offrir au travailleur une protection qui se nourrit notamment de la déclinaison de droits fondamentaux du travail : droit à l'égalité de traitement, droit de grève, droit à la négociation collective.

Compléteraient cette protection des règles relatives à :

- la formation professionnelle,
- la rémunération,
- la conclusion et la rupture du contrat,
- la santé et à la sécurité du travailleur
- des périodes de repos minimales.

La mise en place de ce statut pourrait être opportunément assurée par une négociation collective interprofessionnelle qui serait relayée par une intervention législative et laisserait des marges de liberté à la négociation collective professionnelle.

Paul-Henri ANTONMATTEI

Jean-Christophe SCIBERRAS

A handwritten signature in black ink, featuring a large, rounded loop on the left side that tapers into a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, characterized by a long, sweeping horizontal stroke that curves upwards at the end, with several smaller, overlapping loops and strokes above it.

Annexes

Annexe I

Lettres de mission



Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité

Le Ministre



Paris, le 24 SEP. 2007

CAB.FM/DA/D.07010338

Monsieur le Doyen,

Le droit du travail a été conçu à l'origine pour réguler par le biais notamment d'un certain nombre de garanties, une relation de travail dans le cadre d'un contrat de travail avec un lien de subordination juridique. Les travailleurs indépendants, dont le nombre est estimé à 2,3 millions en France en 2006, ne sont actuellement visés que par quelques dispositions du code du travail.

Or, les formes du travail indépendant sont de plus en plus diverses et devraient pouvoir se développer dans un cadre sécurisé, notamment lorsqu'il s'agit de sous-traitance.

La situation des travailleurs économiquement dépendants, en ce sens qu'ils dépendent plus ou moins exclusivement d'une seule entreprise cliente (chiffre d'affaires quasi exclusif avec celui-ci, liens étroits organisationnels etc...) brouille ainsi les repères.

C'est également le cas des travailleurs salariés ou indépendants intervenant pour le compte d'une entreprise dans des conditions d'activité qui les placent en lisière du salariat ou du travail indépendant.

Les définitions diverses entre Etats européens du travailleur indépendant et des frontières entre les diverses catégories de travailleurs soulèvent des enjeux en matière de concurrence, de garanties et de protection sociale.

.../...

Monsieur Paul-Henri ANTONMATTÉI
Doyen
Université de Montpellier I
UFR de Droit
5 boulevard Henri IV
34000 MONTPELLIER

La Commission européenne et le Parlement européen ont d'ailleurs soulevé ces questions dans le Livre vert sur le droit du travail et dans une récente résolution. La « zone grise », constituée par une frontière parfois délicate à tracer entre travailleur indépendant et salarié, et sa clarification souhaitée forment l'un des éléments de difficulté soulevés.

Mais ces questions sont aussi indissolublement liées à celles posées par la mise à disposition de personnel, le délit de marchandage ou le prêt illicite de main d'œuvre. En effet, le recours à la sous-traitance, notamment dans des grandes entreprises, s'effectue dans le cadre d'une réglementation très précise et générale face à des situations très variées. Parmi les questions posées, on trouve celle de l'accès aux droits collectifs mis en place sur un site par ces individus.

Je souhaite que vous procédiez à un état des lieux des difficultés posées par le cadre juridique actuel en matière de recours aux services par une entreprise d'un travailleur indépendant, avec ou sans salariés, que vous répertoriez les diverses formes de travail indépendant. Cette étude prendra en compte les aspects économiques, sociaux, juridiques et de protection sociale entourant les conditions d'interventions des intéressés.

Vous partirez des besoins économiques et sociaux des entreprises et des individus en la matière afin d'établir de quelle manière les cadres actuels et potentiels répondent efficacement ou non à ceux-ci.

Vous intégrerez dans votre réflexion les enseignements susceptibles d'être tirés des récentes innovations législatives en la matière (contrat d'appui au projet d'entreprise instauré par la loi sur l'initiative économique du 1^{er} août 2003, article 47 de la loi du 30 décembre 2006 permettant la mise à disposition de salariés à titre expérimental dans les pôles de compétitivité, dispositions sur le travail à temps partagé, situation du portage salarial, des professionnels autonomes, groupements d'employeurs...).

Vous vous entourerez des avis des partenaires sociaux, des praticiens et des personnalités qualifiées en ces domaines. Vous disposerez également des services des administrations centrales de mon Ministère et notamment de la Direction générale du travail, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, de la Direction de la sécurité sociale, de la Délégation aux affaires européennes et internationales et du réseau des conseillers sociaux en Ambassade. L'analyse comparée des réglementations et pratiques étrangères complètera utilement cette étude.

Votre analyse permettra d'explorer les moyens de rendre plus aisé l'emploi des travailleurs indépendants et autonomes, de les protéger efficacement tout en favorisant la libre entreprise. Elle se penchera sur la question de la responsabilisation des donneurs d'ordres.

Vous proposerez de la manière la plus opérationnelle les voies et moyens législatifs ou non susceptibles de remédier aux difficultés soulevées et de permettre le développement de ce cadre sécurisé au travail indépendant sous toutes ses formes.

.../...

- 3 -

Les partenaires sociaux ont décidé le 19 juin 2007, suite au document d'orientation transmis par le Premier ministre d'engager une négociation sur la modernisation du marché du travail, portant sur la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et l'assurance chômage en se fixant pour objectif d'aboutir à des avancées significatives qu'ils évalueront à la fin de l'année 2007.

Votre réflexion intégrera donc les éléments de ce processus susceptibles d'avoir une influence sur la sous-traitance et les relations triangulaires de travail.

Je souhaite que vous me transmettiez vos propositions pour le mois d'avril 2008.

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



Xavier BERTRAND



Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité

Le Ministre



Paris, le 24 SEP. 2007

CAB.FM/DA/D.07010338

Monsieur le Directeur,

Le droit du travail a été conçu à l'origine pour réguler par le biais notamment d'un certain nombre de garanties, une relation de travail dans le cadre d'un contrat de travail avec un lien de subordination juridique. Les travailleurs indépendants, dont le nombre est estimé à 2,3 millions en France en 2006, ne sont actuellement visés que par quelques dispositions du code du travail.

Or, les formes du travail indépendant sont de plus en plus diverses et devraient pouvoir se développer dans un cadre sécurisé, notamment lorsqu'il s'agit de sous-traitance.

La situation des travailleurs économiquement dépendants, en ce sens qu'ils dépendent plus ou moins exclusivement d'une seule entreprise cliente (chiffre d'affaires quasi exclusif avec celui-ci, liens étroits organisationnels etc...) brouille ainsi les repères.

C'est également le cas des travailleurs salariés ou indépendants intervenant pour le compte d'une entreprise dans des conditions d'activité qui les placent en lisière du salariat ou du travail indépendant.

Les définitions diverses entre Etats européens du travailleur indépendant et des frontières entre les diverses catégories de travailleurs soulèvent des enjeux en matière de concurrence, de garanties et de protection sociale.

Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS
 Directeur des ressources humaines
 Etablissement Renault de Guyancourt
 et de Rueil / Lardy
 1 avenue du Golf
 78288 GUYANCOURT CEDEX

...

La Commission européenne et le Parlement européen ont d'ailleurs soulevé ces questions dans le Livre vert sur le droit du travail et dans une récente résolution. La « zone grise », constituée par une frontière parfois délicate à tracer entre travailleur indépendant et salarié, et sa clarification souhaitée forment l'un des éléments de difficulté soulevés.

Mais ces questions sont aussi indissolublement liées à celles posées par la mise à disposition de personnel, le délit de marchandage ou le prêt illicite de main d'œuvre. En effet, le recours à la sous-traitance, notamment dans des grandes entreprises, s'effectue dans le cadre d'une réglementation très précise et générale face à des situations très variées. Parmi les questions posées, on trouve celle de l'accès aux droits collectifs mis en place sur un site par ces individus.

Je souhaite que vous procédiez à un état des lieux des difficultés posées par le cadre juridique actuel en matière de recours aux services par une entreprise d'un travailleur indépendant, avec ou sans salariés, que vous répertoriez les diverses formes de travail indépendant. Cette étude prendra en compte les aspects économiques, sociaux, juridiques et de protection sociale entourant les conditions d'interventions des intéressés.

Vous partirez des besoins économiques et sociaux des entreprises et des individus en la matière afin d'établir de quelle manière les cadres actuels et potentiels répondent efficacement ou non à ceux-ci.

Vous intégrerez dans votre réflexion les enseignements susceptibles d'être tirés des récentes innovations législatives en la matière (contrat d'appui au projet d'entreprise instauré par la loi sur l'initiative économique du 1^{er} août 2003, article 47 de la loi du 30 décembre 2006 permettant la mise à disposition de salariés à titre expérimental dans les pôles de compétitivité, dispositions sur le travail à temps partagé, situation du portage salarial, des professionnels autonomes, groupements d'employeurs...).

Vous vous entourerez des avis des partenaires sociaux, des praticiens et des personnalités qualifiées en ces domaines. Vous disposerez également des services des administrations centrales de mon Ministère et notamment de la Direction générale du travail, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, de la Direction de la sécurité sociale, de la Délégation aux affaires européennes et internationales et du réseau des conseillers sociaux en Ambassade. L'analyse comparée des réglementations et pratiques étrangères complètera utilement cette étude.

Votre analyse permettra d'explorer les moyens de rendre plus aisé l'emploi des travailleurs indépendants et autonomes, de les protéger efficacement tout en favorisant la libre entreprise. Elle se penchera sur la question de la responsabilisation des donneurs d'ordres.

Vous proposerez de la manière la plus opérationnelle les voies et moyens législatifs ou non susceptibles de remédier aux difficultés soulevées et de permettre le développement de ce cadre sécurisé au travail indépendant sous toutes ses formes.

.../...

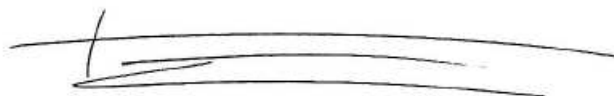
- 3 -

Les partenaires sociaux ont décidé le 19 juin 2007, suite au document d'orientation transmis par le Premier ministre d'engager une négociation sur la modernisation du marché du travail, portant sur la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de travail et l'assurance chômage en se fixant pour objectif d'aboutir à des avancées significatives qu'ils évalueront à la fin de l'année 2007.

Votre réflexion intégrera donc les éléments de ce processus susceptibles d'avoir une influence sur la sous-traitance et les relations triangulaires de travail.

Je souhaite que vous me transmettiez vos propositions pour le mois d'avril 2008.

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



Xavier BERTRAND

ANNEXE II

LEGISLATIONS ETRANGERES

Allemagne

En Allemagne il n'existe pas de définition législative ayant une portée générale, ni s'agissant des salariés ni s'agissant des travailleurs indépendants. Par contre, certaines législations, par exemple en matière de sécurité sociale, ont défini la notion de travailleur salarié.

Comme le souligne le Professeur Perrulli dans son rapport « le législateur allemand a remarquablement étendu le champ d'application du droit de la sécurité sociale, au-delà des frontières du travail salarié, pour y inclure les travailleurs, formellement travailleurs indépendants, qui se trouvent dans une situation de dépendance économique ». En effet, la législation de la sécurité sociale considère qu'elle a affaire à un salarié lorsque trois des éléments suivants sont présents :

- Le sujet ne donne pas de travail, en relation avec son activité, à aucun travailleur salarié soumis au régime de la sécurité sociale obligatoire, et le cas échéant, la rétribution dérivant de ce rapport ne dépasse pas en règle générale 630 marks par mois ;
- Il exécute le travail sur une longue durée et essentiellement pour le compte d'un seul commanditaire ;
- Le commanditaire, ou un commanditaire du même genre fait exécuter des activités du même ordre en général par des travailleurs que lui-même emploie ;
- L'activité du sujet en question ne permet pas qu'on y reconnaisse des caractéristiques typiques d'un commerce d'entreprise ;
- L'activité de ce sujet correspond à l'activité qu'il exécutait précédemment pour le même commanditaire sur la base du rapport de travail salarié.

En matière d'impôt la législation allemande opère différemment. Sont des travailleurs salariés les personnes employées ou occupées, actuellement ou dans le passé, dans le cadre d'un rapport de travail dont ils obtiennent une rétribution.

Au-delà de ce travail par assimilation à la catégorie de salarié, le travailleur économiquement dépendant a trouvé en Allemagne un traitement particulier avec la catégorie des « arbeitnehmerähnliche Person ». En 1974, la loi sur le contrat collectif a intégré dans son domaine d'application les travailleurs économiquement dépendant ayant besoin d'une protection sociale analogue à celle des salariés, lorsqu'elles exécutent leur prestation de travail en faveur d'autres sujets sur la base de contrats de service et d'ouvrage, personnellement et essentiellement sans le concours de travailleurs salariés et qui :

- Exécutent le travail pour une seule personne ou bien
- Reçoivent d'une seule personne, en moyenne, plus de la moitié de la rétribution qui leur est due pour le travail qu'ils ont exécuté ; si cette rétribution ne peut être évaluée, pour la calculer on se référera, tant que le contrat de travail ne prévoit rien de différent, aux 6 derniers mois, et, si l'activité a une durée inférieure, au temps couvert par cette activité. Le travailleur économiquement dépendant bénéficie des protections du travailleur salarié en matière de procès

Progressivement cette catégorie de travailleur se voit doté de nouveaux droits, ou bénéficie d'une présomption de salariat en matière de sécurité sociale.

Source : Rapport Perulli, op. cit.

Royaume-Uni

Le droit du travail Anglais, est fondé, comme ailleurs en Europe sur la distinction entre travail salarié (« contract of employment », et « contract of service ») et l'activité indépendante (« contract for services »). Il n'existe pas de définition légale de la subordination et de l'indépendance. Les deux situations sont distinguées à l'aide d'une série de critères :

- Le degré de pouvoir discrétionnaire et d'autonomie dans l'exécution de la prestation
- Le travail salarié est considéré comme faisant partie de l'activité économique, en ce qui concerne les modalités d'organisation du travail
- La répartition du risque économique entre l'employeur, le travailleur et l'Etat
- Les conditions de la contractualisation ou de « l'embauche »

Ces critères servent également à caractériser une situation de dépendance économique.

S'il n'existe pas à proprement parler de notion de travailleur parasubordonné, la législation a introduit la catégorie des « workers » à mi chemin entre celle de travailleur salarié et celle de travailleur indépendant. La catégorie des « workers » comprends les salariés et ceux qui travaillent pour un employeur sans être nécessairement placés sous son autorité.

Il existe également une catégorie supplémentaire : les « self employed workers ». Ils se distinguent des « workers » par le fait qu'ils fournissent leur propre équipement, sont responsables de l'organisation et de la réalisation du travail qui leur est demandé, assument au moins une partie du risque financier, et sont responsables de leur assurance et de leurs cotisations aux régimes de sécurité sociale.

Au Royaume Uni la protection des travailleurs est organisée en cercles concentriques. La catégorie des « employees » bénéficient du maximum de droits. Les « workers » bénéficient d'une protection en matière de salaire minimum, de durée du travail et de congés. Les « self employed workers » disposent de droits en matière de santé et de sécurité.

En 1999 le gouvernement Britannique avait annoncé la réduction des écarts de protection entre « employees » et « workers » en dotant ces derniers des mêmes droits. A ce jour les dispositions nécessaires pour y parvenir n'ont pas été prises.

Source : Rapport Perulli, op. cit. ; Ambassade de France au Royaume-Uni – Note de M. Le conseiller pour les affaires sociales

Italie

Il existe en Italie trois catégories de travailleurs : les salariés, les travailleurs indépendants et les « parasubordonnés ».

Apparus en 1973, les contrats de collaboration coordonnée et continue (« co-co-co ») voit un collaborateur autonome fournir une prestation pour le compte d'un employeur dont il n'est pas le salarié, de manière coordonnée, exprimant l'idée d'un lien fonctionnel nécessaire avec l'activité économique du commanditaire, en particulier s'agissant des modalités d'organisation, et continue.

En 2003 le législateur a créé des contrats de collaboration de projet (« co-co-pro »). Leur utilisation n'est possible qu'après avoir défini un projet de travail précis. Ces contrats doivent entre autres stipuler la durée de la prestation et la définition du projet avec ses différentes phases.

En matière de droits accordés les « co-co-co » se distinguent pas un niveau de droit plus faible que les « co-co-pro ». En effet, les conditions de rémunération correspondent à la rémunération normalement versée pour des prestations de travail autonome analogues. Ces travailleurs ne bénéficient pas des grilles salariales des conventions collectives. Ce contrat n'ouvre pas droit aux garanties prévues par le droit du travail pour les contrats subordonnés (maladie, maternité, AT/MP, retraite, notamment). Les cotisations (patronales et employé) sont très nettement inférieures à celles prévues pour les travailleurs salariés.

Les « co-co-pro » offrent des garanties supérieures. Si comme pour les « co-co-co » les grilles salariales des conventions collectives ne s'appliquent pas à ces contrats, la rémunération doit tenir compte de la rétribution moyenne correspondante aux prestations de travail s'effectuant sur le lieu d'exécution de l'activité.

Le titulaire d'un « co-co-pro » bénéficie de garanties en cas de grossesse, de maladie, d'accidents du travail et de retraite. L'écart de protection avec les salariés reste important mais il se réduit. Globalement le niveau de cotisation sociale se rapproche entre les deux régimes (24% pour 2008 contre 33% pour les salariés, et en 2010 les cotisations « co-co-pro » seront de 26%). Les prestations en seront d'autant améliorées, notamment s'agissant de la retraite.

En matière d'accident du travail l'employeur est obligé de cotiser à l'Institut national pour les accidents du travail (INAIL). On pourra noter également qu'un programme de formation qualifiante et d'insertion professionnelle est organisé pour les titulaires de contrats de collaboration qui se déroulent dans les entreprises qui connaissent des difficultés économiques. Il convient de noter également que les Régions, compétente en matière de formation professionnelle, prévoient souvent des formations en faveur des travailleurs autonomes et parasubordonnés.

Enfin, trois principales confédérations syndicales italiennes ont constitué en 1998 des organisations spécialement destinées à la défense des droits des para-subordonnés.

Source : Rapport Perrulli, op. cit. ; Ambassade de France en Italie – Note de Mme La conseillère pour les Affaires sociales

Espagne

Le 11 juillet 2007, l'Espagne a adopté une loi portant statut du travailleur autonome, érigeant des règles applicables à tous les travailleurs autonomes, quel que soit la nature du lien qui les unit à leur client. Mais, elle consacre également une catégorie juridique particulière, celle de « travailleur autonome économiquement dépendant ».

1. Dispositions communes à tous les travailleurs autonomes

Poursuivant la construction d'un socle de droit communs à l'ensemble des travailleurs autonomes, la loi espagnole introduit pour cette catégorie des dispositions en matière de discrimination, et leur reconnaît un droit à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Elle leur accorde également le bénéfice des protections contre les risques professionnels, notamment le droit de retrait. Lorsque la prestation du travailleur autonome est réalisée dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, cette dernière est responsable de la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité à peine de devoir indemniser les préjudices subis en cas de dommage. Il faut noter que le législateur espagnol confie à l'administration le soin de contrôler le respect des règles relatives aux risques professionnels par le travailleur autonome lui-même.

En matière de garanties économiques la loi renforce la protection du logement du travailleur autonome, sans aller jusqu'à le rendre insaisissable, lorsque celui-ci doit répondre sur son patrimoine des pertes liées à son activité professionnelle. Elle crée au profit des travailleurs autonomes une action directe en paiement de leurs honoraires à l'encontre du maître d'ouvrage lorsqu'ils exercent leur activité au service d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant

S'agissant des droits collectifs, la loi espagnole permet aux travailleurs autonomes :

- D'adhérer librement à l'organisation syndicale ou au groupement patronal de leur choix
- De créer et d'adhérer à des associations professionnelles spécifiques (qui n'ont pas les mêmes prérogatives que les organisations syndicales). Si elles sont reconnues représentatives (les critères sont différents de ceux qui sont appliqués aux organisations syndicales « classiques »), ces associations ont le droit d'être consultées par les pouvoirs publics lorsque ces derniers envisagent des actions ayant des répercussions sur le travail autonome.

Des accords « d'intérêt professionnel » peuvent être signés entre les associations professionnelles de travailleurs autonomes ou de travailleurs autonomes économiquement dépendants ou encore les syndicats, et les entreprises utilisatrices. Ces accords peuvent fixer les conditions de travail. Ces accords s'imposent aux parties et les dispositions contractuelles qui seraient contraires à l'accord seront considérées comme nulles dès lors que le travailleur autonome est affilié à une « organisation » signataire et qu'il aura donné son consentement à l'application de l'accord.

2. Dispositions spécifiques aux travailleurs autonomes économiquement dépendants

A ces dispositions communes s'ajoute une série de mesures qui ne concernent que les travailleurs autonomes économiquement dépendants et rapprochent leurs droits de ceux des salariés. La loi espagnole les définit de la manière suivante : « Les travailleurs autonomes économiquement dépendants exercent une activité économique ou professionnelle à but

lucratif, de manière habituelle, personnelle, directe, et de manière prépondérante, au profit d'une personne physique ou morale, dénommée cliente, dont ils dépendent économiquement pour percevoir au moins 75% des revenus de leur activité professionnelle ».

Le législateur espagnol a fait le choix d'exclure les travailleurs autonomes exerçant leur activité dans le cadre d'une société commerciale ou civile.

Les conditions pour être reconnu économiquement dépendant sont les suivantes :

- ne pas être soi-même employeur de salariés et ne pas sous-traiter une partie de son activité;
- ne pas exercer son activité d'une manière qui ne permette pas de la distinguer de celle qu'exercent d'autres personnes au bénéfice du client
- disposer d'une infrastructure productive et matérielle propre, distincte de celle du client ;
- déterminer soi-même l'organisation du travail, sans préjudice des indications techniques éventuellement fournies par le client
- percevoir une contrepartie économique en fonction du résultat de l'activité, conformément à la convention passée avec le client, en assumant les risques de l'activité

Il faut souligner que le contrat liant le travailleur autonome et le client doit constater expressément la qualité de travailleur autonome économiquement dépendant.

Droits accordés au travailleur autonome économiquement dépendant :

Conditions d'exercice de l'activité :

- droit au repos droit à congé, détermination d'un nombre de jours de congés
- durée maximale du travail fixée au contrat, limitation des heures supplémentaires à 30% de la durée prévue au contrat.

Rupture du contrat : Aux motifs traditionnels (décès, faute, inexécution, notamment) s'ajoutent :

- la rupture à la demande du travailleur mais avec un préavis,
- la rupture à la demande du client mais pour cause justifiée. En l'absence de cause justifiée le travailleur a le droit au versement d'une indemnité. La loi en fixe le mode de calcul de manière supplétive à la volonté des parties.

Source : Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du statut du travail autonome espagnol. Fernando Valdès Dal-Ré et Olivier Leclerc. Revue droit du travail - mai 2008

Annexe III

Statistiques sur le travail indépendant

En 2005, l'agence comptable des organismes de sécurité sociale dénombrait plus de deux millions de travailleurs indépendants qui se répartissaient comme suit selon les secteurs d'activité.

Secteurs d'activité	Nombre d'indépendants en 2005 (en milliers)
Métiers de bouche	111
Industrie	96
BTP	280
Transports	61
Services à la personne	97
Autres services tertiaires	135
Commerce de gros	120
Commerce de détail non alimentaire	238
Hôtels-cafés-restaurants	174
Immobilier	69
Officines de Pharmacie	28
Santé	338
Activités juridiques	56
Activités comptables et conseil	109
Activités financières et assurances	28
Activités artistiques et sportives	58
Autres services tertiaires	62
Total	2059

Source : ACOSS STAT, n°61, décembre 2007

Forme juridique	Nombre d'indépendants en 2005 (en milliers)
Artisan et artisan commerçant	512
Associé gérant de société	523
Professions libérales et Officier public	568
Commerçant et agent commercial	409
Autre	46
Total	2059

Source : ACOSS STAT, n°61, décembre 2007

Entreprises n'ayant pas de salarié		
	Code NES 16	0
Au 1er janvier 2006		
Industries agricoles et alimentaires	EB	20 214
Industries hors IAA	EC à EG	81 068
Construction	EH	173 800
Commerce	EJ	343 403
Transports	EK	49 705
Activités financières	EL	28 117
Activités immobilières	EM	68 166
Services aux entreprises	EN	301 735
Autres services	EP - ER	498 332
Total		1 564 540

Source : Insee, REE (Répertoire des Entreprises et des Établissements - Sirene).

Annexe IV

Liste des personnes rencontrées

Assemblée nationale : M. TAUGOURDEAU, député de Maine et Loire

Etat

Direction Générale du Travail :

- Mme Elisabeth FRICHET-THIRION, Sous-Directrice des relations individuelles et collectives du travail,
- Mme Annie GUYADER Chef du bureau des relations individuelles du travail

Direction de la sécurité sociale : M. Dominique LIBAULT, directeur

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle :

- M. Jean GAEREMYNCK, délégué
- Mme Françoise BOUYGARD déléguée Adjointe,
- Mme Françoise BENCZKOWSKI, Chargée de mission au sein de la mission ingénierie de l'emploi,
- M. Laurent DUCLOS, chargé de mission au Département Synthèses,

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques :

- M. Antoine MAGNER (Directeur)
- Mme Christine LAGARENNE, chef du département emploi

Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales : M. Jean-Christophe MARTIN, Directeur

Partenaires sociaux

CFDT : M. OLIVIER, secrétaire confédéral

CGT :

- Mme Isabelle DEPUYDT, Conseillère confédérale
- M. Jean-Pierre GABRIEL, animateur nouveau statut salarié, sécurité sociale professionnelle

FO : Mme Ghislaine FERREIRA, assistante juridique

CFE/CGC :

- M. Alain LECANU, Secrétaire National, secteurs emploi et formation
- Mme FRAGO

CFTC :

- Mme Gabrielle SIMON, Secrétaire Générale Adjointe
- M. DENIS, juriste
- Mme Lamia ZIKIKOUT, juriste

UNAPL :

- M. Olivier AYNAUD, Secrétaire général
- M. Gérard GOUPIL, Secrétaire général

UPA :

- M. Pierre BURBAN, Secrétaire général
- M. DEBERNIERE, Conseiller technique

CGPME :

- M. Georges TISSIER, Directeur des affaires sociales,
- M. Dominique BROGGIO (juriste)

MEDEF :

- M. Dominique TELLIER
- Mme Catherine MARTIN

Personnalités qualifiées :

- M. Jacques BARTHELEMY, Avocat conseil en droit social
- M. Le professeur Adalberto PERULLI
- Monsieur Le professeur Alain SUPIOT
- Monsieur Le professeur Antoine LYON-CAEN

Cour de cassation

Mme Evelyne COLLOMP, Présidente de la chambre sociale

Syndicats professionnels

AFEP : Jean-Charles SIMON, Secrétaire Général

Syndicat national des entreprises de portage salarial : M. Jacques VAU, délégué général

Jacques BLUTEAU

M. Radhia AMIRAT

SYNTEC : M. BALENSI

PRISME : M. François ROUX, secrétaire général

M. Christian PEDEUX, Secrétaire général ADECCO

Groupements d'employeurs : Mme Valérie GLANDIER, CRGE

Mme Maryse LE MAUX, Cornoualia