

Numérique et nouvelles activités



Introduction

La **transformation numérique** est d'ores et déjà au cœur de notre économie et, soyons en sûr, si nous en saisissons toutes les potentialités, c'est une formidable opportunité pour notre pays, pour la création de richesse, pour l'activité de tous, tant les atouts de la France sont nombreux et reconnus : une capacité d'innovation, des talents formés par un système de formation supérieur reconnu pour son excellence, des entreprises à forte croissance, une dynamique de création d'entreprise, notamment portés par des jeunes venant de tous horizons.

Education, santé, transport, tourisme, hôtellerie, service à domicile, financement, ... plus aucun secteur ne semble ainsi pouvoir échapper à l'apparition dans son champ de compétences, de nouveaux modèles économiques ou de nouvelles activités.

Cette (R)évolution à laquelle nous assistons est également une révolution sociétale/technologique, portée par la combinaison du haut débit, la géolocalisation, des applications mobiles qui font exploser l'offre et la demande. Ce n'est pas qu'un enjeu de compétitivité ou de concurrence ; il s'agit de prendre conscience de l'ampleur de l'impact sur l'ensemble de la société qui ne ressemble plus à celle de l'ère industrielle et d'en saisir toutes les opportunités.

D'ailleurs, cette situation semble avoir pris une ampleur toute particulière, la preuve en est avec la multiplication ces derniers mois de rapports relatifs à ce que certains qualifient d'« uberisation » de la société. « Transformation numérique et vie au travail » (rapport Mettling), « Pour un statut de l'actif. Quel droit du travail dans une société post-salariale ? » de Denis Pennel, « L'emploi est mort, vive le travail » de Bernard Stiegler, « La France du bon coin » de David Menascé, ... autant d'analyses dont l'objectif est non seulement de poser un constat mais également de faire part de pistes de réformes indispensables. Outre cette abondance de littérature, les débats qui agitent le milieu politico-médiatique depuis quelques temps autour de cette nouvelle économie dite collaborative, démontrent d'une certaine actualité des enjeux.

Pour autant, est-il vrai que cette mutation de notre économie mais également de notre marché du travail, à laquelle on assiste, est récente ? Les causes et les conséquences n'avaient-elles pas été déjà envisagées il y a quelques années ? Force est de constater que non ; le travail indépendant sous toutes ses formes existe depuis longtemps et certaines innovations commerciales sont apparues il y a quelques années déjà (cf. les plateformes des taxis G7 avant l'apparition d'UBER). **Il est d'abord choisi avant d'être subi**. Par ailleurs, c'est une formidable opportunité de création d'activité et de richesse.

Pourquoi dès lors le sujet apparaît-il comme étant un phénomène nouveau ?

Certainement en raison de la **conjonction de plusieurs facteurs** :

- la volonté croissante de nombreux actifs de créer leur propre activité, dans un contexte où le chômage structurel de notre pays amène à s'interroger sur des voies alternatives au salariat ;
- Les changements de comportements des jeunes générations, face au numérique et face aux modes d'organisation du travail, l'explosion et l'augmentation de l'envie entrepreneuriale, notamment chez les jeunes (45% des jeunes veulent ainsi se lancer dans l'entrepreneuriat) ;
- la prise de conscience assumée et revendiquée du numérique non plus comme filière économique mais comme un élément de rupture dans notre modèle économique ;
- la mondialisation et la globalisation des échanges obligent notre économie à s'adapter à des modèles le plus souvent, plus ouverts et plus flexibles, que ceux envisagés par notre environnement social.
- le développement exponentiel de ces marchés, dits de l'économie collaborative, grâce au numérique qui s'autorégule grâce en partie à un système d'évaluation de la part du consommateur ou utilisateur.

L'addition de ces facteurs est sans nul doute une des raisons qui nous obligent maintenant à envisager réellement les réformes indispensables à notre économie. Car si les conséquences ne sont pas nouvelles, l'acuité de la situation l'est⁽¹⁾. Et si l'on devait les résumer, elles pourraient être de deux ordres :

- une asymétrie de concurrence (fiscale, sociale et normative) qu'il convient de corriger en abaissant les contraintes et charges qui pèsent sur les acteurs économiques ;
- une redéfinition du modèle du salariat et de la notion d'activité dans un parcours professionnel.

Les acteurs de l'économie française ont un temps d'avance ; à charge maintenant aux responsables politiques et économiques **de prendre les mesures qui s'imposent pour, non pas brider cette mutation, mais l'accompagner.**

L'accompagner, c'est notamment poser les bases permettant de rendre à notre économie actuelle et future sa capacité d'adaptation et de développement, en s'interrogeant sur la nature des contraintes qui pèsent sur elle ; c'est aussi permettre aux actifs, et notamment aux jeunes d'être maître de leur avenir et de leur destin, et pas uniquement dans la voie unique du salariat, ce qui nous invite à réinterroger les voies et moyens d'accompagner l'activité professionnelle, notamment lors des transitions ; l'accompagner, c'est enfin, mettre en place les bases permettant l'expression de tous les talents.

(1) - Remise en cause voire non-respect des règles de concurrence habituelles ; inversion des rapports de force au sein d'une même filière ; apparition de nouveaux business modèles ; amplification de nouvelles activités, notamment entrepreneuriales ; arrivée parfois anarchique d'entrepreneurs nouvelle génération sur un marché réglementé ; remise en cause des relations hiérarchiques classiques en entreprise ; évolution des relations contractuelles classiques régies par le code du travail en relations commerciales ; porosité des frontières entre salariat et entrepreneuriat, entre amateur et professionnel ; multiplication de la pluriactivité ; difficulté à mesurer les conséquences de cette nouvelle économie dite « collaborative » en termes de destruction ou création d'emploi ; ...

TABLE DES MATIÈRES

1.	Le contexte	p.6
2.	Les conséquences	p.8
3.	Les objectifs du medef	p.9
4.	Propositions du medef pour relever les enjeux	p.10
5.	Annexes	p.16

1. Le contexte

En premier lieu, et avant toute proposition de doctrine, il semble opportun de bien **délimiter le champ de réflexions (i)** et d'en préciser **les enjeux tant dans l'environnement de l'entreprise (ii), sur le marché de l'emploi (iii)** qu'en **interne à l'entreprise (iv)**. Cette partie introductive est nécessaire pour montrer toute la complexité de l'impact du numérique sur l'environnement économique et sur les entreprises.

i. L'impact du numérique de quoi parle-t-on ?

Parler de transformation numérique, c'est avant tout faire référence à l'économie que certains appellent l'économie à la demande.

Il s'agit tout d'abord de nouveaux business, basés sur des plates-formes internet, et mettant en relation des offreurs de services ou de prestations et des clients. Ce qui caractérise le mouvement actuel est bien la réponse à la demande du consommateur, basé sur la rapidité des échanges, le recours à des serveurs ultra-puissants, la connectivité permise par internet, l'usage massif de smartphones et de données, pour certaines personnelles, le tout géolocalisé.

Ces plateformes couvrent différents modèles économiques : partage de biens et services, crowdwork : recours à des travailleurs indépendants, via des plateformes ; ces modèles sont variés : regroupement d'un ensemble d'indépendants sur un même projet, ou recours à des indépendants sans lien entre eux. Les offreurs de service pouvant être des entreprises (Uber par exemple) ; dans ce cas, la contractualisation se fait avec ces entreprises ou des particuliers (il s'agit, dans ce cas, d'achat de prestation de service au cas par cas).

La numérisation des processus de production ou encore le fonctionnement en réseau a des conséquences sur les modes d'organisation du travail, les compétences attendues des salariés, les relations au sein de l'entreprise ou encore les possibles remises en cause de certains éléments traditionnels de la relation de travail, pour n'en citer que quelques-unes.

ii. Impact sur le marché économique : émergence de nouveaux entrants qui touchent tous les secteurs économiques

Si tous les secteurs sont touchés, les modèles sont toutefois très divers ; soit marchands, soit non marchands, ou coopératifs et procèdent de logiques différentes :

- Place de marché offrant des services visant à couvrir les frais engagés ou gratuité de prestations (Blablacar) ;
- Place de marchés pour location de biens (AirBnB) ;
- Place de marché visant des activités commerciales avec des prestataires localisés en France (UBER) ;
- Place de marché visant des activités commerciales, avec des prestataires (experts/consultants/freelance) potentiellement localisés partout dans le monde (Expert 360) ;
- Plateforme visant à mutualiser des ressources pour un projet (Leechi) ;
- Plateforme de financement par la foule (crowdfunding) ;
- Circuits courts de commercialisation ;
- Constitution de groupes de consommateurs pour obtenir un meilleur prix ...

Dans un certain nombre de cas, ces nouveaux entrants ne se développent selon les mêmes règles sociales, fiscales ou encore normatives et on constate parallèlement deux mouvements : la grande porosité pouvant exister entre le professionnel et l'amateur (les particuliers génèrent des revenus, et concurrencent parfois directement les professionnels, qui eux doivent obéir à de multiples règles) ou encore entre le client et le producteur (le client peut par exemple vendre sa production d'électricité, pour ne citer que cet exemple).

Tout indique que ce modèle d'économie à la demande ne s'arrête pas au secteur des services mais s'applique d'ores et déjà à tous les secteurs : de plus en plus d'entreprises externalisent y compris

certaines activités de leur cœur de métier, de façon à accroître leur réactivité ; la production est réalisée dans différents sites, dans plusieurs pays. Avec les imprimantes 3D, les Fab'Lab, les processus industriels seront/sont également amenés à évoluer.

iii. Impact sur le marché de l'emploi :

a. émergence de nouveaux types d'emploi et d'activité :

- ... faisant coexister au sein de l'entreprise différents travailleurs : salariés physiquement présents, salariés sur d'autres sites, sous-traitants, autoentrepreneurs, indépendants, portés salariaux ;
- ... interrogeant le modèle d'emploi basé sur la présence sur le lieu de travail, dans un temps donné et la nature du lien avec le donneur d'ordre (subordination, lien économique....);
- ... interrogeant le modèle traditionnel du salariat, à temps plein en CDI.
- Pour répondre à la demande de flexibilité de l'économie, de nombreuses formes d'emploi coexistent d'ores et déjà et sont en plein développement. Dans le champ du salariat : CDD, portage salarial, groupements d'employeurs, travail à temps partagé, VRP, travail temporaire, ... Dans le champ du travail indépendant : l'entrepreneur individuel relevant du régime micro fiscal et social, c'est-à-dire l'autoentrepreneur, le vendeur à domicile,
- Des formes hybrides de travail indépendant se développent dans lesquelles l'entrepreneur se voit imposer par une entreprise dont il dépend certaines modalités d'organisation de son travail (franchisés, gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire, etc.).

b. Polarisation du marché du travail entre emploi peu ou très qualifié

- Toutes les nouvelles formes d'emploi sont potentiellement un formidable levier permettant de contribuer à l'intégration de groupes spécifiques de travailleurs sur le marché du travail, avec cependant le risque d'une polarisation accrue du marché du travail : des travailleurs très qualifiés, indépendants et autonomes ; des travailleurs peu qualifiés, multi-employeurs et exerçant leur activité selon plusieurs statuts (salarié/ indépendant/porté salarial...).
- La plupart de ces formes d'emploi participent cependant à la dynamique du marché du travail, à sa fluidité et rendent ce dernier plus attractif tant pour les employeurs que pour un éventail élargi de travailleurs potentiels.

iv. Impact sur l'entreprise :

Par ailleurs, les changements en cours au sein des entreprises, et notamment les évolutions en matière de numérisation ou encore de robotisation font évoluer les processus de production et vont conduire à la transformation des métiers, voire la disparition de certains d'entre eux, notamment peu qualifiés imposant aux entreprises et aux différents acteurs concernés d'anticiper ces changements, au plus près des bassins d'emploi, et cela même si la nature de ces évolutions et l'appréciation de leur ampleur est encore difficile à apprécier. La formation et la GPEC sont au cœur de ces problématiques.

De même, de plus en plus de processus sont automatisés et les tâches des salariés peuvent être encadrées par de tels dispositifs (exemple, salariés qui, sur des plateformes de distribution sont en relation avec l'ordinateur qui leur prescrit ce qu'ils doivent faire), induisant un « travail sans rapports sociaux ».

On constate également l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail avec pour conséquence une certaine porosité entre vie personnelle et professionnelle. Ces organisations sont bien souvent une réponse aux nouvelles attentes des salariés et parmi eux, des nouvelles générations, soucieuses de leur épanouissement personnel, demandant plus d'autonomie et moins de rapports hiérarchiques et souhaitant définir sa relation de travail : travail à distance, création de nouveaux modes de travail collaboratif (travail en réseau et en projet), télétravail, multi-activité, ... Le lien de subordination est réinterrogé au regard de ces nouvelles pratiques.

Un certain nombre de plateformes fédèrent des individus qui travaillent en mode projet (et agrègent les compétences dont ils ont besoin pour ce projet) alors que les entreprises classiques utilisent les salariés présents dans l'entreprise, quelles que soient les compétences demandées pour ce projet.

Enfin, la diffusion massive des nouveaux outils de travail posent des questions d'apprentissage, d'acquisition et de reconnaissance de nouvelles compétences.

2. Les conséquences

Le champ de réflexions et les enjeux ayant été précisés, il convient dès lors de définir **les conséquences sur l'environnement économique (i)** ainsi que sur **le marché du travail (ii)** et enfin **les entreprises (iii)**.

i. Sur l'environnement économique

Parmi tous les discours et analyses sur l'essor de cette économie dite collaborative, sur ces nouveaux modèles et acteurs économiques, une observation semble être partagée par tous. Il s'agit de l'asymétrie de concurrence entre des entreprises dont le processus de production repose en grande majorité sur le salariat et celles dont le modèle économique repose sur des prestataires, au premier rang desquels l'entrepreneuriat individuel ; entre des travailleurs indépendamment juridiquement et plus ou moins économiquement, et des salariés dépendant juridiquement et économiquement ; entre des régimes fiscaux et sociaux légaux mais économiquement non viables ; ...

Même si ces nouveaux modèles et acteurs économiques, ne sont pas nouveaux, l'ampleur des changements directement imputable au numérique, entraîne ainsi trois types d'asymétrie :

1. **fiscale,**
2. **sociale,**
3. **normative.**

ii. Sur le marché du travail

De nouvelles formes se construisent en dehors de l'entreprise et donc du salariat.

Le modèle économique d'un certain nombre d'acteurs économiques de cette nouvelle économie bouscule le salariat, modèle dominant de notre pays, en étant basé sur des prestataires indépendants, non-salariés ou des nouvelles formes d'emploi. Des statuts comme ceux des indépendants, des auto-entrepreneurs ont vu leurs chiffres croître. La France compte 2.5 millions de non-salariés, mais ce seul chiffre ne montre pas l'ampleur du mouvement.

Au sein même du salariat, la tendance se confirme avec une hausse de la proportion des salariés français télétravaillant (passant de 7% à 12.4% entre 2007 et 2012), une progression des horaires atypiques (horaires décalés, de nuit, le week-end, etc.), ainsi que l'augmentation de la multi-activité

Même si ce processus suscite des craintes de la part de certains acteurs, il est indéniable que le développement de ces nouveaux emplois reflète un processus d'individualisation et des modifications dans les aspirations des personnes, notamment les plus jeunes, qu'il convient de prendre en compte.

Les changements dans la chaîne de production française ont transformé le paysage dans lequel le travailleur évolue, l'automatisation des chaînes, les technologies de l'information et de la communication ont favorisé l'arrivée de travailleurs polyvalents, autonomes... Les formes d'emploi en découlant telles que la multiactivité ou encore le travail sur plusieurs sites rendent la relation contractuelle entre employeur et salarié plus floue et plus complexe.

Enfin les générations entrants sur le marché du travail accordent une grande importance à la notion d'épanouissement personnel et feront des choix divergents de leurs aînés. L'individu veut pouvoir définir le cadre de sa relation d'emploi et personnaliser ses conditions de travail.

Ces nouvelles formes d'emploi nous obligent à repenser le management des équipes, mais également le système de protection sociale français et son financement, qui repose massivement sur le salariat.

Ce travail d'individualisation de la relation de travail a déjà été amorcé par la mise en place de réformes structurelles négociées dans plusieurs différents accords nationaux interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux. C'est le cas du compte personnel de formation ou encore de la mise en place des droits rechargeables à l'assurance chômage, assurant une universalité des droits, une individualisation de ceux-ci et une prise en charge de son propre parcours par les individus, diminuant ainsi la peur de la mobilité voulue ou subie.

iii. Au sein des entreprises

Apparition de nouveaux modes d'organisation du travail : dans l'entreprise, les modes d'organisation du travail sont d'ores et déjà modifiés. Comme le souligne le rapport Mettling, « il existe une grande diversité des organisations du travail mises en place suite à la transformation numérique, celle-ci dépendant largement de la nature de l'activité des entreprises, de leur taille, etc. : open space, télétravail, nomadisme, sites de coworking, community buildings, organisés de façon ergonomique pour favoriser le collectif et le travail collaboratif ».

3. Les objectifs du medef

Parce que le Medef souhaite faire de la transformation numérique une opportunité pour la France et pour toutes les entreprises, il convient de préciser les objectifs poursuivis dans ce débat. Car tout l'enjeu est de trouver une réponse aux problématiques soulevées par ces nouveaux modèles économiques, de résoudre les cas d'asymétrie de concurrence tout en permettant et facilitant le développement de cet important potentiel économique. Ainsi, si des mesures de régulation doivent être pensées, celles-ci ne doivent pas s'accompagner de contraintes supplémentaires. Si un déséquilibre (fiscal ou social) apparaît sur un marché, l'option visant à alléger les contraintes et les normes doit être retenue. L'objectif étant de réformer vite, pour donner rapidement plus d'agilité aux acteurs économiques traditionnels, répondre à l'urgence de la situation et ainsi tirer pleinement profit de ces nouvelles opportunités économiques.

C'est en ce sens que le Medef souhaite faire des propositions et rappelle ainsi ses objectifs :

- 1. Favoriser l'émergence de la transformation numérique pour créer de l'activité et de la richesse**
- 2. Accompagner les transformations du marché du travail, en créant les conditions d'un développement de tous les gisements d'emploi, au-delà du statut ;**
- 3. Accompagner les nouvelles formes d'activité amenées à se développer quel qu'en soit le statut (salarial et hors salarial).**
- 4. Introduire, là où cela s'avère nécessaire, certaines régulations, dès lors que des asymétries de concurrence sont identifiées, sans « brider » le potentiel d'activité de ces nouveaux modèles économiques.**

4.

Propositions du medef pour relever les enjeux

Le constat émerge très clairement de l'ensemble des auditions qui ont été conduites : face à la transformation numérique, les acteurs économiques se positionnent sur la ligne de départ avec des règles, sociales, fiscales et normatives très inégales, et parfois plus contraignantes pour les uns que pour d'autres.

Aussi, compte tenu de tout ce qui précède, différentes propositions et orientations peuvent être avancées. Toutefois, afin de ne pas agir que sur un seul levier de réforme et par conséquent de n'offrir de « l'agilité » que sur un seul aspect de la problématique, il convient d'agir concomitamment sur **l'environnement économique (i)** tout comme sur **l'environnement social de l'entreprise (ii)**.

C'est donc bien une adaptation de notre économie dans son ensemble aux nouvelles demandes des consommateurs qui doit s'opérer :

- adaptation de notre droit du travail,
- Mais également un allègement du coût du travail.

Propositions sur l'environnement économique

1^{er} axe : accompagner le développement de nouveaux business modèles nécessaires à la croissance économique et à la compétitivité de la France.

◆ Fiscalité : en rééquilibrant l'asymétrie de concurrence en matière fiscale :

Une des principales observations, ou critiques pour certains, faites à l'égard de ces nouveaux acteurs économiques porte sur l'asymétrie de concurrence en matière fiscale. Toutefois, il convient de distinguer deux types d'asymétrie : la première concerne la fiscalité qui pèse sur les entreprises (exemple : plateformes du numérique comme les places de marché, moteur de recherche, ...) ; la seconde vise la fiscalité relative aux revenus d'un utilisateur de ces plateformes.

Proposition 1 du Medef : A l'heure de l'économie immatérielle qui plus est, transnationale, l'environnement fiscal international actuel favorise l'utilisation des règles les plus favorables. Cette situation contribue, dans certains secteurs, à créer ou conforter des abus de position dominante, contraires au principe de libre concurrence. Pour le MEDEF, si la concurrence fiscale entre Etats est tout à fait légitime, elle ne doit pas aboutir à une disparité de règles telles conduisant à une insécurité juridique pour les entreprises. **Seule une harmonisation des principes fiscaux permettra de rétablir au plus tôt les conditions fiscales d'une saine concurrence entre les entreprises.** A cet égard, si les travaux engagés au niveau européen et international (BEPS particulièrement) semblent déboucher sur des évolutions allant dans la bonne direction en matière d'impôts sur les sociétés, les évolutions en matière d'impôts directs demeurent trop limitées et les plateformes numériques conservent de fait, un avantage compétitif décisif.

S'agissant de la fiscalité des revenus tirés d'une activité liés à une plateforme, il faut également distinguer les revenus d'un professionnel dont l'activité est en tout ou en partie liée à une plateforme de « place de marché » et les revenus d'un particulier issus d'une activité sur une plateforme.

Proposition 2 du Medef : pour ce qui concerne les professionnels, le sujet concerne moins les dispositions fiscales que la déclaration de cette activité, en activité professionnelle. Les règles en la matière étant claires, aucune modification n'est nécessaire sauf, éventuellement, un renforcement des contrôles opérés par les plateformes ; à cet égard le projet d'avis du CNC sur « les plateformes numériques collaboratives » va dans le bon sens. S'agissant des particuliers : compte tenu des règles fiscales actuelles en matière d'imposition des revenus tirés de la gestion d'un patrimoine privé, **le Medef ne considère pas nécessaire de les modifier.** Il convient néanmoins de s'assurer de leur application. Dans le cadre de transactions passant par des plateformes numériques, il est de fait beaucoup plus facile pour l'administration fiscale de tracer ces revenus.

◆ **Financement : en assurant le financement de ces nouveaux modèles économiques**

Il ne semble pas y avoir de problématique particulière en matière de financements pour ces acteurs. Les besoins en financement de ces nouveaux modèles économiques ne sont pas réellement différents de ceux des autres acteurs économiques mais ils mettent néanmoins en lumière de manière encore plus criante les problèmes rencontrés en matière de financement.

Le seul point quelque peu spécifique qui pourrait être mis éventuellement en avant concerne leurs besoins, très rapidement après leur création et alors qu'ils ne dégagent aucun bénéfice ni d'un historique de comptes suffisant, d'investissements importants (de l'ordre de 50 à 100 millions d'euros, voire plus) pour notamment capter les marchés à l'international. Or la structuration des acteurs français du financement, privés comme publics, ne semble pas être en mesure d'assurer ces besoins en financement : il n'existerait pas de fonds d'une taille suffisante pour ces montants d'investissements.

Jusqu'à présent, les startups de cette nouvelle économie ont trouvé des moyens pour financer leur développement mais ces ressources ne se trouvent pas en France.

Proposition 3 du Medef : la question de la localisation des centres de décisions et de la recherche et développement, en particulier dans les entreprises innovantes n'est pas totalement neutre au regard de la création de valeur et du développement d'emplois à forte valeur ajoutée sur le territoire national.

Il faut donc s'interroger sur la capacité de la France à investir dans cette nouvelle économie (en France ou à l'étranger) et mettre en place des mécanismes permettant l'émergence de fonds d'investissement adaptés aux besoins de ces nouveaux acteurs. Cela pourrait être fait notamment par l'orientation d'une partie des ressources des différents fonds de retraite existants en France (fonds de retraites supplémentaires, (voire complémentaires), FRR, Préfon, ERAFP...) vers le capital-risque. Différents projets en ce sens existent aujourd'hui : initiative du Ministre Emmanuel Macron concernant les fonds de retraite supplémentaires et les fonds de pension « publics », le projet de « Fonds de Financement de l'Economie Française »...

2^{ème} axe : sécuriser et accompagner le développement des nouvelles formes d'activité et d'emploi

Le développement de nouvelles formes d'activité et d'emploi résulte de multiples facteurs. C'est sans conteste une réponse à l'accélération de la demande et de l'individualisation de la demande du client, une voie d'entrée sur le marché du travail d'actifs qui en sont exclus mais également un changement culturel massif, notamment des nouvelles générations, aspirant plus d'autonomie.

Cependant, des inquiétudes peuvent surgir quant à l'émergence d'une main d'œuvre rémunérée à la prestation, via les plateformes, inquiétudes reposant tant sur les incertitudes pesant sur le niveau de rémunération que sur l'accès à la protection sociale.

Les acteurs sociaux ont su, au cours de ces dernières années, trouver les voies et moyens permettant de conjuguer réponses flexibles à la demande du consommateur et sécurisation des parcours professionnels, que ce soit dans le domaine du salariat, dans la création de statuts hybrides aux confins du salariat et de l'indépendance ou dans celui du travailleur non salarié. Certains statuts sont soit directement salariés, d'autres relèvent de l'indépendance mais de multiples statuts créés dans un périmètre restreint conjuguent indépendance et protection sociale du salariat. Citons le CDI intérimaire, le travail intermittent, le portage salarial, le statut du vendeur à domicile, le mandataire non salarié..., l'auto-entrepreneur. Cependant, il convient de regretter le fait que leur recours est freiné par de multiples règles, créées essentiellement en raison des craintes, bien françaises, que suscitent le développement de statuts non-salariés (induisant l'idée que les entreprises externalisent et flexibilisent ainsi leur main d'œuvre pour s'extraire des contraintes sociales).

Plutôt que rejeter ces nouvelles formes d'emploi ou de recréer un énième nouveau statut, **il convient de les sécuriser et d'accompagner leur développement.**

◆ **S'agissant des travailleurs non-salariés : agir sur le risque de requalification en salariat déguisé .**

En droit du travail : avec le développement d'activités exercées par des travailleurs non-salariés, avec un ou quelques donneurs d'ordre numérique notamment, se pose de plus en plus la question du lien économique et juridique et donc de subordination et de sa requalification. Les juges requalifient en travail salarié, au regard d'une présomption de salariat, sur la base de critères d'analyse de la situation.

Ils sont libres de décider qu'une situation juridiquement présentée comme du travail indépendant révèle en réalité dans les faits du travail salarié déguisé et requalifier ainsi le recours à un artisan individuel ou un auto-entrepreneur en contrat de travail.

Le risque de requalification existe dès lors que l'activité s'inscrit dans le cadre d'un lien de subordination « salarié/employeur », se caractérisant, selon une position constante de la jurisprudence comme le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner leur non-respect. Travail d'une personne sous l'autorité d'un employeur (donneur d'ordre) ; horaires imposés, lieu de travail déterminé par l'employeur, instructions données pour l'exercice d'une activité, délais imposés, comptes rendus périodiques, mise à disposition de matériel ou de matières premières, travail au sein d'un service organisé, sanctions, ... autant d'indices sur lesquels peut s'appuyer le juge pour requalifier l'activité en salariat. De plus, force est de constater que cette autorité n'a pas besoin d'être exercée pour entraîner une requalification. Il suffit que le donneur d'ordre soit en capacité de le faire pour que la subordination soit avérée. De même, le nombre de donneur d'ordre n'a que peu d'importance car une personne peut avoir plusieurs employeurs.

Proposition 4 du Medef : Sécuriser les relations entre un entrepreneur individuel et son donneur d'ordre afin de limiter au maximum les risques de requalification, encourager et faciliter le travail indépendant.

A court terme, le Medef préconise de rappeler aux entrepreneurs individuels, au moment de leur inscription auprès du registre des métiers ou du commerce, les règles contractuelles visant à sécuriser une relation commerciale. L'établissement d'un contrat en bonne et due forme⁽²⁾ tend à mettre à l'abri d'un risque de requalification. De même, les entreprises trouveront utilité à s'assurer que le prestataire est libre d'accepter ou de refuser une prestation, à se garder de lui donner des instructions précises et à lui fixer des objectifs précis, voire de le sanctionner, ce qui n'empêche pas d'user de son droit de résiliation du marché en cas de manquement à une obligation contractuelle ou encore s'abstiendront de fixer une clause d'exclusivité.

En droit de la Sécurité sociale : de plus en plus de contrôles Urssaf conduisent à des redressements des entreprises, requalifiant en travail dissimulé une activité indépendante dans le cadre du recours d'activités de sous-traitance. L'Urssaf se base sur un faisceau d'indices qu'elle apprécie largement [part du chiffre d'affaire réalisé avec l'entreprise, utilisation de moyens de l'entreprise (locaux, matériel...), établissement d'un lien de subordination.

Proposition 5 du Medef : introduire une proportionnalité des sanctions appliquées par l'Urssaf quand il n'y a pas d'intention frauduleuse manifeste. En tout état de cause, il conviendrait de mieux distinguer ce qui relève réellement d'une intention frauduleuse destinée à contourner les règles du salariat.

- Sauf intention frauduleuse avérée ou « multirécidivisme », il faut mettre en place des sanctions financières proportionnées et supprimer la transmission actuelle du procès-verbal de l'Urssaf au procureur de la République, premier pas d'une éventuelle poursuite au pénal du chef d'entreprise. D'une part, il conviendrait à minima que ne soit pas exigé le remboursement des exonérations sociales et réductions des cotisations les allègements de charges sociales sur les cinq dernières années. D'autre part, il convient de distinguer une première irrégularité de la « récidive ».
- Il faut aussi revenir sur l'obligation d'un paiement immédiat de l'ensemble de sommes réclamées et de permettre un échelonnement du paiement par le chef d'entreprise, comme dans le cas d'un redressement classique (décision suspensive mais avec majorations de retard en cas d'échec du contentieux). Dans le même esprit, il convient d'introduire le principe du remboursement des cotisations déjà versées au RSI par le travailleur indépendant, enrichissement sans cause de la sécurité sociale.
- Il faut enfin revenir sur les sanctions administratives qui s'ajoutent aux sanctions financières pour éviter de « pénaliser » l'entreprise dans le cadre de la poursuite de son activité. Ainsi, en cas de redressement pour travail dissimulé, l'Urssaf ne délivre plus « l'attestation de vigilance » qui est une condition indispensable pour que l'entreprise puisse continuer à soumissionner à des marchés publics ou appels d'offre.

Proposition 6 du Medef : Dans de nombreux cas, les entreprises accompagnent la volonté entrepreneuriale de leurs salariés en leur fournissant des contrats destinés à assurer leurs premières commandes. Bien que l'on puisse apprécier ces activités sous l'angle de la dépendance économique, ne faut-il pas

(2) - L'identification des parties. Il est souhaitable que les parties soient identifiées dans cet ordre : Le prestataire (vous), le client. La nature de la prestation (ou l'objet du contrat), définie de manière claire et exhaustive. Les moyens mis à disposition par les parties. Le délai ou la durée de la mission ou de la prestation, renouvellement, préavis, résiliation, litige. Les obligations des parties. Les modalités financières, rémunération. Date et signatures des parties.

encourager le saut vers l'indépendance, sans exposer l'entreprise à des redressements pour travail dissimulé ? Là encore en dehors de pratiques volontairement frauduleuses que le MEDEF n'entend pas soutenir, **il conviendrait d'accorder un délai, par exemple d'un an, permettant à l'entreprise de ne pas être exposée à un risque de requalification, tout en permettant au salarié de gérer sa transition vers le TNS de façon relativement sécurisée.**

◆ **S'agissant du salariat :**

Proposition 7 du Medef : **Développer les formes d'emploi permettant des parcours professionnels sécurisés, et ce, quels que soient les secteurs d'activité :** portage salarial, groupement d'employeur, travail à temps partagé, travail temporaire, ... sont autant de formes d'emploi, qui, par le recours à un intermédiaire, permettent d'exercer une activité en bénéficiant de la protection sociale liée au salarié. Il en est de même des statuts à la frontière du salariat et de l'indépendants (VRP, VAD) ou encore de statuts salariés offrant souplesse et réactivité (contrat de projet, travail intermittent, CDI intérimaire).

- En ce qui concerne le portage salarial, des mesures simples, définies en articulation avec les autres contrats existants tels que le travail temporaire, portant par exemple sur le montant de la rémunération minimale, permettrait d'en élargir le recours. De même les groupements d'employeurs pourraient se développer dès lors que les conditions d'adhésion à un groupement seraient assouplies.
- Simplifier le recours à ces diverses formes d'emploi dans une logique d'articulation entre elles, de façon à en promouvoir le recours.
- S'agissant des salariés multi-employeurs, qui ne sont pas intermédiés par un tiers employeur : s'interroger sur le bon niveau de protection sociale (multi-cotisation pour un seul objet par exemple) ; de nombreux actifs en multi-activité ou multi-employeurs peuvent dépasser les limites maximales de travail ou de repos, sans que les différents employeurs concernés ne le sachent. La responsabilité des entreprises peut malgré tout être engagée bien qu'aucune obligation d'information vis à vis des entreprises ne soit requise. Il conviendrait de retenir le fait que cette responsabilité n'est pas engagée si l'employeur n'a pas connaissance de cette multi-activité.

◆ **Rendre plus fluides les parcours entre le salariat et l'activité indépendante en facilitant les transitions professionnelles entre le statut de salarié et de non salarié.**

Les parcours professionnels des actifs sont de plus en plus multiformes : on peut au cours de sa vie être successivement salarié, indépendant, en contrat intérimaire, en portage salarial, et revenir dans l'un de ses statuts. Il est fréquent également de cumuler différents statuts : fonctionnaire et formateur occasionnel, salarié et indépendant...par exemple. Cette dynamique à l'œuvre, qui traduit une évolution profonde de la société, notamment des plus jeunes, aspirant à réaliser leurs projets dans des cadres divers, nous amène de fait à appréhender les parcours professionnels dans leur pluralité et non plus seulement la carrière du salarié dans son emploi.

Le premier obstacle mis en avant lors du passage de salariat à activité indépendante concerne la perte de droits en matière de couverture sociale. Une fois la relation sécurisée juridiquement (cf. propositions 4, 5 et 6), il convient dès lors de fluidifier au maximum le passage entre salariat et non salariat, notamment en matière de protection sociale.

Plusieurs pistes sont avancées dans le débat : rattachement au salariat, création d'un nouveau statut (intermédiaire avec des droits du salariat) ou séparation stricte entre salariat et indépendance.

Proposition 8 du Medef : **privilégier les mesures transtatutaires à la création d'un nouveau statut :**

- en matière de perte d'activité économique :
 - i. Etudier la possibilité d'une assurance ou couverture des entrepreneurs individuels en cas de perte d'activité économique, dont le financement et les principes d'actions sont à expertiser. A cet effet, le MEDEF propose d'ouvrir, dans le cadre de la GSC, une réflexion visant à structurer une offre adaptée aux dirigeants des micro-entreprises.
- en matière de maintien de l'employabilité :
 - i. L'accès à la formation professionnelle, et à des formations permettant la fluidité des parcours constitue l'un des enjeux qui permettra des transitions professionnelles plus sécurisées et acceptées socialement.
 - ii. Dans ce cadre, le compte personnel d'activité constitue une opportunité d'utiliser des droits acquis pour se former même en ayant changé de statut. Néanmoins, la question de l'acquisition d'heures, après la fin d'un contrat de travail reste à approfondir.
 - iii. La question d'une contribution à la formation professionnelle des indépendants reste posée.
- en matière d'ATMP :
 - i. Il convient de sensibiliser et former les actifs aux questions d'accident du travail, de maladie professionnelle, voire s'agissant des travailleurs du numérique aux risques liés à une surcharge de travail.

◆ Faciliter l'accès de nouveaux acteurs au marché en lissant certaines règles fiscales ou normatives et en réformant les conditions de qualifications pour exercer certaines activités

Si l'on souhaite accompagner le développement de ces nouvelles activités et les initiatives entrepreneuriales, la question de la qualification et des contraintes réglementaires pour exercer certaines activités se doit d'être posée. Car l'explosion des entrepreneurs individuels sous l'effet de l'auto-entrepreneuriat a soulevé nombres de critiques : concurrence déloyale, prise de risque du consommateur, non-respect des niveaux de qualifications, ...

A l'heure actuelle, toute activité nécessitant le respect de qualifications s'impose quel que soit le statut de l'entrepreneur et de sa structure. Ainsi que l'on soit entrepreneur individuel relevant du régime fiscal et social de l'auto-entrepreneur, ou une entreprise artisanale, les conditions de qualifications pour exercer une activité est la même. Aussi, en matière de qualifications il n'existe pas d'asymétrie de concurrence.

Proposition 9 du Medef : la différence entre les différents régimes d'activités porte sur les charges sociales et fiscales qui pèsent sur certains. Aussi, avant d'encourager le développement de ces nouvelles formes d'activité entrepreneuriale, dans la plupart du temps complémentaire à une activité salariée, **il convient de rééquilibrer cette asymétrie fiscale et sociale en allégeant certaines obligations notamment du côté des entreprises artisanales, par exemple durant les deux premières années d'activité, afin qu'au démarrage il n'y ait pas d'optimisation fiscale possible pour une même activité.** Seul le modèle économique serait le critère différenciant (croissance et volonté de recruter).

Proposition 10 du Medef : ce n'est qu'après avoir réalisé ce travail, que pourront être regardées les activités nécessitant pour l'ensemble des acteurs concernés, et ce quel que soit le régime fiscal et social de l'entrepreneur individuel, **un assouplissement des conditions de qualification.** Ce travail devant être mené nécessairement par les secteurs concernés.

Au sein de l'entreprise

3^{ème} axe : rendre plus agile les entreprises face à ces nouveaux modèles économiques

Le recours croissant des entreprises du numérique à des prestataires dont les statuts peuvent être multiples (sous-traitants, centres de services partagés, consultants, crowdsourcing, portage, manager de transition, indépendant non salarié...) tient essentiellement à 2 paramètres : l'agilité et la réactivité requise pour ce type d'activité et, d'autre part, un coût de production très inférieur, résultant de l'absence de charges sociales, et d'un environnement normatif et fiscal moins contraint.

S'interroger sur l'adaptation des modèles productifs à cette concurrence revient à réinterroger plusieurs paramètres.

◆ Rendre le salariat plus compétitif en allégeant le coût du travail

La restauration de la compétitivité des entreprises est un élément incontournable : coût du travail et réforme de la fiscalité doivent également rester au cœur de nos réflexions.

Proposition 11 du Medef : à cet égard, **la poursuite du CICE et des politiques agissant sur la baisse du coût du travail doivent rester une priorité.**

◆ Adapter le salariat aux nouvelles modalités d'exercice du travail en réformant le droit du travail :

- Par la poursuite des travaux en cours de réforme du droit du travail et d'articulation des normes, tel que le propose le MEDEF, en application des préconisations du rapport Combrexelle.
- Par l'accompagnement de l'essor du numérique dans l'entreprise grâce à des règles de droit du travail adaptées.
- En favorisant les modalités d'organisation du travail flexibles et réactives répondant à une demande accrue d'individualisation du temps de travail.

Proposition 12 du Medef : Il convient donc de **reposer les bases d'un nouveau modèle économique et social fondé sur le dialogue social en entreprise et le contrat collectif**, en mettant l'accord d'entreprise au cœur de la régulation sociale et établir la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat individuel de travail.

Proposition 13 du Medef : sécuriser les dispositifs qui, en l'état actuel du droit, offrent la souplesse nécessaire pour accompagner la transformation numérique et son impact sur l'organisation du travail. Tel est le cas de la sécurisation du forfait jours, et de l'élargissement des cas de recours aux cas de projets ou de salariés connectés à distance. Le dispositif des forfaits jours apparaît comme la réponse la plus adaptée, puisqu'il prend en compte une réalité du monde du travail – celle des salariés autonomes dans l'organisation de leur travail, qu'ils soient cadres ou non, engagés pour remplir une mission et non pour fournir un nombre d'heures déterminé de travail.

- Le forfait jours reste fragile au regard de la jurisprudence récente et sa sécurisation apparaît indispensable pour accompagner les transformations en cours.
- Il convient donc d'en permettre un recours plus large pour des salariés travaillant en mode projet ou à distance (propositions du MEDEF dans le cadre du rapport Mettling), de s'appuyer sur les dérogations prévues au niveau européen, pour ouvrir les possibilités de dérogations au temps de repos offertes afin de prendre mieux en compte la réalité des modes de travail des salariés connectés à distance.
- Il serait également pertinent de confier au niveau des branches et des entreprises le soin d'adapter ce dispositif à chaque entreprise, dans le respect des principes généraux qui sont fixés par la loi, en définissant la charge de travail, le temps de repos minimal, les salariés concernés, les modalités de contrôle du temps afin de s'assurer d'un temps de repos suffisant et d'une charge de travail raisonnable, des règles de déconnexion....
- Enfin, en profiter pour clarifier les textes s'appliquant au forfait jours : travail de nuit (apprécié sur des bases horaires).

Proposition 14 du Medef : S'interroger sur des évolutions nécessaires du droit du travail : par exemple, la notion d'horaire collectif de travail s'applique de plus en plus difficilement à des environnements où n'existe plus l'unité de temps, de lieu et d'organisation. Le contrôle très strict prévu par le droit français, qui repose sur un modèle basé sur la présence concrète des salariés à leur poste de travail, n'est plus adaptée aux nouvelles formes d'organisation du travail : horaires individualisés, salariés répartis dans plusieurs lieux de travail, voire absents de tout lieu de travail. On ne peut plus envisager de réponse générale et unique à une organisation de plus en plus individuelle. Le développement du numérique accentue cette obsolescence, puisque le travail, dès lors qu'il est intellectuel et répond à une mission, peut être effectué en tout lieu, et à tout moment.

Proposition 15 du Medef : Faciliter le recours aux modes d'organisation du temps de travail, qui permettent d'ailleurs une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés (télétravail, nomadisme).

A cet effet, assouplir les règles de mise en œuvre du télétravail : Revoir par accord collectif la question du décompte horaire, du temps de repos, de la fixité des jours dédiés au télétravail, des règles de mises en œuvre au domicile (pièce séparée, ordinateur professionnel, ...), les règles relatives à la qualification d'accident du travail.

5. Annexes

Auditions menées par les membres de la task force

Dates	Fédérations/Entreprises/Think Tank
Vendredi 23 octobre	<p>Unit (Taxi)</p> <ul style="list-style-type: none"> Nicolas Banchet, Directeur général adjoint de TAXIS G7 Yann Brillat-Savarin, Délégué général de l'UNIT
Lundi 26 octobre	<p>Airbnb</p> <ul style="list-style-type: none"> Nicolas Ferrary, Directeur France
Lundi 26 octobre	<p>FEFIS (Santé)</p> <ul style="list-style-type: none"> Christian Lajoux, Président
Lundi 2 novembre	<p>FESP (service aux particuliers)</p> <ul style="list-style-type: none"> Maxime Aïach, Président
Jeudi 12 novembre	<p>Syntec (conseil, service informatique)</p> <ul style="list-style-type: none"> Viviane Chaine-Ribeiro, Présidente
Jeudi 12 novembre	<p>BlaBlaCar</p> <ul style="list-style-type: none"> Frédéric Mazzella, Président – fondateur
Vendredi 23 octobre	<p>Unit (Taxi)</p> <ul style="list-style-type: none"> Nicolas Banchet, Directeur général adjoint de TAXIS G7 Yann Brillat-Savarin, Délégué général de l'UNIT
Vendredi 23 octobre	<p>FFSA (assurances)</p> <ul style="list-style-type: none"> Arnaud Chaput, Directeur prospective & innovation Philippe Poiget, Directeur des affaires juridiques, fiscales et de la concurrence

Dates	Fédérations/Entreprises/Think Tank
Lundi 16 novembre	<p align="center">FFB (bâtiment)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bertrand Sablier, Délégué général
Jeudi 26 novembre	<p align="center">« La France du bon coin »</p> <ul style="list-style-type: none"> • David Menascé
Jeudi 26 novembre	<p align="center">UNIFA (ameublement)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominique Weber, Président
Jeudi 26 novembre	<p align="center">PRISME (interim)</p> <ul style="list-style-type: none"> • François Roux, Délégué général de Prism'emploi • Laurent Morestain, Secrétaire général Groupe Randstad France
Lundi 7 décembre	<p align="center">FCD (commerce et distribution)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jacques Creyssel, Délégué général
Mercredi 9 décembre	<p align="center">FNAIM (immobilier)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jean-François Buet, Président
Mercredi 9 décembre	<p align="center">FVD (vente directe)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arnaud Chaput, Directeur prospective & innovation • Philippe Poiget, Directeur des affaires juridiques, fiscales et de la concurrence
Mercredi 9 décembre	<p align="center">FBF (banques)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jean-François Climent, Directeur des relations sociales (Société Générale) • Philippe Gendillou, Directeur des affaires sociales (AFB)
Vendredi 11 décembre	<p align="center">Confédération mondiale des services d'emploi privés (Ciett)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denis Pennel Directeur général
Jeudi 17 décembre	<p align="center">UMIH (hôtellerie)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jacques Barre, Président du Groupement National des Chaînes Hôtelières (GNC)
Contribution écrite	<p align="center">GITL (transport)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Claude Blot, Président

Membres de la task force

Elus Medef :

- Geoffroy Roux de Bezieux
- Jean-François Pilliard
- Thibault Lanxade
- Yves Dubief
- Christian Poyau
- Jérôme Frantz
- Pierre Fonlupt
- Marc Lolivier
- Christian Nibourel

Collaborateurs Medef :

- Michel Guilbaud
- Bruno Rouault
- Antoine Foucher
- Olivier Gainon
- Olivier Midière
- Jeremy Simon
- Hugues Febvret
- Agnès Lépinay
- Anne Florence Fagès
- Emilie Dumerain
- Ophélie Dujarric
- Marie-Pascale Antoni
- Franck Avignon
- Pauline Fiquemont
- Delphine Benda

Rapporteurs (Medef) :

- Odile Menneteau
- Céline Micouin



Mouvement des Entreprises de France
55, avenue Bosquet
75330 - Paris Cedex 07
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com