

Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi

Dans un contexte de carrières professionnelles moins linéaires et de mutation des formes de travail¹ se développent des relations d'emploi dites triangulaires, où des tiers – agences d'intérim, portage salarial, plateformes numériques, etc. – s'immiscent dans la relation entre le travailleur et son donneur d'ordres. Ce phénomène peut s'analyser à la fois comme la conséquence et la cause de l'effritement du lien salarial direct. La répartition des responsabilités entre le salarié et son employeur, ou entre l'indépendant prestataire et son client, s'en trouve modifiée et parfois fragilisée. Mais ces tiers peuvent aussi jouer un rôle positif en garantissant à certains travailleurs une continuité de l'emploi.

Il importe de mieux cerner cette ambivalence. Pour y voir plus clair, cette note propose une typologie des différents tiers dans la relation de travail, selon leur statut juridique et leurs objectifs. Certains assument un statut d'employeur, d'autres se posent en simples intermédiaires. Certains répondent à une demande de flexibilité de la main-d'œuvre, d'autres visent à « partager » des salariés, à favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou à soutenir un secteur d'activité.

Ces relations triangulaires ne concernent qu'une faible part de l'emploi en France. Elles sont souvent restreintes à des métiers particuliers ou à des populations spécifiques. Certaines pourtant ont un poids non négligeable – l'intérim représente près de 3 % de l'emploi salarié et les services à la personne intermédiés moins de 2 % –, d'autres pourraient connaître un fort développement, notamment dans les plateformes numériques. Ce paysage en évolution fournit matière à de riches débats sur le niveau de régulation possible et souhaitable, dans le cadre d'une réflexion plus globale sur les droits attachés à la personne et sur la sécurisation des parcours professionnels.

Les trois grandes catégories de tiers



Source : France Stratégie

1. Voir notamment les travaux récents de France Stratégie : Flamand J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de travail*, n° 2016-03, mars ; Jolly C. et Prouet E. (2016), « L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections », *Document de travail*, n° 2016-04, mars ; Jolly C., Prouet E. et Wisnia-Weill V. (2016), « Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs », in 2017-2027, enjeux pour une décennie, Paris, La Documentation française.

Jean-Yves
Kerbourc'h

France Stratégie
et université de Nantes

Emmanuelle
Prouet

Département Travail Emploi
Compétences

La Note d'analyse est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

INTRODUCTION

La relation salariale traditionnelle unit de manière directe le salarié et son employeur. L'intervention d'un tiers dans cette relation a été longtemps interdite en France pour empêcher les pratiques de marchandage² ou les prêts de main-d'œuvre lucratifs³ par lesquels des intermédiaires s'immisciaient pour « revendre » le travail des ouvriers. En 1972 et 1973, le législateur a introduit une première exception en autorisant le travail temporaire. Depuis, de nouveaux intermédiaires sont apparus, pour répondre à différents objectifs, en particulier stimuler l'emploi, satisfaire des besoins spécifiques en main-d'œuvre ou favoriser l'insertion professionnelle.

Ces formes d'intermédiation ont un poids encore limité en France au regard des 26 millions de personnes en emploi – même si leur diversité et la limite des sources statistiques⁴ rendent leur quantification difficile (voir le tableau en fin de note). Elles offrent cependant un terrain fertile pour imaginer de nouvelles formes de protection des travailleurs⁵ exposés à des relations de travail instables. Pour jouer un rôle protecteur, ces tiers doivent faire l'objet d'une régulation visant à limiter les risques qu'ils peuvent aussi représenter.

La typologie proposée distingue trois catégories : les tiers qui ont pour objet de recruter de la main-d'œuvre salariée pour la mettre à disposition d'un utilisateur ; ceux qui permettent à des travailleurs autonomes d'accéder à des formes particulières de salariat ou à certains droits qui y sont attachés ; et enfin les tiers qui facilitent la mise en relation entre des travailleurs et leurs employeurs ou leurs clients.

LA MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AUPRÈS D'UN UTILISATEUR

De nombreux tiers employeurs ont en commun d'em-
ployer des salariés qu'ils mettent à disposition de diffé-

rentes entreprises. Au-delà de la diversité des objectifs et des situations, l'enjeu pour les travailleurs est ici de lutter contre la discontinuité dans l'emploi et de permettre l'acquisition de droits, souvent liés à l'ancienneté. Nous présentons ici quatre catégories, parmi d'autres⁶.

Pourvoir un emploi de courte durée

L'intérim est la forme la plus ancienne et la plus connue de mise à disposition⁷. Une entreprise trouve là une réponse à ses besoins ponctuels de main-d'œuvre⁸, pour des missions qui n'ont pas vocation à pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente⁹. Deux critères caractérisent l'intérim. D'une part, la nature très temporaire du recours, qui doit correspondre à des cas fixés par la loi (remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité ou tâche occasionnelle). D'autre part, l'existence d'un tiers dont l'activité – à but lucratif et exclusif¹⁰ – est d'embaucher des travailleurs pour les mettre à disposition d'utilisateurs qui peuvent ainsi puiser dans un marché du travail externe. Très sollicitées, les entreprises de travail temporaire emploient au troisième trimestre 2017 près de 700 000 salariés en équivalent temps plein (ETP)¹¹, soit 2,9 % de l'ensemble des salariés.

Les missions d'intérim sont de courte durée – moins de deux semaines en moyenne tous secteurs confondus¹² – avec un risque important de chômage récurrent entre deux missions¹³. La discontinuité et la brièveté des contrats ne permettent pas aux salariés intérimaires d'exercer certains droits comme la formation¹⁴ ni d'acquérir les droits subordonnés à l'ancienneté. Par des accords conclus dès les années 1980, la négociation de branche a toutefois prévu la possibilité de cumuler des périodes d'ancienneté acquises par les salariés au fil de plusieurs missions : un nombre d'heures de travail accomplies sur une période de référence dans une ou plusieurs entreprises de travail temporaire ouvre des droits de tirage en matière de prévoyance,

2. On entend par marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (Code du travail, art. L. 8231-1).
3. Les opérations à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre sont interdites par l'article L. 8241-1 du Code du travail.
4. Gazier B. (2016), *La diversité des formes d'emploi*, rapport au Conseil national de l'information statistique (CNIS), mars. Ce rapport établit également une typologie des tiers selon différents critères.
5. On se concentre ici sur les droits individuels, mais l'aspect des droits collectifs ne doit pas être négligé, notamment le droit d'être électeur et éligible, la prise en compte des effectifs pour l'application des règles en matière d'institutions représentatives du personnel ou la représentation par les acteurs de la négociation dans l'entreprise et dans les branches.
6. Citons, parmi les autres statuts autorisés par la loi : les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, la mise à disposition de personnes handicapées par un établissement ou un service d'aide par le travail à une entreprise, la mise à disposition d'un salarié par une entreprise auprès d'un syndicat, la possibilité donnée à des chercheurs relevant du statut de la fonction publique de coopérer avec des structures de droit privé, les périodes d'immersion dans le cadre d'un contrat aidé, le prêt de salariés à une jeune entreprise, les agences de mannequins, etc.
7. Loi n° 72-1 du 3 janvier 1972.
8. « Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission » (Code du travail, art. L. 1251-1).
9. Code du travail, art. L. 1251-5.
10. Code du travail, art. L. 1251-2. L'activité de mise à disposition doit être exclusive afin de différencier les entreprises de travail temporaire d'autres entreprises sous-traitantes (de biens ou de services). Mais rien ne s'oppose à ce que ces dernières filialisent une activité de travail temporaire dans une société distincte.
11. Beghi A. et Bouvier A. (2017), « L'emploi intérimaire progresse modérément au 3^e trimestre 2017 », *Dares Indicateurs*, n° 78, décembre : voir le tableau 3.
12. 1,9 semaine exactement selon la Dares (*op. cit.*).
13. Voir Flamand J. (2016), *op. cit.* Le taux de transition annuel de l'emploi vers le chômage est de 22 % pour les intérimaires contre 13 % pour les CDD et 2 % pour les titulaires de CDI.
14. Perez C. (2009), « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation Emploi*, n° 105, janvier-mars.

d'accès au logement ou de formation. Dans cette même intention de sécuriser les parcours professionnels, les négociateurs de branche ont instauré en 2014 un contrat à durée indéterminée intérimaire, où se succèdent les périodes de « missions » et d'« intermissions » rémunérées¹⁵.

Pouvoir un emploi à temps partagé

Avec un objectif différent de celui du travail temporaire, **les groupements d'employeurs**¹⁶ sont des associations sans but lucratif – plus rarement des coopératives – dont les entreprises membres sont les utilisatrices de la personne recrutée¹⁷. Le groupement est donc lui-même l'employeur du salarié. Les emplois occupés sont liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise mais les travailleurs accomplissent des périodes de travail récurrentes quoique intermittentes – de la journée à l'année – pour le compte des différents utilisateurs¹⁸. Ces derniers créent ainsi un marché interne du travail dans une logique de co-utilisation des travailleurs embauchés par le groupement. La mise à disposition répond à des besoins spécifiques¹⁹ ; elle a un coût pour les entreprises²⁰. Elle est peu utilisée, pour l'essentiel dans des secteurs où le besoin de partage est important, en premier lieu dans l'agriculture : en 2012, 3 800 groupements d'employeurs y employaient 20 300 salariés en ETP²¹, soit 5,4 salariés en moyenne par groupement. Hors agriculture, le ministère du Travail recense 700 groupements d'employeurs, soit 12 600 salariés en ETP en 2016²².

Les emplois pourvus par ces groupements d'employeurs sont d'une grande stabilité : 67 % des salariés sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée et 70 % sont à temps plein²³. Ces chiffres reflètent le travail « d'ensemble » que réalisent les groupements. Plus les utilisateurs

sont nombreux, plus les risques de sous-emploi sont réduits en cas de défaillance de l'un d'entre eux. En outre, beaucoup de ces groupements forment les salariés, parfois au-delà de leurs obligations légales : le but est de maintenir leur polyvalence, les tâches effectuées étant rarement identiques d'un utilisateur à l'autre²⁴.

Une telle organisation du travail n'est toutefois pas dénuée de risques pour les salariés, lorsque le groupement est mal géré ou qu'il est détourné de ses fins. Le non-partage de la main-d'œuvre (quand un salarié à temps partiel travaille pour un utilisateur unique), le défaut d'anticipation des évolutions de l'emploi et la faible coopération entre membres du groupement peuvent entraîner un sous-emploi ou une perte d'emploi des salariés²⁵. La formule n'est donc pas généralisable à toutes les entreprises ni à toutes les formes d'emploi : mobilisée dans une logique de pure flexibilité externe, sans une volonté forte des adhérents de collaborer, elle peut entraîner pour le groupement d'employeurs des difficultés à organiser le plein emploi de ses salariés²⁶.

Développer l'emploi dans un secteur économique

L'intervention d'un tiers employeur peut être encouragée par le législateur pour conduire une politique particulière de l'emploi ou soutenir le développement économique d'un secteur donné. C'est le cas pour **les structures de services à la personne** – associations ou entreprises²⁷ – qui peuvent exercer leur activité sous différentes formes, notamment par des mises à disposition auprès de particuliers²⁸. Leur qualité de tiers employeur est censée garantir une continuité et une professionnalisation de l'emploi, dans un secteur où le travail dissimulé est un enjeu majeur et où l'emploi direct par un particulier – qui doit

15. Un accord de branche du 10 juillet 2013, légalisé par l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, autorise la conclusion d'un contrat à durée indéterminée intérimaire entre les entreprises de travail temporaire et les salariés pour l'exécution de missions successives. Ce contrat peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites « périodes d'intermission », qui sont rémunérées. Pour les financer, l'entreprise de travail temporaire affecte l'équivalent de l'indemnité de fin de mission de 10 %, qui s'applique aux contrats temporaires, à un compte spécial du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires prévu par l'article 5 de l'accord de branche du 10 juillet 2013. Au troisième trimestre 2017, selon la Dares, on dénombrait 19 200 CDI intérimaires soit 2,6 % de l'effectif total des intérimaires. Voir Sarfati F. et Vivès C. (2016), « **Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI ? La création négociée du CDI intérimaire** », *La Revue de l'IRE*, n° 88.

16. Créés par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985.

17. Code du travail, art. L. 1253-1.

18. C'est vrai aussi pour le travail à temps partagé qui, selon l'article L. 1252-1 du Code du travail, « a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission ». Il existe très peu d'entreprises de travail à temps partagé (le ministère de l'Emploi ne publie aucune statistique). À la différence des groupements d'employeurs, les utilisateurs ne sont pas les actionnaires ou les sociétaires de l'entreprise de travail à temps partagé.

19. Chaque entreprise membre du groupement ne peut ou ne veut embaucher seule les salariés concernés, notamment pour des raisons financières.

20. Coût de fonctionnement du groupement auquel doivent nécessairement contribuer les utilisateurs.

21. MSA-Direction des études, des répertoires et des statistiques (2014), *L'emploi salarié dans les groupements d'employeurs en 2012. Données nationales*, Étude, mai. Historiquement, c'est à la demande du secteur agricole que les groupements d'employeurs ont été légalisés.

22. Dessen-Torres V. et Ejnes R. (2016), *Les groupements d'employeurs acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ? Étude prospective*, GESTE/Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), avril.

23. Dessen-Torres V. et Ejnes R. (2016), *op. cit.*

24. Par exemple, un emploi de responsable de la logistique dans l'industrie agroalimentaire et un emploi de responsable de conditionnement dans la plasturgie. Voir l'étude GESTE/DGEFP précitée.

25. Dans le cas (rare) de groupements trop dépendants d'un adhérent, qui utiliserait les salariés comme une réserve de main-d'œuvre disponible en faisant assumer au groupement la responsabilité de l'emploi et au travailleur le risque de chômage ; voir Kerbourc'h J.-Y. et Le Chevalier H. (2016), *Les groupements d'employeurs à la lumière de leurs enjeux. Étude économique et sociale des groupements d'employeurs dans les Pays de la Loire*, mai.

26. De nombreux groupements concluent d'abord des CDD puis un CDI à temps partiel, qu'ils transforment en temps plein lorsqu'ils parviennent à trouver suffisamment d'utilisateurs.

27. L'exposé des motifs de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne précise que si le développement de ces services « constitue, aujourd'hui, un enjeu majeur, c'est aussi parce qu'il offre des perspectives très importantes de créations d'emplois et qu'il contribue à une nouvelle dynamique économique et sociale ».

28. Code du travail, art. L. 7232-6.

assumer pleinement et seul les responsabilités d'un employeur – reste prédominant.

En pratique, de nombreux salariés dans ce secteur sont encore embauchés à temps partiel et cumulent des emplois dans plusieurs structures ou chez plusieurs particuliers. Ils travaillent toutefois plus d'heures lorsqu'ils sont employés par une structure d'aide à la personne que directement recrutés par un particulier : au deuxième trimestre 2015, les intervenants des organismes d'aide à la personne ont effectué 216 heures en moyenne (soit 17 heures par semaine) contre 131 heures pour les salariés de particuliers (10 heures par semaine). En 2015, ces organismes tiers ont employé près de 415 000 salariés pour les activités de mise à disposition de salariés et de prestations de services²⁹. Au regard des perspectives de développement du secteur de l'aide à domicile³⁰, la question des conditions de travail des salariés de ces prestataires revêt une importance toute particulière.

Insertion professionnelle de travailleurs éloignés de l'emploi

Le législateur peut aussi faire du recours à un tiers le levier d'une politique d'insertion professionnelle. C'est le cas des **associations intermédiaires** créées par la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987. Ces structures sans but lucratif conventionnées par l'État ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi, en proie à des difficultés sociales et professionnelles particulières : il s'agit de faciliter leur insertion en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales³¹. En 2014, 710 associations intermédiaires employaient un peu plus de 16 000 salariés en ETP³².

Ces associations jouent un rôle de sas³³ par lequel transitent des salariés, souvent après une période de chômage, en vue d'intégrer un emploi classique. La sécurisation n'est donc pas ici à chercher dans le maintien dans l'emploi mais dans la qualité de la formation associée aux contrats aidés conclus par l'association avec ces travailleurs, ainsi que dans les actions d'accompagnement qui permettent aux salariés de trouver un emploi non aidé dans le secteur marchand. L'enjeu de sécurisation reste important car les métiers exercés sont très peu qualifiés : la moitié sont liés

aux services à la personne et dans un cas sur dix à l'entretien des espaces verts ou des espaces naturels.

Deux structures de mise à disposition évoquées plus haut, le groupement d'employeurs et l'intérim, se sont vues reconnaître un objet spécifique qui leur permet aussi d'insérer des personnes en difficulté : c'est la mission des groupements d'employeurs d'insertion et de qualification (les GEIQ)³⁴ et des entreprises de travail temporaire d'insertion³⁵.

L'ACCÈS À CERTAINS DROITS DU SALARIAT POUR LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Le législateur a voulu encourager certaines formes de travail autonome en permettant à des travailleurs, proches du travail indépendant, de bénéficier des règles du travail salarié ou de certains droits attachés au salariat. Il a ainsi créé de nouvelles catégories de tiers qui ont pour fonction commune d'une part d'assumer juridiquement en lieu et place du travailleur la relation d'affaires qui unit ce dernier à son donneur d'ordres et d'autre part de conférer à cette relation un statut protecteur. On retient ici deux types de tiers : ceux qui ont pour objet de salarier un travailleur autonome et ceux qui facilitent le passage du salariat au statut d'indépendant. Leur intervention peut masquer toutefois une certaine ambivalence dans les objectifs poursuivis.

Conférer la qualité de salarié à un travailleur autonome

Deux catégories de tiers permettent à un travailleur autonome d'exercer son activité en qualité de salarié. En premier lieu, le **portage salarial** est une relation à trois personnes qui fait intervenir une entreprise – le tiers – qui se charge de « porter » une prestation dans le cadre d'un contrat commercial conclu entre elle et une entreprise cliente³⁶. La prestation est exécutée par un « travailleur porté », rémunéré par l'entreprise de portage en exécution d'un contrat de travail. Contrairement à un employeur classique, l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté³⁷. Pour cette raison, le salarié porté doit justifier « d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même

29. Thiérys L. (2017), « Les services à la personne en 2015. Une baisse continue de l'emploi par les particuliers employeurs », *Dares Résultats*, n° 11, février. Environ 100 000 salariés sont à la fois employés par des structures prestataires (donc mis à disposition) et par des particuliers. Voir aussi Garner H. et Leuthereau-Morel N. (2014), « Gouvernance et organisation des services à la personne en Europe », *Document de travail*, France Stratégie, décembre.

30. France Stratégie (2015), *Les métiers en 2022*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications.

31. Code du travail, art. L. 5132-7.

32. Albert V. (2016), « L'insertion par l'activité économique en 2014 », *Dares Résultats*, n° 51, septembre.

33. À leur arrivée dans l'association intermédiaire, 49 % des salariés sont sans emploi, 23 % sont inscrits à Pôle emploi depuis plus de 24 mois, 32 % sont titulaires de minima sociaux, 18 % ont plus de 50 ans, 54 % ont un niveau inférieur au CAP ou en ont le niveau mais n'ont pas obtenu le diplôme (*Dares Résultats*, n° 51).

34. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a reconnu les GEIQ (Code du travail, art. L. 1253-1) qui existaient depuis de nombreuses années mais qui souhaitaient être identifiés en tant que tels. Ce sont des formes particulières de groupements d'employeurs, auxquels ils empruntent l'essentiel de leurs modalités de fonctionnement.

Pour bénéficier de la reconnaissance de la qualité de GEIQ, le groupement doit répondre aux conditions fixées dans un cahier des charges établi par la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et approuvé par le ministre chargé de l'Emploi (Code du travail, art. D. 1253-45 et s.)

35. Il s'agit d'entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive est l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (Code du travail, art. L. 5132-6).

36. Code du travail, art. L. 1254-1.

37. Code du travail, art. L. 1254-2.

ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix »³⁸. Une qualification minimale est exigée³⁹ et un montant plancher de rémunération mensuelle est fixé par la convention collective, correspondant à 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour un travailleur « senior » à temps plein (soit 2 483,25 euros par mois en 2018). En outre, l'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour des tâches occasionnelles.

Avec le portage, des travailleurs qualifiés peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions proches de celles d'un travailleur indépendant mais en bénéficiant d'un contrat de travail, donc de certaines protections (le régime général de la sécurité sociale et l'assurance chômage, notamment). Bien qu'ayant fait l'objet récemment d'un encadrement conventionnel et législatif⁴⁰, le portage salarial reste mal connu : les statistiques publiques ne permettent pas de l'appréhender et les données en circulation sont parcellaires⁴¹. Cette catégorie concerne notamment les fournisseurs de prestations intellectuelles, qui relèvent par exemple du consulting, du conseil ou de la formation.

En second lieu, la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire prévoit qu'il est possible d'exercer une activité en qualité d'« entrepreneur salarié » dans une **coopérative d'activité et d'emploi** (CAE)⁴². Celle-ci fournit un accompagnement individualisé et des services mutualisés à un travailleur qui crée une activité économique, quels que soient son niveau de qualification et la nature de cette activité⁴³. Le contrat conclu entre la CAE et le travailleur prévoit les engagements réciproques, y compris les éléments de salaires⁴⁴. Ce statut offre donc aux créateurs d'activités économiques un accompagnement dans leur projet, un statut de salarié avec les droits afférents (en matière de congés, de temps de travail, de conditions de travail, etc.) et une affiliation au régime général de la sécurité sociale et à l'assurance chômage. À la différence du portage salarial, les entrepreneurs salariés ont vocation à être parties prenantes de la coopérative du fait des prérogatives que leur confère la qualité d'associé

(qu'ils doivent acquérir dans un délai de trois ans maximum à compter de la conclusion du contrat)⁴⁵. Il n'existe aujourd'hui aucune statistique officielle sur ces coopératives, sur le nombre de salariés et sur les volumes d'activité qu'ils génèrent. Cependant, deux réseaux qui les fédèrent, « Coopérer pour entreprendre » et « Copéa », rassemblent respectivement 74 et 30 CAE représentant 9 500 entrepreneurs.

Faciliter le passage du salariat vers un statut d'indépendant

D'autres dispositifs facilitent plutôt le passage du salariat (ou du chômage) vers l'indépendance, dans une logique de soutien à la transition. C'est l'objectif du **contrat d'appui au projet d'entreprise** (CAPE)⁴⁶. Un tiers, le plus souvent une association⁴⁷, fournit pendant douze mois une aide particulière et continue à un travailleur non salarié, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise d'une activité économique⁴⁸. Le titulaire d'un CAPE, souvent un ancien salarié, perd ce statut pendant cette période transitoire mais certaines règles du Code du travail lui sont applicables, notamment en matière de sécurité et de santé au travail. Il est affilié au régime général de la sécurité sociale, y compris lorsqu'il débute son activité économique et qu'il procède à son immatriculation. Il bénéficie également de l'assurance chômage. À notre connaissance, il n'existe pas de statistique officielle sur le nombre de structures proposant des CAPE ni sur le nombre de bénéficiaires.

L'ambivalence des objectifs poursuivis

Alors qu'on aurait pu imaginer, pour ces travailleurs autonomes, un droit du travail indépendant, c'est le statut du salariat qui reste le modèle de référence retenu par le législateur lorsqu'il souhaite protéger certains travailleurs autonomes ou encourager des formes de travail indépendant. Il le fait en décidant d'appliquer certaines dispositions du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.

Mais cette application partielle peut représenter un risque si des salariés qui n'ont ni l'autonomie ni la qualification suffisantes sont incités, voire contraints, à opter pour ces

38. Ordonnance n° 2015-380, 2 avril 2015.

39. Qualification professionnelle de niveau III (bac+2), ou expérience significative d'au moins trois ans dans le même secteur d'activité. Convention collective de branche étendue des salariés en portage salarial du 22 mars 2017.

40. Ordonnance n° 2015-380, 2 avril 2015.

41. Il y aurait en France environ 120 entreprises de portage salarial et quelque 50 000 salariés portés (voir l'étude d'impact de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a ratifié l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial). Avec un taux de croissance annuel de 10 % depuis une dizaine d'années, le portage salarial a généré en 2013 un chiffre d'affaires d'environ 500 millions d'euros.

42. Code du travail, art. L. 7331-1.

43. Opus 3 (2016), *Étude qualitative et économique sur les résultats et le développement des Coopératives d'activité et d'emploi*, juin.

44. Il s'agit des objectifs à atteindre et des obligations d'activité minimale de l'entrepreneur salarié, les moyens mis en œuvre par la coopérative pour soutenir et contrôler son activité économique, les modalités de calcul de la contribution de l'entrepreneur salarié au financement des services mutualisés mis en œuvre par la coopérative, le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de la rémunération de l'entrepreneur salarié, les conditions dans lesquelles sont garantis à l'entrepreneur salarié ses droits sur la clientèle qu'il a apportée, créée et développée, ainsi que ses droits de propriété intellectuelle.

45. Code du travail, art. L. 7331-3.

46. Créé par la loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003.

47. Ce sont parfois des coopératives. L'Union des Couveuses annonce fédérer 63 adhérents qui accompagnent 5 200 entrepreneurs chaque année.

48. Code de commerce, art. L. 127-1.

statuts d'emploi. Elle représente un progrès — et un avantage certain par rapport aux autres travailleurs non salariés — si les intéressés sont réellement des indépendants ; elle est une régression s'ils sont dans une situation de trop grande dépendance économique à l'égard de leurs donneurs d'ordres. Enfin, il peut y avoir un risque lié à la grande protection dont bénéficie le donneur d'ordres, celui pour qui les travaux sont exécutés : de fait, il est en position de n'être jamais reconnu comme l'employeur, et c'est le tiers qui en assume certaines des obligations.

LA MISE EN RELATION DES TRAVAILLEURS ET DES DONNEURS D'ORDRES

Certains tiers ont pour vocation de rapprocher un travailleur d'un donneur d'ordres, sans être normalement eux-mêmes parties à la relation de travail. Ils interviennent pour mettre en relation soit des travailleurs salariés et des employeurs, soit des travailleurs indépendants et leurs clients.

Mise en relation de travailleurs salariés avec leur employeur

Certains tiers — qui ne sont pas employeurs — ont pour objet de faciliter la mise en relation d'un salarié avec un employeur. Ce sont toutes les **activités de placement** qui consistent à fournir des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi. Ces activités sont totalement libres depuis 2010 : il s'agit par exemple des « chasseurs de têtes » ou de certaines formes d'*outplacement*. Très répandu dans certaines professions, le placement y avait été autorisé avant 2010 et la réglementation a été maintenue pour protéger les salariés. C'est le cas des agents artistiques (impresarios, managers, etc.) qui reçoivent mandat à titre onéreux d'artistes du spectacle aux fins de placement et de représentation de leurs intérêts professionnels⁴⁹. C'est aussi le cas des agents sportifs⁵⁰.

Certaines structures évoquées plus haut au titre de la mise à disposition de salariés peuvent également exercer une activité de placement. C'est le cas des entreprises de travail temporaire⁵¹ et des associations ou entreprises de services à la personne⁵². Dans ce dernier cas, on parle d'activité de mandatement. Il s'agit pour le tiers de mettre en relation un salarié avec un particulier employeur, moyennant des frais de gestion. Au-delà de la mise en relation

initiale (et éventuellement la rédaction du contrat de travail), le tiers peut servir d'intermédiaire pour le versement du salaire. Ce mode de relation pose parfois des questions spécifiques car les particuliers employeurs n'ont pas forcément connaissance du rôle et des responsabilités dévolus à un employeur classique. Le salarié comme le particulier peuvent même ne pas avoir conscience précisément que ce dernier est l'employeur. Le tiers doit jouer un rôle dans la clarification des responsabilités de chacun. C'est peut-être ce qui explique que le recours au mandatement est en baisse constante⁵³.

Mise en relation de travailleurs indépendants avec leurs clients

Depuis quelques années se sont développés des services par lesquels des tiers mettent en relation des travailleurs indépendants avec leurs clients : ce sont des formes de placement pour non-salariés, donc non encadrées par la législation du travail. Cet essor est en partie lié aux technologies informatiques qui permettent de créer des plateformes numériques de mise en relation. Elles ne fonctionnent pas toutes sur le même modèle juridique⁵⁴. Selon les cas, leur qualité de tiers soulève des questions spécifiques de responsabilité en droit du travail.

Beaucoup de ces plateformes se présentent comme mettant simplement en relation un travailleur et des clients. Quand elles n'interfèrent pas dans la relation de travail et ne servent que d'intermédiaires entre des travailleurs indépendants qualifiés (des freelances, par exemple) et les donneurs d'ordres, elles peuvent apporter un service d'accompagnement et de gestion de certaines tâches administratives (secrétariat, prospection). L'offre de service peut être plus discutable quand elles participent à une externalisation des tâches et à une précarisation des conditions de travail en développant des formes de travail à la tâche ou de micro-travail (*crowdworking*).

Le débat se cristallise aujourd'hui autour de plateformes qui, en pratique, jouent un rôle beaucoup plus actif, notamment dans la livraison ou le transport avec chauffeur. Certaines fixent des règles relatives à la relation de travail — prix de la prestation, horaires de travail — et, pour garantir une qualité de service, mettent en concurrence les travailleurs via des systèmes de notation.

49. Code du travail, art. L. 7121-9.

50. Un agent sportif est défini comme un « professionnel dont l'activité consiste à mettre en rapport, contre rémunération, les parties intéressées à la conclusion d'un contrat portant sur l'exercice rémunéré d'une activité sportive ou d'entraînement, ou qui prévoit la conclusion d'un contrat de travail ayant pour objet un tel exercice » (Code du sport, art. L. 222-7).

51. « Les entreprises de travail temporaire peuvent fournir des services de placement au sens du présent article » (Code du travail, art. L. 5321-1).

52. « Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs » (Code du travail, art. L. 7232-6).

53. Thiérous L. (2017), *op. cit.*

54. Certaines se contentent de mettre des clients en relation avec des professionnels sur le modèle des sites d'annonces d'emploi salarié. D'autres sont parties au contrat conclu selon des modalités diverses : simple perception du prix des prestations avec rétrocession au prestataire, substitution de la plateforme dans les droits et obligations du prestataire, ce qui conduit la plateforme à être la débitrice du client sur tout ou partie de la prestation. Sur ce point, les pratiques sont également très diverses : Amar V. N. et Viossat L.-C. (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport IGAS.



Tableau synthétique

	Type de contrat et protection	Nombre de travailleurs
Mise à disposition de salariés auprès d'un utilisateur		
Travail temporaire	- Salariat. Contrat de travail temporaire mais possibilité de CDI intérimaire - Nombreux accords collectifs au sein de la branche	700 000 salariés ETP (<i>Source Dares</i>) dont 2,6 % en CDI
Groupements d'employeurs	- Salariat. CDI à temps plein - Application obligatoire d'une convention collective	Agriculture (<i>Source MSA</i>) : - 3 800 GE, 20 300 salariés ETP Autres secteurs (<i>Source DGEFP</i>) : - 700 GE, 12 600 salariés ETP
Services à la personne	- Salariat. CDI/CDD	- 415 000 intervenants pour les activités de mise à disposition de salariés et de prestations de services (<i>Source Dares</i>)
Associations intermédiaires	- Salariat. Contrats aidés	- 710 associations intermédiaires - Environ 16 000 salariés en ETP (<i>Source Dares</i>)
Accès au salariat pour des travailleurs autonomes		
Portage salarial	- CDD ou CDI. Application partielle du droit du travail - Rémunération minimale prévue par convention collective - Assurance chômage - Régime général de la sécurité sociale	- Environ 120 entreprises de portage salarial - Environ 50 000 salariés (<i>Source organisations professionnelles du portage</i>)
Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)	- « Entrepreneur salarié ». Application partielle du droit du travail - Membre de la coopérative dans un délai maximal de trois ans. Accompagnement par la structure - Assurance chômage - Régime général de la sécurité sociale	- Environ 100 CAE - Environ 9 500 travailleurs (<i>Source organisations professionnelles des CAE</i>)
Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)	- Pas de contrat de travail mais application de certaines règles du Code du travail - Assurance chômage - Régime général de la sécurité sociale	- Environ 60 structures (associations) - Environ 5 200 accompagnements chaque année (<i>Source organisations professionnelles des CAPE</i>)
Mise en relation de travailleurs avec leurs donneurs d'ordres		
Placement de travailleurs salariés (services à la personne, agents sportifs, agents artistiques)	- Pas de contrat de travail entre l'organisme de placement et le travailleur : contrat de mandatement	Mandatement dans les services à la personne : 11 % des heures rémunérées au sein de l'emploi par des particuliers (<i>Source Dares</i>)
Plateforme de mise en relation de travailleurs indépendants avec des professionnels ou des particuliers	- Travailleurs indépendants - Régime de sécurité sociale des indépendants - Pour certaines plateformes : application de la loi du 8 août 2016 (droits en matière de formation et couverture accidents du travail / maladies professionnelles)	- Environ 200 plateformes de « freelances, jobbings et coopératives électroniques » en France - 7 milliards d'euros de chiffre d'affaires (<i>Source Amar et Viossat, rapport IGAS 2016, p. 32-33</i>)

Note : étant donné la diversité des critères (ETP ou non, salariés ou indépendants, etc.), il est impossible de produire un chiffre global. On peut toutefois estimer que l'ensemble de ces travailleurs représente de l'ordre de 3 % à 5 % des personnes en emploi en France.

Source : France Stratégie

Le tout sans contreparties en matière de protection, qu'il s'agisse notamment de rémunération minimale, protection contre les accidents du travail ou de droit aux congés. La discussion juridique est connue : ces travailleurs relèvent-ils du travail indépendant ou bien leur dépendance caractérise-t-elle un lien de subordination juridique justifiant une requalification en salariat, avec les droits afférents ? Les conséquences d'un rapport de dépendance éco-

nomique ont été partiellement tirées par la loi du 8 août 2016, qui, sans reconnaître le statut de salarié, a défini une responsabilité sociale pour certaines plateformes, donc des droits pour les travailleurs, notamment en matière de formation et de couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles. Mais le champ d'application ne couvre pas toutes les pratiques⁵⁵, de sorte que plusieurs échappent à ces obligations.

55. Code du travail, art. L. 7342-1. « Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre. »

La loi du 8 août 2016 n'épuise donc pas le débat juridique sur le rôle du tiers. Plusieurs affaires sont en cours ou ont été jugées par les tribunaux de premier (conseils de prud'hommes) ou de second degré (cour d'appel)⁵⁶. Des décisions de la Cour de cassation viendront probablement éclairer ce débat.

Le secteur des plateformes est à la fois protéiforme et en évolution rapide : il est encore difficile d'en mesurer l'ampleur. Les études réalisées en France et à l'étranger se rejoignent pour estimer le nombre des travailleurs concernés à environ 1 % de la population active⁵⁷.

CONCLUSION

La diversité des formes juridiques que revêtent les tiers dans la relation de travail fait écho à la diversité des objectifs et des publics. Ces tiers peuvent contribuer à sécuriser les parcours des personnes tout en donnant une flexibilité aux entreprises. Encore faut-il qu'ils soient régulés, de façon adaptée et différenciée selon les cas et les besoins des travailleurs.

Les tiers restent marginaux en volume d'emploi, à l'exception du travail temporaire et des services à la personne intermédiés, qui représentent approximativement les quatre cinquièmes du total. Certains pourraient connaître un essor rapide, en particulier les plateformes numériques. Eu égard à l'intérêt qu'ils suscitent du côté des entreprises (en matière de flexibilité, de réactivité, d'accès à des services de gestion mutualisés, etc.), aux apports qu'ils peuvent représenter pour les travailleurs (en matière de développement d'activité, de sécurisation des parcours, d'insertion dans l'emploi) mais aussi aux risques qu'ils peuvent comporter (par le contournement des règles attachées au salariat), ces tiers doivent faire l'objet d'un meilleur suivi statistique et d'études poussées sur leur fonctionnement. Ce travail d'observation pourrait être conduit par différents acteurs, du côté de la statistique publique ou des observatoires de l'emploi et des qualifications.

Un autre enjeu fondamental tient aux règles qui doivent permettre de combiner les intérêts des différentes parties de la relation de travail. Le niveau de régulation des tiers dépend pour beaucoup de leur « maturité ». Les formes les plus anciennes, en premier lieu l'intérim, se sont progressivement régulées en tant que « secteur », pour parvenir à un point d'équilibre entre intérêt des donneurs d'ordres et sécurisation des travailleurs, avec des protections attachées au travailleur et non à son contrat. Pour les catégories plus récentes, comme les plateformes numériques, la régulation est loin d'être stabilisée : elle évolue à la fois sous l'impulsion du législateur et des acteurs eux-mêmes. Les travailleurs tentent également d'inventer de nouvelles formes de protection, notamment par la négociation collective⁵⁸. Un effort d'information doit donc être fourni, notamment par les pouvoirs publics, sur les modalités d'intervention du tiers comme sur les conséquences pour le travailleur qui y recourt.

Au final, ce foisonnement de formes juridiques doit être pris en compte dans le débat actuel sur la protection des actifs et sur les frontières du salariat. Il doit par exemple éclairer les pistes de réflexion sur des dispositifs tels que le compte personnel d'activité (CPA)⁵⁹. Il invite à travailler sur la manière de mieux accompagner les actifs, quels que soient leur statut et leur parcours professionnel, à partir du cadre actuel construit sur le socle du statut de salarié, et dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels.

Mots-clés : travail, emploi, tiers, intérim, salariat, sécurisation

56. La question est débattue de savoir si, comme pour d'autres travailleurs (VRP, artistes, gérants, etc.), il ne faudrait pas créer une catégorie nouvelle de salariés par détermination de la loi en décidant, le cas échéant, de faire une application distributive du Code du travail.

57. Montel O. (2017), « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », *Document d'études*, n° 213, Dares, août, p. 20.

58. Voir notamment le séminaire fermé « Faire collectif à l'heure du numérique », 8 juillet 2016, France Stratégie.

59. France Stratégie (2015), *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, octobre.

Directeur de la publication : Gilles de Margerie, commissaire général ; directeur de la rédaction : Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint ; secrétaires de rédaction : Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup ; impression : France Stratégie, mars 2018 ; contact presse : Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition-Communication-Événements - 01 42 75 61 37 - jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

France Stratégie, laboratoire d'idées public, a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de sept organismes aux compétences spécialisées.