
Dossier



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Une partie importante des statistiques diffusées dans cette publication s'appuie sur la base non-salariés produite par l'Insee à partir de plusieurs sources administratives, issues notamment des déclarations effectuées par les non-salariés auprès des organismes chargés de leur protection sociale. Cette source permet de connaître l'emploi et les revenus des non-salariés, elle fournit également des informations sur le cumul d'activités salariée et non salariée. Compte tenu des délais de déclaration puis de traitement et d'expertise des données individuelles, 2017 est l'année de référence de la plupart des statistiques présentées dans cette édition.

Les indépendants, témoins des transformations du travail ?

Sylvie Célérier, Sylvie Le Minez*

Le travail indépendant se trouve au cœur de nombreux débats sur l'avenir du travail et de la protection sociale. Ces débats, souvent centrés autour de la figure emblématique des micro-entrepreneurs des plateformes collaboratives, questionnent les situations de travail indépendant en raison du développement des zones grises entre salariat et non-salariat et de la tendance à l'hybridation de ces deux statuts. Ils interrogent la pertinence du critère de subordination juridique, qui reste structurant pour distinguer les salariés des travailleurs indépendants.

Le brouillage des statuts interroge directement la construction des droits sociaux, qui diffèrent selon le statut occupé. L'amélioration des droits sociaux les moins bien couverts des travailleurs indépendants, notamment ceux à faibles revenus, se pose. Les requalifications de situations d'indépendance en salariat opérées par certaines juridictions règlent une partie des questions, pour ceux qui en bénéficient. Les dispositifs publics tendent à homogénéiser l'espace de travail en cherchant à limiter les coûts sociaux des changements de statuts. L'ouverture récente de droits de chômage aux indépendants – limités cependant – en donne une illustration, de même que les incitations à la responsabilité sociale des opérateurs des plateformes. Le travail indépendant offre ainsi un observatoire privilégié des transformations en cours du travail.

Le travail indépendant se trouve au cœur de nombreux débats sur l'avenir du travail et de la protection sociale. L'actualité discute âprement de nouvelles figures d'indépendants, comme les coursiers à vélo ou les rechargeurs de trottinettes, tout un monde de « petits métiers » souvent mobilisés sous le statut de micro-entrepreneur par des plateformes de services (*encadré 1*) qui retiennent particulièrement l'attention des sciences sociales et dans le débat public.

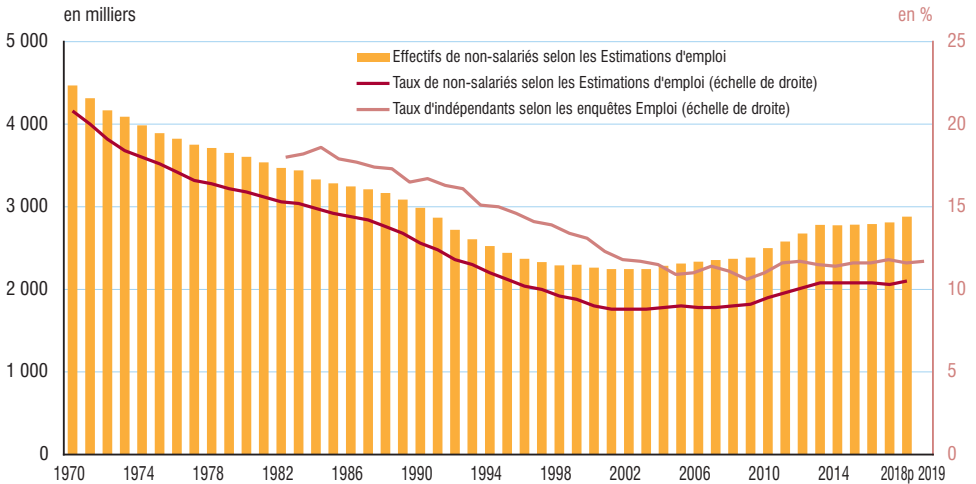
Pour autant, le travail indépendant est loin de menacer la prééminence du régime salarié observée en France. De 2013 à 2019, après la création en 2009 du statut d'auto-entrepreneur qui s'est traduite par un net regain, la part du travail indépendant dans l'emploi reste globalement stable, de l'ordre de 11 % à 12 % des personnes en emploi (*figure 1*). En revanche, les modes d'accès au travail indépendant, eux, se sont élargis et diversifiés, transformant les caractéristiques des indépendants eux-mêmes [Barruel *et al.*, 2014 ; Laffon *et al.*, 2016]. L'indépendance se propose aujourd'hui comme une situation possible pour tous quand elle était antérieurement « réservée » aux seuls enfants d'indépendants préparés par les socialisations familiales. En 2016, 46 % des travailleurs indépendants avaient au moins un de leurs deux parents également indépendants alors qu'ils étaient les deux tiers dans ce cas en 1984. De même, la mobilité entre indépendance et salariat tend à augmenter : en 2015, la moitié des non-salariés ont eu au moins une expérience de salariat les dix années précédentes alors qu'à peine plus d'un tiers d'entre eux étaient dans ce cas en 2006 (*figure 2*). En conséquence, l'expérience de l'indépendance – c'est-à-dire un ou des passages par le non-salariat lors des trois ou cinq dernières années – est plus largement partagée que ne l'indique la part des non-salariés dans l'emploi calculée en fin d'année. En la prenant en compte, cette dernière augmente de

* Sylvie Célérier (université Lille-Clersé-UMR 8019), Sylvie Le Minez (Insee).

quelques points (figure 3). Les dynamiques en la matière restent néanmoins modestes. Il en va de même des cumuls de statuts : 23 % des non-salariés actifs fin 2016 ont exercé comme salarié en cours ou en fin d'année, 15 % quand ils n'avaient pas le statut de micro-entrepreneur ; en 2008, soit avant l'entrée en vigueur de ce statut, ils étaient 17 % [Théron, 2019].

Si le travail indépendant intéresse autant, c'est qu'il remet en cause des frontières juridiques pensées comme nettes entre travail salarié et travail indépendant.

1. Évolution du non-salariat (emploi principal) depuis 1970 en effectifs et en proportion de l'emploi total



p : les données 2018 issues des Estimations d'emploi sont provisoires.

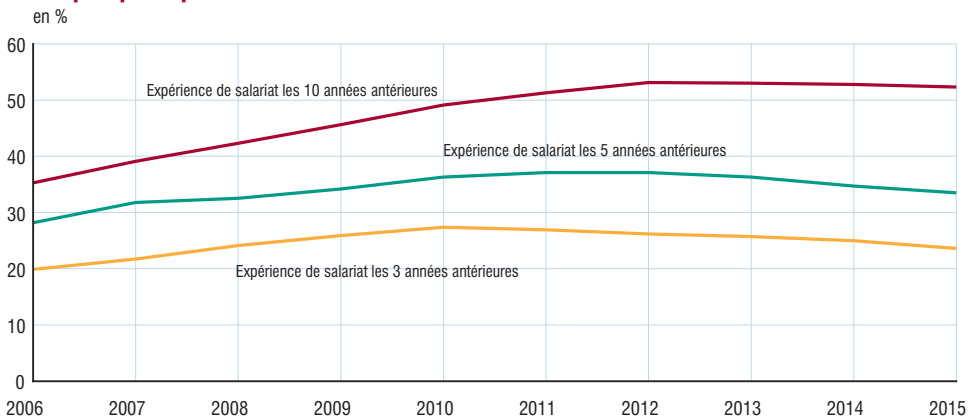
Note : à partir des Estimations d'emploi, on comptabilise les personnes de 15 ans ou plus dont l'emploi principal en fin d'année correspond à une activité non salariée (selon l'inscription à un régime de sécurité sociale des travailleurs non salariés).

À partir des enquêtes Emploi, on comptabilise les personnes de 15 ans ou plus dont l'emploi principal au sens du BIT correspond à une activité d'indépendant (selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles).

Champ : France métropolitaine pour les Estimations d'emploi, France hors Mayotte pour les enquêtes Emploi.

Source : Insee, Estimations d'emploi, enquêtes Emploi.

2. Expérience du salariat parmi les non-salariés en emploi en fin d'année (emploi principal ou secondaire)

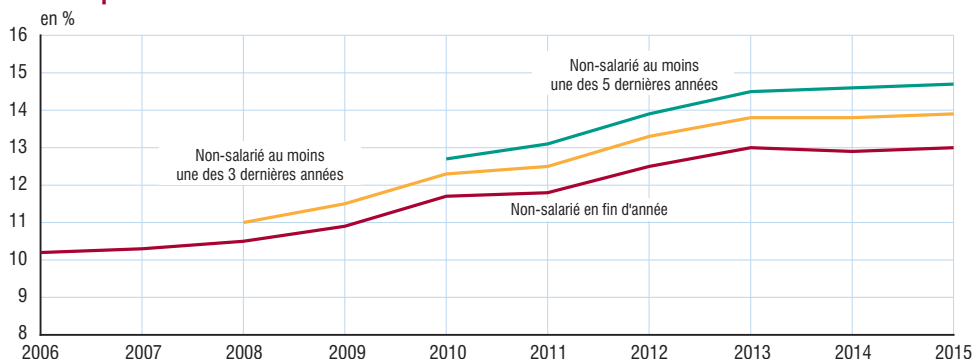


Lecture : 24 % des non-salariés actifs fin 2015 exerçaient une activité salariée fin 2014 ou fin 2013 ou fin 2012. Ils sont 34 % en comptabilisant aussi ceux qui exerçaient une activité salariée fin 2011 ou fin 2010 et 52 % si on remonte jusqu'à fin 2005.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre, à titre principal ou en complément d'une activité salariée.

Source : Insee, panel tous actifs.

3. Expérience du non-salariat (emploi principal ou secondaire) parmi les personnes en emploi en fin d'année



Note : seuls les emplois en fin d'année sont pris en compte.

Lecture : en 2015, 13,9 % des personnes en emploi en fin d'année exercent une activité non salariée, que celle-ci soit principale ou secondaire. Elles sont 13,9 % en comptabilisant aussi celles qui exerçaient une activité non salariée fin 2013 ou fin 2014, et 14,7 % en comptabilisant aussi celles qui exerçaient une activité non salariée fin 2011 ou fin 2012.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi au 31 décembre. Source : Insee, panel tous actifs.

Encadré 1

Les plateformes d'emploi

Les plateformes de mise en relation ont été définies de façon récente par la loi de finances du 29 décembre 2015 pour 2016 (article 242 bis du Code général des impôts) : « L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service, etc. ». C'est cette définition, reprise dans l'article L. 111-7 du Code de la consommation, que la Cour de cassation a mobilisée dans son arrêt *Take Eat Easy*. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a, quant à elle, introduit un article dans le Code du travail (L. 7342-1) consacré aux travailleurs de ces plateformes, en restreignant le champ à celles intervenant dans les caractéristiques des prestations fournies ou des biens vendus ainsi que sur leur prix. Il s'agissait en effet de cibler les plateformes posant de réels problèmes de régulation aux pouvoirs publics et de protection sociale pour les travailleurs dont l'activité professionnelle est entièrement conditionnée par ces plateformes.

Comme l'a montré le rapport de 2016 de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) sur les plateformes collaboratives [Amar et Viossat, 2016], les modèles économiques des plateformes diffèrent en effet selon la manière dont est organisée la rétribution des transactions entre usagers de la plateforme (gratuité, défraiement, paiement de la prestation ou du produit), le mode de rémunération

de la plateforme (bénévolat, publicité, abonnement, commission sur le prix d'achat de la prestation ou du produit, etc.) et la façon dont sont définies les relations entre la plateforme et les personnes (particuliers, indépendants, salariés) qui y exercent une activité. Ce dernier aspect pose la question du statut de ces personnes et de la nature de l'activité exercée (professionnelle ou non) ainsi que, le cas échéant, de la « relation d'emploi » qui les lie à la plateforme. Le fait d'être partie prenante dans la production et la vente du produit échangé, par exemple en participant à la qualité du produit, en intervenant dans la fixation du prix ou dans le management du travail, et le fait de toucher une rémunération directement liée à l'échange (sous forme de commission) sont des critères permettant d'apprécier la dépendance des travailleurs aux plateformes et ainsi de circonscrire le périmètre des « plateformes d'emploi » d'intérêt pour les politiques publiques [Montel, 2017].

Le risque de dépendance économique des travailleurs des plateformes d'emploi est fort, compte tenu des moyens informatiques de contrôle de leur activité et de leur accès aux clients que les plateformes détiennent, ainsi que des possibilités qu'ont celles-ci de modifier de façon intempestive leur niveau de rémunération. En 2017, la moitié des 7 % d'indépendants (soit quelque 100 000 travailleurs) passant par des plateformes ou d'autres intermédiaires (hors coopératives) pour accéder à leur clientèle seraient économiquement dépendants de ces dernières en raison de l'exclusivité de leur accès à la clientèle par cette voie [Babet, 2018].

La variété des définitions de l'indépendance

Qu'est-ce qu'un indépendant ? À cette question apparemment simple, plusieurs réponses se présentent, distinctes selon les préoccupations des organismes qui les produisent. Chaque définition dessine un contour spécifique qui ne recouvre pas complètement les autres. Pour la statistique publique, par exemple, la définition la plus fréquente s'appuie sur des données administratives des affiliations aux régimes de sécurité sociale pour estimer annuellement les emplois. Elle conçoit alors les indépendants en négatif des salariés – comme des non-salariés donc – en écartant de ce fait quelque 8 % d'entre eux qui, bien qu'indépendants selon le droit du travail, cotisent au régime général de la Sécurité sociale. C'est le cas des dirigeants salariés et des gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL). La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), mobilisée également par la statistique publique, intègre, elle, ces indépendants cotisant au régime général. Les organismes internationaux – Bureau international du travail (BIT) ou Eurostat¹ – ajoutent leurs propres règles de comptage. L'administration fiscale propose elle aussi une définition des indépendants comme producteurs d'actes commerciaux qu'elle assujettit à ce titre à la TVA. Elle y introduit d'ailleurs quelques exceptions, notamment selon le volume de l'activité. Pour le juriste enfin, les indépendants échangent, dans le cadre de relations marchandes, des services ou des prestations qui relèvent du droit commercial. Ils se différencient ainsi foncièrement des salariés dont les échanges de travail sont précisément réglés par le droit du travail. Entre autres fonctions, celui-ci limite les effets de l'autorité de l'employeur que l'employé accepte en signant son contrat. Autorité reconnue qui permet à l'employeur d'orienter l'activité de son employé pour la durée du contrat, d'en modifier les termes à son gré et de la coordonner à d'autres activités selon des modalités qu'il choisit. C'est ce qu'on appelle la subordination juridique qu'en l'absence de définition légale en France, la jurisprudence a progressivement construite². En contrepartie de cette dépendance consentie – en principe volontairement – par l'employé, l'employeur est soumis à des obligations qui constituent autant de droits et de protections rattachés au statut de salarié.

Des indépendants non subordonnés

Selon cette convention juridique qui reste structurante en France, les indépendants sont donc par principe exempts de toute subordination juridique. Ils s'emploient en enchaînant des contrats commerciaux – ponctuels par essence – qui fixent la nature de la prestation à exécuter, ses délais et les conditions de sa rémunération. Tout ce qui relève de l'organisation des tâches ou du temps de travail est laissé à l'initiative de l'indépendant et doit le rester. S'il en allait autrement, si le commanditaire imposait ses propres règles, le juge pourrait requalifier le contrat commercial en relation salariale dissimulée, soumettant l'employeur à des sanctions financières et des réparations³. C'est le cas des contentieux dont les plus médiatisés impliquent des plateformes de services. L'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018, dit « arrêt *Take Eat Easy* », a ponctué une série de décisions jurisprudentielles en reconnaissant pour la première

1. La Classification internationale d'après la situation dans la profession de 1993 du Bureau international du travail (BIT) s'appuie sur le critère du mode de rémunération pour distinguer les salariés et les travailleurs indépendants. Le classement des « propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés » est, quant à lui, flou et laissé à la libre appréciation des pays. Une nouvelle mouture de la définition internationale, votée en 2018 mais non encore mise en œuvre, s'attache aux relations d'autorité ou de dépendance et isole une catégorie spécifique de travailleurs – indépendants ou salariés – appelés *dependent contractors*. Le BIT a privilégié le critère de l'accès au client, suivant en cela les options d'Eurofound et d'Eurostat qui avaient défini en 2017 des *dependent self-employed workers*. Un choix qui a donc écarté une autre option plus largement axée sur l'autonomie d'accès au marché.

2. Cette jurisprudence qualifie la situation de dépendance du salarié à partir d'un « faisceau d'indices », tels que le respect des directives de l'employeur, la soumission à un contrôle du travail fait, l'intégration dans un service organisé, l'absence d'autonomie dans les horaires ou l'usage des outils de travail, la participation à l'entreprise d'autrui (le travail est exercé dans l'intérêt de l'employeur), etc.

3. Afin de limiter le risque de requalification juridique de certaines activités non salariées et pour conforter l'exercice indépendant, plusieurs lois sont intervenues pour définir de façon positive le travail non salarié (la loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle a créé une présomption de non-salariat ; l'article 11 de la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 a complété ce cadre). Pour autant, en cas de litige, un critère majeur demeure celui de l'absence de subordination juridique [Laffon *et al.*, 2016].

fois un lien de subordination entre une plateforme de services et un livreur « indépendant » qui exerçait par ailleurs sous le statut de micro-entrepreneur. Des situations révélant un usage large du statut de micro-entrepreneur par les plateformes de services sont aussi régulièrement débattues (conditions de travail et de rémunération des chauffeurs Uber, des livreurs Deliveroo, etc.). Le 4 mars 2020, la Cour de cassation a rendu un second arrêt concernant les travailleurs des plateformes, dans lequel elle requalifie en contrat de travail la relation contractuelle entre Uber et l'un de ses chauffeurs. Ce dernier avait saisi la justice en 2017 pour contester les conditions dans lesquelles la plateforme avait subitement désactivé son compte. Validant la décision de la Cour d'appel du 10 janvier 2019, qui avait jugé le cas en des termes similaires, cet arrêt de la plus haute juridiction française précise également que « le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif » [Cour de Cassation, 2020].

Ces requalifications régulières de contrat de service en contrat de travail et le contentieux en la matière suggèrent que la distinction posée par le droit entre salariés et indépendants n'est peut-être pas aussi ferme qu'il y paraît. Des zones incertaines se développent là où du travail est obtenu de façon relativement stable par des indépendants qui contribuent à la production de biens ou de services tout en restant à la périphérie des entreprises qui les mobilisent. Ces requalifications dévoilent également de fortes asymétries à la défaveur des indépendants qui ne bénéficient pas des droits et garanties des salariés, contrepartie de leur subordination.

Le débordement des limites juridiques de la subordination

Quoi qu'il en soit, ces situations asymétriques montrent *a minima* que le statut d'indépendant ne s'accorde pas dans tous les cas avec une totale liberté des échanges de travail. La subordination semble donc déborder hors du salariat où le droit la cantonne. La France, tout en observant le phénomène, ne s'est pas dotée d'une catégorie juridique reconnaissant explicitement la dépendance économique de certains indépendants. Selon une évaluation récente [Babet, 2019], un indépendant sur cinq dépendrait en France d'un client, d'une relation amont (typiquement les filières agricoles) ou d'un intermédiaire⁴. Les dépendants d'un intermédiaire (y compris d'une plateforme numérique) ne représenteraient que 4 % des indépendants.

La plupart des pays européens revisitent leurs catégories juridiques ou en créent de nouvelles [Observatoire européen de l'emploi, 2010]. L'Espagne, par exemple, a élaboré le sous-statut de « travailleur autonome économiquement dépendant » [Célérier *et al.*, 2016] et l'Italie, un espace intermédiaire de « parasubordonnés » entre salariat et indépendance professionnelle. Les détracteurs de cette solution font valoir les risques juridiques d'un remplacement d'« une frontière floue par deux qui le seront tout autant » [Barthélémy, 2011], la possible déstabilisation de la jurisprudence et les potentielles pressions sur les salariés pour qu'ils optent pour un statut moins protecteur. La France a emprunté une autre voie avec la formalisation d'un régime d'entrepreneur *intuitu personae*, le micro-entrepreneuriat. La faiblesse des revenus dégagés par de nombreux micro-entrepreneurs ne leur permet pas toujours d'obtenir une couverture de qualité quand le seuil de chiffre d'affaires fixé pour bénéficier de ce régime n'est pas atteint (c'est notamment le cas pour les retraites) ; ce régime est par ailleurs l'objet de révisions régulières par l'administration. La création de ce régime n'est pas une réponse aux situations de dépendance économique. Les micro-entrepreneurs peuvent être dans de telles situations de dépendance économique ou pas, de même que les entrepreneurs « classiques ».

En l'absence de catégorie formalisant la dépendance dans l'indépendance, la qualification des situations de travail indécises entre salariat et indépendance reste donc en France tributaire de la notion de subordination juridique. Certains auteurs en soulignent pourtant les limites et montrent combien elle peine à accompagner les transformations du travail en cours [Lokiec, 2018 ; Chauchard, 2016].

4. C'est-à-dire qui représenterait au moins 75 % de son chiffre d'affaires sur les 12 derniers mois. Ce critère était proposé dans un rapport de 2008 visant à élaborer un régime juridique qui aurait été propre aux travailleurs économiquement dépendants [Antonmattei et Sciberras, 2008]. Le choix des critères permettant de caractériser des situations de dépendance économique n'a cependant rien d'évident.

Identifier les formes hybrides de travail

Les possibilités, aujourd'hui élargies, de cumuler les statuts d'indépendant et de salarié (ou de retraité) ou de faire « porter » son statut d'indépendant par diverses structures d'intermédiation contribuent également à l'hybridation des statuts d'emploi et à la complexification des relations de travail (encadré 2). Ce brouillage interpelle directement les statisticiens et leur capacité à repérer les situations de travail émergentes. Le rapport du Conseil national de l'information statistique sur la diversité des formes d'emploi [Gazier *et al.*, 2016] en a proposé une synthèse éclairante pour la France et la réflexion se mène au niveau européen. Ce rapport suggère un déplacement méthodologique de l'identification des statuts d'emploi vers celle de différents types de relations de travail dans lesquelles le travail – salarié ou indépendant – s'échange. Ces relations de travail peuvent être bilatérales comme on l'observe encore majoritairement dans le salariat où l'employeur et l'employé sont liés par le contrat d'entreprise. Lorsqu'elles prennent place avec des travailleurs exerçant sous statut d'indépendant, ces relations bilatérales font soupçonner une dépendance face à un commanditaire exclusif, ou au moins une fragilité face à lui. Les relations de travail peuvent aussi être tripartites comme dans l'intérim, analysées comme « relations triangulaires d'emploi », ou plus largement comme « formes d'emploi avec tiers »⁵. Elles peuvent également être multipartites et ainsi engager plus de trois acteurs : les groupements d'employeurs auxquels l'agriculture a largement recours donnent un exemple de cette dernière situation. Une évaluation récente des relations d'emploi non standard – c'est-à-dire non bilatérales – les chiffre à quelque 25 % en Europe [Célérier *et al.*, 2019].

Ces évolutions sont associées aux profondes transformations du mode de production, aujourd'hui plus déconcentré et relevant d'un maillage complexe d'entreprises dépendantes les unes des autres [Veltz et Rowe, 1991]. Parallèlement, la mobilisation de la main-d'œuvre s'est faite plus intermittente [Naville et Cours-Salies, 2016], ce qui a contribué à ce que de nouveaux opérateurs interviennent dans les relations de travail. Certains voient dans les transformations en cours un phénomène nouveau développant un espace incertain entre salariat et indépendance, dans lequel les situations de travail empruntent autant au salariat qu'à l'indépendance [Azais et Carleial, 2017]. D'autres auteurs soulignent que les conditions d'exercice des salariés tendent aujourd'hui à se rapprocher de celles des indépendants⁶ [Supiot, 2016]. Certains y voient un démantèlement possible du salariat [Levratto et Serverin, 2009 ; Abdelnour, 2017]. Les nouvelles formes d'emploi dites « atypiques » inaugurées dans les années 1970 (CDD, temps

Encadré 2

Le soutien de l'État à la création d'activités économiques individuelles

Les aides financières à l'installation

Les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui créent ou reprennent une entreprise alors qu'ils sont en cours d'indemnisation peuvent bénéficier de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE), instituée en 2006, et dont le montant depuis avril 2015 est égal à 45 % du montant des droits à l'ARE restant dus à la date du début d'activité.

L'exonération totale ou partielle de cotisations sociales lors de la création d'entreprise

La loi de finances pour 2020 a recentré l'aide aux créateurs ou repreneurs d'entreprise (Acre) sur les seuls chômeurs, soit – s'agissant des micro-entrepreneurs – sur ceux qui bénéficient de l'ARE, après l'avoir étendue en 2019 à l'ensemble des personnes (ex-Accre : aide aux chômeurs créateurs

5. Le rapport évoque, outre les agences d'intérim, les plateformes collaboratives, les intermédiaires de l'apprentissage et des stages, les organismes de services à la personne, les particuliers-employeurs, les entreprises de travail à temps partagé, les associations à but non lucratif, etc.

6. Dans la mesure où il s'agit moins de respecter des prescriptions que d'atteindre des objectifs, dont la réalisation est évaluée par des indicateurs chiffrés, le bien ou le service produit deviendrait structurant dans la relation salariale.

ou repreneurs d'une entreprise). Cette aide consiste pendant un an en une exonération totale des cotisations personnelles (à l'exception de la CSG-CRDS, de la contribution à la formation professionnelle et de la retraite complémentaire) pour des revenus inférieurs à 30 852 euros en 2020, soit 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) et, au-delà, en une exonération partielle et dégressive s'annulant à 41 136 euros (soit le PASS). La possibilité pour les micro-entrepreneurs, introduite en 2019, de prolonger le bénéfice de l'Acre au-delà d'un an a été supprimée.

Une fiscalité allégée et des formalités simplifiées

C'est l'objet du régime du micro-entrepreneuriat (annexe *Glossaire*).

La validation juridique du portage salarial

Le portage salarial a été redéfini par l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 et permet au travailleur indépendant, dit « salarié porté », de développer son activité comme consultant ou prestataire de service tout en disposant du statut de salarié avec les couvertures sociales qui en résultent (indemnités maladie-maternité, couverture accident du travail-maladie professionnelle, chômage), contrairement notamment aux professionnels libéraux classiques. La relation avec l'entreprise cliente est assurée par la société de portage sur la base d'un contrat commercial de prestation de portage salarial. Celle qui lie l'entreprise de portage et le salarié porté repose sur un contrat de travail standard entraînant rémunération sous forme de salaire.

L'extension du portage aux coopératives d'activités et d'emploi

Les coopératives d'activités et d'emploi (CAE) ont été initiées dans les années 1990 dans le cadre d'un programme expérimental de lutte contre le chômage jamais abrogé [Darbus, 2008]. La loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 et son décret du 27 octobre 2015 les ont entérinées et formalisées. Ces coopératives ont le statut de société coopérative et de participation (Scop). En contrepartie d'une contribution, le travailleur indépendant reçoit un numéro de TVA, une immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS), un suivi personnalisé de la gestion administrative et comptable de son activité économique, divers services d'accompagnement ainsi qu'un statut d'entrepreneur-salarié. Son statut d'indépendant est maintenu vis-à-vis des

clients avec lesquels il établit des contrats commerciaux, tandis qu'il est simultanément salarié de la CAE, lié à elle par un contrat de travail en CDI (le contrat d'entrepreneur-salarié-associé). Il perçoit une rémunération composée d'une part fixe versée mensuellement et d'une part variable calculée au *pro rata* du chiffre d'affaires de son activité, après déduction des charges directement et exclusivement liées à son activité et de sa contribution relative aux services mutualisés proposés par la CAE. Il bénéficie des mêmes droits qu'un salarié (notamment droits aux congés payés, protection accident du travail et maladies professionnelles) et d'une indemnisation en cas de chômage.

La sécurisation juridique et fiscale du cumul de statuts

Si le cumul des statuts d'indépendant et de salarié ou de retraité existe depuis longtemps pour certaines professions (notamment celles de la santé), il est aujourd'hui consacré par la loi, que ce soit par les sociétés de portage, les CAE ou encore le statut de micro-entrepreneur.

L'expérimentation de nouvelles formes d'entreprises associées au travail indépendant

À l'instar des CAE, la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret du 20 décembre 2018 élargissent « de façon expérimentale pour trois ans » l'insertion, par l'activité économique, au travail indépendant dans le cadre d'entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI). Le régime d'indépendance n'est pas défini dans la loi, mais celui de la micro-entreprise sera certainement fortement mobilisé. Une première convention a par exemple été signée le 15 juillet 2019 entre l'État et l'association Lulu dans ma rue, une conciergerie solidaire qui met en relation, *via* le téléphone ou une plateforme, des habitants d'un quartier avec des travailleurs indépendants pour différents services ponctuels.

L'introduction du travail indépendant dans le Code du travail

La loi 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit dans le Code du travail une partie dédiée aux « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » qui y sont explicitement définis comme indépendants (article L. 7341-1).

partiel et intérim, dont le statut a été légalisé en 1972) avaient déjà été fermement discutées à l'époque comme leviers d'une remise en cause du salariat standard [Fourcade, 1992]. Ces nouvelles catégories avaient été créées comme autant de tentatives d'ajustement du droit et des administrations aux transformations productives [Lefebvre, 2009]. Il en est de même des montages juridiques d'aujourd'hui, qui visent à favoriser le travail indépendant (*encadré 2*). Une littérature récente suggère enfin un autre ferment de l'indépendance aujourd'hui : les aspirations des plus jeunes générations pour des pratiques professionnelles potentiellement plus collaboratives et plus respectueuses des différentes dimensions de la vie personnelle que l'indépendance satisferait mieux que le salariat traditionnel [Bureau et Corsani, 2014].

La question des droits sociaux des indépendants

Derrière la qualification de salarié ou d'indépendant se décide un élément central de l'emploi, à savoir les modalités de contribution aux assurances collectives qui garantissent des revenus aux travailleurs en cas de perte d'emploi ou lors de la retraite, des compléments pour les familles, la prise en charge des problèmes de santé, etc. : c'est ce qu'on appelle couramment la protection sociale. L'histoire de cette dernière se conjugue intimement à celle du salariat et de son expansion par l'instauration d'une double contribution de l'employeur et de l'employé à un vaste système d'assurances collectives, même si le financement par l'impôt occupe aujourd'hui une place croissante.

Les travailleurs indépendants ont d'abord refusé d'intégrer ce système commun par défiance envers l'État et parce que leur capital patrimonial couvrait globalement leurs risques [Bruno, 2014]. Des régimes mutualisés et professionnels se sont néanmoins mis en place, et même relativement tôt, comme l'assurance vieillesse entre 1946 et 1955. Face aux déséquilibres démographiques, l'État dut toutefois intervenir rapidement dans le financement de ces régimes de retraite⁷, préfigurant les mécanismes actuels – importants – de solidarité financière [Laffon *et al.*, 2016]. Surtout, ces trente dernières années, un rapprochement avec la protection sociale des salariés du régime général s'est opéré. Ainsi, des droits universels, couvrant indifféremment salariés et indépendants, ont été progressivement mis en place en matière de politique familiale (unification de la branche famille en 1978) et de prestations en nature de l'assurance maladie (création de la couverture maladie universelle de base en 1999 et mise en place de la protection universelle maladie en 2016). Par ailleurs, une harmonisation partielle des droits est intervenue en matière d'assurance vieillesse (les régimes de retraite de base des artisans et commerçants sont devenus totalement alignés sur le régime général de base des salariés), mais avec de fortes différences entre les professions (*encadré 3*). Des droits nouveaux ont peu à peu été ouverts aux travailleurs indépendants : la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les exploitants agricoles (très tôt, en 1966), les congés maternité de huit semaines minimum (2019), la couverture *via* les prestations en espèce de l'assurance maladie (excepté les professions libérales), les retraites complémentaires obligatoires pour les exploitants agricoles (2003), les artisans (1979) et les commerçants (2004), etc. Cependant, les tensions entre harmonisation des droits et maintien des spécificités professionnelles des indépendants ont favorisé une fragmentation de la protection sociale des indépendants entre divers régimes, de base comme complémentaires [Laffon *et al.*, 2016]. Le Régime social des indépendants (RSI) les a regroupés en 2006, ce qui a permis une uniformisation de certains droits. Des lois, comme celle de 2014 sur les retraites instaurant une liquidation unique des droits à la retraite quels que soient les régimes auxquels le travailleur a cotisé, ont contribué à l'harmonisation des régimes. Un des derniers épisodes emblématiques de cette convergence est le transfert intégral au régime général, tout du moins pour les artisans et les commerçants⁸, de la gestion du prélèvement des cotisations, de leurs risques maladie, vieillesse et invalidité-décès ainsi que de leurs retraites, marquant ainsi la disparition du RSI en 2018.

7. En 1960 s'agissant des exploitants agricoles, en 1970 s'agissant des autres travailleurs indépendants.

8. Pour les professions libérales, les retraites (de base et complémentaires) et le risque invalidité-décès demeurent gérés par des caisses spécifiques pour le prélèvement des cotisations comme pour la délivrance des prestations.

La diversité des régimes de retraite des non-salariés

Malgré l'alignement de certains régimes de base de non-salariés sur le régime général (artisans et commerçants), la généralisation des régimes complémentaires de retraites et le renforcement de la coordination entre régimes, des spécificités professionnelles importantes demeurent tant en matière d'organisation des régimes que de modalités de couverture du risque retraite [Laffon *et al.*, 2016].

– Depuis la suppression du RSI en 2018, les artisans et les commerçants sont rattachés au régime général des salariés du secteur privé et cotisent, pour leurs retraites de base et complémentaires, à la Sécurité sociale des indépendants (SSI).

– L'assurance vieillesse de base des exploitants agricoles, gérée par les caisses locales de la Mutualité sociale agricole (MSA), reprend, quant à elle, certaines modalités du régime général et des régimes alignés (durées d'assurance pour le taux plein, âges de départ, taux de décote et de surcote), mais les prestations servies conservent des spécificités (avec une retraite forfaitaire en annuités et une retraite proportionnelle en points). Depuis 2003, les exploitants agricoles bénéficient d'une retraite complémentaire obligatoire, qui a pour particularité de garantir un montant de retraite totale (de base et complémentaire) et d'être financée à la fois par des cotisations des intéressés et par l'affectation de droits sur le tabac et les alcools. Il s'agit d'un régime par répartition qui fonctionne par points.

– L'organisation autonome d'assurance vieillesse des professions libérales, instituée en 1948, comprend la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) et dix sections professionnelles. Si la réforme des retraites de 2003 a entraîné la fusion des régimes préexistants de retraite de base – à l'exception de celui des avocats –, l'organisation est toutefois encore largement structurée par professions : les notaires ; les officiers ministériels ; les médecins ; les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes ; les pharmaciens ; les auxiliaires médicaux ; les vétérinaires ; les agents généraux de l'assurance ; les experts-comptables et les comptables agréés ; les autres professions libérales gérées par la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav)¹. Ces sections professionnelles gèrent, pour le compte de la CNAVPL, les cotisations et prestations relatives à la pension de retraite de base. Si les conditions

d'âge et de durée pour percevoir une pension de retraite de base complète sont les mêmes que pour le régime général, ce régime de base présente l'originalité au sein du système de retraites français d'être géré intégralement en points. Les régimes complémentaires de retraite sont quant à eux gérés de façon autonome, juridiquement et financièrement, par les sections professionnelles et le montant des cotisations qu'ils appellent et des droits qu'ils engendrent sont très variables d'une section à l'autre (qu'il s'agisse des valeurs de service et d'achat du point, de l'assiette et du taux de cotisation). Ces régimes complémentaires sont des régimes par répartition, à l'exception de celui des pharmaciens (régime par capitalisation). Enfin, les professionnels de santé conventionnés présentent la particularité de disposer de régimes dits « supplémentaires », par points, qui viennent compléter la pension de base et la pension complémentaire.

– Concernant les avocats, la caisse nationale des barreaux français (CNBF), créée en 1948, était à l'origine une section rattachée à la CNAVPL avant de devenir indépendante en 1954. Le régime présente l'originalité d'avoir intégré, à partir de 1992, les professions de conseil juridique, mais aussi les avocats exerçant une activité salariée. Le régime de base est financé par trois types de cotisations obligatoires (le droit de plaiderie, une cotisation forfaitaire et une cotisation proportionnelle). Les conditions d'âge d'ouverture des droits et de durée d'assurance sont les mêmes qu'au régime général. La pension de base est un montant forfaitaire, proratisé par la durée de cotisation. Le régime complémentaire, rendu obligatoire en 1979, fonctionne par points et par répartition.

Ces modalités de couverture et d'organisation, différenciées selon les professions de non-salariés, découlent de motivations spécifiques en matière de couverture du risque retraite et ont des portées financières importantes, dans des contextes démographiques particuliers à chaque groupe de professions.

Le projet de loi instituant un système universel de retraite, dont la discussion a été suspendue en mars 2020 pour cause de crise sanitaire, prévoyait de mettre fin aux différents régimes de retraite existants, de salariés comme de non-salariés, au profit d'un système universel en répartition fonctionnant par point.

1. Cette dernière avait la particularité d'accueillir toutes les professions libérales relevant du statut de micro-entrepreneur. Le périmètre de la Cipav a cependant été restreint en 2018 par la loi de financement de la Sécurité sociale, aussi bien pour les entrepreneurs classiques que pour ceux exerçant sous le statut de micro-entrepreneur, à une vingtaine de professions (architectes, agréés en architecture, ingénieurs, techniciens, géomètres, experts, conseils, consultants, etc.), contre plus de quatre cents auparavant (les anciennes professions couvertes étant désormais rattachées à la Sécurité sociale des indépendants).

Les droits sociaux les moins bien couverts des travailleurs indépendants

Malgré cet alignement progressif, la couverture des indépendants reste moins favorable que celle des salariés, notamment en matière de couvertures complémentaires⁹, d'indemnités journalières et de risque chômage. La loi Madelin (1994) a facilité la couverture volontaire de ces risques auprès d'opérateurs publics ou privés sur la base d'avantages fiscaux. Cependant, les contrats d'assurance proposés dans ce cadre, en raison de leur coût et des clauses de cessation d'activité retenues, sont peu adaptés aux indépendants aux revenus les plus incertains. Or, le sentiment d'insécurité face aux risques de perte d'emploi est très présent et progresse chez les indépendants [Algava, 2015]. Les dispositions récentes de la loi Avenir professionnel (2018) y répondent, mais de façon encore incomplète. Elles étendent l'assurance chômage aux indépendants, mais dans des conditions très restrictives et pour un très faible montant indemnitaire forfaitaire (*encadré 4*).

La question des droits sociaux des indépendants, et surtout des plus fragiles d'entre eux, reste donc en suspens et le développement des emplois hybrides soumet à de fortes tensions les réponses antérieures de la protection sociale largement appuyées sur des régimes professionnels distincts. En France, la profusion des rapports administratifs commandités par l'exécutif sur les « nouvelles formes d'emplois » ou leurs droits sociaux témoigne de l'actualité de la question. Parmi ces rapports, celui du Haut Conseil du financement de la protection sociale a la particularité d'élargir la question, au-delà de tel ou tel type d'activité nouvelle ou ponctuelle comme le travail dit « de plateforme », à l'ensemble des non-salariés et de ne pas considérer les enjeux de leur protection sociale indépendamment de celle dont bénéficient les autres actifs. Il prend ainsi acte de la discontinuité accrue des parcours professionnels et des mobilités croissantes entre statuts en cherchant autant que possible à en neutraliser les impacts négatifs en matière de protection sociale (*encadré 5*).

Récemment, une pression s'exerce sur les nouveaux opérateurs des plateformes pour contribuer, comme tout employeur, à la constitution des droits. Cette pression vient tant de l'État, par l'incitation à la responsabilisation sociale des nouveaux opérateurs qu'il a inscrite dans la loi Travail de 2016 ou dans le projet de loi d'orientation des mobilités (*encadré 6*), que des travailleurs eux-mêmes par les diverses mobilisations. Ces dispositions récentes, qui tendent à accorder un statut particulier aux travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, se distinguent de la récente loi californienne qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2020 et qui transforme les chauffeurs indépendants travaillant pour Uber ou d'autres entreprises en salariés avec les droits de protection sociale afférente, décision qui remet profondément en cause le modèle économique de ces entreprises. Elles ne vont pas non plus dans la voie que prônent certains d'inventer un statut de l'actif, voie qui revêt deux interprétations souvent radicalement opposées : d'un côté, l'instauration d'un revenu universel minimal déconnectant l'emploi de la protection sociale ; de l'autre, l'instauration de garanties sociales, indépendamment du statut, mais liées à l'emploi (élargissement du critère du salariat, notamment à la dépendance économique [Supiot, 2017], droit de l'activité professionnelle, droits de tirage sociaux, etc.)¹⁰.

On le voit, les réponses aux questions que soulève l'extension des situations hybrides de travail restent fragmentaires, voire équivoques. C'est que l'État, s'il en est l'opérateur central, doit faire avec bien d'autres acteurs dont un nouveau type de prestataires de services, puissants et mondialisés, et les travailleurs eux-mêmes, dont il faut bien assurer les besoins sociaux d'aujourd'hui et de demain et auxquels il faut répondre aussi à la suite des mobilisations de plus en plus structurées qu'ils organisent ; le tout, dans le cadre du choix politique d'un compromis économique contrôlant étroitement les dépenses sociales. L'histoire se poursuivra donc par l'instauration de nouvelles procédures, de nouvelles mesures ou l'éventuelle révision de notre droit du travail à laquelle certains appellent avec insistance. Une histoire dont les enjeux dépassent le seul sujet des indépendants et dont ils seront, comme par le passé, les témoins sensibles bien au-delà de leur seul groupe. ■

9. La généralisation de la couverture complémentaire maladie santé au 1^{er} janvier 2016 ne concerne pas les travailleurs indépendants.

10. Voir par exemple les contributions au débat organisé par France Stratégie en 2016/2017 sur « Les nouvelles formes du travail et de la protection des actifs » ou le numéro spécial de la *Revue française des affaires sociales* consacré aux plateformes collaboratives [Laguérodie et Outin, 2018].

L'assurance chômage des travailleurs indépendants

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a prévu la mise en place d'une allocation forfaitaire des travailleurs indépendants (ATI), entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2019. Cette allocation est attribuée pendant une durée de 182 jours calendaires (6 mois) pour un montant journalier de 26,30 euros en France métropolitaine (800 euros par mois). Les travailleurs indépendants peuvent « bénéficier plusieurs fois de la mesure, à condition de remplir, à chaque fois, les critères posés » :

- justifier d'une activité non salariée ininterrompue pendant deux ans minimum au titre d'une seule et même entreprise. La cessation d'activité de cette dernière doit relever d'une liquidation judiciaire ou, dans certaines conditions, d'une procédure de redressement judiciaire ;
- être, comme les salariés, effectivement à la recherche d'un emploi (inscription à Pôle emploi, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise) ;
- justifier de revenus antérieurs d'activité non salariée égaux ou supérieurs à 10 000 euros par

an. Le montant annuel est calculé en faisant la moyenne des revenus déclarés auprès de l'administration fiscale les deux dernières années complètes de l'activité ;

- justifier de ressources inférieures au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule, soit 559,74 euros depuis le 1^{er} avril 2019. Le montant pris en compte correspond au douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée ;

– enfin, la fin d'activité prise en considération pour l'ouverture des droits à l'allocation devra se situer dans un délai de douze mois dont le terme sera la veille de l'inscription comme demandeur d'emploi ou, le cas échéant, le premier jour au cours duquel la demande d'allocation aura été déposée.

D'après le rapport de l'inspection générale des finances (IGF) et de l'inspection générale des affaires sociales (Igas) consacré à l'ouverture de l'indemnisation du chômage aux travailleurs indépendants, 29 000 indépendants devraient pouvoir bénéficier de cette allocation [Cadoret *et al.*, 2017].

Des voies possibles d'évolution de la protection sociale des non-salariés

Afin de sécuriser les parcours professionnels et de rendre la protection sociale plus neutre vis-à-vis des transitions professionnelles, le rapport de 2016 du Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFiPS) [Laffon *et al.*, 2016] rappelle trois axes théoriquement possibles d'évolution. Le premier viserait à un régime unifié, garantissant des droits identiques quel que soit le statut professionnel occupé, en maintenant ou non des organismes de gestion à fondement professionnel. On retrouve le projet initial de la Sécurité sociale et le type de solution mise en œuvre, à plus petite échelle, pour une quarantaine de situations de dépendances économiques qui ont été assimilées au salariat et rattachées au régime général (article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale). Les difficultés techniques de conception, de financement et de réalisation d'un tel projet amènent les rédacteurs du rapport à mettre à distance, à court-moyen terme, cette première voie, d'autant qu'il n'est pas certain qu'elle réponde aux attentes des indépendants dont les réticences

ne sont pas totalement éteintes. Le deuxième axe possible élargirait la portabilité et transférabilité individuelle des droits sociaux dans un cadre collectif [Supiot, 2016]. Le compte personnel d'activité (CPA) relève de cette logique, mais sa mise en œuvre progressive ne permet pas de savoir aujourd'hui quels droits sociaux y seront inclus. Le dernier axe préserverait les dimensions collectives de la protection sociale en s'attachant à des objectifs réalistes à court et moyen termes. Il s'agirait de poursuivre le mouvement de convergence des droits sociaux entre les différents régimes en universalisant ce qui peut l'être, en généralisant les couvertures qui ne le sont pas encore et en rapprochant les modes de couverture ou en les créant quand elles font défaut.

Les pistes d'évolution envisagées par le HCFiPS s'inspirent plutôt de ce dernier axe – la création d'un statut de travailleur parasubordonné a été écartée – en mettant l'accent sur trois orientations principales : la simplification et la clarification des règles d'affiliation des travailleurs

Encadré 5 (suite)

indépendants et des frontières entre activités professionnelles et non professionnelles ; l'équité, au regard des salariés, des prélèvements finançant les risques sociaux dont la couverture est devenue universelle ; l'amélioration des droits sociaux des moins bien couverts des travailleurs non salariés. De nombreuses pistes de proposition sont examinées, parmi lesquelles des droits d'option ouvrant des possibilités d'affiliation plus larges au régime général, des améliorations en matière d'acquisition des droits à la retraite, l'extension des mutualisations en matière de couvertures santé et de

prévoyance, une possible participation financière des « donneurs d'ordre » engagés dans des relations de sous-traitance « régulière » avec des non-salariés, etc. Se dessinent à partir de là plusieurs scénarios d'évolution de la protection sociale des non-salariés, allant d'un simple *statu quo* aménagé et « stabilisé » à une extension du champ de la protection sociale des non-salariés, dans le cadre du régime général ou au-delà. Ces propositions invitent donc à poursuivre et à consolider la convergence des régimes en minimisant l'impact des transitions professionnelles.

Encadré 6

Une incitation juridique à la responsabilité sociale des plateformes de services

L'article L. 7342-1 du Code du travail, introduit par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, fixe une responsabilité sociale à « une plateforme de mise en relation par voie électronique » quand elle « détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix ». Concrètement, depuis le 1^{er} janvier 2018, la plateforme doit prendre en charge la cotisation d'assurance d'accidents du travail souscrite par le travailleur indépendant quand celui-ci réalise un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 13 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit environ 5 348 euros en 2020). Elle doit également endosser les frais d'accompagnement et d'indemnisation de la perte de revenus dans le cadre du parcours de validation des acquis de l'expérience. La loi prévoit également que les travailleurs indépendants bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs (article L. 7341-1).

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 complète le régime de responsabilité sociale des plateformes de mobilité (conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non). Ces dernières auront la possibilité de conclure une charte de responsabilité sociale en s'engageant notamment à améliorer les conditions de travail des indépendants qu'elles mobilisent. Une procédure préalable d'homologation administrative des chartes sera requise, par consultation des

travailleurs concernés. En contrepartie, avant sa promulgation, la loi prévoyait que les plateformes se prémuniraient contre le risque de requalification de la relation contractuelle en relation salariée. Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 20 décembre 2019, a cependant jugé contraire à la Constitution cette disposition permettant aux plateformes de mettre en place des chartes sociales définissant leurs obligations pour faire échec à la requalification de leur relation avec les travailleurs indépendants en contrat de travail. La décision des juges restera donc souveraine en la matière. La loi permet également de sécuriser les conditions d'exercice des travailleurs, en instaurant notamment des obligations de transparence. Avant chaque prestation, ces derniers devront être informés de la distance à couvrir et de son prix minimal garanti et auront la possibilité de refuser la course sans risque de pénalité ni de rupture de la relation contractuelle. La plateforme aura l'obligation de publier sur son site internet des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu perçu au titre des activités des travailleurs en lien avec la plateforme. Les travailleurs pourront choisir leurs plages horaires de travail et leurs périodes d'inactivité, et auront le droit de se déconnecter durant les périodes de travail sans risque de rupture de contrat. Ce sont autant d'éléments tentant de répondre aux pratiques dénoncées par les indépendants des plateformes numériques lors de leurs mouvements de contestation. Les modalités de représentation et de consultation des livreurs et des chauffeurs sont, quant à elles, renvoyées à de futures ordonnances.

Pour en savoir plus

Abdelnour S., *Moi, petite entreprise – Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Presses Universitaires de France, 2017.

Algava É., « Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail », *Dares Analyses* n° 092, décembre 2015.

Amar N., Viossat L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport 2015-121R, Inspection générale des affaires sociales (Igas), mai 2016.

Antonmattei P.-H., Sciberras J.-C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Rapport à M. le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, 2008.

Azaïs C., Carleial L. (dirs.), *La « zone grise » du travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, éditions Perter Lang, 2017.

Babet D., « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », *Insee Première* n° 1748, avril 2019.

Babet D., « Moins de 200 000 indépendants déclarent accéder à leurs clients via une plateforme numérique », in « Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2018.

Barruel F., Thomas S., Filatriau O., Mariotte H., « Créateurs d'entreprises : avec l'auto-entrepreneuriat, de nouveaux profils », *Insee Première* n° 1487, février 2014.

Barthélémy J., « Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Sociétal* n° 72, p. 20-26, 2011.

Bruno A.-S., « Retour sur un siècle de protection sociale des travailleurs indépendants – France, XX^e siècle », in Célérier S. (dir.), *Le travail indépendant : statut, activités et santé*, Paris éditions Liaisons sociales, p. 31-52, 2014.

Bureau M.-C., Corsani A., « Du désir d'autonomie à l'indépendance : une perspective socio-historique », *La nouvelle revue du travail* n° 5, 2014.

Cadoret C., Caussat L., Robert E. (Igas), avec la participation de Baubry S., et Carraud P.-M., Charpin J.-M., Durrieu C., Freppel C. (IGF), *Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants*, Rapport n° 2017-096R de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et n° 2017-M-048 de l'Inspection générale des finances (IGF), octobre 2017.

Célérier S., Riesco-Sanz A., Rolle P., « Figures de travailleur – figures d'entrepreneur ? Les diverses voies européennes de détachement des travailleurs de l'entreprise », in Bouffartigue P., Lamanthe A. (dirs.), *Crise(s) et mondes du travail*, éditions Octarès, Toulouse, p. 35-49, 2019.

Célérier S., Riesco-Sanz A., Rolle P., « Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français », *Revue française de socio-économie* n° 17, p. 21-41, décembre 2016.

Chauchard J.-P., « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Droit social* n° 11, p. 947-956, novembre 2016.

Cour de Cassation, Note explicative relative à l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316) [arrêt Uber], mars 2020.

Darbus F., « L'accompagnement à la création d'entreprise », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 175, p. 18-33, 2008.

Fourcade B., « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et emploi* n° 52 (2), p. 4-19, 1992.

- Gazier B., Picart C., Minni C., *La diversité des formes d'emploi*, Rapport du Conseil national de l'information statistique (Cnis) n° 142, juillet 2016.
- Laffon Ph., Le Minez S., Amar N., *Rapport sur la protection sociale des non salariés et son financement*, Haut Conseil du financement de la protection sociale, octobre 2016.
- Laguérodié S., Outin J.-L., « L'économie collaborative et la protection sociale », *Revue française des affaires sociales* n° 2, avril-juin 2018.
- Lefebvre P., « Subordination et "révolutions" du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire* n° 57, p. 45-78, 2009.
- Levratto N., Serverin É., « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, t. XXIII, 3, p. 325-352, 2009.
- Lokiec P., « De la subordination au contrôle », *Semaine sociale Lamy* n° 1841, 17 décembre 2018.
- Montel O., « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », *Document d'études Dares* n° 213, août 2017.
- Naville P., Cours-Salies P., *Vers l'automatisme social ? : Machines, informatique, autonomie et liberté*, Paris, éditions Syllepse, 2016.
- Observatoire européen de l'emploi, « Le travail indépendant en Europe en 2010 », Commission européenne, Bruxelles, 2010.
- Supiot A., « Et si l'on refondait le droit du travail... », *Le Monde diplomatique*, octobre 2017.
- Supiot A. (dir.), *Au-delà de l'emploi*, éditions Flammarion, Paris, nouvelle édition, 2016.
- Théron G., « Un non-salarié sur quatre travaille aussi comme salarié », *Insee Première* n° 1785, décembre 2019.
- Veltz P., Rowe F., *Entreprises et territoires en réseaux*, Presses de l'ENPC, Paris, 1991.
-