

Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants

Etude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais

Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail

Bureau International de Paris

Barbara Gomes



Décembre 2017

Remerciements

Nous tenons à adresser nos remerciements à Samia Koubat, Cinzia Carta, Maria-Chiara Mercurio pour leur appui bienveillant, à Adalberto Perulli pour ses explications généreuses du système Italien depuis le *Jobs Act*, à Angelo Pagliara pour sa grande contribution à la compréhension des enjeux des réformes Italiennes, à Benjamin Dabosvilles et Raphaël Callsen et Luisa Mende pour leurs forts riches éclairages sur la législation Allemande, à Mauro Pucheta pour celles qu'il a apporté sur le droit Britannique, ainsi qu'à Adrián Todolí-Signes pour nos échanges toujours intéressants sur les *TRADE* et les plateformes numériques de travail.

Table des matières

Remerciements	3
Introduction générale.....	7
Les Arbeitnehmerähnliche Personen de la législation allemande.....	9
Qui sont les Arbeitnehmerähnliche Personen ?.....	10
Le régime des Arbeitnehmerähnliche Personen	11
<i>Compétence juridictionnelle</i>	11
<i>L'encadrement des ruptures du contrat</i>	12
<i>L'organisation des conditions de travail</i>	12
<i>La question des protections collectives</i>	14
<i>La protection contre les discriminations</i>	15
<i>Le bénéfice d'une protection sociale</i>	15
Conclusion	16
Le TRADE : figure du travailleur économiquement dépendant en Espagne	17
Qui sont les TRADE ?	18
Le régime des TRADE.....	19
<i>Compétence juridictionnelle</i>	19
<i>L'encadrement des ruptures du contrat</i>	20
<i>L'organisation des conditions de travail</i>	22
<i>La question des protections collectives</i>	23
<i>La protection contre les discriminations</i>	24
<i>Le bénéfice d'une protection sociale</i>	24
<i>Une évolution récente dans l'usage des contrats de TRADE</i>	24
Conclusion	25
Les dispositifs français d'assimilation et de qualification légale de contrat de travail.....	26
Qui sont les travailleurs économiquement dépendants du droit français ?.....	27
Le régime des travailleurs assimilés : l'application du droit du travail	29
<i>L'application de tout ou partie du droit du travail</i>	29
<i>Protection sociale</i>	30
Conclusion	32
Des co.co.co. aux co.co.per : le droit italien du travail parasubordonné.....	33
Qui sont les co.co.co/per ?	34

<i>Compétence juridictionnelle</i>	37
<i>L'encadrement de la rupture du contrat</i>	37
<i>L'organisation des conditions de travail</i>	37
<i>La question des protections collectives</i>	37
<i>La protection contre les discriminations</i>	38
<i>Le bénéfice de protections sociales</i>	38
Conclusion	39
Les Workers : les travailleurs économiquement dépendants du Royaume-Uni	40
Qui sont les workers ?	41
Le régime des workers	42
<i>Compétence juridictionnelle</i>	43
<i>L'encadrement de la rupture du contrat</i>	43
<i>L'organisation des conditions de travail</i>	43
<i>La question des protections collectives</i>	44
<i>La protection contre les discriminations</i>	44
<i>Le bénéfice d'une protection sociale</i>	44
Conclusion	45
Conclusion générale	46
Bibliographie	48
Personnes entendues	51
Annexes	52
<i>L'appréhension des travailleurs économiquement dépendants : tableaux récapitulatifs</i>	53
<i>Conventions collectives</i>	63

Introduction générale

En Europe, l'application du droit du travail est le plus souvent subordonnée à la sujétion du travailleur au pouvoir patronal. Le lien de dépendance qui fonde les droits opposables des salariés est donc essentiellement perçu au travers de sa dimension juridique, ou plus justement de l'expression dans le contrat de l'autorité dont dispose l'un sur l'autre. L'aspect économique est quant à lui relégué au second plan, en tant qu'indice d'un état de subordination ou comme critère d'application de protections hybrides, inspirées de celles octroyées aux salariés mais sans pour autant disposer de la même vigueur ou de la même intensité.

Pourtant, la subordination juridique est le critère de qualification du contrat de travail et donc du statut de salarié, la notion ne s'est pas imposée d'elle-même. On lui a souvent opposé un critère concurrent, celui de la dépendance économique¹. Les logiques à l'œuvre sont en effet divergentes. Dans le cas de la subordination, le raisonnement est plus contractuel : il s'agit de compenser et d'encadrer le pouvoir du chef d'entreprise. Alors que l'autre cas, la conception des fondements justifiant le bénéfice de protection est plus sociale : elle exprime une « *volonté de protéger des travailleurs dont la caractéristique essentielle était perçue comme étant la dépendance* »².

En France, c'est en 1931 que la Cour de Cassation, par un arrêt dit Bardou, a consacré la subordination comme élément qualificatif du contrat de travail, inaugurant une conception binaire de la régulation des activités laborieuses entre salariat et indépendance, et reposant sur l'idée d'une sujétion légitimée. Nombreux sont les pays européens à répondre à cette dichotomie.

Cependant, le contexte organisationnel a depuis fortement évolué. L'organisation du travail a notamment connu deux types de mutations. Dans l'entreprise, le nombre de systèmes de type tayloriste se réduit. Avec eux, les modes d'expressions du pouvoir (hiérarchies horizontales, autonomie des travailleurs, recherche de « flexibilités ») et la nature des travaux se transforment (réduction du travail à la tâche, définition des postes par type de responsabilités, autonomisation des travailleurs). A cela, s'ajoute le fait que les activités sont externalisées : « *des segments cessent d'être présents dans l'entreprise et sont pris en charge par des unités extérieures* »³. En d'autres termes, on passe d'organisations très intégrées à des structures en réseaux⁴.

De ce fait, le travail indépendant se développe là où auparavant prospéraient des contrats de travail, et donc des situations de salariat. L'émergence et la multiplication des plateformes numériques de travail sont en ce sens, par ailleurs, la forme ultime de ce phénomène de décentralisation.

¹ Civ. 6 juillet 1931, D. 1931, 1, p. 121, note de PIC, P. ; CUCHE P., « *La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique* », Dalloz 1932, Recueil hebdomadaire, p.102

² AUBERT-MONPEYSEN T., *Subordination juridique et relation de travail*, Paris, Édition du Centre national de la recherche scientifique, 1985, p. 11

³ LYON-CAEN A., « *Le droit français et la décentralisation productive : quelques repères* », in LYON-CAEN A. et PERULLI A. (dir.), *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Padova, Cedam, 2004, p. 22

⁴ PESKINE E., *Réseau d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, 2008

Or le recours à ces formes de mise au travail entraîne une dégradation du statut des travailleurs : d'abord parce qu'il est utilisé en dehors des secteurs traditionnels du travail indépendant⁵, ensuite parce qu'il tend à remplacer le travail salarié. Les nouveaux travailleurs indépendants, quoi qu'autonomes dans l'exécution de leur activité, se trouvent ainsi dans une situation de dépendance économique similaire à ceux des travailleurs salariés qui appelle un besoin de protection.

Dans cette perspective, les pays européens ayant décidé de s'atteler à cette tâche n'ont pas tous emprunté les mêmes voies. Il convient alors de s'intéresser aux différents régimes de la dépendance économique qui ont pu être proposés. Pour ce faire, nous nous intéresserons particulièrement aux expériences allemandes, espagnoles, françaises, italiennes, anglaises. Quelle définition les législateurs ont-ils pu proposer des travailleurs en situation de dépendance économique, quel statut leur a-t-il été consacré, de quels droits peuvent-ils prétendre au bénéfice et dans quelle mesure ? Nous nous proposons ainsi de dresser un panorama de l'état du droit positif des travailleurs économiquement dépendants, en abordant divers points clefs : droits relatifs à la rupture de la relation contractuelle, détermination d'un niveau minimum de rémunération, encadrement du temps de travail, réglementations relatives aux questions de santé et de sécurité des travailleurs, bénéfice de droits collectifs notamment à la négociation, octroi d'une protection sociale, ... Il s'agit de s'intéresser à tous les éléments qui composent le statut des travailleurs économiquement dépendants pour chaque pays du champ d'étude, en évoquant, lorsqu'elles existent, les tentatives d'appréhension des nouvelles formes de mise au travail par l'utilisation de plateformes numériques, et d'analyser la nature et le degré des protections qui leur sont accordées.

⁵ VALDES DAL-RE F., LECLERC O., « *Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome Espagnol* », Revue de droit du travail, 2008, p. 296

Les *Arbeitnehmerähnliche Personen* de la législation allemande

Le droit du travail Allemand n'a pas fait l'objet d'une œuvre de compilation dans un Code. La régulation des activités professionnelles, et en particulier celle qui s'applique au travail salarié, est déterminée par une série de lois intervenant sur des thématiques spécifiques.

Pendant longtemps, il n'existait pas non plus de définition du contrat de travail. Il s'agissait d'une œuvre prétorienne. Depuis le 1er avril 2017 le droit allemand connaît une définition légale du contrat de travail énoncé à l'article § 611a BGB. Reprenant les formules élaborées par la jurisprudence, le texte définit le contrat de travail comme une convention par laquelle une personne s'engage envers une autre à fournir un travail en échange d'une rémunération sous "lien de dépendance personnelle", notion fort similaire à celle de subordination juridique, notamment dans son rapport à la dépendance économique qui, comme en droit français, ne permet pas à elle seule de caractériser la situation de travailleur salarié. Les juges allemands, lorsqu'ils recherchent l'existence d'une dépendance personnelle du travailleur, vérifient si celui-ci est soumis au pouvoir de direction de son employeur.

La dichotomie entre travail salarié et travail indépendant a pourtant semblé suffisamment insatisfaisante aux juges allemands, pour que soit élaborée une catégorie intermédiaire : les *Arbeitnehmerähnliche Personen*. Il s'agit de personnes qui, tout en étant indépendantes, se trouvent dans une situation de dépendance économique qui justifie l'application de certaines dispositions de la législation du travail, faisant d'eux des travailleurs hybrides. Leurs sont ainsi appliquées les lois relatives aux congés, aux retraites complémentaires d'entreprise, ou encore à l'égalité de traitement, alors que leurs sont refusés le bénéfice de celles relatives au licenciement, au maintien de salaire en cas de maladie, ou encore à la constitution de l'établissement.

Qui sont les Arbeitnehmerähnliche Personen ?

Une origine prétorienne. La dichotomie entre d'une part, des travailleurs indépendants exclus de l'application du droit du travail, et d'autre part des travailleurs salariés entièrement couverts par son champ n'a, du point de vue de Marlene Schmidt et Manfred Weiss, « *jamais été acceptée comme une solution satisfaisante* »⁶ pour le droit allemand. Une troisième catégorie de travailleurs coexiste alors avec les deux autres, et permet à un certain type d'indépendants d'obtenir le bénéfice de protections normalement accordées aux travailleurs salariés. Il s'agit des *Arbeitnehmerähnliche Personen*.

Les *Arbeitnehmerähnliche Personen* sont des travailleurs parfois dit « *quasi-salariés* »⁷. Cette dénomination renvoie à l'idée que, en dépit de leur indépendance formelle, ces derniers se trouvent dans une situation de dépendance économique comparable à celle des travailleurs ayant besoin de la protection de la législation sociale⁸. Pour la Cour Fédérale Allemande, ce besoin de protection naît dès lors qu'une personne a besoin qu'une autre la rémunère pour la location de sa force de travail, afin de s'assurer des conditions nécessaires à sa subsistance. En cela, cette personne se trouve dans une position similaire à celle d'un travailleur salarié⁹.

D'abord prétorienne, la notion *Arbeitnehmerähnliche Person*e fût ensuite reprise et développée par le législateur dans la loi relative à la négociation collective de 1974 (*Tarifvertragsgesetz*, dite TVG)¹⁰.

Une situation de dépendance économique mesurable. Les *Arbeitnehmerähnliche Personen* doit, pour prétendre au bénéfice de ce statut, avoir conclu un contrat portant sur la réalisation de tâches ou de services qu'il fournit personnellement, et ceci essentiellement sans le recours à de la main d'œuvre salariée. Il y a donc une obligation de réalisation personnelle de l'activité, ou à tout le moins, pour ce qui en constitue la majeure partie (ce qui n'exclue donc pas a priori que ce dernier se fasse aider de manière ponctuelle et accessoire).

Cette référence à la dimension personnelle, que l'on retrouve dans tous les statuts de travailleur atypique, est intéressante sur ce qu'elle suppose. En effet, la dimension unipersonnelle de l'entreprise du travailleur indépendant - qui tend à favoriser sa situation de dépendance personnelle - renvoie à l'idée que celui-ci ne dispose pas d'une structure organisationnelle complexe pour le développement de son activité commerciale, mais au contraire que cette activité consiste surtout en

⁶ SCHMIDT M., WEISS M., *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International, Law and business, 2008, p. 47

⁷ REMY P., « *La loi allemande sur le salaire minimum : le SMIC en Allemagne ?* », Revue de droit du travail, 2014, p. 774

⁸ Section 12a *Tarifvertragsgesetz* (TVG). Sur le régime juridique agents commerciaux, v. §86 et suivants du HGB, ayant par ailleurs largement inspiré la directive 86/653/CEE du Conseil en date du 18 décembre 1986. V. aussi M.-C. Escande-Varniol « *Catégories particulières de travailleurs et champ d'application du droit du travail* », compte-rendu de la journée d'étude du GEFAC (Groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail), Dijon, octobre 2015, disponible sur le site du Clera

⁹ Federal Labour Court of 2 October 1990 – 4AZR 106/90 and of 21 December 2010 – 10 azr 14/10, v. WAAS B., *The Concept of "Employee": The Position in Germany*, in *Restatement of Labour Law in Europe, Vol I*, Bloomsberry, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, pp. 273-274

¹⁰ Notons que la disposition § 221 SGB IX énonce que travailleurs non-salariés des ateliers pour personnes handicapées sont des *Arbeitnehmerähnliche Personen*.

la vente de sa force de travail, comme les travailleurs salariés. Il s'agit là d'une des dimensions de la dépendance économique, par ailleurs très présente en droit anglais.

Pour autant en Allemagne, la notion n'en est pas moins, sinon surtout, conçue dans son rapport au temps et à la rémunération. En effet, est un travailleur économiquement dépendant celui ou celle qui travaille « principalement » pour une personne physique ou morale : soit qu'il lui consacre la majorité de son temps, soit qu'il perçoive d'elle la moitié de ses revenus professionnels. Certaines professions disposent cependant d'un régime plus favorable en la matière. La loi prévoit en effet que pour les journalistes, les artistes et les auteurs le seuil de détermination de la dépendance économique passe de 50% à 30% des revenus professionnels¹¹. A l'inverse, les agents commerciaux sont exclus de ces dispositions, et voient leur régime déterminé par des dispositions spécifiques du code de commerce (section 92a du code de commerce)¹².

Si l'ensemble de ces conditions sont réunies, les travailleurs peuvent alors être considérés comme des *Arbeitnehmerähnliche Personen* et voir leur activité couverte par une partie de la législation protectrice applicable au travail salarié. Pour autant, le régime de ces « quasi-salariés » est particulièrement disparate en raison des modes d'élaboration des normes professionnelles allemandes, largement décentralisées, et laissées à la détermination collective.

Il n'en demeure pas moins cependant que la loi détermine un socle commun de droits applicables à tous les travailleurs économiquement dépendants : la détermination de la juridiction compétente en fait partie.

Le régime des *Arbeitnehmerähnliche Personen*

Le régime des *Arbeitnehmerähnliche Personen* se distingue des autres types de statuts de la dépendance économique par la place laissée à certaines catégories particulières de travailleurs économiquement dépendants. Il sera fait mention de ces cas spécifiques à mesure de l'analyse du régime qui leur est applicable, tant sur le plan juridictionnel, qu'en matière de rupture de contrat, de protections collectives, de conditions de travail, d'accès à la protection sociale ou de discrimination.

Compétence juridictionnelle

Les juridictions compétentes pour connaître des litiges applicables aux *Arbeitnehmerähnliche Personen* sont celles du travail salarié (section 5 al. 1 du code de procédure du travail). On comprend que, dans un système où la dépendance personnelle est le critère d'application du droit du travail, on ait pu estimer que les juridictions de l'ordre social soient les plus idoines pour connaître des litiges

¹¹ Section 12 §3 TVG

¹² Sur le statut particulier des agents commerciaux, et notamment la conception qu'il s'en dégage de la dépendance économique, v. infra « l'organisation des conditions de travail ».

pouvant survenir entre ces travailleurs et leurs clients : on reste dans le domaine des rapports de dépendances.

L'encadrement des ruptures du contrat

Le droit du licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*) ne s'applique pas aux *Arbeitnehmerähnliche Personen*. Ceci explique notamment que les « soi-disant collaborateurs indépendants du secteur des médias »¹³ appartenant à cette catégorie juridique aient essayé d'obtenir l'octroi du statut de travailleurs salariés¹⁴.

L'organisation des conditions de travail

Une large place laissée aux accords collectifs. Si les *Arbeitnehmerähnliche Personen* bénéficient de la législation relative aux jours fériés et aux congés annuels, pour tout le reste, les régimes sont très disparates du fait que les règles relatives aux conditions de travail sont l'objet d'une régulation pour la négociation collective. Dès lors, selon les secteurs, les accords en la matière ne contiendront pas les mêmes stipulations.

Il existe cependant deux catégories d'*Arbeitnehmerähnliche Personen* dotées d'un régime juridique particulier : les agents commerciaux (*Handelsvertreter*) et les travailleurs à domicile (*Heimarbeiter*).

La situation particulière des représentants de commerce. S'agissant des agents commerciaux, expressément exclus de l'empire de la section 12a TVG, la loi dispose que, dans le cas où ils ne représenteraient qu'une seule entreprise¹⁵, leurs conditions de travail peuvent être déterminées par voie règlementaire (section 92a du Code de commerce). Ces derniers doivent donc n'avoir qu'un unique client : soit que le contrat qui l'unit à lui contient une clause d'exclusivité, soit que la charge de travail de l'agent le place dans une impossibilité de fait d'avoir d'autres clients. En outre, les agents commerciaux visés par ces dispositions doivent répondre à une condition de faibles revenus : sur les 6 derniers mois, le contrat ne doit pas leur avoir procuré plus de 1000 euros dans le mois¹⁶. Les conditions de dépendance sont ainsi plus étroitement conçues pour ce type de travailleurs que pour les autres, cette dernière devant être exclusive et placer l'agent commercial dans une certaine situation de vulnérabilité économique.

¹³ SCHMIDT M., WEISS M., *Labour Law and Industrial Relations in Germany, préc.*, p.46

¹⁴ Notons en outre que les dispositions relatives au transfert (section 613a du Code Civil) ne leur sont pas appliquées non plus, v. WAAS B., *The Concept of "Employee": The Position in Germany, in Restatement of Labour Law in Europe: Vol I: The Concept of Employee, préc.*, p. 274

¹⁵ SUPIOT A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p.131

¹⁶ §5 Abs. 3 *Arbeitsgerichtsgesetz* (ArGG)

Rappelons en effet que la loi exclut les agents commerciaux de la catégorie des *Arbeitnehmerähnliche Personen*. L'enjeu est alors surtout juridictionnel, la disposition énumérant l'ensemble de ces conditions étant celle du paragraphe §5.3 de la loi relative à la compétence des tribunaux du travail¹⁷.

La situation particulière des travailleurs à domicile. A l'inverse, les travailleurs à domicile bénéficient d'un régime nettement plus favorable. Dotés d'une réglementation spécifique depuis 1911 (*Heimarbeitsgesetz*), le statut qui leur est actuellement applicable est issu d'une loi de 1951, plusieurs fois remaniée depuis. Le travailleur à domicile est ainsi défini comme toute personne qui travaille seule ou avec l'aide d'un membre de sa famille, pour une autre personne ou une institution dans un endroit qu'il choisit, chez lui ou ailleurs, et qui livre le résultat de son travail à la personne ou l'institution pour laquelle elle travaille¹⁸. Par ailleurs, le fait que le matériel utilisé pour exécuter le contrat soit de la propriété du travailleur ou de l'employeur n'a aucune incidence sur l'application du régime protecteur, notamment du point de vue de la protection sociale¹⁹.

Enfin, les *Heimarbeiter* ont la particularité d'avoir une instance propre qui détermine les règles relatives à leurs conditions de travail, un comité tripartite du nom de *Heimarbeitsausschuss*²⁰.

Ce faisant, les travailleurs à domicile sont les *Arbeitnehmerähnliche Personen* dont la situation est la plus proche des travailleurs salariés du point de vue de leur statut légal. Cependant, comme le font remarquer Marlene Schmidt et Manfred Weiss, du fait de l'absence d'organisation collective de ces travailleurs et de leur situation d'isolement, « il a de quoi douter de l'efficacité de ces dispositifs de régulation »²¹

Le cas de la détermination du niveau de rémunération des auteurs. Notons qu'une autre catégorie d'*Arbeitnehmerähnliche Personen* bénéficie d'un traitement légal plus favorable, celle des auteurs. Au-delà du fait que, comme les journalistes et les artistes, la détermination de leur dépendance économique se caractérise par le choix d'un seuil plus souple que celui des autres quasi-salariés (30% des revenus professionnels), la réforme relative aux droits d'auteurs oblige en outre l'exploitant commercial d'une œuvre à verser une « *rémunération adéquate* » (art. 35), pouvant être déterminée par la négociation collective (art.38) qui aura alors pour effet d'établir une faveur d'équité du montant de la rémunération.

¹⁷ L'article dispose en effet que « *les agents de commerce sont assimilés aux travailleurs au sens de cette loi, uniquement si...* », avant d'évoquer les conditions que nous avons listées. A l'inverse, dans la loi sur le commerce (*Handelsbuchgesetz*), qui fixe les règles relatives aux agents commerciaux (§84 et suiv.) et aux courtiers d'assurance (§92, qui renvoie aux dispositions précédentes), il n'y a pas de dispositions spécifiques relatives au quasi-salariat. Cette loi fixe simplement des critères pour différencier l'indépendant et le salarié (§ 84). Selon Benjamin Dabosville, maître de conférences à l'Institut du travail de Strasbourg, ces critères sont plutôt des directives à l'adresse du juge : « *est indépendant celui qui, habituellement, fixe librement ses conditions de travail et ses horaires de travail* ».

¹⁸ Il peut en outre se faire aider de deux personnes (maximum) dans l'exécution de son activité sans perdre le bénéfice de son statut.

¹⁹ V. infra, « le bénéfice d'une protection sociale »

²⁰ V. infra « la question des protections collectives »

²¹ SCHMIDT M., WEISS M., *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, préc., p.48

Enfin, en dépit d'une intervention législative en faveur de l'insertion dans la législation allemande d'un salaire minimum, ne sont visés que les salariés à l'exclusion notamment des *Arbeitnehmerähnliche Personen*²².

La question des protections collectives

La négociation collective comme instrument central. Hormis les agents commerciaux, la loi de 1974 permet aux travailleurs « quasi-salariés » de s'organiser en syndicat et de négocier des accords collectifs (section 12a TVG). Plus qu'une possibilité offerte, il s'agit d'un dispositif essentiel du statut d'*Arbeitnehmerähnliche Person*, puisque la négociation collective est l'instrument privilégié de régulation de leurs conditions de travail, permettant ainsi celle de la concurrence sociale entre travailleurs dans un même secteur d'activité²³.

Très prisée en droit du travail, cette place laissée à l'accord collectif de travail est moins évidente lorsqu'il s'agit du travail non-salarié, normalement gouverné par des principes de liberté d'entreprendre et de libre concurrence. De sorte que, les indépendants n'entrant pas dans la catégorie des *Arbeitnehmerähnliche Personen* qui pourraient être tentés par le procédé, s'exposeraient à des poursuites pour ententes anticoncurrentielles²⁴.

Enfin, le droit de grève étant en Allemagne un droit collectif dont les syndicats sont titulaires, les *Arbeitnehmerähnliche Personen* se voient ainsi reconnaître, par la même occasion, la possibilité de mener des actions collectives, parmi lesquelles figure le droit de grève²⁵.

La situation particulière des travailleurs à domicile. Là encore, les travailleurs à domicile disposent d'un statut (légal) privilégié. En effet, s'il est permis aux *Heimarbeiter* de déterminer des règles relatives à leurs conditions de travail par le biais de la négociation d'accords collectifs (section 17 de la loi relative aux travailleurs à domicile), cette option reste peu usitée du fait de l'existence d'une instance particulière habilitée à intervenir en ces matières : le comité des travailleurs à domicile (*Heimarbeiterschuss*)²⁶. Il s'agit d'une organisation tripartite. Elle se compose de trois

²² REMY P., « La loi allemande sur le salaire minimum : le SMIC en Allemagne ? », Revue de droit du travail, 2014, p. 774

²³ Sur la concurrence sociale entre les travailleurs que le droit social permet de réguler, v. RIGAUX M., *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale ? Essai sur un droit de la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Bruylant, 2009 ; Notons cependant que les conventions collectives concernant les *Arbeitnehmerähnliche Personen* ont une importance extrêmement limitée en pratique, et concernent presque exclusivement les reporters et autres "indépendants permanents" des chaînes de radiotélévision publiques, v. annexes.

²⁴ V. ROBIN-OLIVIER S., *Les contrats de travail flexibles : Une comparaison internationale*, Presses de Sciences Po, Paris, 2015

²⁵ Rappelons qu'en Allemagne, le droit de grève n'est pas un droit individuel mais un droit collectif, exercé par les organisations de travailleurs pour établir un rapport de force avec les employeurs, dans le cadre de négociations relatives à la conclusion d'une convention collective. Une fois l'accord signé (pour l'essentiel à durée déterminée), il pèse alors sur les organisations de travailleurs une obligation de « paix sociale ». Celle-ci leur interdit de déclencher une grève pour renégocier le contenu de la convention collective. Le droit de grève est ainsi fortement lié au droit de négocier et conclure des conventions collectives.

²⁶ Ou à l'inverse, l'institution à vocation à pallier le manque de conventions collectives, SEIFERT A., « Le contrat de travail en droit allemand », in CHAUCHARD J.-P., HARDY-DUBERNEY A.-C. (dir.), *La subordination dans le travail*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, La documentation française, Paris, 2003, p. 43

représentants des *Heimarbeiter*, de trois représentants des personnes ayant recours à leurs services, et d'un président nommé par le *Land*. Cette institution va ainsi intervenir dans de nombreux domaines clefs de la régulation : salaire, temps de travail, santé et sécurité, et dans une moindre mesure, rupture des relations contractuelles. Ils sont en outre représentés au comité d'établissement (*Betriebsrat*) de leur employeur principal (section 5 al. 1 de la loi relative à la constitution de l'établissement).

Enfin, en dépit de l'instauration d'un salaire minimum dans la législation allemande, celle-ci s'applique aux travailleurs salariés à l'exclusion, notamment des *Arbeitnehmerähnliche Person*²⁷

La protection contre les discriminations

En 2006, le législateur Allemand intervient pour transposer les directives européennes du 29 juin²⁸ et 27 novembre 2000²⁹. Conformément à la réglementation européenne, la loi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), entend prévenir et mettre un terme aux discriminations fondées sur les origines ethniques, le genre, le handicap, l'âge, les croyances et religions ou encore sur l'orientation sexuelle. En sa section 6(1), celle-ci dispose s'appliquer non seulement aux travailleurs salariés mais aussi aux stagiaires et aux *Arbeitnehmerähnliche Personen*.

Le bénéficiaire d'une protection sociale

Le cas des travailleurs à domicile. Là encore, les travailleurs à domicile font l'objet d'un régime particulier (v. *Heimarbeitsgesetz*). La loi prévoit en effet que ces derniers bénéficient des dispositions légales relatives aux congés (section 12, loi relative le congé), au maintien de la rémunération en cas de maladie (section 10-11, loi relative au maintien du paiement en cas de maladie), au congé d'éducation parentale (section 20, loi relative à l'allocation d'éducation parentale), et à la protection de la mère (section 24, loi sur la protection de la mère)³⁰

S'agissant des autres travailleurs, comme il n'existe pas de loi statutaire déterminant des règles générales applicables à tous les *Arbeitnehmerähnliche Personen*, il faut donc examiner chacune des lois en lien avec la régulation des rapports de travail pour identifier les dispositions pouvant s'appliquer à eux.

Le cas des autres travailleurs. Ainsi, l'article §2 du *Bundesurlaubsgesetz* (BUrIG) leur accorde le droit au bénéfice de 4 semaines de congés payés rémunérés par le donneur d'ordre. De même, la loi relative aux congés pour les soins aux personnes dépendantes (*Pflegezeitgesetz*)

²⁷ REMY P., « La loi allemande sur le salaire minimum : le SMIC en Allemagne ? », Revue de droit du travail, 2014, p. 774

²⁸ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise-en-œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

²⁹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

³⁰ V. SEIFERT A., « Le contrat de travail en droit allemand », préc. p.43

s'applique aux *Arbeitnehmerähnliche Personen* (§7 al. 1 no.3) et contient pour la première fois une protection spéciale contre la résolution du contrat pendant l'exercice de ce congé.

En revanche, la loi *Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)* - qui ouvre aux travailleurs un droit au maintien de la rémunération en cas d'impossibilité de travail pour cause de maladie ou en cas de jour férié - n'est pas applicable aux *Arbeitnehmerähnliche Personen*. De même, ils ne disposent pas non plus de la loi relative à la protection des mères en situation d'activité (*Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter*, dite *MuSchG*).

Cependant, en Allemagne de nombreuses règles sont fixées par convention collective de branche. Dès lors, on peut y trouver des dispositions régulant le statut des *Arbeitnehmerähnliche Personen* du secteur, tant en matière de temps de travail (*Arbeitszeit*), que de congés payés (*Urlaub*), que de maintien de la rémunération (*Entgeltfortzahlung*), ou encore de protection de la maternité (*Mutterschutz*) et parentaux (*Elternzeit*)

Conclusion

Le système allemand de régulation des rapports de travail économiquement dépendants est peu lisible du fait de son caractère disparate. Peu structuré légalement, il place la négociation collective au cœur du dispositif, faisant de la catégorie *Arbeitnehmerähnliche Person* un statut variable selon les secteurs concernés. Au final, « *un grand nombre de règles ne s'applique qu'à un groupe particulier parmi eux* »³¹.

Si la compétence des juridictions de l'ordre social ou l'application des règles relatives à la non-discrimination sont très bienvenues, il est à regretter que le législateur ne tire pas de la situation de vulnérabilité économique des *Arbeitnehmerähnliche Personen* davantage de conséquences réglementaires sur les questions des conditions de travail (horaires de travail, salaire minimum, ...) ou encore, sinon surtout, sur les questions de protection des travailleuses en situation de grossesse ou d'encadrement des ruptures des relations contractuelles. Ce dernier élément en particulier n'est-il pas en effet le premier et l'ultime point de tension dans le cadre de relations de travail économiquement dépendantes ? L'enjeu principal de la régulation est en effet de contrebalancer les conséquences du déséquilibre intrinsèque qui les caractérise. Or, l'une des craintes majeures de ces travailleurs est précisément de voir le contrat duquel ils tirent leur source principale de subsistance être rompu.

³¹ SEIFERT A., « *Le contrat de travail en droit allemand* », préc., p. 44

Le *TRADE* : figure du travailleur économiquement dépendant en Espagne

Le système espagnol de régulation des activités professionnelles a longtemps été dichotomique, comme en France, partagé entre un travail salarié encadré par l'intervention de l'Etat et un travail indépendant laissé au principe de la liberté contractuelle. En principe, il le demeure. Cependant, le Statut du travail indépendant par une loi du 11 juillet 2007, la *LETA*³² (*Ley del Estatuto del trabajo autónomo*) introduit une sous-catégorie de travailleurs indépendants, les *TRADE* (*Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente* - travailleurs autonomes économiquement dépendants) inaugurant une nouvelle figure contractuelle hybride, entre salariat et indépendance.

La *LETA* est essentiellement une œuvre de compilation de droits déjà existants. Sa vocation est de rendre plus lisibles et accessibles les droits des indépendants, et d'en rendre ce faisant plus attrayant le statut. Il s'agit ainsi, moins d'encadrer les formes de mise au travail non salariées, que de les encourager. Une exception de taille existe cependant au chapitre 3 de la *LETA* avec la création d'une catégorie de travailleurs autonomes économiquement dépendants à qui des protections nouvelles sont offertes, fortement inspirées de celles du Statut des travailleurs salariés. Elle constitue la véritable innovation législative.

Le Statut intègre en outre des dispositions spécifiques relatives aux « *violences de genre* », généralisant au-delà du salariat les mesures de protections contre le fléau des violences faites aux femmes. En 2004, le gouvernement espagnol de José Luis Rodríguez Zapatero a en effet décidé d'élaborer une loi ambitieuse visant à « *agir contre la violence qui manifeste de l'existence d'une discrimination et d'une situation de pouvoir qu'exercent les hommes sur les femmes, qui s'exercent sur elles par ceux qui sont ou ont été leurs conjoints ou qui ont pu avoir ou non avec elles des liens affectifs similaires* » (art. 1.1 de la loi de 2004 relative aux violences de genre³³). Pour ce faire, la loi établit des « *mesures de protections intégrales ayant pour but de prévenir, sanctionner et éradiquer ces violences* » qui ont vocation à couvrir tous les champs de la vie des personnes en situation de vulnérabilité. A ce titre, on trouve des dispositifs en ce sens dans le Statut des *TRADE*.

³² LEY 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

³³ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *traduit par nous*

Qui sont les *TRADE* ?

Les *TRADE* réalisent une activité à titre lucratif de manière personnelle et directe et principalement pour une personne physique ou morale, dite cliente, et de laquelle ils dépendent économiquement du fait qu'ils perçoivent d'elle au moins soixante-quinze pour cent des revenus professionnels³⁴ (art. 11.1). L'état de dépendance économique entretenue à l'égard de leur donneur d'ordre est ainsi l'élément qui justifie la création par le législateur espagnol de dispositifs particuliers de protections.

Cette dépendance est, comme en droit allemand, définie par un seuil : soixante-quinze pour cent des revenus tirés des activités professionnelles du travailleur doivent lui provenir d'un unique *client*. Notons pourtant que la Commission d'experts ayant rendu le projet de loi relatif au Statut du travail autonome s'était montrée bien plus souple dans la caractérisation de la situation de dépendance pouvant ouvrir le droit au bénéfice des protections du Statut. En effet, celle-ci n'avait pas déterminé de pourcentage pour caractériser la dépendance économique du travailleur et avait en outre, laissé ouverte la possibilité que cette dépendance provienne d'un ou de plusieurs employeurs³⁵.

A cela, s'ajoute l'exigence d'une exécution personnelle de l'activité, c'est-à-dire l'interdiction pour le travailleur d'employer des salariés ou même de sous-traiter pour réaliser l'activité pour laquelle il a été sollicité (art. 11.2a *LETA*), manifestant le lien étroit de dépendance devant l'unir à son donneur d'ordre.

Les autres exigences légales (art.11.2 b, c, d, e) ont moins vocation à s'assurer de la dépendance économique du travailleur que de son indépendance à l'égard du client. On exige ainsi que son activité soit dotée d'une identité propre qui ne se confonde pas avec celle de l'entreprise, qu'il dispose de sa propre infrastructure productive (locaux, matériel, ...), d'une organisation librement déterminée sans ingérence du client dans les modes de réalisation du travail, et qu'il perçoive une contrepartie économique qui soit fonction du résultat de son travail (il assume ce faisant les risques inhérents à son activité professionnelle). En outre, l'article 11.3 exclut le recours à une forme de société civile ou commerciale pour prétendre au bénéfice du Statut³⁶. Ainsi, on comprend que si la situation de dépendance économique du *TRADE* le distingue de celle d'un indépendant traditionnel, l'autonomie productive est ce qui le distingue du salarié selon la loi.

³⁴ L'article 11 évoque les « *tirés de ses activités laborieuses, économiques ou professionnelles* ». Cependant, le règlement du 23 février 2009 publié au bulletin officiel de l'Etat le 4 mars 2009, en son article 2.1, précise que seuls les revenus tirés de l'activité professionnelle du travailleur seront pris en compte pour le calcul du pourcentage déterminant la dépendance économique du travailleur, et non pas ceux qu'il percevrait de son patrimoine personnel ou familial, Real decreto 197/2009

³⁵ V. VALDES DAL-RE F. (dir.), *Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministro de trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajo Autónomo, Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, oct. 2005

³⁶ V. GUAMAN HERNANDEZ A., GOERLICH PESET J.-M., « *Le règlement de 2009 sur le développement du Statut du travail autonome, une nouvelle étape dans la réglementation Espagnole de 'l'hybride'* », Revue de droit du travail, mai 2009, p.337

La loi impose en outre des exigences de formes : le contrat conclu avec le travailleur économiquement dépendant doit être écrit³⁷ et faire l'objet d'un enregistrement au service public de l'emploi (art.12 *LETA*). Considérée comme un moyen de « sécuriser » le contenu du contrat, cette obligation a vocation à s'assurer de l'absence de variation de l'engagement contractuel, sans toutefois la rendre impossible. Les parties peuvent en effet apporter des modifications à la convention qui les unit, à condition que celles-ci soient elles aussi enregistrées (art. 6.4 du règlement 197/2009). Cette obligation de forme vise à permettre au service public de l'emploi d'établir un contrôle sur les contrats conclus avec les *TRADE*³⁸.

Le régime des *TRADE*

Les *TRADE* sont présentés par la loi comme une catégorie particulière de travailleurs indépendants, pour lesquelles on octroie des protections spécifiques du fait de leur situation de dépendance économique. Pour autant au regard de l'inspiration « travaillistes » de ces protections, (compétence des tribunaux du travail, motifs de ruptures ou de suspension du contrat similaires à celles des salariés, etc.), il semble qu'il soit possible d'avancer que l'Espagne a, de fait, créé une catégorie intermédiaire de travailleurs, entre salariés et indépendants : les travailleurs autonomes économiquement dépendants.

Compétence juridictionnelle

Le règlement judiciaire des conflits. Les tribunaux de l'ordre social sont compétents pour connaître des litiges relatifs aux contrats conclus entre le travailleur autonome économiquement dépendant et son client, mais aussi des questions relatives à l'application et à l'interprétation des accords d'intérêt professionnel (art.17.1 *LETA*)³⁹. Cependant, une très large place est laissée aux modes de règlements extrajudiciaires des conflits.

Le règlement extrajudiciaire des conflits. En cas de litige mettant en cause des travailleurs autonomes économiquement dépendants, une tentative de consultation ou médiation doit être engagée auprès des institutions prévues à cet effet avant même la mise en œuvre de toute action judiciaire (art.18.1) Il s'agit d'une condition de recevabilité de l'action en justice. Cette obligation

³⁷ Cette obligation est reprise de manière ferme dans le règlement du 4 mars 2009 : Préambule et article 4 du règlement du 4 mars 2009 publié au journal officiel du 4 mars 2009. En outre, un terme doit y être mentionné, sans quoi il sera présumé que le contrat a été conclu à durée indéterminée (art. 12.4 *LETA*)

³⁸ Dans cette optique, le règlement de 2009 prévoit toute une série d'informations obligatoirement présentes pour la validation de l'enregistrement (informations personnelles essentielles sur les parties, durée du contrat, rémunération, etc. cf. 6.2 règlement). L'exigence d'enregistrement pèse sur le *TRADE* qui dispose de 10 jours ouvrés après la signature du contrat pour y procéder. En cas de non réalisation de cette obligation, elle est transférée au client qui devra enregistrer le contrat. Sur le Statut de *TRADE*, v. not. VALDES DAL-RE F., CRUZ VILLALON J. (dir.), *El Estatuto del Trabajo Autonomo*, Madrid, La Ley, 2007

³⁹ Les juges doivent cependant procéder « dans le respect du droit de la concurrence » (art.17.2)

pèse également sur les salariés. En vérité, il s'agit d'une formalité nécessaire pour l'accès aux tribunaux du travail.

A côté de cette conciliation administrative, la *LETA* offre la possibilité aux organisations syndicales et patronales de créer des institutions de conciliation ou de médiation par Accord d'Intérêt Professionnel (AIP⁴⁰). Il ne s'agit plus ici d'une conciliation conçue comme préalable à une action judiciaire, mais une véritable alternative à celle-ci. Ici encore, cette possibilité est ouverte aux travailleurs salariés. Les décisions rendues par les institutions de conciliation auront force exécutoire, sans que les parties n'aient à procéder à leur ratification auprès d'une autorité judiciaire (art.18.3).

L'article 18.4 prévoit en outre la possibilité pour les parties qui le souhaiteraient de recourir à l'arbitrage volontaire.

L'encadrement des ruptures du contrat

L'encadrement des ruptures contractuelles. Un travailleur en situation de dépendance économique à l'égard d'un principal donneur d'ordre se trouve de fait dans un rapport de force intrinsèquement déséquilibré. Le risque de la rupture de la relation contractuelle est alors à la fois un facteur de pression dans l'exécution de son activité, et une crainte de ne plus être en mesure d'assurer sa subsistance. Le législateur espagnol est donc intervenu pour encadrer la rupture contractuelle, en établissant une liste de motifs justifiés à l'article 15 de la *LETA*.

On y trouve trois grandes catégories de ruptures autorisées par le législateur, largement inspirées du droit du travail espagnol⁴¹. On y trouve d'abord celle résultant de la volonté commune des parties (art. 15.1 a et b). Il s'agit des motifs contractuellement prévus (réserve faite de l'abus de droit) et des cas d'accord mutuel. On trouve ensuite les motifs de ruptures émanant de la volonté d'une seule des deux parties (art. 15.1 c et d). Sont visés la prise d'acte de *TRADE* d'un manquement grave de son client à ses obligations et la démission (avec respect du délai-congé), ou encore l'existence d'un motif justifié pour l'employeur (art. 15.1. f). Enfin, la loi prévoit également des cas de rupture relevant de motifs étrangers à la volonté des parties, telles que la mort, l'invalidité ou la retraite (art. 15.1 c), les violences de genre (art.15.1 g), ou encore « *n'importe quel autre motif légalement prévu* » (art.15.1h).

L'article 15 en ses points 2 et 3 mentionne les sanctions attachées à l'extinction du contrat pour manquement aux obligations contractuelles sans cause justifiée ou sans respect du préavis. Les conséquences ne sont que pécuniaires : elles n'engagent pas la responsabilité des parties (sauf à imaginer, par exemple, une intention de nuire). L'article 15.4 énonce à ce sujet que « *lorsque la partie ayant droit à l'indemnisation est le travailleur économiquement dépendant, le montant de l'indemnisation est fixé par le contrat individuel ou l'accord d'intérêt professionnel applicable* ».

⁴⁰ cf. infra « la question des protections collectives »

⁴¹ V. Art. 49 du Statut du travailleur

Cependant, la seule sanction attachée à l'extinction non justifiée du contrat étant pécuniaire, et le contrat étant marqué par un déséquilibre dans le rapport de travail unissant le client au travailleur qui lui est économiquement dépendant, on peut regretter que la détermination du montant soit laissée à la détermination des parties, sans même la mention d'un seuil de référence⁴².

Des motifs de suspension du contrat. L'article 16.1 *LETA* établit une liste de motifs d'interruptions justifiées du contrat de *TRADE*⁴³. Le dispositif vise à permettre au travailleur de « *cesser temporairement la prestation de service tout en maintenant en vigueur la relation juridique* »⁴⁴. Il s'agit donc d'une mesure protectrice, là encore directement inspirée par le Statut des travailleurs⁴⁵.

La loi dresse une liste de motifs qui, hormis celui de l'accord mutuel, sont tous extérieurs à la volonté des parties : nécessité pour le travailleur de répondre à des obligations familiales urgentes, risque grave et éminent pour sa sécurité, incapacité temporaire, maternité ou paternité, violence de genre, force majeure.

L'absence de rupture n'implique pas que le client supporte le poids économique de cette suspension : le travailleur étant indépendant, la rémunération du travailleur a vocation à diminuer proportionnellement à l'impact de cette suspension sur le résultat contractuellement prévu (résultat/temps). Cependant, elle permet au travailleur de ne pas risquer de perdre son principal contrat en cas de la survenance d'un événement grave impliquant qu'il cesse temporairement son activité.

Une originalité bienvenue du système Espagnol de protection des *TRADE* est à relever : la prise en compte des « violence de genre ». Face au sérieux problème de violence sur les femmes, le législateur espagnol a prévu systématiquement pour toutes les travailleuses des dispositifs de suspension de leurs contrats afin que ces dernières puissent suspendre et/ou aménager leurs activités en fonction des mesures de protections nécessaires à leur sécurité⁴⁶. En 2014, une enquête menée par l'Union Européenne révélait que près d'une femme sondée sur trois avait été victime de violences physiques ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans. L'une des mesures de protection des femmes doit alors pouvoir consister à adapter son contrat à sa situation et lui permettre de prendre toutes les mesures nécessaires à sa sécurité sans prendre le risque de perdre sa principale source de revenus.

⁴² En effet, dès lors que, comme le souligne Antonio Alvarez Del Cuvillo, cette somme est « *la principale garantie pour éviter l'arbitraire du client* », on peut douter en effet du réel pouvoir de négociation du *TRADE* sur cette indemnité, V. VALDES DAL-RE F., CRUZ VILLALON J. (dir.), *El Estatado del Trabajo Autonomo*, préc.

⁴³ On recourt au terme « interruption » plutôt qu'à celui de « suspension », pourtant utilisé par le Statut des travailleurs (art. 45). L'utilisation de termes différents ne résulterait que d'une volonté de marquer la différence entre le régime salarié et celui applicable aux travailleurs autonomes.

⁴⁴ V. Antonio Alvarez Del Cuvillo, in V. VALDES DAL-RE F., CRUZ VILLALON J. (dir.), *El Estatado del Trabajo Autonomo*, préc.

⁴⁵ On peut retrouver ces motifs dans le Statut des travailleurs, que ce soit à l'article 45 ET relatif aux causes et aux effets de la suspension (accord mutuel, maternité ou paternité, incapacité, force majeure, violence de genre), ou dans d'autres dispositions ou textes applicables aux travailleurs salariés (article 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) pour les risques attendant à la sécurité des travailleurs, et article 37.3 b) pour les nécessités familiales

⁴⁶ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1

L'organisation des conditions de travail

Le Statut du travail autonome prévoit en son article 8 des dispositions en matière de santé et de sécurité qui concerne tous les travailleurs indépendants, qu'ils exécutent leur activité sur le même lieu que les salariés de l'entreprise (devoir de coopération, d'information et d'instruction) avec laquelle ils ont contracté ou que ces derniers accomplissent leur tâche dans sur leur propre lieu de travail (devoir de vigilance sur le respect des règles de prévention des risques professionnels). Il existe cependant des dispositions particulières pour les travailleurs en situation de dépendance économique.

Le Statut de *TRADE* contient en effet quelques dispositions ayant vocation à encadrer l'organisation du temps de travail. S'agissant des congés, l'article 14 prévoit que le travailleur autonome économiquement dépendant a droit à une interruption annuelle de son activité de 18 jours ouvrés ou plus, si le contrat de *TRADE* ou un accord d'intérêt professionnel le prévoit. La loi dispose en outre que les horaires de travail devront nécessairement être adaptés à sa vie familiale et professionnelle⁴⁷ (art. 14.4 *LETA*), et prévoit que la travailleuse victime de violence de genre a le droit à une adaptation de ses horaires afin de permettre de rendre effective les mesures de protections qui lui seraient nécessaires et son droit à une « *assistance sociale intégrale* » (art. 14.5 *LETA*).

En dehors de ces cas, les autres dimensions de l'organisation de l'activité du *TRADE* sont renvoyées au contrat et à la négociation collective. La loi ne prévoit donc aucune durée maximale de la journée de travail, ni aucune durée minimale de temps de repos. Le régime du repos hebdomadaire, des jours fériés, la durée maximale de la journée de travail, « *et dans le cas où la durée du travail est calculée par mois ou par an, sa répartition hebdomadaire* » devra faire l'objet de stipulations contractuelles ou conventionnelles (art. 14.2 *LETA*).

Pourtant, la commission d'experts désignée par le ministère du travail et de la sécurité sociale espagnole avait mis en exergue le fait que les travailleurs indépendants travaillaient en moyenne 6 heures de plus par semaine que les travailleurs salariés, et jusqu'à 12 heures de plus dans le secteur hôtelier pour justifier le besoin d'une intervention protectrice⁴⁸. D'autant que ces questions sont très liées aux problématiques de santé et de sécurité des travailleurs. La protection de la santé est un droit constitutionnel (art. 15 et art. 43 de la Constitution Espagnole). Or, la situation de dépendance économique peut constituer un élément d'aggravation des conditions de travail, susceptible de conduire le travailleur à intensifier ses cadences de travail au-delà de ce qui est raisonnable pour sa santé. Dès lors, il peut paraître surprenant que sur ce point, le législateur ne se soit pas davantage inspiré du régime applicable aux travailleurs salariés. L'article 14.3 précise cependant que tout dépassement « *devra nécessairement être volontaire, sans pouvoir dépasser ce qui a été prévu par*

⁴⁷ L'article 37.1 du Statut des travailleurs énonce que « *les travailleurs auront droit à un repos hebdomadaire minimum (...) qui, en règle générale, comprendra le samedi après-midi, ou, le cas échéant, le lundi matin, et le dimanche tout entier* ». On ne trouve rien de tel concernant les *TRADE*. Néanmoins, l'exigence d'une vie familiale normale pourrait aboutir à prendre en compte cette disposition (temps de rencontre pour l'épanouissement de la vie de couple et plus généralement, pour la vie de famille).

⁴⁸ Rapport de la commission « *Un Estatudo para la promocion y tutela del trabajador autonomo* » présidée par Fernando Valdès Dal-Ré, « *Informe de la Comision de Expertos, designada por el Ministro de trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboracion de un Estatudo del Trabajo Autonomo* », préc.

accord d'intérêt professionnel (...) et sans que ce dépassement n'atteigne les trente pour cent du temps prévu contractuellement à la réalisation de l'activité ».

La question des protections collectives

Le Statut du travail autonome offre la possibilité aux *TRADE* d'adhérer à des accords d'intérêt professionnel (AIP) qui peuvent leur apporter des protections supplémentaires. Ces accords sont conclus entre les entreprises recourant aux *TRADE* et les associations ou les syndicats qui les représentent⁴⁹ (art. 13.1 *LETA*) et se traduisent nécessairement par l'établissement d'un écrit (art. 13.2). Les dispositions de l'AIP doivent être conformes au droit civil et commercial (spécialement en tant que droit de la concurrence) ainsi qu'aux dispositions d'ordre public, sans quoi les clauses non conformes seraient déclarées nulles (article 13.1 et 13.3). Ce serait notamment le cas si un accord prévoyait une élévation du seuil maximal d'heures supplémentaires (ex : passer de 30% à 40%), cette disposition étant impérative. Enfin, pour bénéficier de l'accord, le travailleur devra en accepter expressément l'application à titre individuel, cette acceptation devant se traduire par l'introduction dans le contrat d'une clause spécifique.

L'article 13.1 de la *LETA* livre une liste d'objets possibles de la négociation. Il s'agit des conditions d'exercice de l'activité du travailleur et du temps et du lieu de travail mais aussi plus globalement de toutes « *autres conditions générales pouvant faire l'objet de négociations* » (art. 13.1). Des exemples de ces autres champs possibles sont offerts par le législateur tout au long du chapitre relatif au régime applicable aux travailleurs autonomes économiquement dépendants, des références sont faites aux AIP. Il s'agit de l'augmentation de la durée d'interruption annuelle du travail (art.14.1 *LETA*), de la détermination du repos hebdomadaire, journalier, ou de l'octroi de jours fériés (art.14.2 *LETA*), de la détermination du nombre d'heures supplémentaires pouvant être réalisées - dans la limite de 30% maximum des heures ordinairement accomplies (art.14.3 *LETA*) – de l'établissement de causes justifiées d'interruption du contrat de *TRADE* (art. 16.2 *LETA*), et de création d'organes extrajudiciaires de résolution des conflits (art. 18 *LETA*)

⁴⁹ Les *TRADE* ne disposent pas de la possibilité de fonder de syndicats (possibilité réservée aux travailleurs salariés) mais simplement d'y adhérer (ce qui permet à un *TRADE* de bénéficier d'une protection collective même en l'absence d'association spécifique pour défendre ses intérêts). On offrirait alors la possibilité aux *TRADE*, par l'intermédiaire de leurs associations, de bénéficier d'accords d'intérêt professionnel conclus par des signataires connaissant au mieux la situation particulière dans laquelle ils se trouvent. Le recours au syndicat autorisé par le législateur peut en ce sens être perçu comme une « bouée de secours » en cas d'absence d'association de défense de *TRADE* pour la conclusion d'AIP. Il faut noter que, en outre, il n'est pas fait mention d'une qualité représentative nécessaire pour conclure ces AIP. Selon Jesus Cruz Villalon, cette qualité n'est pas requise du fait que pour que l'AIP soit applicable à un *TRADE*, il faut notamment que le travailleur l'ait expressément accepté.

La protection contre les discriminations

Le Statut du travail autonome prévoit une interdiction générale d'égalité devant la loi à l'occasion de l'exercice de leur activité professionnelle, et en conséquence la prohibition des discriminations, directes ou indirectes, « *en raison de la naissance, de l'origine raciale ou ethnique, du sexe, de l'état civil, de la religion, des convictions, du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'une des langues officielles en Espagne ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale* » (art. 33. LETA).

Le bénéfice d'une protection sociale

Les TRADE n'ont pas de régime de protection sociale particulier. Ils sont rattachés à la RETA (*Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*), une caisse de sécurité sociale spécifique aux travailleurs indépendants (v. art. 5.c LETA)

Une évolution récente dans l'usage des contrats de TRADE

Une nouveauté est en outre apparue cet été. Désormais, parmi la faible part des TRADE officiellement déclarés, figurent les coursiers de l'entreprise *Deliveroo*, célèbre société proposant au travers d'une plateforme numérique accessible sur *smartphone* via une application dédiée, la livraison de repas à domicile⁵⁰. Jusqu'ici, les plateformes se montraient particulièrement soucieuses de maintenir l'image du « *simples intermédiaires* », en privilégiaient les représentations mentales liées au travail indépendant et triangulaire⁵¹. Elles refusaient ainsi d'admettre qu'un lien de travail direct les reliait à son réseau de travailleurs dits indépendants⁵². Avec le recours au statut TRADE, elles essaient certes de maintenir un modèle fondé sur le recours massif à du travail indépendant, mais elles basculent aussi vers la reconnaissance de leur rôle de donneuses d'ordre, du lien de travail direct qui les unit à l'ensemble des travailleurs qui permettent la réalisation effective de leur activité commerciale. De quoi alimenter encore davantage les débats sur la qualification des travailleurs des plateformes...

⁵⁰ PANIAGUA E., « 'Gig economy', Deliveroo : "El discurso sobre el trabajo en plataformas es demasiado simplón" », Retina, El País Economía, 16 nov. 2017 ; OTTO C., VALERO M., « Deliveroo saca la chequera para 'acallar' a sus repartidores: así ha evitado su primer juicio », El Confidencial, 30 nov. 2017

⁵¹ GOMES B., « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », Revue de droit du travail, 2016, p. 464, v. aussi TODOLI-SIGNES A., « El impacto de la "Uber economy" en la relaciones laborales : los efectos de las plataformas virtuales en el contracti de trabajo », IUSLabor 3/2015, p. 1-25, ISSN 1699-2938

⁵² GOMES B., « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », in *L'exploitation aujourd'hui*, Actuel Marx, Revue internationale, publiée aux Presses Universitaires de France (PUF) avec le concours de l'Université de Paris-X et du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), à paraître en mars 2018

Conclusion

Le Statut du travailleur autonome a ceci d'intéressant qu'il vise à rendre plus lisible l'ensemble des droits applicables aux rapports de travail indépendants, tout en accordant des dispositifs spécifiques à ceux qui ont la particularité de se trouver dans une situation de dépendance économique justifiant l'octroi des protections supplémentaires du fait de la situation de vulnérabilité dans laquelle ils se trouvent ainsi nécessairement placés. Celles-ci s'avèrent très inspirées des règles applicables en droit du travail, et il faut saluer l'application aux *TRADE* de mesures de protection contre les « violences de genre », permettant notamment aux femmes d'adapter ou de suspendre leur activité principale pour assurer leur sécurité.

Cependant, le régime des *TRADE* demeure cependant plus libéral par la place accordée à la négociation collective dans la détermination des conditions de travail, et le rôle essentiel de l'acceptation individuelle de l'application des AIP, ce qui, au regard du déséquilibre du pouvoir de négociation résultant précisément de la dépendance économique du travailleur, marque une préférence du législateur pour la flexibilité que ce type de contrat offre aux « clients ». De sorte que le statut est un échec pratique : il est extrêmement peu utilisé, les AIP sont inexistantes, ainsi que les institutions de règlement des conflits par lesquels ils pouvaient voir le jour.

A cela, plusieurs explications peuvent être avancées. La première est jurisprudentielle. Les tribunaux ont en effet estimé que si le travailleur n'informait pas son donneur d'ordre de sa situation de dépendance économique, le régime n'avait pas à leur être appliqué⁵³. De fait, les travailleurs ont alors tendance à s'abstenir. La crainte de la rupture contractuelle, mais aussi le peu de garanties qui sont au final accordées à des travailleurs qui, en pratique, n'ont pas la capacité de réellement négocier avec leur donneur d'ordre⁵⁴. Plus globalement, on comprend surtout l'incompatibilité qu'il y a à reconnaître des droits inspirés de ceux du travail à des personnes en raison de leur vulnérabilité, tout en les maintenant dans la catégorie des travailleurs indépendants. En effet, le fondement des droits accordés prend racine dans l'inégalité du rapport de force inhérent aux relations de travail marquées du sceau de la dépendance. On voit mal comment alors les travailleurs peuvent avoir la force de les rendre opposables si, par définition, ils n'en disposent pas.

L'évolution récente de l'utilisation du régime pour le développement de la société de la *gig economy*, n'est alors pas pour rassurer, mais laisse au contraire redouter une instrumentalisation du Statut pour mieux se prévenir des risques, de plus en plus forts, de requalification des conventions de prestations de services en contrats de travail.

⁵³ Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2060/2011 de 12 de Junio de 2012

⁵⁴ V. TODOLI-SIGNES A., *El trabajador en la era de la economía colaborativa*, Tiran lo Blanch, 2017, p. 71

Les dispositifs français d'assimilation et de qualification légale de contrat de travail

Le droit du travail français s'articule autour d'une dichotomie très répandue entre d'une part le travail subordonné, et d'autre part le travail indépendant. Au début du siècle dernier, lorsqu'il fût question de déterminer les éléments permettant d'identifier ces deux formes de mise au travail pour leur appliquer les protections de la législation sociale naissante, la notion de dépendance économique et celle de subordination juridique se sont imposées comme les figures concurrentes de deux logiques différentes. La première trouve dans la situation économique et sociale générée les fondements des droits opposables des travailleurs ; la seconde privilégie l'idée d'un encadrement du pouvoir de l'employeur⁵⁵. En dépit de l'inclinaison du législateur pour la dépendance économique, un célèbre arrêt dit « Bardou » tranche le 6 juillet 1931 en faveur de la notion de subordination juridique qui depuis lors, est le critère distinctif de la qualité de salarié⁵⁶.

Cependant, le rejet de la dépendance économique ne permettait pas un déploiement satisfaisant des protections du droit du travail, laissant certains travailleurs vulnérables en dehors de son champ. Les juges ont alors élaboré une conception très extensive de l'état de subordination du travailleur, laissant une grande part au service organisé – c'est-à-dire un cadre de travail prédéterminé et organisé par et dans l'intérêt de l'employeur⁵⁷.

Elle justifia surtout l'élaboration de dispositions législatives spécifiques visant à y intégrer certaines catégories de travailleurs, participant ce faisant à l'extension juridique du salariat. Celle-ci se traduit par l'existence dans le Code du travail français d'une « *Septième Partie* » traitant des « *dispositions particulières à certaines professions et activités* » auxquelles tout ou partie des dispositions de la législation sociales sont appliquées. Il s'agit là d'une originalité du régime français

⁵⁵ GOMES B., « *La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail* », préc.

⁵⁶ Les juges estiment en effet que « *« La condition juridique d'un travailleur à l'égard de celui pour lequel il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique de ce travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties ; la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie* », Civ. 6 juillet 1931, D. 1931, 1, p. 121, note de Paul Pic. Or, notons que, comme l'explique Emmanuel Dockès, « *l'idée d'une subordination juridique est une idée doctrinale tardive, qui date de la fin du XIXème siècle. Elle fut d'abord pensée comme le moyen d'assurer l'autorité patronale sur des ouvriers réputés indisciplinés. Elle n'emporta guère la conviction dans un premier temps. Le pouvoir juridique était perçu comme une prérogative de puissance publique. L'accorder aux employeurs avait quelque chose de choquant. La définition du contrat de travail par le projet de Code du travail de 1898 n'y fait aucunement référence. Et, à la veille de l'arrêt Bardou du 6 juillet 1931, la doctrine majoritaire y est encore opposée. C'est seulement à partir de cet arrêt Bardou que le contrat de travail a été compris comme créateur "d'un lien juridique de subordination"* », DOCKES E., « *Notion de contrat de travail* », Revue de droit du travail, 2011, p. 546

⁵⁷ Si la Cour de Cassation a fortement limité l'inflation de la notion en la reléguant au rang d'indice du lien de subordination (v. JEAMMAUD A., « *L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail - À propos de l'arrêt Labbane* », Droit social, 2001, p. 227), elle demeure un élément fort dans la détermination de l'état de subordination de l'employeur (en ce sens, v. not. DOCKES E., « *Notion de contrat de travail* », préc.)

qui, au travers de divers mécanismes, transforme ou présume la qualité de salarié à des travailleurs économiquement dépendants, ou à tout le moins leur ouvre le bénéfice de tout ou partie du droit du travail. Une application distributive des droits du travail dont le juge français a su se saisir (journalistes pigistes, gérants du succursales...). Ici, le prisme n'est pas celui de l'indépendance mais du salariat, au travers duquel on étend le rayonnement de ses protections à des formes d'emploi plus ou moins hybrides.

Qui sont les travailleurs économiquement dépendants du droit français ?

Les figures classiques. En France, il n'existe pas de définition du travailleur indépendant économiquement dépendant, dans la mesure où les personnes dans des situations de dépendance économique se sont vues être assimilées aux travailleurs salariés, ou que leurs contrats ont été légalement qualifiés de contrat de travail. Ce sont là deux techniques permettant de faire entrer des travailleurs pour lesquels le lien juridique de subordination est difficile ou impossible à caractériser, mais pour lesquels il a été estimé qu'une extension du champ de protection de la législation sociale devait être mise-en-œuvre.

Le mécanisme de la qualification légale de contrat de travail permet ainsi aux travailleurs d'être automatiquement considérés comme des salariés sans qu'il soit nécessaire d'apporter la preuve d'un lien de subordination. Parmi eux, on trouve les voyageurs représentants placiers (VRP), les journalistes professionnels, les artistes du spectacle, les mannequins, et les entrepreneurs salariés associés exerçant au sein de coopératives d'activité et d'emploi. A ces travailleurs s'appliquent alors « *le plus souvent de manière combinée le Code du travail ainsi que les règles propres à leurs professions* »⁵⁸.

Cependant, la protection de ces catégories de travailleurs n'implique pas nécessairement la mise en œuvre d'une qualification légale. Sont concernés les travailleurs à domicile, les travailleurs exerçant des activités de service à la personne, et les gérants non-salariés. Avec le mécanisme de l'assimilation ces derniers peuvent réclamer l'essentiel des protections du régime applicable aux travailleurs salariés sans pour autant être qualifiés de salarié. De sorte que tout ou partie du droit du travail va ainsi s'appliquer à des non-salariés comme l'application du droit du licenciement, des règles sur la durée du travail, de repos, ou le salaire minimum. C'est là toute l'originalité du mécanisme.

Dans les deux cas de figure, le législateur met en œuvre, au travers de ces mécanismes, des dispositifs de protection ayant vocation à contrebalancer un déséquilibre de pouvoirs entre

⁵⁸ LOKIEC P. *Droit du travail, Tome I, Les relations individuelles de travail*, Thémis, PUF, 2011, p. 117 ; v. aussi, AUZERO G., DOCKES E., *Droit du travail*, Précis, Dalloz, 2016, p. 247-248

cocontractants, et ainsi accorder « à une liste de travailleurs en situation de dépendance économique un minimum de protection »⁵⁹.

Le cas des travailleurs des plateformes numériques. Il faut cependant noter une exception dans ce régime d'extension légale du champ du droit social : le cas des travailleurs des plateformes numérique. En effet, en France, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels⁶⁰ a été l'occasion de l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs dans le code du travail : les « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* »⁶¹. Les très vifs mouvements de contestations, parfois violents, des chauffeurs de véhicule de transports privés de personnes (VTC) (et même plus récemment des conflits de certains coursiers avec des plateformes de livraison de repas), n'y est sans doute pas étrangère.

Le dispositif est étonnamment frileux⁶² : il circonscrit son intervention aux « *plateforme[s] qui détermine[nt] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe[nt] son prix* »⁶³, évoque l'idée d'une incertaine note de « *responsabilité sociale* » des plateformes pour justifier l'intervention législative, et surtout il ne repose curieusement pas sur les traditionnels mécanismes de présomption légale de contrat de travail ou d'assimilation aux travailleurs salariés. L'insertion des travailleurs plateformes dans le Titre VII du Code du travail ne leur offre donc aucune garantie quant à l'encadrement de la rupture de la relation contractuelle, à la durée du travail ou au montant minimum des prestations.

Les dispositions législatives qui leurs sont dédiées visent à apporter des droits rattachables bien plus à l'activité professionnelle qu'aux représentations mentales du salariat et de ses sujétions (droit d'accès à la formation professionnelle continue (Art. L. 7342-3 al. 1er) ou validation des acquis de l'expérience (Art. L. 7342-3 al. 2)).

Certes, il leur est reconnu le droit de se constituer et d'adhérer à des syndicats (Art. L. 7342-6), ce qui dans la pratique existait déjà. Cependant, remarquons l'euphémisme auquel recourt le législateur pour leur reconnaître un droit de grève qui ne porte pourtant pas son nom : les travailleurs se voient en effet reconnaître un droit d'initier des « *mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés [...] en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus,*

⁵⁹ LOKIEC P. *Droit du travail*, *ibidem*

⁶⁰Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 du 9 août 2016, texte n° 3

⁶¹ Relevons le recours à la formule « *plateforme de mise en relation par voie électronique* », qui postule ce faisant la neutralité et le caractère limité de l'intervention des plateformes dans des relations de travail. Il s'agit là d'une démarche à rebours de celles à l'œuvre dans les affaires *Aslam et Farrat* ou contre Uber, ou encore dans les conclusions de l'avocat général *Elite taxi contre Uber Espagne*. V. *Aslam and Farrar vs Uber, Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties on 28 october 2016, Case Nos : 2202550/2015 & others*, Employment tribunal ; V. Appeal No. UAEAT/0056/17/DA, Employment Appeal Tribunal Fleetbank House, At the Tribunal On 27 & 28 September 2017, Judgment handed down on 10 November 2017 ; Superior Court of California, County of San Francisco, *Uber Technologies, INC., A Delaware Corporation vs. Barbara Berwick*, jun-16-2015, Case number : CGC-15-546378 ; Conclusions de l'Avocat Général, M. Maciej Szpunar, présentées le 11 mai 2017, Affaire C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi Contre, Uber Systems SpainSL*

⁶² Pour une analyse plus détaillée, voir GOMES B., « *La régulation juridique des plateformes numériques en droit français du travail* », in *Ubérisation et économie collaborative : Évolutions récentes dans l'Union européenne et ses États membres*, TURMO A. (dir.), Paris, Editions Panthéon-Assas, à paraître en 2018

⁶³ Art. L. 7342-1 du C. trav.

ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture ». La similarité avec la définition française de la grève est totale, mais on élude l'usage direct d'un terme si chargé en signification.

Le régime des travailleurs assimilés : l'application du droit du travail

Par le procédé de l'assimilation ou de la qualification légale, le législateur français offre aux travailleurs économiquement dépendants le bénéfice des protections du droit du travail. Comme tout travailleur soumis à l'application de la législation sociale, il n'est pas exclu qu'il existe des règles particulières applicables à certaines professions, afin d'apporter des mécanismes de régulation plus spécifiques.

Cependant, du fait du mécanisme d'inclusion mis-en-œuvre, contrairement aux autres pays du champ d'études il n'y a donc pas lieu de définir des règles d'encadrement spécifique par domaine de régulation.

L'application de tout ou partie du droit du travail

Dès lors que les travailleurs sont qualifiés légalement de salariés ou assimilés, le régime qui leur est applicable est simple : celui des travailleurs salariés. Les juridictions de l'ordre social sont compétentes pour traiter de leurs litiges, le droit du licenciement, des conditions de travail, les règles contre les discriminations⁶⁴ et de protection des lanceurs d'alerte⁶⁵ ou celles relatives au salaire minimum leur sont applicables. Ce qui n'exclut pas des aménagements particuliers selon les spécificités des professions concernées.

⁶⁴ Art. L1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français* ».

⁶⁵ Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, Chapitre II : De la protection des lanceurs d'alerte

Ainsi, les gérants non-salariés des succursales voient leur régime être précisé aux articles L7322-1 et suivants du Code du travail.

« L'entreprise propriétaire de la succursale est responsable de l'application au profit des gérants non-salariés des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ont été fixées par elle ou soumises à son accord.

Dans tous les cas, les gérants non-salariés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés en matière de congés payés.

Par dérogation aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants relatives aux congés payés, l'attribution d'un congé payé peut, en cas d'accord entre les parties, être remplacée par le versement d'une indemnité d'un montant égal au douzième des rémunérations perçues pendant la période de référence".

Les obligations légales à la charge de l'employeur incombent à l'entreprise propriétaire de la succursale ».

Ainsi, les gérants non-salariés bénéficient des règles applicables aux salariés en matière de durée du travail, de repos, de temps et de rémunération des congés et aux questions de santé sécurité. Ils bénéficient en outre du droit de négociation collective (art. L7322-3). Surtout, une distinction est faite selon que la nature des éventuels conflits qui pourraient les conduire devant les tribunaux. Ainsi, les litiges entre les entreprises et leurs gérants non-salariés relèvent de la compétence des tribunaux de commerce lorsqu'ils concernent les modalités commerciales d'exploitation des succursales, et relèvent en revanche de celle des conseils de prud'hommes lorsqu'ils concernent les conditions de travail des gérants non-salariés (art. L7322-5). Toute clause attributive de juridiction qui pourrait être signée par le travailleur serait considérée comme nulle (art. L7322-6).

En matière de protection sociale, comme pour les travailleurs salariés, les règles applicables sont à rechercher dans le Code de la sécurité sociale.

Protection sociale

Les figures classiques. En France, les personnes assujetties au régime de sécurité sociale sont celles qualifiées de salariés. L'article L311-2 du Code de la Sécurité sociale dispose en effet que « sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou pour plusieurs

employeurs, et quels que soient la nature et le montant de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité du contrat ».

Comme en droit du travail, il est nécessaire d'établir un lien de subordination pour être considéré comme travailleur salarié et donc, être éligible au bénéfice des assurances sociales, aussi largement ce lien soit-il conçu. Cependant, le Code prévoit également une liste de cas où il peut s'appliquer à des « *simili salariés* »⁶⁶, pour lesquels il n'est pas nécessaire de démontrer l'existence d'un lien juridique de subordination. On y trouve notamment les VRP, les travailleurs à domicile ou les gérants non-salariés de succursales, les artistes du spectacle et les mannequins ou encore les journalistes professionnels.

Le cas des travailleurs des plateformes numériques. Notons que les travailleurs des plateformes numériques ne s'y trouvent pas. La loi ne leur ouvre que le bénéfice de la protection contre les accidents du travail dont le régime est par ailleurs essentiellement conventionnel.

L'article L. 7342-2 dispose en effet que, à moins que « *le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail [...] et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme* », celle-ci a l'obligation de prendre en charge la cotisation du travailleur qui « *souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail* ». En somme, on pousse les plateformes à négocier conclure des contrats collectifs avec des assureurs privés auxquels les travailleurs devront adhérer pour voir leurs cotisations être remboursées, sauf si leur protection individuelle (affiliation au régime général [art. L.743-2 du Code de Sécurité sociale] ou assurance privée) offre de meilleures garanties.

Avec cette nouvelle catégorie, on sort des mécanismes traditionnels d'assimilation ou de qualification légale, pour un dispositif peu ambitieux d'encadrement a minima.

⁶⁶ MORVAN. P., *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 2017, 8^e édition, p. 478

Conclusion

L'originalité du système français réside dans la simplicité de son raisonnement : lorsque l'insuffisance ou l'absence de lien de subordination juridique ne permet pas à des travailleurs dans des situations de dépendance économique d'être aisément qualifiés de salariés, alors le droit du travail doit leur être applicable, quitte à faire l'objet d'une mise en œuvre distributive de ses dispositions. IL a l'avantage d'être flexible et de permettre de dépasser la fiction d'indépendance pouvant entourer la situation de personnes privées de fait de leur capacité à négocier ou à organiser leur activité, le tout dans le cadre d'un rapport de sujétion économique en raison de la dépendance entretenue à l'égard de leur employeur/principal donneur d'ordres.

Alors que deux techniques juridiques étaient jusqu'ici privilégiées - celle de l'assimilation ou de la qualification légale de contrat de travail – l'insertion dans le Code du travail de dispositions relatives aux « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique* » marque une rupture dans l'appréhension traditionnelle des travailleurs non subordonnés, ou à tout le moins pour lesquels le lien juridique de subordination était difficilement caractérisable, mais se trouvant dans des situations de dépendance économique justifiant une intervention de législateur pour l'octroi de protections. Pour eux, il n'est pas question de procéder par renvoi au régime des salariés. On rappelle au contraire leur statut d'indépendant et on oriente leurs protections vers une conception très individuelle et contractuelle de protections sociales fortement amputées.

Cependant, il faut signaler que, en réaction à la montée des formes de travail autonomes (et non pas nécessairement indépendantes) économiquement dépendantes telles que celles qui naissent notamment des plateformes numériques, une partie de la doctrine française plaide pour une restructuration du droit du travail autour de la dépendance économique, telle que souhaitée par la loi et une partie de la jurisprudence dans les années trente⁶⁷. L'idée est alors de ne pas se limiter à une subordination juridique qui rétrécit les représentations mentales de l'état de subordination que le droit du travail a vocation à encadrer, et d'apporter une solution simple, connue et efficace à l'inégalité des rapports contractuels ayant la force de travail pour objet.

⁶⁷ SUPIOT A., « *Et si l'on refondait le droit du travail, Pour une réforme digne de ce nom* », Le Monde diplomatique, octobre 2017, p.22-23 ; DOCKES E. (dir.), *Proposition de code du travail*, GR-PACT, Dalloz, 2017, p.3

Des *co.co.co.* aux *co.co.pro* : le droit italien du travail parasubordonné

Dans les années soixante et soixante-dix, l'Italie multiplie les interventions sur le marché du travail en faveur de la protection des travailleurs : interdiction du travail intérimaire, encadrement du recours aux CDD, création d'un « Statut des travailleurs » prévoyant la réintégration des salariés licenciés pour des motifs abusifs, ou encore la création d'une caisse pour financer le chômage partiel (la *Cassa integrazione guadagni*, dite CIG)⁶⁸.

Les transformations des organisations productives et les mutations de l'économie⁶⁹ ont porté avec elles des aspirations patronales à davantage de « flexibilité », et donc à la réduction des protections des travailleurs. L'augmentation du chômage dans les années quatre-vingt-dix a donné au législateur prétexte à répondre favorablement à cette demande de flexibilité. Le développement des formes dites atypiques de travail en est l'expression : autorisation de placement accordée aux agences de travail intérimaire (fin du monopole d'Etat), élargissement des possibilités de recours au temps partiel, et introduction du travail parasubordonné, autre dénomination accordée aux travailleurs autonomes mais économiquement dépendants. Cette dernière se déploie par le biais de la notion de collaboration coordonnée continue (*collaborazione coordinata e continuativa*, dite « *co.co.co.* ») de l'article 409, n° 3 du Code de procédure civile italien⁷⁰ sur lequel est édifié un régime du travail permettant notamment d'étendre à ces formes de travail « *indépendante sur le plan formel, mais en réalité bien peu indépendante* »⁷¹, l'application de *certaines règles de procédure applicables aux litiges du travail*. On parle de travail parasubordonné.

L'ouverture de la législation sociale à une troisième catégorie de travailleurs située entre le salariat et l'indépendance a cependant eu un effet pervers considérable : un contournement du droit social par le recours massif aux *co.co.co.* Le législateur a donc été contraint d'intervenir. La loi Biagi⁷² supprime alors les *co.co.co.* et les remplace par les « contrats de projet » dits *co.co.pro*⁷³. Pourtant, l'effet escompté ne fût clairement pas celui qui s'est traduit dans la pratique en matière de lutte contre le faux travail indépendant. Le *Jobs Act* a donc finalement supprimé les *co.co.pro.*

⁶⁸ V. REHFELDT U., « Le "Jobs Act", un nouveau pas vers la flexibilité des travailleurs et vers la sécurité pour l'employeur », in Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? dossier, Chronique Internationale de l'IRES, n° 155, septembre 2016, IRES, p. 57 et suiv.

⁶⁹ V. Mireille Delmas-Marty, *Le travail à l'heure de la mondialisation*, Bayard, Collège de France, 2013

⁷⁰ Sur l'article 409, n° 3 du Code de procédure civile, cf. infra « compétente juridictionnelle »

⁷¹ ALOISI A., CHERRY M. A., « *Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach* », *American University Law Review*, Vol. 66, issue 3, Art. 1, 2017, p.50

⁷² Le « contrat de projet » a été introduit par les articles 61 à 69 du décret-législatif du 10 septembre 2003, n° 276, in *Gazzetta Ufficiale* du 9 octobre 2003, n° 235, portant application de la loi Biagi du 14 février 2003, n° 235.

⁷³ L'article 61 du décret législatif de 2003 définit le *co.co.pro* comme « *une relation de collaboration coordonnée et continue, essentiellement personnelle et sans lien de subordination, devant être liée à un ou plusieurs projets ou programmes de travail ou phases de travail spécifiques déterminés par le maître d'ouvrage et gérés de façon autonome par le collaborateur en fonction du résultat, sans contrainte horaire* », Décret législatif du 10 septembre 2003, n° 276

La question de la nature des nouvelles formes de mises au travail qui les ont substitués demeure sujette à controverse, et ajoute encore un peu plus de complexité à un système italien qui n'en manquait déjà pas. Progrès dans la régulation des rapports de travail parasubordonnés ou nouveau tournant dans la tendance à la contractualisation des règles sociales, l'article 2 du *Jobs act* ouvre en effet une nouvelle typologie de travailleurs⁷⁴. Jusqu'ici trois catégories de travailleurs coexistaient : le travail salarié, le travail indépendant, et entre ces deux pôles, le travail parasubordonné et ses différents régimes. Désormais, on peut avancer qu'il existe 4 catégories différentes de travailleurs, soumis à l'exercice d'un pouvoir graduel. Il y a d'abord les salariés, qui sont subordonnés à un pouvoir de direction « classique » (etero-direzione)⁷⁵ ; il y a ensuite les travailleurs autonomes dans l'exercice de leur activité mais soumis à un pouvoir de type organisationnel (etero-organizzazione)⁷⁶ ; puis les indépendants dans des relations de travail continues⁷⁷ ; et enfin les travailleurs pleinement indépendants, sans relations de travail particulièrement dépendantes.

Qui sont les *co.co.co/per* ?

La définition du travailleur indépendant économiquement dépendant a fait l'objet d'une certaine variation à mesure de celles de son régime. La modification la plus récente a été apportée par le *Job Act*, dont les dispositions abrogent le régime du contrat de projet, sans pour autant opérer de retour pur et simple à l'ancienne formule des *co.co.co*. La situation est en effet plus complexe. Les travailleurs anciennement éligibles au régime des *co.co.pro* se trouvent en quelque sorte scindés en deux groupes : les *co.co.co* ancienne formule (en vertu de l'application combinée de l'article 2222 du Code Civil et de l'article 409, n°3 du Code de procédure civile)⁷⁸ et un groupe innomé par le législateur désigné par la doctrine comme les *co.co.per* (en vertu de l'article 2.2 du *Jobs Act*).

Les *co.co.per*. L'article 2.1 dispose qu'à partir du 1er janvier 2016, les règles relatives aux relations de travail salarié devront également s'appliquer « aux relations de collaboration *exclusivement personnelle et continue, dont les procédures d'exécution sont organisées par le client notamment quant aux horaires au lieu de travail* »⁷⁹. Il s'agit de travailleurs dans une situation d'*etero-organizzazione*, c'est-à-dire autonome dans l'exécution de leur travail mais assujettis à des contraintes

⁷⁴ CIUCCIOVINO S., « Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione », Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.3, 2016, p. 321 ; « la récente intervention restrictive, qui avait promis le « passage » de la coopération, sans préjudice de celles authentiques (art. 52 c. 2), qui sont résistants à la hache de la législation, bien que les comprimés dans leur application », ALOISI A., « Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy : nozioni e tipi legali in cerca di tutele », Labour and Law issues, vol. 2, no. 2, 2016, traduit pas nous

⁷⁵ Art. 2094 du Code civil

⁷⁶ Art. 2 du Jobs Act

⁷⁷ Application combinée des articles 2222 du code civil 409, N°3 du et du code de procédure civile

⁷⁸ Art. 409, n°3 du Code de procédure civile : « Lorsqu'une personne s'engage à une rémunération un travail ou un service, avec principalement son propre travail et sans aucune obligation de subordination au client, les règles du présent chapitre s'appliquent, à moins que la relation ait une discipline particulière dans le livre »

⁷⁹ Les bénéficiaires de cette nouvelle disposition étant désignés par la loi dans le cadre d'une définition positive, l'article 409n.3 du Code Civil retrouve sa dimension procédurale d'origine. En outre, la disparition du recours à la « coordination » fait que l'on passe des *Co.Co.Pro* aux *Co.Co.Per*. V. en ce sens, CIUCCIOVINO S., « Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione », préc.

de type organisationnelles. En France, on parlerait dans ces cas de l'existence d'un service organisé, c'est-à-dire d'une situation où le travailleur est soumis à un pouvoir de type fonctionnel sur le cadre général de l'activité, qui est un indice fort de l'existence d'un lien juridique de subordination, critère distinctif du contrat de travail⁸⁰.

L'activité doit être exclusivement personnelle, s'inscrire dans le temps soumis à un pouvoir de type organisationnel limité aux procédures d'exécution du travail (négociation avec le donneur d'ordre sur les modes d'exécution du travail, notamment sur les questions de temps et de lieu de travail). Notons que, si l'exigence d'une inscription de la relation contractuelle dans la durée implique une situation de dépendance économique du travailleur, celle-ci n'est pas directement un élément qualifiant. En Italie, le fondement des protections de ces formes de travail se construit davantage sur une notion de subordination allégée, spécialement dans le cas des *co.co.per* (s'agissant des *co.co.co*, il s'agit davantage d'une forme autonomie appauvrie)⁸¹.

Le tournant protecteur aurait pu être considéré comme radical et simplificateur si le législateur italien n'avait pas ouvert à l'alinéa suivant de larges possibilités de dérogations. La loi dispose en effet que l'article 2.1 ne s'applique pas dans plusieurs cas⁸² : celui de la conclusion d'une convention collective nationale signée par les syndicats les plus représentatifs ; pour les collaborations fournies par certaines professions intellectuelles pour lesquelles il est nécessaire de s'inscrire dans un ordre professionnel (comme c'est le cas pour les avocats ou les médecins); pour certaines fonctions exercées par les membres d'organes d'administration et de contrôle de sociétés, de conseils ou encore comités ; dans certaines associations sportives comme celles organisées en fédérations ; en enfin l'article 2.1 ne s'applique pas aux collaborations prévues dans la production et la réalisation de spectacles par certaines fondations. En outre, l'article 2.3 permet une dérogation par certification de la relation devant l'inspection du travail.

En dehors du cas de certaines professions particulières visées par le texte de manière spécifique, la possibilité de dérogation est particulièrement étendue à la faveur de l'autonomie collective. En effet, une partie des travailleurs pourtant assimilée aux salariés dans l'article 2.1 peut sortir du champ de la législation sociale si l'employeur recourt à la négociation avec les syndicats⁸³. Ce faisant, plutôt que de grossir les rangs des travailleurs salariés, le *Jobs Act* ouvre une nouvelle typologie avec l'instauration d'une nouvelle forme de *co.co.co*, que des auteurs comme Silvia Ciucciovino désignent déjà comme des *co.co.per*⁸⁴, des travailleurs dans une situation de dépendance personnelle.

Les co.co.co. « *Lorsqu'une personne s'engage contre une rémunération un travail ou un service, de manière essentiellement personnelle et sans lien de subordination pour le client* », l'article 2222 du Code civil place cette relation sous le principe de la liberté contractuelle propre au contrat de prestation de service. Si cette relation de travail s'avère coordonnée et continue alors, conformément à l'article 409, n°3 du Code Italien de procédure civile, la juridiction compétente sera la juridiction du

⁸⁰ DOCKES E., « *Notion de contrat de travail* », préc.

⁸¹ CIUCCIOVINO S., « *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione* », préc.

⁸² Article 2 al. 2 du décret législatif n. 81/2015

⁸³ Ceci n'est pas sans poser de problèmes d'un point de vue constitutionnel, le droit du travail Italien étant indisponible.

⁸⁴ CIUCCIOVINO S., « *Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione* », préc.

travail. Ces articles étant toujours en vigueur en droit positif Italien, un troisième type de contrat, entre indépendance et *co.co.per* demeure, les *co.co.co*. Pour autant, il ne s'agit pas d'un retour pur et simple à l'ancienne formule.

La loi dispose en effet que les modalités de la coordination doivent être négociées⁸⁵. Celle-ci reste donc moins le témoin d'une forme de sujétion à un pouvoir de type fonctionnel du donneur d'ordre que l'expression d'une autonomie atténuée pour permettre le meilleur agencement possible des activités respectives des cocontractants dans le cadre de négociations bilatérales. Les *co.co.co* bénéficient en outre de la DIS-COL, un régime d'indemnisation du chômage d'une durée de 6 mois.

L'Italie fait ainsi cohabiter deux formes de travail économiquement dépendant : les *co.co.per* et les *co.co.co*. Les premiers sont sortis du droit du travail au profit d'une réglementation par voie d'accords collectifs de travail. Leur situation est donc moins avantageuse que celle des travailleurs salariés. Elle est cependant plus favorable que les *co.co.co* qui ne disposent pas du même niveau de protection, notamment grâce aux droits syndicaux qui leurs sont ouverts par le *Jobs Act*. A titre d'exemple, citons la convention collective nationale relative aux travailleurs des centres d'appel (ASSIRM)⁸⁶, signée par les fédérations des travailleurs atypiques des Confédérations syndicales italiennes représentatives, et la fédération des employeurs du secteur. Par cet accord, les *co.co.per* se voient appliquer des droits conventionnels plus favorables que ceux normalement applicables aux travailleurs indépendants, tel qu'un salaire horaire minimum (art. 5), des droits syndicaux (art. 9), le paiement de temps de repos (art. 4c), des droits de protection sociale supplémentaires en matière de la maladie, d'accident ou de maternité (art. 6), ainsi qu'un droit de priorité pour le collaborateur en cas de recrutement de travailleurs salariés (art. 13).

D'autres conventions de ce type ont pu être signées dans d'autres secteurs et pour d'autres professions, tels que pour les collaborateurs des ONG, les collaborateurs des écoles de langues privées, ou pour des travailleurs exerçant dans des agences publiques.

Si l'on peut regretter l'absence d'une application pleine et entière de l'article 2.1, Il s'agit pour les syndicats signataires de parvenir, par le biais de la négociation, à obtenir des protections semblables à celles des travailleurs salariés pour des personnes traditionnellement embauchées par des contrats de prestation de service du fait d'une grande autonomie dans l'exécution du travail rendant difficile une assimilation aux salariés. Le risque de requalification d'un usage par les employeurs du régime moins favorable des *co.co.co* fait espérer que ce nouveau régime couvre de fait la grande majorité des travailleurs en situation de dépendance économique⁸⁷. Il convient alors de s'étendre davantage sur le régime des *co.co.per*.

⁸⁵ V. Loi 2017/81, v. aussi CIUCCIOVINO S., « Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione », *prec*

⁸⁶ Ipotesi di accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali nel settore delle ricerche di mercato, 30/09/2017

⁸⁷ Entretien, Angelo Pagliara - UIL TEMP, novembre 2017

Compétence juridictionnelle

L'article 409, n° 3 du Code de procédure civile détermine les cas de recours aux juridictions sociales. Or, s'il dispose naturellement que les relations de travail salarié sont concernées, il inclut également dans son champ les relations de travail « coordonnées » et « continues ». Les litiges concernant les *co.co.per* et les *co.co.co* sont donc de la compétence des juridictions sociales.

Les mécanismes de renoncations aux poursuites judiciaires et de transactions visées à l'article 2113 du Code Civil leur sont également applicables.

L'encadrement de la rupture du contrat

Lorsqu'un accord collectif est conclu pour faire sortir du champ du droit du travail des travailleurs au sein d'une entreprise, il est laissé à l'autonomie collective (ou à défaut aux parties) le soin de déterminer les motifs de rupture et les indemnités corrélatives.

L'organisation des conditions de travail

Le législateur ne prévoit pas de dispositions particulières relatives aux conditions de travail des travailleurs hybrides, sinon qu'elles peuvent faire l'objet d'une négociation collective. Pour cela encore faut-il que la relation contractuelle s'inscrive dans le cadre du nouveau régime et non dans celui de l'article 2222 du Code civil.

La question des protections collectives

Dans les années 90, face au développement des formes de mise au travail non traditionnelles, les syndicats italiens ont commencé à créer des fédérations dédiées à la défense et à la représentation des travailleurs atypiques dont les *co.co.co* font partie (UIL Temp, Nidil CGIL, Felsa CISL). Cependant, ces derniers ne bénéficiaient pas d'un droit à la négociation collective. Avec la suppression du contrat de projet et la scission entre les travailleurs exerçant leur activité dans le cadre d'un service organisé et les autres, deux points de vue peuvent s'opposer.

Soit l'on considère que les premiers doivent être considérés comme des travailleurs salariés, et la dérogation conventionnelle est très défavorable à ces travailleurs en plus d'être potentiellement inconstitutionnelle ; soit l'on estime que leur intégration dans un service organisé n'implique pas nécessairement l'exercice d'une contrainte (ils pourraient très bien décider de travailler depuis chez eux, de ne pas travailler un jour de la semaine sans pour autant manquer à leur obligation contractuelle, ou de pas forcément respecter les horaires du service), et que dans ce cas ils sont des travailleurs indépendants, et alors le *Jobs Act* peut être considéré comme apportant donc une certaine amélioration de leur situation.

Désormais, le nouveau régime du travail subordonné permet en effet le recours préalable aux syndicats pour déterminer le cadre et les modalités des relations contractuelles. L'enjeu pour ces derniers est alors que les accords conclus permettent de limiter les effets de dumping social en prévoyant des niveaux de rémunération minimum et des droits sociaux plus étendus, mais aussi de prévoir des indemnités de repos ou des droits à congés que la loi n'accorde pas d'elles même aux parasubordonnés.

Cependant, le problème majeur de ce dispositif réside alors dans son caractère libéral : les employeurs qui souhaitent recourir à des travailleurs indépendants ne sont pas contraints de passer par l'application de ce régime spécial. L'article 2222 du code civil leur permet toujours de conclure des conventions de collaboration en dehors de ce cadre, et expose ainsi les travailleurs au risque de ne pas bénéficier de la protection offerte par la négociation collective. Même si les *co.co.per* et les *co.co.co* ne relèvent pas de la même catégorie, au regard des fuites qui ont pu être observées du salariat au contrat de projet, le même phénomène pourrait très bien se réaliser des *co.co.per* au *co.co.co*.

La protection contre les discriminations

L'article 3 de la Constitution Italienne dispose que « *tous les citoyens disposent la même dignité sociale [cf. XIV] et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe [cf. Articles. 29 c. 2, 37 c. 1, 48 c. 1, 51 c. 1], d'origine, de langue [cf. art. 6], de religion [cf. Articles. 8, 19] d'opinions politiques [cf. art. 22], de conditions personnelles et sociales.*

C'est la tâche de la République d'éliminer les obstacles économiques et sociaux qui, en limitant en fait la liberté et l'égalité des citoyens, entravent le plein développement de la personne humaine et la participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique et économique et sociale du pays »⁸⁸.

Le bénéfice de protections sociales

La loi prévoit certaines garanties sociales pour les *co.co.co/per*.⁸⁹ Ils bénéficient en effet d'une couverture par la sécurité sociale. Cependant, en Italie la construction de cette couverture est différente selon qu'elle concerne les travailleurs salariés (« gestion ordinaire ») ou les travailleurs indépendants (« gestion séparée »⁹⁰).

L'assurance obligatoire à laquelle sont soumis les travailleurs hybrides relève du régime des indépendants. Comme pour les travailleurs salariés, la contribution est de 2/3 pour le client et de 1/3 pour le travailleur. Cependant, le régime reste moins avantageux quant à l'étendue des protections,

⁸⁸ Art. 3 de la Constitution de la République italienne du 27 décembre 1947

⁸⁹ Loi 81/2017

⁹⁰ Depuis 1996 le législateur permet aux travailleurs indépendants qui le souhaitent de s'inscrire à un fond de pension financé par les cotisations obligatoires de sécurité sociale des travailleurs assurés dit de « gestion séparée »

au montant des indemnités ou de durée des prestations. Ils ont cependant droit à la perception d'allocations familiales, de maternité ou de paternité ou encore à la couverture maladie.

Enfin, depuis juillet 2017, l'allocation chômage a été étendue aux travailleurs ayant signé un contrat de collaboration coordonnée et continue⁹¹ (la « dis-coll ») pour 6 mois.

Les *co.co.per* peuvent voir l'ensemble de leurs droits améliorés par la voie de la négociation collective (art. 2.1 du *Jobs Act*).

Conclusion

Le système Italien est d'une complexité presque abstruse, à mesure de réformes faisant et défaisant le régime de la *parasubordination*, telle « *Pénélope devenue juriste* »⁹². Alors que, chaque fois, le législateur a pu mesurer la fuite provoquée par la création de statuts intermédiaires entre salariat et indépendance, il n'a pourtant cessé de poursuivre les mêmes voies, tout en déclarant espérer y trouver d'autres issues.

La promesse de mettre un terme au travail précaire a pu lui inspirer l'article 2.1 du *Jobs Act*, qui visait à assimiler, comme c'est le cas en droit français, les travailleurs en situation de subordination organisationnelle dans le champ du droit du travail. Cependant, en ouvrant à la négociation collective la possibilité de déroger à cette règle, on ouvre non une troisième, mais une quatrième forme de mise au travail, entre salariat et autonomie altérée, amplifiant ce faisant le phénomène de brouillage des frontières. Certes, on peut y voir l'occasion pour les personnes anciennement sous contrat de projet, à la frontière entre *co.co.per* et *co.co.co*, la possibilité d'obtenir des droits au travers de la négociation collective. Cependant, on peut y voir aussi le renoncement à les inclure, du fait de leur situation de dépendance, à leur faire bénéficier d'un droit du travail qui a naturellement vocation à réguler les rapports de travail intrinsèquement inégaux dans le rapport de force qu'il implique.

⁹¹ Article 15 modifié no. 22/2015 suite à la loi du 22 mai 2017, no. 81, art. 7

⁹² Lyon-Caen G., *Le droit du travail. Une technique réversible*, Dalloz, 1995

Les *Workers* : les travailleurs économiquement dépendants du Royaume-Uni

La dichotomie entre travail salarié et travail indépendant n'est pas inconnue du droit anglais, et comme souvent dans les pays où elle existe, elle renvoie à une construction d'un droit du travail essentiellement centrée autour du salariat. Dans cette logique, sans surprise, le Royaume-Uni définit le travailleur salarié comme celui qui se trouve assujéti au pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur. En contrepartie, il dispose à ce titre du bénéfice de la législation sociale, notamment en matière de temps de travail, de salaire minimum, de règles relatives au maintien de rémunération ou d'assurance chômage.

Pour déterminer les personnes susceptibles d'être couvertes par ces dispositions, la jurisprudence a élaboré toute une série de tests, « *très différents et potentiellement contradictoires* »⁹³ : le test du contrôle, celui de l'intégration, de la réalité économique ou encore des obligations réciproques.

Pour autant l'indépendance n'implique pas nécessairement une absence totale de protection. Le législateur anglais l'étend par cercles concentriques, notamment aux travailleurs en situation de dépendance économique. Celle-ci va en effet justifier l'application de certains pans de la législation du travail à des personnes qui, du fait de leur statut d'indépendant, n'avaient pas vocation à en bénéficier. Le test de « l'intégration » dans l'organisation de la personne qui l'emploie ou celui de la « réalité économique » de la relation permet notamment aux juges d'élargir le champ de la législation protectrice à des travailleurs qui, tout en conservant une grande latitude quant à la manière d'exécuter leur activité professionnelle et sur la détermination du calendrier, se trouvent dans une situation de dépendance économique vis-à-vis d'un cocontractant.

On trouve ainsi des dispositions législatives qui s'appliquent non seulement aux travailleurs salariés, mais aussi plus largement, à d'autres types de travailleurs. Dans ce groupe hétérogène, on trouve notamment le *worker*⁹⁴, notion instable, qui comprend outre les travailleurs subordonnés, certaines catégories de travailleurs indépendants dont la situation de dépendance justifie l'application de certaines règles du travail.

⁹³ Deakins S., Morris G. S., *Labour Law*, 6th edition, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2012, p. 145

⁹⁴ On y trouve également les stagiaires, les apprentis, ou encore les travailleurs à domicile

Qui sont les *workers* ?

La première difficulté dans l'opération de détermination des personnes éligibles au statut de *worker* réside dans l'absence d'une définition stable. En effet, « *le processus de classification est compliqué par l'absence d'une terminologie uniforme dans les différentes lois du Parlement qui régissent la relation de travail* »⁹⁵.

Pour autant, la plus communément admise reste celle énoncée dans l'*Employment Rights Act* de 1996⁹⁶. La section 230 de la loi dispose ainsi que les *workers* sont des personnes qui exécutent leur activité professionnelle par le recours à un contrat de travail, mais aussi plus largement, toute personne qui offre une prestation de travail personnelle au profit d'une autre personne, et qui n'est, en vertu des termes du contrat, ni un client, ni un consommateur, de l'activité à laquelle correspond le travail de l'individu. En d'autres termes, les *workers* sont donc des personnes qui fournissent personnellement un travail au service d'une autre, et qui n'exercent pas cette activité dans le cadre d'une entreprise identifiable sur le marché : ils s'intègrent à l'organisation d'autrui.

Pour identifier un *worker*, on procède comme pour les travailleurs salariés, par une série de tests. Ils sont cependant *mis-en-œuvre de façon plus souple* par les juges, notamment celui de la réciprocité des obligations. Surtout, comme on peut le lire dans la célèbre décision *Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird*⁹⁷, ce qui différencie les *workers* des indépendants est qu'ils se trouvent placés dans une situation de dépendance économique qui manifeste que leur prétendue autonomie ne serait que factice, qui justifie que leur soit accordé le bénéfice de certaines dispositions du droit du travail. La Cour d'appel énonce en effet à cette occasion que « *la raison pour laquelle les travailleurs salariés sont censés avoir besoin d'une telle protection [notamment celle relative au temps de travail] est qu'ils se trouvent dans une position de subordination et dépendance à l'égard de leur employeur* », dès lors, « *l'objet même de la réglementation [en matière de temps de travail] implique que ses protections soient étendues aux travailleurs qui sont, matériellement et économiquement, dans la même situation* »⁹⁸. Pour le législateur, la vulnérabilité commune aux salariés et aux *workers* justifie l'extension de certains mécanismes de régulations de ces premiers à ces seconds. Dans une approche très fonctionnelle, des protections vont ainsi être accordées de façon spécifique, la définition des personnes concernées variant de la régulation d'un champ à une autre.

Pour autant, la notion ne distingue pas tellement les salariés et les indépendants, mais permet de distinguer selon les indépendants en fonction de leur intégration ou non dans l'organisation de la personne qui les emploie. Selon cette définition, ne peuvent pas être considérés comme des *workers* les personnes n'exécutant pas leur activité professionnelle de manière personnelle, ni les professionnels ayant développé leur propre activité distincte de celle de la société qui recourt à leurs services, ni même les personnes clientes de l'entreprise. En somme, il s'agit d'exclure de cette troisième catégorie les travailleurs pouvant être perçus comme de purs indépendants⁹⁹. En effet, au

⁹⁵ DEAKINS S., MORRIS G. S., *Labour Law, préc.*, p.146

⁹⁶ DAVIDOV G., « *Who is a worker* », *Industrial Law Journal*, Vol. 34, No. 1, mars 2005, p. 58

⁹⁷ [2002] ICR 667, [2002] IRLR 96 (EAT)

⁹⁸ DAVIDOV G., « *Who is a worker* », *préc.*, p. 59

⁹⁹ DAVIES P., FREEDLAND M., « *Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law* », in Simon, D., Weiss, M. (dir.) *Zur Autonomie des Individuums. Liber Amoricum Spiros Simitis. Nomos, Baden-Baden* (2000)

Royaume-Uni, un véritable indépendant est essentiellement celui qui est à la tête d'une entreprise avec une identité propre sur le marché, et qui est en capacité de s'y défendre.

Contrairement à d'autres pays objets de l'étude, la dépendance économique n'est pas perçue au travers de seuils arithmétiques, ou comme l'expression de l'exercice d'un moindre pouvoir¹⁰⁰, et révèle que l'indépendance est avant tout un rapport au marché et à l'organisation pour laquelle on travail. Comprendre cela, c'est comprendre pourquoi il était fort peu probable que les chauffeurs de la plateforme Uber voient leur demande de requalification en *workers* être rejetée¹⁰¹.

Le régime des *workers*

La catégorie de *worker*¹⁰² couvre une grande variété de situations professionnelles. On y trouve notamment des personnes travaillant occasionnellement pour une entreprise spécifique, les contrats « zéro heure », des « freelance », des travailleurs qui ne sont pas liés à leur employeur par une obligation réciproque d'accepter ou de donner du travail qui, tout en étant indépendant du point de vue formel, travaillent cependant sous la surveillance ou le contrôle d'un gestionnaire ou d'un directeur, ceux qui ont l'obligation d'exécuter personnellement le contrat, les personnes qui déduisent de leurs revenus leurs cotisations sociales (*National Insurance*¹⁰³), ou encore celles qui exercent leur activité avec un matériel fourni par l'entreprise. Ce sont autant d'indices ou de situations qui peuvent caractériser celles de *worker*.

Chaque fois que cette qualification sera retenue, il sera possible pour celles et ceux qui y correspondent de prétendre au bénéfice de certains droits sociaux, sans pour autant pouvoir en disposer pleinement.

Notons que les travailleurs de la plateforme *Uber* - dont l'objet est de permettre via une application disponible sur *smartphone* de commander un véhicule de transport avec chauffeur - ont été reconnus comme *workers* par les juridictions britanniques du travail. Considérant que « *le concept qu'Uber, à Londres, puisse être une mosaïque de 30 000 micro-entreprises reliées entre elles par une plateforme est à nos yeux une idée quelque peu ridicule* », les juges avaient relevés dans une décision première instance récemment confirmée en appel, que l'activité entrepreneuriale que sont censés réaliser les chauffeur.e.s « *se résume à [une personne] avec un véhicule cherchant à gagner sa vie le conduisant* ». Dès lors, « *aucun chauffeur n'est en position de le faire, à moins que développer son entreprise signifie seulement passer plus de temps au volant* ». La cour relève en outre l'impossibilité laissée aux chauffeurs de négocier et conclure une affaire : les chauffeurs « *intègrent [l'application] et*

¹⁰⁰ En ce sens, Guy Davidov estime ainsi que, tant pour des raisons politiques que de cohérence, « il est difficile d'accepter un argument selon lequel le contrôle des travailleurs à un niveau donné justifie l'application de toutes les lois protectrices du travail, alors qu'un niveau quelque peu réduit ne justifie que certaines d'entre elles. Aucune des réglementations n'est étroitement liée à l'existence du contrôle pour rendre cela

¹⁰¹ La Cour d'appel vient de confirmer la décision de 1^{ère} instance de requalification des contrats de prestation de service des chauffeurs James Farrar et Yaseen Aslam en déboutant l'appel interjeté par Uber, V. Employment Appeal Tribunal Fleetbank House, Judgment handed down on 10 November 2017, *préc.*

¹⁰² <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

¹⁰³ Elle couvre notamment le risque maladie, chômage et retraite

acceptent les courses uniquement dans les conditions définies par Uber ». Cette intégration dans l'entreprise d'autrui, cette dépendance économique à l'égard de la plateforme, cette vulnérabilité dans le marché (dans une large part créée et organisée par la plateforme) impose alors le constat d'une absence de maîtrise réelle de l'activité appelant à les requalifier en *worker*¹⁰⁴.

Compétence juridictionnelle

Les tribunaux du travail peuvent être compétents pour connaître des litiges concernant les *workers*. Leur compétence dépendant de la loi qui accorde le droit opposable¹⁰⁵.

L'encadrement de la rupture du contrat

Les *workers* ne sont en effet pas couverts par le droit du licenciement (délai-congé, encadrement de la rupture, indemnités de licenciement).

L'organisation des conditions de travail

Les *workers* ne bénéficient pas des règles relatives au travail flexible¹⁰⁶ et ils ne disposent pas de droit au congé pour situation d'urgence familiale¹⁰⁷. Cependant, ils bénéficient du régime relatif au salaire minimum¹⁰⁸, de protections contre les horaires de travail excessifs, mais aussi de protections contre les retenues illégales sur les salaires, du minimum légal de congés payés, des règles en matière de temps de pauses¹⁰⁹. Il s'agissait pour le législateur de ne pas priver les travailleurs occasionnels qui n'entraient pas dans la catégorie de salariés des protections minimales du droit du travail¹¹⁰, et plus largement de conférer à des personnes dans une situation de dépendance (au sens large) similaire à celle des salariés le bénéfice de ces dispositions.

Pour la même raison, les règles en matière de santé et sécurité au travail s'appliquent très largement à toute personne qui, même sans être nécessairement salariée, est exposée à des risques pour sa santé ou sa sécurité.

¹⁰⁴ V. *Aslam and Farrar vs Uber* 28 octobre 2016 (décision de première instance, traduite par nous), et *Aslam and Farrar vs Uber* 10 November 2017 (décision de la Cour d'appel), *préc.*

¹⁰⁵ L'Employment Tribunal Act de 1996 dispose en effet que « la compétence des tribunaux du travail est déterminée par cette loi ou par n'importe quelle autre loi, antérieure ou postérieure à celle-ci », traduit par nous.

¹⁰⁶ Le travail flexible désigne « une façon de travailler qui répond aux besoins d'un employé, par exemple en ayant des heures de début et de fin flexibles ou en travaillant à domicile », <https://www.gov.uk/flexible-working>

¹⁰⁷ Le droit anglais permet aux travailleurs salariés de demander à leurs employeurs un temps libre pour s'occuper d'une personne sous leur dépendance. Il peut s'agir du droit à d'un conjoint, d'un enfant ou petit-enfant, d'un parent ou de toute autre personne qui dépend du travailleur concerné pour recevoir des soins, <https://www.gov.uk/time-off-for-dependants>

¹⁰⁸ National Minimum Wage Act, 1999, s. 13

¹⁰⁹ Ils peuvent opposer leur droit à ne pas travailler plus de 48 heures en moyenne par semaine, *Working Time Act*, 1998, reg 2. Cette loi et celle relative au salaire minimum ont la même définition de (v. *National Minimum Wage Act*, 1999, s. 13)

¹¹⁰ DEAKINS S., MORRIS G. S., *Labour Law*, *préc.*, p.175

La question des protections collectives

La Trade Union and Labour Relations Consolidation Act (TULRCA) est la loi qui détermine et encadre l'exercice des droits collectifs du travail. A ce titre, elle liste les conditions à remplir pour qu'un syndicat soit habilité à mener des négociations collectives au nom d'un groupe de travailleurs. Or, la disposition en question précise que ce groupe peut très bien être un groupe de « *workers* »¹¹¹. S'en suit tout un ensemble de règles relatives à l'habilitation à négocier et à représenter les travailleurs dont le champ dépasse le cercle restreint des travailleurs subordonnés. Notons cependant que, si aucune mesure de rétorsion ne peut être prise en raison de l'exercice de ce droit de représentation ou même plus largement en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation syndicale, la protection contre des mesures discriminatoires ayant pour origine la participation à une action collective demeure réservée aux travailleurs salariés¹¹².

La protection contre les discriminations

Les *workers* sont couverts par les mesures de protection et de prohibition des discriminations. Le Royaume-Uni a développé une législation détaillée en la matière. Elle vise à interdire les discriminations en raison de l'âge, du sexe, du genre, ou de l'orientation sexuelle, de la religion et des croyances, du handicap, de la situation maritale, de la grossesse ou des congés qui l'accompagnent ensuite¹¹³. La loi étend ou en outre son champ à la prohibition des discriminations à l'égard de personnes pouvant être associées à d'autres ayant des caractéristiques visées par les lois antidiscriminatoires, ainsi qu'à celles ayant dénoncé des discriminations ou ayant soutenu la dénonciation d'autres personnes.

Toute rupture contractuelle pour un motif discriminatoire est ainsi prohibée. Il est en outre interdit au donneur d'ordre de traiter moins favorablement un travailleur à temps partiel, ou de mettre en œuvre des mesures de rétorsions suite à l'exercice de leurs droits syndicaux¹¹⁴.

Notons en outre qu'il existe une mesure de protection des travailleurs lanceurs d'alerte (*protection for 'whistleblowing'*).

Le bénéfice d'une protection sociale

Les *workers* peuvent bénéficier du congé parental partagé, et notamment, pour certaines catégories explicitement désignées par les textes uniquement, des lois relatives à la maladie ou à la

¹¹¹ TULRCA 1992, Sch A1 para 1

¹¹² TULRCA 1992, s 237-238A

¹¹³ Equality Act 2010, 4

¹¹⁴ Il s'agit d'un raisonnement qui découlerait de la nature même de la reconnaissance du droit syndical aux *workers*, v. D et M, p.175

p/maternité. L'octroi des protections sociales sont ainsi réservées en principe aux salariés, et parfois exceptionnellement à certaines catégories de *workers*.

Conclusion

La qualification de *worker* est très fonctionnelle, relativement mouvante d'une régulation à l'autre, de sorte que, selon les domaines, la définition des personnes à qui s'applique la législation au-delà des situations de salariat peut être susceptible de variation. L'avantage est qu'elle offre à des travailleurs autonomes le bénéfice de protections du fait d'une dépendance économique largement conçue. Elle n'est en effet pas seulement un déséquilibre dans le rapport de force avec l'employeur, mais aussi comme un rapport au marché, où le travailleur n'est pas en mesure d'agir comme une personne réellement libre de négocier et développer son activité en toute indépendance, ou en d'autres termes, de développer une véritable activité entrepreneuriale. Pour autant, le caractère étendu et incertain de la notion de *worker* a pour corollaire de laisser une large part de travailleurs dans une situation de sujétion économique intense hors du champ plein et entier de la législation sociale.

Conclusion générale

Les travailleurs en situation de dépendance économique font l'objet d'une appréhension juridique variable d'un pays à l'autre, tant dans la façon dont les législateurs ont conçu leur appréhension, que dans l'étendue des protections qui leurs sont accordées.

En Allemagne, l'apparition d'une tierce catégorie a été l'initiative de la jurisprudence, et ouvre le droit à des protections aussi diverses que les secteurs dans lesquels elle peut être sollicitée. Cette diversité se retrouve également en Italie qui, en ouvrant la possibilité de déroger à l'assimilation aux salariés par le recours à la négociation collective, inaugure un régime du travail subordonné dont l'étendue et la nature des protections dépendra des accords collectifs que les syndicats représentatifs auront accepté de négocier. Cette variation dans le champ de protection se retrouve également au Royaume-Uni avec une approche très fonctionnelle, qui détermine pour chacune des lois élaborées les personnes concernées par les régulations qu'elles entendent déployer.

L'Espagne se distingue quelque peu par le statut légal qu'elle a entendu accorder aux indépendants en situation de dépendance économique. Si jusqu'ici ce dispositif n'a pas connu un grand engouement dans la pratique, la nouvelle stratégie de la société *Deliveroo* lui offrira peut-être la vigueur qu'elle n'avait pas su trouver. En effet, construite sur un modèle d'entreprise intensément réticulaire, reposant sur le recours massif au travail indépendant, *Deliveroo* a fait le choix en août dernier de renoncer à sa posture de « simple intermédiaire » au profit d'un recours au contrat de *TRADE*. Les craintes de requalification n'y sont sans doute pas étrangères. Or, s'il est difficile pour ce type de plateforme de maintenir à long terme l'illusion de la neutralité de leur intermédiation¹¹⁵, il y a un véritable enjeu à conduire les législateurs et les juges à voir dans les rapports de travail qu'elles entretiennent des relations de dépendance à la frontière du salariat et de l'indépendance. Certes, il s'agit d'un « coût » supplémentaire, mais il reste moins important que celui d'une requalification pure et simple en contrat de travail contre lequel s'est construit leur modèle économique. Au regard des décisions Britanniques de requalification des conventions liant des chauffeurs à la plateforme Uber en *workers*, on comprend qu'en dépit de l'aveu auquel *Deliveroo* est contraint, il s'agit là pour elle du déploiement d'une stratégie du moindre risque.

En France, l'assimilation aux salariés des travailleurs en situation de dépendance économique a longtemps permis une appréhension des rapports de travail intrinsèquement déséquilibrés par la législation sociale. Expression d'un compromis, le droit du travail « à la française » est selon une partie de la doctrine un « *droit d'origine étatique qui garantit l'exploitation du travail tout en définissant des seuils de tolérance et réalise par là une forme de socialisation* »¹¹⁶. Elle vise à encadrer des rapports

¹¹⁵ V. not. Conclusions de l'Avocat Général, M. Maciej Szpunar, présentées le 11 mai 2017, Affaire C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi Contre, Uber Systems SpainSL*. Notons que la Cour de Justice de L'Union Européenne, suivant les conclusions de l'Avocat Général, a considéré que la plateforme Uber n'était pas une simple société d'intermédiation permettant la mise en relation entre deux cocontractants indépendants, mais bien une entreprise de transports, Cour de Justice de l'Union Européenne, *Asociación Profesional Elite Taxi Contre, Uber Systems SpainSL*, 20 décembre 2017, Affaire C-434/15.

¹¹⁶ COLLIN F., DHOQUOIS R., GOUTTIERRE P-H., JEAMMAUD A., LYON-CAEN G., ROUDIL A., *Le droit capitaliste du travail*, Collection Critique du droit, PUG, 1980, p.28

contractuels ayant la force de travail pour objet, et à apporter une forme de rééquilibrage entre les parties, en octroyant à des personnes dans l'incapacité de droit ou de fait à sortir de la situation de sujétions juridique ou économique dans laquelle elles se trouvent placées. En ce sens, la solution française a longtemps fait, à notre sens, figure de solution la plus pragmatique, en reconnaissant le fait que la dépendance étant incompatible avec une véritable autonomie du travailleur, elle devait le placer dans le champ de la protection du droit du travail. Par-là, elle reconnaît en outre que cette dépendance n'est pas seulement liée aux revenus tirés de l'activité professionnelle : plus large, elle est liée à la capacité réelle de développer son activité et de négocier en toute indépendance. En comparaison, en laissant à la négociation individuelle et collective le soin d'en déterminer les modalités, les autres pays du champ d'étude semblent alors ne pas tirer les pleines conséquences de la situation de dépendance qu'ils sont censés encadrer.

Pour autant, les dernières évolutions du droit français vont à contresens des modes de régulations traditionnelles des formes de mise au travail économiquement dépendantes. En introduisant des travailleurs de plateformes dans le Code du travail sans pour autant aller jusqu'au bout de la démarche, on sent le législateur comme gêné, devant admettre la ressemblance de leur situation avec celle des salariés, sans vouloir assumer une assimilation dont les enjeux juridiques sont si chargés en portée politique : la condamnation de tout un nouveau modèle d'organisation.

En effet, le droit du travail, au travers de ses normes et de ses institutions, est à la fois le reflet et le reproducteur des valeurs d'une société, c'est-à-dire le porteur d'une « *idéologie juridique* » : « *les normes et institutions positives produisent elles-mêmes ne certaine représentation du social ordonné par leurs soins [...]; enfin, elles donnent lieu à discours sur leurs fonctions et leur finalité* »¹¹⁷. La régulation du travail économiquement dépendant – dans lequel les travailleurs des plateformes se trouvent - est donc riche de sens qui ne sont jamais neutres.

¹¹⁷ COLLIN F., DHOQUOIS R., GOUTTIERRE P-H., JEAMMAUD A., LYON-CAEN G., ROUDIL A., *Le droit capitaliste du travail, préc.*, p.8

Bibliographie

Bibliographie non exhaustive des documents ayant servi à l'élaboration de ce rapport

Articles

ALOISI Antonio, « Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy : nozioni e tipi legali in cerca di tutele », *Labour and Law issues*, vol. 2, no. 2, 2016

ALOISI Antonio, CHERRY Miriam, « *Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach* », *American University Law Review*, Vol. 66, issue 3, Art. 1, 2017, p.50

CIUCCIOVINO Silvia, « Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc.3, 2016, p. 321

DAVIDOV Guy, « Who is a worker », *Industrial Law Journal*, Vol. 34, No. 1, mars 2005, p. 58

DOCKES Emmanuel, « Notion de contrat de travail », *Revue de droit du travail*, 2011, p. 546

GOMES Barbara, « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », in *L'exploitation aujourd'hui*, Actuel Marx, Revue internationale, publiée aux Presses Universitaires de France (PUF) avec le concours de l'Université de Paris-X et du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), mars 2018

GOMES Barbara, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *Revue de droit du travail*, 2016, p. 464

GOMES Barbara, « La régulation juridique des plateformes numériques en droit français du travail », in *Ubérisation et économie collaborative : Évolutions récentes dans l'Union européenne et ses États membres*, TURMO A. (dir.), Paris, Editions Panthéon-Assas, à paraître en 2018

GUAMAN HERNANDEZ Adoración, GOERLICH PESET José Maria, « Le règlement de 2009 sur le développement du Statut du travail autonome, une nouvelle étape dans la réglementation Espagnole de 'l'hybride' », *Revue de droit du travail*, mai 2009, p.337

JEAMMAUD Antoine, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail - À propos de l'arrêt Labbane », *Droit social*, 2001,

LYON-CAEN Antoine, « Le droit français et la décentralisation productive : quelques repères », in LYON-CAEN A. et PERULLI A. (dir.), *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Padova, Cedam, 2004, p. 22

VALERO Marina, OTTO C., « Deliveroo saca la chequera para 'acallar' a sus repartidores: así ha evitado su primer juicio », *El Confidencial*, 30 nov. 2017

PANIAGUA Esther, « 'Gig economy', Deliveroo : "El discurso sobre el trabajo en plataformas es demasiado simplón" », *Retina, El País Economía*, 16 nov. 2017

REHFELDT Udo, « Le "Jobs Act", un nouveau pas vers la flexibilité des travailleurs et vers la sécurité pour l'employeur », in *Des réformes du marché du travail pour quelles performances ?*, dossier, Chronique Internationale de l'IRES, n° 155, septembre 2016, IRES, p. 57 et suiv.

REMY Patrick, « La loi allemande sur le salaire minimum : le SMIC en Allemagne ? », Revue de droit du travail, 2014, p. 774

SEIFERT Achim, « Le contrat de travail en droit allemand », in CHAUCHARD J.-P., HARDY-DUBERNEY A.-C. (dir.), *La subordination dans le travail*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, La documentation française, Paris, 2003, p. 43

SUPIOT Alain, « Et si l'on refondait le droit du travail, Pour une réforme digne de ce nom », Le Monde diplomatique, octobre 2017, p.22-23 ; DOCKES E. (dir.), Proposition de code du travail, GR-PACT, Dalloz, 2017, p.3

SUPIOT Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », Droit social, 2000, p.131

TODOLI-SIGNES Adrián, « El impacto de la "Uber economy" en la relaciones laborales : los efectos de las plataformas virtuales en el contracti de trabajo », IUSLabor 3/2015, p. 1-25, ISSN 1699-2938

VALDES DAL-RE Fernando, LECLERC Olivier, « Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome Espagnol », Revue de droit du travail, 2008, p. 296

Ouvrages et rapports

AMAR Nicolas, VIOSSAT Louis-Charles, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport pour l'inspection générale des affaires sociales, mai 2016

AUZERO Gilles, DOCKES Emmanuel, Droit du travail, Précis, Dalloz, 2016, p. 247-248

CHAUCHARD Jean-Pierre., HARDY-DUBERNEY Anne-Chantale, (dir.), *La subordination dans le travail*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, La documentation française, Paris, 2003, p. 43

COLLIN F., DHOQUOIS R., GOUTTIERRE P.-H., JEAMMAUD A., LYON-CAEN G., ROUDIL A., *Le droit capitaliste du travail*, Collection Critique du droit, PUG, 1980, p.28

DEAKINS Simon, MORRIS Gillian S., *Labour Law*, 6th edition, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2012, p. 145

GOPFERT Burkard, HELM Ruediger, *Top issues in German Labour Law / Top Themen im Deutschen Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 2016

LOKIEC Pascal, *Droit du travail, Tome I, Les relations individuelles de travail*, Thémis, PUF, 2011, p. 117

LYON-CAEN Gérard, *Le droit du travail. Une technique réversible*, Dalloz, 1995

DELMAS-MARTY Mireille, *Le travail à l'heure de la mondialisation*, Bayard, Collège de France, 2013

- MORVAN Patrick, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 2017, 8e édition, p. 478
- PERULLI Adalberto, Il *Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 341/2017
- PERULLI Adalberto, *Travail économiquement dépendant/ parasubordination : les aspects juridiques, sociales, et économiques*, rapport pour la Commission européenne, 2003
- PESKINE Elsa, *Réseau d’entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, 2008
- RIGAUX Marc, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale ? Essai sur un droit de la dignité de l’Homme au travail (re)mis en cause*, Bruylant, 2009
- ROBIN-OLIVIER Sophie, *Les contrats de travail flexibles : Une comparaison internationale*, Presses de Sciences Po, Paris, 2015
- SCHMIDT Malèrne, WEISS Manfred, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International, Law and business, 2008, p. 47
- SUPIOT Alain (dir.), *Au-delà de l’emploi, nouvelle édition augmentée de Les voies d’une vraie réforme en droit du travail*, Flammarion, 2016
- TEALDI Cristina, *Typical and atypical employment contracts: the case of Italy*, IMT Institut For Avanced Studies, Lucca, MPRA, 2001
- TODOLI-SIGNES Adrián, El *trabajador en la era de le economía colaborativa*, Tiran lo Blanch, 2017
- TURMO Araceli (dir.), *Ubérisation et économie collaborative : Évolutions récentes dans l’Union européenne et ses États membres*, Paris, Editions Panthéon-Assas, à paraître en 2018
- VALDES DAL-RE Fernando (dir.), Informe de la Comision de Expertos, designada por el Ministro de trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboracion de un Estatudo del Trabajo Autonomo, Un Estatudo para la promocion y tutela del trabajador autonomo, oct. 2005
- VALDES DAL-RE Fernando., CRUZ VILLALON Jesus (dir.), *El Estatudo del Trabajo Autonomo*, Madrid, La Ley, 2007
- WAAS Bernd, *The Concept of “Employee”: The Position in Germany*, in Restatement of Labour Law in Europe: Vol I: The Concept of Employee, préc.,p. 274

Personnes entendues

Benjamin Dabosville, Maître de conférences à l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg, (France)

Raphaël Callsen, Docteur en droit et avocat, Berlin (Allemagne)

Luisa Mende, Syndicaliste IG Metal (Allemagne)

Angelo Pagliara, syndicaliste à l'UIL Temp (Italie), membre de la CES-Jeunes (Bruxelles, Belgique)

Adalberto Perulli, Professeur à l'Université de Cà Foscari, Venise (Italie)

Mauro Pucheta, Maître de conférences à l'Université de Gloucestershire (Royaume-Uni)

Adrián Todolí-Signes, Maître-assistant en droit du travail à l'université de Valence (Espagne)

Annexes

Nous proposons en annexes des tableaux récapitulatifs des différents droits des travailleurs économiquement dépendants par pays d'études, ainsi que des exemples de conventions collectives lorsque nous avons pu nous en procurés, pour mieux appréhender les régulations évoquées dans l'analyse.

L'appréhension des travailleurs économiquement dépendants : tableaux récapitulatifs

Les tableaux de l'Allemagne, de l'Espagne, de l'Italie et du Royaume-Uni reprennent et parfois complètent certains points des régulations juridiques mises-en-place par les Etats pour y apporter plus d'intelligibilité. La France ne fera donc pas l'objet d'un tableau dans la mesure où le régime applicable est globalement le même que celui accordé aux travailleurs salariés, vers une application parfois distributive de certaines dispositions selon les professions, au cas par cas¹¹⁸.

¹¹⁸ Les travailleurs des plateformes font figure d'exception, mais au regard de la pauvreté du régime il n'y a pas réellement matière à un travail intéressant de récapitulation. D'autant que la décision récente de la Cour de Justice de l'Union Européenne mettant un terme à la posture de simple intermédiaire (Cour de Justice de l'Union Européenne, *Asociación Profesional Elite Taxi Contre, Uber Systems SpainSL, préc.*) de la plateforme Uber – reprise de façon malhabile par le législateur français, et laisse présager un avenir peu prometteur à cet infra-statut.

Tableau numéro 1 – L'Allemagne

Les travailleurs économiquement dépendant en Allemagne : La figure de l' <i>Arbeitnehmerähnliche Person</i>		
Définition		
Section 12a de la loi relative aux accords collectifs de 1974 (Tarifvertragesetz-TVG)	Les <i>Arbeitnehmerähnliche Personen</i> sont des travailleurs dans une situation de dépendance économique comparable à celle des travailleurs ayant besoin de la protection de la législation sociale. En cela, cette personne se trouve dans une position similaire à celle d'un travailleur salarié .	
Les conditions de fonds		
SECTION 12A TVG	<i>Les critères</i>	- Exécution personnelle de l'activité (essentiellement sans le recours à d'autres salariés) - Situation de dépendance économique
	<i>La définition de la dépendance économique</i>	- La dépendance économique est caractérisée par le fait que le travailleur consacre 50% de son temps de travail à une seule personne physique ou morale, ou que celle-ci lui procure au moins 50% de ses revenus professionnels . Pour certaines activités (journalistes, artistes, auteurs) le seuil est abaissé à 30% .
Protection contre les ruptures abusives		
	Le droit du licenciement (<i>Kündigungsschutzgesetz</i>) ne s'applique pas aux quasi-salariés	
Conditions de travail		
	Les quasi-salariés bénéficient de la législation relative aux jours fériés et aux congés annuels (cf. infra). Tout le reste, peut être l'objet d'une régulation pour la négociation collective. C'est le cas notamment en matière de salaire minimum, la législation ne s'appliquant qu'aux travailleurs salariés. Il existe cependant des dispositions légales particulières applicables à certains types de quasi-salariés : comme les travailleurs à domicile ou les auteurs .	
Protections collectives		
SECTION 12A TVG	<i>Droit syndical</i>	Depuis 1974, la loi sur les conventions collectives s'applique aux quasi-salariés. Il leur est en effet désormais permis de créer leurs propres syndicats et de négocier des conventions collectives .

		> Le droit de grève étant en Allemagne un droit collectif dont les syndicats sont titulaires, les quasi-salariés se voient ainsi reconnaître le droit de grève .
Règlement des conflits		
SECTION 5 AL. 1 DU CODE DE PROCEDURE DU TRAVAIL		Les juridictions compétentes pour connaître des litiges applicables aux <i>Arbeitnehmerähnliche Personen</i> sont celles du travail salarié.
Protection sociale		
HEIMARBEITSGESETZ	<i>Travailleurs à domicile</i>	La loi prévoit que les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions légales relatives aux congés (section 12, loi relative le congé), au maintien de la rémunération en cas de maladie (section 10-11, loi relative au maintien du paiement en cas de maladie), au congé d'éducation parentale (section 20, loi relative à l'allocation d'éducation parentale), et à la protection de la mère (section 24, loi sur la protection de la mère)
	<i>Autres quasi- salariés</i>	Il n'existe pas de loi statutaire déterminant des règles générales applicables à tous les quasi-salariés. Cependant, ils bénéficient de l'article §2 du <i>Bundesurlaubsgesetz</i> (BUrIG) qui leur accorde le droit au bénéfice de 4 semaines de congés payés rémunérés par le donneur d'ordre, ainsi que de la loi relative aux les congés pour les soins aux personnes dépendantes (<i>Pflegezeitgesetz</i> , §7 al. 1 no.3). Cette dernière contient par ailleurs une protection spéciale contre la résolution du contrat pendant l'exercice de congé.

Tableau numéro 2 – L’Espagne

Les travailleurs économiquement dépendant en Espagne : La figure du TRADE		
Définition		
LETA, art. 11.1	« Les travailleurs économiquement dépendants [...] sont ceux qui réalisent une activité économique ou professionnelle à but lucratif , de manière personnelle, habituelle et directe , principalement pour une personne physique ou juridique, dénommée "client" , de qui elle dépendant économiquement du fait de qu’elle perçoive de lui, a minima, 75 pour cent de ses revenus du travail et de ses activités économiques professionnelles »	
Les conditions de fonds		
LETA, art.11.1	<i>Les critères</i>	Dépendance économique appréhendée par le niveau de revenus professionnels : 75% ; Exécution professionnelle de l’activité (pas de sous-traitance, impossibilité de se constituer en société) ; Identité propre (par rapport à celle de l’entreprise. Ex : l’activité ne doit pas être y être déjà réalisée par un salarié) ; Infrastructure propre (matériel, locaux, sauf transporteurs et agents de commerce) ; Organisation propre ; Contrepartie financière correspondant au résultat de l’activité, en accord avec le contrat conclu avec le client, et en assumant les risques de l’activité
	<i>La définition de la dépendance économique</i>	Définition centrée sur la part des revenus du travail perçus par la personne puisque pour bénéficier du régime des TRADE il est nécessaire de percevoir « au moins » 75% de ses revenus d’un seul donneur d’ordre. De sorte que le rapport de dépendance personnelle qui est exigé (activité devant être exécutée de « manière personnelle, habituelle et directe ») est insuffisant à caractériser à lui seul la situation de dépendance
Les conditions de formes		
LETA, art.12	<i>Les critères</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Un écrit est nécessaire - L’Enregistrement obligatoire auprès du service public de l’emploi > Le travailleur en a la charge les 10 premiers jours, puis elle est transférée à l’employeur en cas de non-exécution, qui dispose alors 10 jours pour s’exécuter - Si aucune durée n’est inscrite au contrat de TRADE il est présumé conclu à durée indéterminée

Protection contre les ruptures abusives		
LETA, art. 15	<i>Motifs d'extinction</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Accord mutuel - Motifs prévus contractuellement - Prise d'acte d'un acte grave de l'employeur (JP ?) - Démission - Mort, invalidité, retraite, violences de genre - N'importe quel autre motif légalement prévu
LETA, art. 16	<i>Motifs de suspension</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Obligations familiales - Risque grave et éminent pour la santé - Incapacité temporaire, maternité, paternité - Violence de genre - Force majeure
LETA, art. 15.2 et 15.3	<i>Indemnisation</i>	- Indemnisation prévue contractuellement en cas de rupture sans motif licite , ou ayant provoquée un préjudice important pour l'activité
Conditions de travail		
	<i>Temps de travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Un minimum de 18 jours de repos par année - Pas de limite d'heures travaillées ou de minimum de repos disposé par le texte : elles devront être prévues contractuellement ou par AIP (idem pour les jours fériés) - La réalisation d'heures supplémentaires doit cependant être volontaire et ne peut excéder la limite de 30% du temps prévu par le contrat ou l'accord collectif - L'horaire de travail doit permettre la conciliation entre vie familiale et professionnelle - En cas de « violences de genre », les horaires devront être adaptés pour permettre une protection effective de la victime
Art. 8 LETA	<i>Mesures de protections santé-sécurité</i>	<p>Pas de mesures spécifiques aux TRADE mais des dispositions applicables à tous les travailleurs autonomes issues de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LRPL) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligation de formation à la prévention par les autorités publiques compétentes - Devoir de coopération, d'informations et d'instructions lorsque l'activité se déroule sur le lieu où types de travailleurs issus de différentes entreprises se réalise en un même endroit (art. 24 LPRL) - Devoir de vigilance et de contrôle des dispositions de la LRPL de la part du donneur d'ordre - Lorsque le travailleur exécute son activité dans ses propres locaux, le donneur d'ordre doit l'informer sur les consignes d'utilisation des machines, équipements, produits, ou tout autre matériel utile à la réalisation de sa tâche fourni par l'entreprise - Droit à l'arrêt de travail en cas de risque grave et imminent pour la santé du travailleur

Protections collectives		
Art. 19 LETA	<i>Droit syndical</i>	Droit de s'affilier et de créer des syndicats et associations , de négoier des AIP, ou encore d'exercer la défense et la représentation des intérêts professionnels.
Règlement judiciaire des conflits		
Art. 18 LETA	<i>Mode de règlement privilégié</i>	On privilégie la conciliation > obligatoire avant tout contentieux judiciaire dans le système espagnol (conciliation administrative). En outre, est proposé une alternative à l'issue judiciaire si la conciliation ou la médiation est prévue pas un AIP .
Art. 17 LETA	<i>Juridictions compétentes</i>	Les juridictions du travail sont compétentes pour connaître des litiges entre un TRADE et son donneur d'ordre principal. Autrement seuls les tribunaux civils et commerciaux sont compétents, à l'exception des litiges portant sur des questions de protection sociale.
Protection sociale		
		<ul style="list-style-type: none"> - Droit à la protection sociale des travailleurs indépendants - Les risques relatifs à l'incapacité professionnelle sera soumis au même régime que celui des travailleurs salariés - Protection des risques maternité, paternité, incapacité temporaire ou permanente, accident du travail, retraite, mort, « <i>supervivencia</i> », prise en charge d'un membre de la famille
Protection contre les discriminations		
ART. 33. LETA		Le Statut du travail autonome prévoit une interdiction générale d'égalité devant la loi à l'occasion de l'exercice de leur activité professionnelle, et en conséquence la prohibition des discriminations, directes ou indirectes , « <i>en raison de la naissance, de l'origine raciale ou ethnique, du sexe, de l'état civil, de la religion, des convictions, du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'une des langues officielles en Espagne ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale</i> ».

Tableau numéro 3 – L'Italie

Les travailleurs économiquement dépendants en Italie: Du <i>Co.Co.Co</i> au <i>Co.Co.Per</i>		
Définition		
JOBS ACT ART. 2.2	<i>Définition générale</i>	Le <i>Job Act</i> abroge le régime du contrat de projet, sans pour autant opérer de retour pur et simple à l'ancienne formule des <i>co.co.co</i> , de sorte que les travailleurs anciennement éligibles au régime des <i>co.co.pro</i> se trouvent en quelque sorte scindés en deux groupes : les <i>co.co.co</i> ancienne formule (en vertu de l'application combinée de l'article 2222 du Code Civil et de l'article 409, n°3 du Code de procédure civile) et un groupe innomé par le législateur désigné par la doctrine comme les <i>co.co.per</i> .
	<i>La conception de la dépendance</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Les <i>co.co.per</i> sont des travailleurs dans une situation <i>d'etero-organizzazione</i>, c'est-à-dire autonome dans l'exécution de leur travail mais assujettis à des contraintes de type organisationnelles (proche de la notion française de service organisé) > Le travailleur est moins économiquement que parasubordonné. - Le <i>co.co.co</i> est une personne s'engage contre une rémunération un travail ou un service, de manière essentiellement personnelle et sans lien de subordination pour le client (2222 du Code civil) > la dépendance naît du constat d'une autonomie appauvrie du fait du développement d'une relation nécessairement coordonnée et continue avec le client principal.
Les différents régimes		
LES CO.CO.CO ARTICLE 2222	Le Code civil place cette relation sous le principe de la liberté contractuelle propre au contrat de prestation de service.	
LES CO.CO.PER ARTICLE 2.1 DU JOBS ACT	Les règles relatives aux relations de travail salarié devront également s'appliquer (notion proche des l'assimilation ou de la présomption de contrat de travail en France), sauf si, notamment, une convention collective nationale est signée par les syndicats les plus représentatifs pour leur appliquer un régime dérogatoire au droit du travail.	

Protection contre les ruptures abusives	
	Lorsqu'un accord collectif est conclu pour faire sortir du champ du droit du travail les <i>co.co.per</i> , il est laissé à « l'autonomie collective » le soin de déterminer les motifs de rupture et les indemnités corrélatives.
Protections collectives	
JOBS ACT	Les syndicats italiens ont créé des fédérations dédiées à la défense et à la représentation des travailleurs atypiques dont les <i>co.co.co</i> font partie (UIL Temp, Nidil CGIL, Felsa CISL). Cependant, ces derniers ne bénéficiaient pas d'un droit à la négociation collective . Avec la suppression du contrat de projet et la scission entre les travailleurs exerçant leur activité dans le cadre d'un service organisé et les autres, deux points de vue peuvent s'opposer : <ul style="list-style-type: none"> - Soit l'on considère que les premiers doivent être considérés comme des travailleurs salariés, et la dérogation conventionnelle est très défavorable à ces travailleurs en plus d'être potentiellement inconstitutionnelle ; - Soit l'on estime que leur intégration dans un service organisé n'implique pas nécessairement l'exercice d'une contrainte, qu'ils sont des travailleurs indépendants, ou que l'état du rapport de force auraient rendu difficilement acceptable l'idée de faire basculer ces travailleurs dans le régime des salariés (les laissant sans protection en l'absence de la signature d'une convention collective) et alors le <i>Jobs Act</i> peut être considéré comme apportant donc une certaine amélioration de leur situation.
Règlement judiciaire des conflits	
ART. 409 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE ITALIENNE	Les tribunaux du travail sont compétents pour connaître des litiges concernant les relations de travail « coordonnées » et « continues »
Protection sociale	
	Lorsqu'un accord collectif est conclu pour faire sortir du champ du droit du travail les <i>co.co.per</i> , il est laissé à « l'autonomie collective » le soin de déterminer le champ et l'étendu de la protection sociale. Notons cependant que l'allocation chômage a été étendue aux travailleurs ayant signé un contrat de collaboration coordonnée et continue ¹¹⁹ (la « dis-coll ») pour 6 mois .
Discriminations	
L'ARTICLE 3 DE LA CONSTITUTION ITALIENNE	« <i>Tous les citoyens disposent la même dignité sociale [cf. XIV] et sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe [cf. Articles. 29 c. 2, 37 c. 1, 48 c. 1, 51 c. 1], d'origine, de langue [cf. art. 6], de religion [cf. Articles. 8, 19] d'opinions politiques [cf. art. 22], de conditions personnelles et sociales</i> ».

¹¹⁹ Article 15 modifié no. 22/2015 suite à la loi du 22 mai 2017, no. 81, art. 7

Tableau numéro 4 – Royaume-Uni

Les travailleurs économiquement dépendant au Royaume-Uni : Les <i>Workers</i>					
Définition					
Employment Rights Act de 1996, section 230	Définition la plus communément admise : les <i>workers</i> sont des personnes qui exécutent leur activité professionnelle par le recours à un contrat de travail (des salariés), mais aussi plus largement, toute personne qui offre une prestation de travail personnelle au profit d'une autre personne, et qui n'est, en vertu des termes du contrat, ni un client, ni un consommateur, de l'activité à laquelle correspond le travail de l'individu.				
Les conditions de fonds					
	<table border="1"> <tr> <td><i>Critère</i></td> <td>Les <i>workers</i> sont des personnes qui fournissent personnellement un travail au service d'une autre, et qui n'exercent pas cette activité dans le cadre d'une entreprise indentifiable sur le marché : ils s'intègrent à l'organisation d'autrui.</td> </tr> <tr> <td><i>Dépendance économique</i></td> <td>La dépendance économique n'est pas perçue au travers de seuils arithmétiques, ou comme l'expression de l'exercice d'un moindre pouvoir (ex : service organisé). Elle rémoigne d'une absence d'indépendance, et traduit rapport au marché et à l'organisation pour laquelle on travail : on n'est pas un entrepreneur qui développe une activité propre.</td> </tr> </table>	<i>Critère</i>	Les <i>workers</i> sont des personnes qui fournissent personnellement un travail au service d'une autre , et qui n'exercent pas cette activité dans le cadre d'une entreprise indentifiable sur le marché : ils s'intègrent à l'organisation d'autrui .	<i>Dépendance économique</i>	La dépendance économique n'est pas perçue au travers de seuils arithmétiques, ou comme l'expression de l'exercice d'un moindre pouvoir (ex : service organisé). Elle rémoigne d'une absence d'indépendance, et traduit rapport au marché et à l'organisation pour laquelle on travail : on n'est pas un entrepreneur qui développe une activité propre.
<i>Critère</i>	Les <i>workers</i> sont des personnes qui fournissent personnellement un travail au service d'une autre , et qui n'exercent pas cette activité dans le cadre d'une entreprise indentifiable sur le marché : ils s'intègrent à l'organisation d'autrui .				
<i>Dépendance économique</i>	La dépendance économique n'est pas perçue au travers de seuils arithmétiques, ou comme l'expression de l'exercice d'un moindre pouvoir (ex : service organisé). Elle rémoigne d'une absence d'indépendance, et traduit rapport au marché et à l'organisation pour laquelle on travail : on n'est pas un entrepreneur qui développe une activité propre.				
Protection contre les ruptures abusives					
	Les <i>workers</i> ne sont en effet pas couverts par le droit du licenciement.				
Organisation du travail					
EMPLOYMENT RIGHTS ACT 1996, NATIONAL MINIMUM WAGE ACT, 1999, S. 13, WORKING TIME REGULATIONS 1998	<ul style="list-style-type: none"> - Les <i>workers</i> ne bénéficient pas des règles relatives au travail flexible ou encore au congé pour situation d'urgence familiale - Ils bénéficient du régime relatif au salaire minimum, de protections contre les horaires de travail excessifs, mais aussi de protections contre les retenues illégales sur les salaires, du minimum légal de congés payés, des règles en matière de temps de pauses, et d'une grande partie des règles en matière de santé et sécurité au travail. 				
Protections collectives					
TRADE UNION AND LABOR RELATIONS	Les <i>workers</i> sont habilités à être représentés par des organisations syndicales et à négocier sur leurs conditions de travail.				

CONSOLIDATION ACT, 1992	
Règlement judiciaire des conflits	
EMPLOYMENT TRIBUNAL ACT, 1996	Les tribunaux du travail peuvent être compétents pour connaître des litiges concernant les <i>workers</i> si la le texte dont l'application un enjeu du litige le prévoit.
Protection sociale	
	Les <i>workers</i> peuvent bénéficier du congé parental partagé , et notamment, pour certaines catégories explicitement désignées par les textes concernés, des lois relatives à la maladie ou à la p/maternité. L'octroi des protections sociales sont ainsi réservées en principe aux salariés, et parfois exceptionnellement à certaines catégories de <i>workers</i> .
Protection contre les discriminations	
EQUALITY ACT 2010, 4	Les <i>workers</i> sont couverts par les mesures de protection et de prohibition des discriminations . Notons en outre qu'il existe une mesure de protection des travailleurs lanceurs d'alerte (<i>protection for 'whistleblowing'</i>)

Conventions collectives

Afin d'illustrer les analyses de ce rapport, voici quelques exemples de conventions collectives que nous sommes parvenues à nous procurer.

Allemagne

Deux exemples de conventions collectives encadrant du régime des quasi-salariés nous ont été transmis par le syndicat IG METAL

Document 1. Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen des NDR

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

geändert mit Wirkung ab 1. Dezember 2009 durch Tarifvertrag vom 15.1.2010

- 1 Geltungsbereich
- 2 Wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne von § 12a TVG
- 3 Soziale Schutzbedürftigkeit im Sinne des § 12 a TVG
- 4 Anspruchsschuldner
- 5 Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit
- 6 Bestandsschutz
- 7 Urlaub
- 8 Sozialversicherung, Lohnsteuer und Pensionskasse für freie Mitarbeiter
- 9 Zahlung im Krankheitsfalle
- 10 Urheber-, Leistungs- und sonstige Schutzrechte
- 11 Bargeldlose Zahlung
- 12 Geltendmachen von Ansprüchen
- 13 Ausschlussfrist
- 14 Gerichtsstand
- 15 Inkrafttreten und Kündigung

Zwischen der
IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst
Friedrichstraße 15 70174
Stuttgart

und der
Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
Karl-Muck-Platz 1 20355
Hamburg

und dem
Deutschen Journalisten-Verband
Bennauerstraße 60 53115
Bonn

- einerseits -

und dem
Norddeutschen Rundfunk
Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts
Rothenbaumchaussee 132-134
20149 Hamburg - **andererseits** - wird folgender

Tarifvertrag geschlossen:

1. Der Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vom 30. September 1977 erhält mit Wirkung vom 01. Juli 1996 die in der Anlage beigefügte Fassung.
2. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages geltenden Regelungen des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen in der Fassung vom 30. September 1977 gelten für solche arbeitnehmerähnliche Personen, die vor dem 01. Juli 1996 unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fielen, weiter, sofern sie günstiger sind als die nach dem 01. Juli 1996 nach den Regelungen des neu gefassten Tarifvertrages erworbenen Ansprüche.

Stuttgart, den 20.06.1996 gez.
Unterschriften
IG Medien - Druck und Papier, Publizistik und Kunst

Hamburg, den 01.07.1996 gez.
Unterschriften
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Hamburg, den 26.06.1996 gez.
Unterschriften
Deutscher Journalisten-Verband

Hamburg, den 01.07.1996 gez.
Unterschriften
Norddeutscher Rundfunk

Zwischen der

IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst,
Friedrichstraße 15
70174 Stuttgart und
der

Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

Karl-Muck-Platz 1 20355

Hamburg und dem

Deutschen Journalisten-Verband

Bennauerstraße 60 53115

Bonn

- einerseits -

und dem

Norddeutschen Rundfunk

Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts

Rothenbaumchaussee 132-134

20149 Hamburg

- andererseits - wird folgender **Tarifvertrag**

geschlossen:

1 Geltungsbereich

1.1

Dieser Tarifvertrag gilt für die beim NDR beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinn des § 12 a [TVG](#),

1.1.1

für die zwischen ihnen und dem NDR durch einzelne oder wiederholte Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse;

1.1.2

für die sich aus der Wiederholung einzelner Beschäftigungsverhältnisse nach dem Tarifvertrag für auf Produktionsdauer Beschäftigte ergebenden arbeitnehmerähnlichen Dauerrechtsbeziehungen.

1.2

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für unbefristet oder befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sinne des Manteltarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung, für sonstige Arbeitsverhältnisse, insbesondere Aushilfs- und Teilzeitarbeitsverhältnisse, für Beschäftigungsverhältnisse, die dem Tarifvertrag über befristete Programmitarbeit unterfallen und für Verträge mit Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontären sowie für Vollbeschäftigte bei Dritten und Empfänger von Altersversorgung.

Er gilt ferner nicht für Personen, die unter eigener Firma oder mit eigenem Personal Leistungen für den NDR erbringen.

1.3

Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages und seiner Durchführungs-Tarifverträge sind auch auf Beschäftigungsverhältnisse im Ausland anzuwenden, es sei denn, dass die

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ihren ständigen Wohnsitz im Ausland haben und nicht deutsche Staatsangehörige sind.

Protokollnotiz:

Die Tarifpartner sind sich einig, dass für journalistisch oder künstlerisch Tätige mit ständigem Wohnsitz im Ausland, die nicht deutsche Staatsangehörige sind, der Tarifvertrag auch durch einzelarbeitsvertragliche Vereinbarung Anwendung finden kann.

2 Wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne von § 12a TVG

Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist gegeben, wenn sie/er entweder beim NDR (einschließlich Tochtergesellschaften) oder bei ihm und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören oder bei

DeutschlandRadio, mehr als die Hälfte ihrer/seiner erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Unkostenerstattung) in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungs-Tarifverträgen bezogen hat. Sofern eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung, solcher Leistungen unmittelbar mitwirkt, genügt statt der Hälfte ein Drittel der genannten Entgelte.

Protokollnotiz:

Es besteht Einvernehmen darüber, dass zur Zeit beim NDR nur die Tochtergesellschaft NWF besteht.

Sollte sich nach Abschluss dieses Tarifvertrages das Verhältnis von Auftragsproduktionen zu Eigenproduktionen bei gleichbleibendem Produktionsvolumen erheblich zugunsten von Auftragsproduktionen verändern, werden die Tarifpartner unverzüglich Verhandlungen darüber aufnehmen, ob und ggf. welche Folgerungen sich hinsichtlich der Berechnung von Einkommen und Fristen ergeben.

3 Soziale Schutzbedürftigkeit im Sinne des § 12 a TVG

3.1

Die soziale Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist gegeben, wenn sie/er in dem Erwerbszeitraum von sechs Monaten mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubstage) für den NDR, für andere ARD-Anstalten oder für DeutschlandRadio aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war und ihre/seine erwerbsmäßigen Gesamteinkünfte in dem Kalenderjahr vor der Antragstellung nicht mehr als 98.000 € betragen haben. Zu den erwerbsmäßigen Gesamteinkünften zählen die

Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 [EStG](#)), aus Gewerbebetrieb (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 [EStG](#)), aus selbstständiger Arbeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 [EStG](#)), aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 [EStG](#)) sowie sonstige Einkünfte im Sinn des § 22 [EStG](#) (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 [EStG](#)).

3.2

Bei Werkverträgen genügt die glaubhafte Darlegung eines der Ziffer 3.1 entsprechenden Zeitraums für die Tätigkeit.

4 Anspruchsschuldner

4.1

Die Ansprüche aus diesem Rahmen-Tarifvertrag und seinen Durchführungs-Tarifverträgen richten sich nur gegen den NDR.

Bemessungsgrundlage für Zahlungsansprüche gegen den NDR ist nur das bei ihm erzielte Entgelt.

4.2

Soweit sich aus der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei ARD-Anstalten oder DeutschlandRadio ein höherer Zahlungsanspruch als nach Ziffer 4.1 errechnet, bleibt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Geltendmachung des übersteigenden Anteils gegen die andere(n) ARD-Anstalt(en) bzw. DeutschlandRadio nach deren jeweiligen Anteilen vorbehalten. Dies gilt nicht im Falle des Anspruchs auf Übergangsgeld nach Ziffer 6.3 oder in anderen tarifvertraglich bestimmten Fällen.

5 Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit

Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit dem NDR beginnt mit dem Eintritt der Voraussetzungen nach den Ziffern 2 und [3](#), ohne dass es im Einzelfall einer ausdrücklichen Erklärung oder Feststellung bedarf.

6 Bestandsschutz

6.1

Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter erlangt sozialen Bestandsschutz nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen, wenn sie/er in den zwei Kalenderjahren, die dem Antrag auf Zahlung eines Übergangsgeldes vorausgegangen sind, wiederkehrend, d. h. an durchschnittlich mindestens 72 Tagen je Kalenderjahr (unter Einbezug der Zeiten bezahlten Urlaubs) für den NDR tätig war und ihre/seine erwerbsmäßigen Gesamteinkünfte im Sinn von Ziffer 3.1 in diesen Jahren sowie im Jahr der Anspruchstellung jeweils nicht mehr als 98.000 € betragen haben. Zu den erwerbsmäßigen Gesamteinkünften zählen die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 2 Abs. 1 Nr.

1 [EStG](#)), aus Gewerbebetrieb (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 [EStG](#)), aus selbstständiger Arbeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 [EStG](#)), aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 4 [EStG](#)) sowie sonstige Einkünfte im Sinn des § 22 [EStG](#) (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 [EStG](#)). Bei der Bestimmung der Voraussetzungen für den sozialen Bestandsschutz sowie für dessen Berechnung und Abwicklung sind ausschließlich Honorarzahungen für ausgeübte Tätigkeiten maßgeblich. Wiederholungshonorare finden keine Berücksichtigung.

6.2

Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter hat unter der Voraussetzung, dass die Bedingungen nach Ziffer 6.1 erfüllt sind, Bestandsschutz, wenn der NDR die Beschäftigung beendet oder deren Umfang dauerhaft wesentlich verringert. Soweit die Beendigung oder wesentliche Verringerung beabsichtigt ist, wird der NDR diese Entscheidung der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter schriftlich mitteilen.

Eine wesentliche Verringerung liegt dabei vor, wenn das festgestellte Gesamthonorar eines Kalenderjahres bei einer wiederkehrenden Tätigkeit

- von weniger als fünf Jahren weniger als 60 %,

- zwischen fünf und acht Jahren weniger als 75 % und
- von mehr als acht Jahren weniger als 85 %

des Jahresdurchschnittshonorars auszumachen oder das hochgerechnete Gesamthonorar eines Kalenderjahres entsprechend vom Jahresdurchschnittshonorar abzuweichen scheint.

Das Jahresdurchschnittshonorar ist der rechnerische Durchschnitt der Gesamthonorare der dem Kalenderjahr mit der wesentlichen Verringerung vorangegangenen fünf Kalenderjahre wiederkehrender Tätigkeit, wobei jeweils das Kalenderjahr mit dem höchsten und niedrigsten Gesamthonorar in diesem Fünfjahreszeitraum unberücksichtigt bleiben. Im Falle wiederkehrender Tätigkeit von insgesamt weniger als fünf Jahren errechnet sich das Jahresdurchschnittshonorar unter Berücksichtigung aller vorangegangenen Kalenderjahre.

Eine im Voraus einvernehmlich vereinbarte Unterbrechung der Tätigkeit bleibt bei der Ermittlung der Dauer der wiederkehrenden Tätigkeit unberücksichtigt. Dasselbe gilt für Unterbrechungen aus Anlass von Kindererziehungszeiten.

Nach insgesamt drei Jahren wiederkehrender Tätigkeit bleiben einzelne Beschäftigungsjahre mit geringerer Tätigkeit als 72 Tagen oder höheren Gesamteinkünften im Sinn von Ziffer 3.1 als 98.000 € unberücksichtigt, wenn die Anzahl solcher Jahre höchstens ein Drittel der sich so ergebenden Gesamttätigkeitsdauer ausmacht und nicht zwei solche Jahre unmittelbar aufeinander folgen.

6.3

Bei festgestellter Beendigung oder wesentlicher Verringerung der Beschäftigung gemäß Ziffer 6.2 erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ein Übergangsgeld.

Das Übergangsgeld wird in monatlichen Beträgen gezahlt. Die Höhe der monatlichen Beträge entspricht einem Zwölftel des Jahresdurchschnittshonorars nach Ziffer 6.2

Satz 3 und 4, höchstens jedoch einem Zwölftel von 98.000 €, unter Anrechnung der Honorare aus laufender Tätigkeit sowie für zeitlich und fachlich zumutbare Aufträge, die die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in diesem Zeitraum abgelehnt hat. Die Anzahl der monatlichen Zahlungen richtet sich nach der Gesamtdauer der zusammenhängenden wiederkehrenden Tätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters. Ihr/ihm stehen

- bei einer Gesamtdauer von mehr als zwei aber weniger als fünf Jahren drei monatliche Beträge,
- bei einer Gesamtdauer von mindestens fünf und bis zu acht Jahren fünf monatliche Beträge sowie
- bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren für jedes volle Beschäftigungsjahr ein weiterer monatlicher Betrag zu.

6.4

Macht eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter geltend, dass sich ihr/sein Gesamthonorar auf Jahresbasis hochgerechnet oder tatsächlich wesentlich vermindert habe, so hat sie/er Anspruch auf Übergangsgeld gemäß Ziffer 6.3, wenn

- im Fall einer Antragstellung vor dem 30. Juni eines Jahres das gesamte im Kalenderjahr der Antragstellung erzielte Gesamthonorar sich als wesentlich verringert herausstellt;

- im Fall einer Antragstellung nach dem 30. Juni eines Jahres bis zum 31. März des Folgejahres das gesamte Durchschnittshonorar aus dem Kalenderjahr der behaupteten oder eingetretenen Verminderung und dem Folgejahr sich als wesentlich verringert herausstellt. In diesem Fall kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter frühestens drei Monate nach der Antragstellung eine Abschlagszahlung auf das zu erwartende Übergangsgeld verlangen, falls sich bis dahin noch kein angemessener Ausgleich abzeichnet.

6.5

Macht eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt erneut einen Anspruch auf Übergangsgeld geltend, so sind die nach Ziffer 6.3 und 6.4 geleisteten Zahlungen anzurechnen, soweit bei der Ermittlung des für die Berechnung zugrundeliegenden Zeitraums die Zeiten, für die zu einem früheren Zeitpunkt ein Übergangsgeld gezahlt wurde, zu berücksichtigen sind. Auf Verlangen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bleiben diese Zeiten unberücksichtigt; in diesem Fall findet eine Anrechnung geleisteter Zahlungen nicht statt.

6.6

Ist eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter wiederkehrend mindestens 25 Jahre für den NDR tätig gewesen oder hat sie/er das 55. Lebensjahr vollendet und ist sie/er mindestens 15 Jahre wiederkehrend für den NDR tätig gewesen, so kann ihre/seine Tätigkeit beim NDR nur aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 [BGB](#) beendet werden.

6.7

Ansprüche auf Zahlung eines Übergangsgeldes bestehen nicht über den Monat hinaus, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet.

6.8

Die nach diesem Tarifvertrag begründeten Rechtsverhältnisse enden spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Protokollnotiz zu Ziffer 6.8:

Der NDR wird in Härtefällen bemüht sein, die Beschäftigung auch über das 65. Lebensjahr hinaus fortzusetzen.

6.9

Das Recht zur fristlosen Beendigung der arbeitnehmerähnlichen Tätigkeit aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

7 Urlaub

Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt regelt ein Durchführungs-Tarifvertrag.

8 Sozialversicherung, Lohnsteuer und Pensionskasse für freie Mitarbeiter

8.1

Die Einbehaltung des Lohnsteuerabzugs, die Abführung der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Einbehaltung von Sozialversicherungsbeiträgen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.2

Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen, so leistet ihr/ihm der NDR hierzu Zuschüsse bis zur Höhe von 50 % der nachgewiesenen eigenen Beitragsleistungen, höchstens jedoch bis zur Höhe der sonst zu zahlenden Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung.

8.3

Der Erwerb und die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse für freie Mitarbeiter der deutschen Rundfunkanstalten und dem Versorgungswerk der Presse steht der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter auch als arbeitnehmerähnliche Person im Rahmen der Satzung der Pensionskasse offen. Der NDR leistet den satzungsmäßig vorgeschriebenen Anteil.

8.4

Sozialversicherungspflichtige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die nicht unter den Geltungsbereich des § 257 [SGB V](#) fallen, erhalten auf Antrag vom NDR einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des auf die Beschäftigungstage beim NDR zeitanteilig entfallenden Höchstbeitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung unter den Voraussetzungen des § 257 [SGB V](#).

Der Zuschuss des NDR vermindert sich um die ggf. von Dritten für die gleichen Beschäftigungstage zu beanspruchenden Beitragszuschüsse.

Der Antrag ist zusammengefasst für ein Kalenderjahr nach dessen Ablauf auf einem Antragsformular des NDR zu stellen.

9 Zahlung im Krankheitsfalle

Die Zahlung im Krankheitsfalle wird in einem Durchführungs-Tarifvertrag geregelt.

10 Urheber-, Leistungs- und sonstige Schutzrechte

Die Urheber-, Leistungs- und sonstigen Schutzrechte können in dem Durchführungs-Tarifvertrag geregelt werden.

11 Bargeldlose Zahlung

Alle Vergütungen und etwa zu erstattende Aufwendungen werden grundsätzlich bargeldlos auf ein von der Mitarbeiterin/vom Mitarbeiter anzugebendes Konto bei einem Geld- oder Kreditinstitut gezahlt.

12 Geltendmachen von Ansprüchen

Beim Geltendmachen eines Anspruchs nach diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungs-Tarifverträgen ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verpflichtet, dem NDR die tatsächlichen Voraussetzungen nachzuweisen. Dazu gehört die Vorlage von Nachweisen über ihre/seine Einkünfte bei den einzelnen Rundfunkanstalten und ihre/seine Gesamteinkünfte aus Erwerbstätigkeit in dem gemäß Ziffer 2 maßgebenden Zeitraum vor Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag.

Maßgebend ist der Zeitpunkt der Zahlung der Einkünfte.

13 Ausschlussfrist

Ansprüche auf Übergangsgeld nach Ziffer 6 dieses Tarifvertrages müssen spätestens bis zum 31. März des jeweiligen Folgejahres schriftlich geltend gemacht werden. Werden sie bis zu diesem Zeitpunkt nicht geltend gemacht, so können Ansprüche nicht mehr darauf gestützt werden, dass im vorausgegangenen Kalenderjahr eine Beschäftigung nicht oder nur in einem wesentlich verringerten Umfang (Ziffer 6.2) erfolgt ist.

Sonstige Ansprüche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters aus diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungs-Tarifverträgen sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs gegenüber dem NDR schriftlich geltend zu machen.

Diese Frist ist für die Dauer einer unverschuldeten Verhinderung gehemmt.

14 Gerichtsstand

14.1

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Beschäftigungsverhältnis ist der Sitz des NDR (Hamburg) oder der Sitz des Funkhauses/Studios, für das die/der Beschäftigte tätig wird.

14.2

Bei einer Beschäftigung im Ausland gilt deutsches Recht, sofern nicht zwingendes ausländisches Recht entgegensteht.

15 Inkrafttreten und Kündigung

15.1

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juli 1996 in Kraft. Er ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres in schriftlicher Form kündbar.

15.2

Die Bestimmungen des Tarifvertrages gelten auch nach dem Wirksamwerden der Kündigung bis zum Abschluss einer neuen Abmachung zunächst unabdingbar weiter, bis eine Partei erklärt, Verhandlungen über eine Änderung des Tarifvertrages nicht einleiten oder nicht mehr fortsetzen zu wollen. Alsdann gilt § 4 Abs. 5 [TVG](#).

15.3

Die Tarifpartner werden Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Tarifvertrages unverzüglich - spätestens drei Monate nach der Kündigung - aufnehmen.

Protokollnotiz:

Soweit in diesem Tarifvertrag feste DM-Beträge¹ vereinbart sind, werden die Tarifpartner im Abstand von jeweils zwei Jahren die Angemessenheit der Beträge überprüfen, ohne dass es einer Kündigung des Tarifvertrages bedarf.

Stuttgart, den 20.06.1996 gez. Unterschriften

IG Medien - Druck und Papier, Publizistik und Kunst

Hamburg, den 01.07.1996 gez.

Unterschriften

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Hamburg, den 26.06.1996 gez.

Unterschriften

Deutscher Journalisten-Verband

Hamburg, den 01.07.1996 gez.

Unterschriften

Norddeutscher Rundfunk

Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen

1. Geltungsbereich

1.1. Dieser Tarifvertrag gilt für arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12 a TVG, die Mitglieder der diesen Tarifvertrag schließenden Gewerkschaften sind und in den letzten 6 Monaten Honorareinkünfte vom BR in Höhe von mindestens € 2.556,46 (*Tarifstand 01.05.2003: 3.450,-- €*) hatten oder einen Ausgleichsanspruch entsprechend TZ 4.3. haben,

1.1.1. für die zwischen ihnen und dem BR durch Dienst-/Arbeits- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.

1.2. Er regelt mit seinen Durchführungstarifverträgen die für diese Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wegen ihrer Rechtsbeziehung zum BR unter den Voraussetzungen der nachstehenden Ziffer 2 geltenden Mindestbedingungen.

1.3. Er gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die der Manteltarifvertrag (MTV) des BR vom 14.05.1957 anzuwenden ist. Der Tarifvertrag gilt ferner nicht für solche Personen, die das 65.Lebensjahr vollendet haben (siehe Ziff. 8.3.), die bei Dritten in einem Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitspflicht von mehr als der Hälfte der im MTV vorgesehenen Wochenarbeitszeit stehen, Beamte sind oder im Auftrag des BR die Gebührenpflicht der Rundfunkteilnehmer überprüfen.

1.4. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages und seiner Durchführungstarifverträge sind auch auf Beschäftigungsverhältnisse, die der BR im Ausland durchführt, anzuwenden.

2. Wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit

2.1. Die wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit der Mitarbeiterin/des

Mitarbeiters ist gegeben, wenn sie/er entweder beim BR oder bei ihm und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte, bzw. wenn sie/er künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirkt, mindestens ein Drittel seiner/ihrer erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Unkostenerstattung) in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen bezogen hat.

Protokollnotiz zu 2.1.:

Voraussetzung ist ferner eine wiederkehrende Tätigkeit. Eine zeitlich nur geringfügige Mitarbeit begründet z.B. keinen Anspruch.

2.1.1. Soweit die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter jährlich Gesamtentgelte bezogen hat, die über dem höchsten Tarifgehalt (TZ 740 des Gehaltstarifvertrages für den BR) liegen, bemessen sich die in diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen vorgesehenen Leistungen maximal nach dem jeweiligen aus der Gehaltstabelle zu entnehmenden höchsten Tarifgehalt incl. der allgemeinen Zulage.

2.2. Zum Bayerischen Rundfunk gehören im Sinne dieses Tarifvertrages für die Berechnung von Einkommen und Fristen auch dessen Tochtergesellschaften sowie in Höhe des BR-Anteils Produktionsgemeinschaften mit Dritten, Beistellungen von arbeitnehmerähnlichen Personen durch den BR und vom BR allein finanzierte Eigenproduktionen von Mitarbeitern, wenn diese vor Beginn der Produktion arbeitnehmerähnlich waren.

3. Anspruchsschuldner

3.1. Unabhängig davon, daß sich die Voraussetzungen der Ziffer 2 auf die Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei den ARD-Anstalten beziehen, richten sich ihre/seine Ansprüche aus diesem Rahmen-Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen für besondere Sachgebiete (z.B. Urlaub) nur gegen den Bayerischen Rundfunk. Bemessungsgrundlage für Zahlungsansprüche gegen ihn ist nur das bei ihm erzielte Entgelt.

3.2. Soweit sich aus der Gesamttätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters bei ARD-

Anstalten ein höherer Zahlungsanspruch als nach Ziffer 3.1. errechnet, bleibt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Geltendmachung des übersteigenden Anteils gegen die andere(n) ARD-Anstalt(en) nach deren jeweiligen Anteilen vorbehalten. Dies gilt nicht im Falle des Fortzahlungsanspruchs nach Ziffer 4.2. und des Ausgleichsanspruchs nach Ziffer 4.3. oder in anderen tarifvertraglich bestimmten Fällen.

4. Beginn und Dauer der Arbeitnehmerähnlichkeit

4.1.1. Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit dem Bayerischen Rundfunk beginnt für Personen, die bis 30.06. eines Kalenderjahres ihre Tätigkeit aufgenommen haben, zum 01.04. des darauffolgenden Jahres, falls sie bis dahin die für die Anwendung des Tarifvertrages erforderlichen allgemeinen Voraussetzungen erfüllt haben. Für Personen, die nach dem 01.07. ihre Tätigkeit aufgenommen haben, gilt das gleiche zum 01.10. des darauffolgenden Jahres. Soweit einzelne Vorschriften des Tarifvertrages längere Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen voraussetzen, bleiben diese unberührt.

4.1.2. Unabhängig von anderen Beendigungsgründen endet das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem festgestellt wird, daß die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter keine oder nur geringe Einkünfte beim Bayerischen Rundfunk erzielt hat. Das gilt nicht, wenn er/sie Ansprüche nach dem Tarifvertrag berechtigt geltend gemacht hat.

Dabei wird berücksichtigt, ob die Nichtbeschäftigung auf Gründe zurückzuführen ist, die der Honorar- und Lizenzabteilung mitgeteilt wurden und von dieser akzeptiert sind, wie z.B. vorübergehende Tätigkeit bei anderen Auftraggebern, Auslandsaufenthalte, etc.

4.2.

4.2.1. Beabsichtigt der BR die Beendigung der Tätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, so hat er ihr/ihm dies, sofern die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter schon mindestens einmal innerhalb der letzten abgerechneten 3 Kalenderjahre einen berechtigten Urlaubsanspruch gegen ihn geltend gemacht hat, durch die Honorarabteilung mindestens 2 Monate vorher schriftlich anzukündigen. Für jeden

über einmalig 6 Monate hinausgehenden einjährigen Zeitraum ihrer/seiner Tätigkeit verlängert sich die Frist um einen Monat, bei mehr als 10-jähriger Tätigkeit für den BR auf höchstens 15 Monate. Ist eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter regelmäßig mindestens 20 Jahre für den BR tätig geworden oder hat sie/er das 55. Lebensjahr vollendet und ist sie/er seit mindestens 10 Jahren regelmäßig für den BR beschäftigt gewesen, so kann ihre/seine Tätigkeit beim BR nur aus wichtigem Grund beendet werden.

Protokollnotiz:

Als regelmäßig beim BR beschäftigte(r) freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter im Sinne der TZ 4.2.1 Satz 3 ist ein(e) freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter dann anzusehen, wenn sie/er ständig für den BR tätig wird und aufgrund der für diese Tätigkeit erhaltenen Honorare gemäß TZ 2.1 vom BR wirtschaftlich abhängig ist.

4.2.2. Innerhalb der Fristen nach Ziffer 4.2.1 hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Anspruch gegen den BR auf Fortzahlung ihres/seines in den sechs Monaten vor Zugang der Mitteilung vom BR im Monatsdurchschnitt bezogenen Entgelts oder falls dies für sie/ihn günstiger ist, des gemäß Ziffer 4.3 errechneten Durchschnittsentgelts mit der Verpflichtung zu entsprechenden, ihr/ihm zeitlich und fachlich zumutbaren Tätigkeiten.

4.3. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, die/der keine Beendigungsmitteilung erhalten hat, mit ihrem/seinem in einem Kalenderjahr vom BR bezogenen Entgelt aber gegenüber dem Durchschnittsentgelt des vor der Geltendmachung des diesbezüglichen Anspruches liegenden 5-Kalenderjahre-Zeitraums ohne eigenes Verschulden zurückgeblieben ist, hat Anspruch auf Zahlung der sich insoweit ergebenden Differenz.

Bei der Berechnung des Durchschnittseinkommens der letzten 5 Kalenderjahre bleiben das entgeltstärkste und entgeltschwächste Kalenderjahr unberücksichtigt. Nach Ermittlung des Durchschnittseinkommens werden noch folgende Abschläge vorgenommen:

Einkommen zwischen € 51.129,19 und dem	
höchsten Tarifgehalt	10 %
Einkommen zwischen € 38.346,89 und	
€ 51.129,19	7,5 %
Einkommen zwischen € 25.564,59 und	
€ 38.346,90	5 %
Einkommen unter € 25.564,59	kein Abschlag

Ausgleichszahlungen oberhalb des höchsten Tarifgehaltes erfolgen nicht.

Bei der Berechnung des Abschlags werden vergleichbare Einkünfte bei Dritten angerechnet. Als vergleichbar gelten insbesondere Einkünfte im Medienbereich. Ein Abschlag wird nur von den BR-Einkünften vorgenommen.

Der Abschlag unterbleibt, wenn in einem Zeitraum von 8 Jahren bereits zweimal ein Abschlag stattgefunden hat.

4.4. Besteht ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis weniger als vier Jahre vom Beginn der Tätigkeit an, so erfolgt keine Ausgleichszahlung.

5. Geltendmachung von Ansprüchen

5.1. Bei Geltendmachung eines Anspruchs nach diesem Tarifvertrag oder seinen Durchführungstarifverträgen ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verpflichtet, die tatsächlichen Voraussetzungen nachzuweisen. Hierzu genügen die von ihr/ihm beigebrachten Bescheinigungen in Verbindung mit ihrer/seiner Versicherung, die Voraussetzungen gemäß Ziffer 2.1. zu erfüllen.

5.2. Für den Zeitpunkt der Entgelte ist deren Fälligkeit, oder – wenn es für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter im Einzelfall günstiger ist - die tatsächliche Zahlung maßgeblich.

5.3. Ein Anspruch muß, soweit Durchführungstarifverträge nichts anderes vorsehen, in dem Jahr, in welchem er entstanden ist, spätestens aber bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres gegenüber der Honorar- und Lizenzabteilung des BR, auch wenn der Anspruch den BR nur anteilig betrifft (Ziffer 3.2.), zumindest dem Grunde nach (ohne Bezifferung der Höhe) schriftlich geltend gemacht werden. Bei Nichteinhaltung dieser Frist verfällt der Anspruch, es sei denn, die Frist ist durch die Dauer einer unverschuldeten Verhinderung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gehemmt.

5.4. Soweit in diesem Tarifvertrag und seinen Durchführungstarifverträgen MindestVerdienste für die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge gefordert sind, erhöhen sich die dort genannten Beträge prozentual entsprechend den Erhöhungen der Honorare; soweit sie an anderen Parametern orientiert sind (Tarifgehalt), erhöhen sie sich entsprechend diesen Parametern.

Bei der Anpassung wird auf € 25 abgerundet, die nachfolgende Anpassung wird jedoch aus dem nicht abgerundeten Betrag errechnet.

6. Sozialversicherung und Pensionskasse

6.1. Eine Sozialversicherungspflicht richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen und den zwischen den Sozialversicherungsträgern und den deutschen Rundfunkanstalten getroffenen Absprachen bzw. den Durchführungs-Tarifverträgen.

6.2. Hat die freie Mitarbeiterin/der freie Mitarbeiter eine befreiende Lebensversicherung abgeschlossen, so leistet ihr/ihm der BR hierzu steuerfreie Zuschüsse bis zum Höchstbetrag der gesetzlichen Versicherungsbeiträge entsprechend den Eigenleistungen.

6.3. Der Erwerb und die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse für freie Mitarbeiter der deutschen Rundfunkanstalten und dem Versorgungswerk der Presse steht der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter auch als arbeitnehmerähnliche Person im Rahmen der Satzung der Pensionskasse offen.

7. Kündigung

7.1. Der Tarifvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum

Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform.

7.2. Im Falle der Kündigung gelten die bisherigen Bestimmungen bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages unabdingbar weiter, es sei denn, daß ein Tarifvertragspartner dem anderen schriftlich erklärt, zu weiteren Verhandlungen hierüber nicht mehr bereit zu sein. Alsdann gelten seine Bestimmungen in Bezug auf den BR und die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bis zu anderweitigen vertraglichen Abmachungen zwischen diesen einstweilen weiter (§ 4 Abs. 5 TVG).

8. Inkrafttreten

8.1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft.

8.2. Bei Feststellung von Entgelten und Zeiträumen im Sinne dieses Tarifvertrages sind die bei Inkrafttreten bereits gegebenen Voraussetzungen zu berücksichtigen.

8.3. Die Nichtanwendung des Tarifvertrages auf Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, erfolgt abweichend von TZ 1.3.1 erst ab dem 01.01.1995, falls die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mindestens seit dem 01.01.1980 in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zum BR steht.

München, den 25.05.1992

München, den 03.06.1992

Bayerischer Rundfunk

IG Medien
Fachgruppe Rundfunk/Film
AV Medien (RFFU)
Bayerischer Journalisten-Verband
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Italie

Un exemple de convention collective récemment conclue à la suite de l'activation de l'article 2.2 du Jobs Act, nous ont été transmis par le syndicat UIL Temp.

Document 3. Accordo ASSITM

IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE COLLABORAZIONI ESCLUSIVAMENTE PERSONALI NEL SETTORE DELLE RICERCHE DI MERCATO
--

TRA

ASSIRM, Associazione nazionale che riunisce gli Istituti di Ricerche di Mercato, Sondaggi di Opinione e Ricerca Sociale e che aderisce a Confindustria Intellect, Federazione Italiana della Comunicazione, Consulenza, Ricerche e Web Publishing, rappresentata dal Presidente Umberto Ripamonti, dal Consigliere

Enrico Billi, dal delegato Lino Coscione e con l'assistenza di Roberto Respinti di Studio Associato Pagani

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI: FeLSA CISL rappresentata da Luca Barilà, Stefania Pacillo e Daniel Zanda, NidiL CGIL rappresentata da Silvia Simoncini, Simone Marinelli, Maurizio Crippa e Fabio De Mattia, UILTemp rappresentata da Marco Fraoni e Angelo Pagliara

di seguito denominate "le Parti"

che in data 22 gennaio 2014 — ratificando l'ipotesi di Accordo sottoscritta in data 20.11.2013 approvata dalle assemblee dei lavoratori e degli associati Asslrm — hanno sottoscritto il primo Accordo Collettivo Nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni autonome nel settore delle Ricerche di Mercato la cui validità ed efficacia ai sensi e per gli effetti delle previsioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) del D.L. SÈ, 15.6.2015 61 è stata condivisa e confermata dalle Parti con Accordo sottoscritto in data 6.11.2015, che scadrà alla prevista data del 30 giugno 2017,



pìEMESSA

a) L'attività del settore delle ricerche di mercato coinvolge, in Italia, circa 160 Aziende con un totale di 5.900 addetti e circa 20.000 collaboratori, e si concretizza in circa 18.000 precetti di ricerca/ consulenza all'anno. Ciascuno dei suddetti progetti prevede il reperimento di informazioni presso cittadini/consumatori, le aziende e/o l'osservazione di ciò che accade.

b) Le disposizioni previste dall'art. 2, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 15.6.2015 n. 81 impongono una puntuale regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali mediante

nazionale, che
normativo, in

accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che ne prevedano una disciplina specifica riguardante il trattamento economico e, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

c) La collaborazione autonoma con prestazioni di lavoro esclusivamente personali costituisce ad oggi la forma contrattuale utilizzata per alcune figure professionali che vengono così individuate:

- intercolloqui telefonici
- Intervistatori personali (face to face)
- Rilevatori statistico-scientifici

• Codificatori

- Shoppers

• Controllers • Reperitori

- Recorders

d) In conformità alle ragioni che portarono alla elaborazione e sottoscrizione dell'Accordo del 22.1.2014 citato e in scadenza le Parti confermano la necessità di continuare a disporre di un quadro regolativo dei rapporti di lavoro coerente con i seguenti obiettivi strategici:

– certezza delle regole applicabili ai rapporti di lavoro, con l'individuazione di criteri certi e condivisi per la riconducibilità dei medesimi a rapporti di collaborazione autonoma ovvero a rapporti di natura subordinata; – flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro che dovessero — secondo criteri individuati — essere inquadrati come forme di lavoro subordinato, con un utilizzo virtuoso di tutti gli strumenti messi a disposizione dal quadro normativo e dal CCNL applicati nel settore; – salvaguardia del "livello occupazionale e dei" congruità degli aspetti economici ai sensi dell'art. 36 della Costituzione.

e) Le Parti evidenziano come anche il settore delle ricerche di mercato stia ancora attraversando, in questa fase economica, un periodo di difficoltà, a causa della diminuzione sia delle commesse pubbliche, che di quelle private e della innovazione tecnologica che incide soprattutto sulla modalità di reperimento dei dati. Inoltre il settore risente della concorrenza al ribasso operata da altri attori economici che, pur applicando altri CCNL o Accordi Collettivi recentemente intervenuti, partecipano a gare nello stesso mercato di riferimento di ASSIRM.

f) Per quanto attiene ai rapporti di lavoro dipendente oggi presenti, le varie Aziende associate ad ASSIRM applicano diversi CCNL e in maniera significativa il CCNL per Dipendenti da Aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

- g) le Parti concordano sulla necessità di richiedere l'attivazione di un tavolo istituzionale volto al coinvolgimento del Committenti pubblici e privati affinché nei Bandi di gara / richieste di quotazione si faccia esplicito riferimento al presente Accordo collettivo, in quanto garanzia di equo e corretto trattamento dei lavoratori, anche in caso di sub-appalto,

Quanto premesso è parte Integrante del presente Accordo che si articola come segue:

Art. 1 — Rapporti di lavoro parasubordinato: ambito di applicazione.

Il presente accordo collettivo nazionale si intende a tutti gli effetti come accordo collettivo che, per le collaborazioni utilizzate nel settore delle Ricerche di Mercato, prevede discipline

organizzative del settore. Pertanto si applica ad ogni forma di lavoro non subordinato e riconducibile al rapporto

specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative del settore stesso, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art.2 del D.Lgs.81/2015.

Pertanto si applica ad ogni forma di lavoro non subordinato e

riconducibile al rapporto

2

collaborazione nell'ambito del settore delle Ricerche di Mercato relativamente ai profili professionali e alle modalità di svolgimento della prestazione di cui all'art.2 del presente Accordo, nonché ad eventuali altri profili le cui modalità di espletamento della prestazione rispettino i medesimi criteri e a quelli individuati dalle Parti come previsto all'art.11 del presente Accordo.

Le Parti concordano che la condizione affinché il presente Accordo abbia il valore indicato dall'art.2 del D.Lgs. 81/2015, come anche sopra richiamato, è che l'Azienda lo applichi nel suo complesso e non solo parzialmente, in quanto le norme del medesimo sono tra loro correlate e inscindibili, sia nell'ambito dei singoli Istituti che nel loro complesso.

Art. 2 — Profili professionali

Per i collaboratori che operano nel settore delle Ricerche di mercato si individuano otto profili professionali, di cui si descrivono sinteticamente gli ambiti di attività e le caratteristiche e, conseguentemente, i riferimenti economici minimi come segue:

1 — Intervistatori telefonici

Collaboratori i quali mediante supporto telefonico ed informatico (sistema CATI) svolgono rilevazioni sulla base di questionari senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione del tempo della prestazione, fermo restando il coordinamento con il Committente sulla base delle disponibilità di orario delle prestazioni.

1.1 Intervistatore telefonico Senior:

Collaboratore che ha maturato significativa e comprovabile esperienza di almeno 18 mesi, anche non continuativi, documentata dalla durata dei contratti di lavoro (eventualmente anche solo indicata in specifiche dichiarazioni rilasciate dai precedenti committenti), attraverso lo svolgimento dell'attività di intervista

telefonica in Istituti di Ricerca, con approfondita conoscenza degli strumenti informatici e/o dei processi di lavoro.

1.2 Intervistatore telefonico Junior:

Collaboratore privo di esperienza o con esperienza inferiore a 18 mesi nell'attività di intervista telefonica in Istituti di Ricerca,

2 Intervistatori personali (face to face)

Collaboratori che realizzano interviste, di norma al di fuori dei locali aziendali, attraverso l'individuazione e la relazione diretta con i soggetti intervistati sulla base del tabella di riferimento,

3 - Rilevatori statistico-scientifici

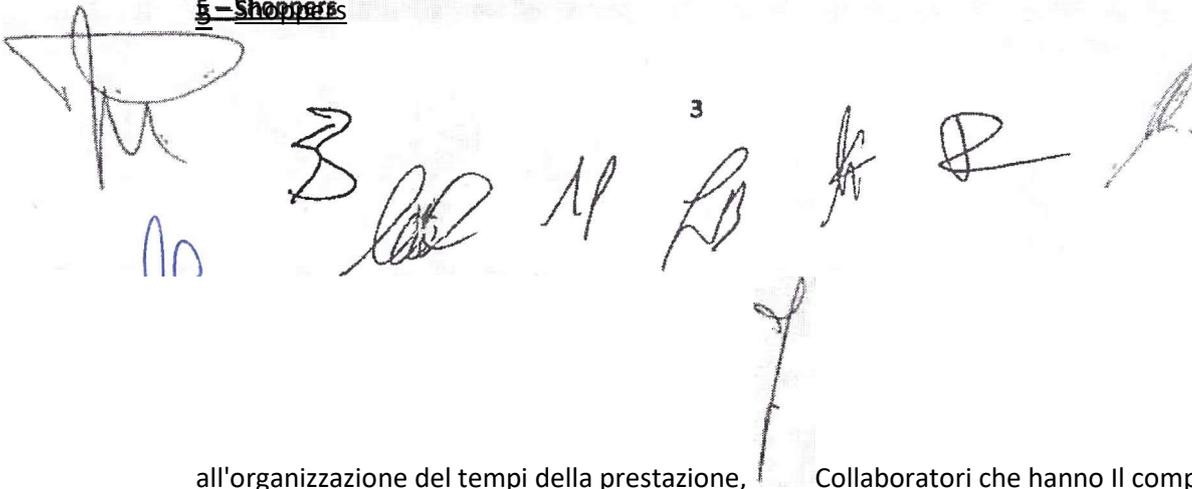
Collaboratori che svolgono attività di rilevazione su punti di osservazione prestabiliti in un campione statistico senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi della prestazione.

4 - Codificatori

Collaboratori che classificano le risposte aperte, secondo criteri di ricerca indicati, con una componente valutativa - discrezionale nello svolgimento di tale attività e senza vincoli in merito

alla scelta
e

5 - Shoppers



all'organizzazione dei tempi della prestazione, Collaboratori che hanno il compito di valutare i comportamenti, le procedure e le capacità del personale coinvolto nell'erogazione di un servizio/vendita di un prodotto; oltre a valutare il materiale promozionale e la qualità dei prodotti. Questo tipo di prestazione viene prevalentemente svolta al di fuori dei locali aziendali e senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi, fermo restando il termine concordato con il Committente per la conclusione delle attività.

Controllers

Collaboratori che mediante supporto telefonico svolgono nei confronti dei soggetti intervistati attività di controllo qualità delle interviste realizzate per le ricerche (così come prescritto anche dalle norme di qualità Assirm) mediante l'utilizzo di idonee check list e/o con altre modalità. Questo tipo di prestazione viene svolta senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi, fermo restando il termine concordato con il Committente per la conclusione delle attività.

e.ELItQLI

Collaboratori che svolgono attività di reclutamento di Individui da Intervistare, tramite l'utilizzo di uno specifico disegno campionario, senza vincoli in merito alla scelta e all'organizzazione dei tempi e del luogo di svolgimento della prestazione di lavoro, fermo restando il termine concordato con il Committente per la conclusione delle attività.

8 – Recorders

Collaboratori che, senza vincoli di continuità di collaborazione con Committente, durante lo svolgimento di focus group, mediante ascolto e trascrizione svolgono attività di registrazione dei contenuti delle discussioni che Intersecono tra i partecipanti.

Art. 3 - Disciplina comune

- a) Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, potrà prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma che subordinata. Le prestazioni degli intervistatori telefonici potranno essere realizzate dal collaboratore anche attraverso modalità di lavoro da remoto con eventuale contrattazione sindacale di secondo livello. Compatibilmente con la tipologia della collaborazione richiesta e prevista nel contratto Individuale di lavoro* e specificamente in relazione ai profili professionali degli Intervistatori personali (face to face) e dei Rilevatori, per lo svolgimento delle proprie prestazioni di lavoro il collaboratore potrà accedere ai locali aziendali e utilizzare la strumentazione aziendale necessaria.
- b) Per tutta la durata del contratto di collaborazione, nell'esercizio degli incarichi a lui affidati e al fine del loro migliore e utile svolgimento, il Collaboratore si coordina con i referenti del Committente che gli verranno indicati.
- c) Qualora il Committente avesse adottato specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza ecc.) e/o un codice etico, gli stessi sono consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi, in nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenute nel presente Accordo Collettivo.

collegata a un incarico
un'attività/progetto di ricerca
a un incarico esterno).

d) La commessa specifica a cui è riconducibile l'attività può essere "esterna" (ossia direttamente collegata a un incarico che l'Azienda committente ha ricevuto dal Cliente) e/o "interna" (ossia un'attività/progetto di ricerca elaborato direttamente dall'Azienda committente e non direttamente riconducibile

dall'Azienda committente e non direttamente riconducibile

- e) Il contratto di collaborazione è stipulato in forma scritta, sottoscritto da Committente e Collaboratore e a questi consegnato, e deve includere le seguenti informazioni e contenuti:

1. l'identità delle parti contraenti e l'indicazione del settore d'attività del Committente;

II. la descrizione della attività, degli elementi caratterizzanti, delle sue finalità e dei suoi obiettivi;

III. la durata della collaborazione e l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il Committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;

IV. l'entità dei compensi, eventuali maggiorazioni per obiettivi, rimborsi spese e loro modalità e tempi d'erogazione;

V. i diritti del Collaboratore relativamente a malattia, infortunio, maternità, recupero psicofisico;

VI. le forme assicurative previste per legge;

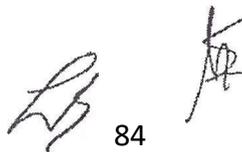
VII. le modalità di cessazione o recesso del rapporto, l'eventuale preavviso da parte del Collaboratore;

VIII. misure e informative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

IX. il rinvio al presente Accordo Collettivo.

Art. 4 — Disciplina dei compensi, riposo psicofisico, rimborsi spese.

- a) Tenuto conto delle particolarità del settore, la corresponsione del compenso avverrà con cadenza mensile stabilita nei contratti individuali. Procedure e scadenze verranno definite a livello aziendale,
- b) I compensi minimi vengono fissati in valori di paga lorda prendendo a riferimento, in assenza di un CCNL specifico per la disciplina dei rapporti di lavoro subordinato per il settore delle Ricerche di Mercato, il IV e V livello del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi.
- c) Per i collaboratori intervistatori telefonici che operano in aziende in cui non sussistono trattamenti economici di miglior favore stabiliti a livello aziendale o individuale, al fine di garantire una adeguata copertura economica per il periodo di non lavoro dedicato al recupero delle energie psicofisiche, le Parti concordano quanto segue. Nell'ambito di una collaborazione che nell'arco temporale fra il 1° gennaio e il 31 dicembre realizzi almeno 450 ore di effettiva prestazione lavorativa verrà riconosciuta, su ciascuna ora effettivamente lavorata nell'ambito di tale arco temporale, una somma forfetaria e aggiuntiva al compenso orario pari a 0,50 € lordi, di cui la prima in acconto nel mese di luglio e la seconda a conguaglio nel mese di dicembre. Nel caso di cessazione del rapporto di collaborazione in corso d'anno verrà corrisposto quanto effettivamente maturato unitamente all'ultima erogazione del compenso. In caso di astensione dall'attività lavorativa per maternità per un periodo di tempo almeno pari a 5 mesi, anche non continuativi, il requisito di accesso a tale somma aggiuntiva è ridotto a 400 ore.



84

d) Per i collaboratori Intervistatori personali (face to face), Rilevatori e Shoppers che svolgono prestazioni di lavoro di norma su tutto il territorio nazionale verranno riconosciuti adeguati rimborsi delle spese sostenute per lo svolgimento della prestazione secondo le modalità, gli importi e le cifre concordate a livello aziendale.

delle spese sostenute per le procedure in atto e/o con

Art. 5 Compensi

Art. 5.1 - Compensi degli Intervistatori telefonici

In relazione a quanto specificato ai punti d) e e) della Premessa alle Parti, per favorire la piena applicazione del presente accordo da parte di tutti gli Associati ad ASSIRM individuano i valori dei compensi minimi, secondo la progressione indicata nella Tabella sotto riportata.

In assenza di un eventuale secondo livello di contrattazione che Individui la misura e gli obiettivi utili al conseguimento della paga variabile, le aziende associate ad ASSIRM saranno tenute a corrispondere la paga fissa oraria omnicomprensiva.

	dall'1.7.2017		dall'1.1.2018		dall'1.9.2018		dall'1.6.2019	
	SENI OR	JUNI OR	SENI OR	JUNIO R	SENIOR	JUNIO R	SENIOR	JUNI OR
Fisso omnicomprensivo	7,95 t	7,15	8,10 €	7,20 €	8,75 €	7,80 €	9,10 €	8,11 €
Fisso più variabile	8,35 C	7,65 c	8,51 €	7,80 €	9,19 €	8,19 G	9,53 €	8,52 €

In presenza di commesse che richiedano lo svolgimento di prestazioni lavorative nei giorni domenicali e festivi e in orario notturno (22,00 — 6,00) le Aziende convocheranno le RSA o. In assenza, le OO.SS. territoriali al fine di definire in sede di contrattazione collettiva aziendale specifici riconoscimenti economici (sotto forma di maggiorazioni economiche o indennità forfetarie, etc»),

Neta a verbale

Le Parti si dichiarano disponibili a incontrarsi nel mese di settembre 2018 per verificare la possibilità di un'eventuale variazione dei valori dello scatto all'1.9.2018 in relazione al contesto che risulterà a tale data delineato dalla legislazione e dagli Accordi collettivi applicabili dalle Aziende del settore.

Art. 5.2 - Compensi degli Intervistatori personali (face to face)

Sono considerati compensi minimi lordi:

Intervista quantitativa

- di durata convenzionale di 1 ora:

1.7.2017	1.1.2018	1.1.2019
€ 18,00	€ 18,50	€ 19,00

- e comunque per Interviste di durata pari a 30 minuti:

1.7.2017	1.1.2018	1.1.2019
€ 12,50	€ 13,00	€ 13,50

Test center che si avvale del supporto logistico e organizzativo aziendale:

1.7.2017	1.1.2018
€ 10,28	€ 10,50

Art 5.3 - Compensi del Rilevatori

Per rilevazioni della durata convenzionale di 60 minuti sono considerati i compensi lordi fissi e onnicomprensivi indicati nella parte "fisso + variabile" e Senior nella Tabella indicata all'art. 5.1.

Per rilevazioni di durata inferiore o superiore tale valore potrà essere riparametrato sulla base di quanto definito dalla contrattazione di secondo livello.

A tali valori saranno applicate le relative maggiorazioni economiche nei casi e nelle misure di seguito indicate:

Lavoro domenicale e lavoro festivo: 25%

Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6): 20%.

Nel caso di lavoro notturno domenicale o festivo troverà applicazione unicamente la maggiorazione del

25%.

Art. 5,4 - Compensi del Codificatori, Controlters e Reporter

Sono considerati i compensi minimi lordi fissi ed onnicomprensivi indicati nella parte "fisso + variabile" e "Senior" nella Tabella indicata all'art. 5.1.

Art. 5.5 - Compensi del Recorder;

Per tutte le attività relative allo svolgimento di un focus group e ad esso connesse (svolte prima, durante e dopo), sono considerati i compensi fissi ed onnicomprensivi indicati nella parte "fisso + variabile" e "Senior" nelle Tabelle indicate all'art. 5.1.

Art. 5.6 - Compensi degli Shoppers

Le Parti individuano come riferimento i compensi individuati per gli intervistatori personali (face to face) se le attività si svolgono fuori sede, e i compensi per gli intervistatori telefonici se le attività si svolgono in sede.

Art. 5 - Maternità, malattia e infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo pari a quello della sospensione e comunque non superiore a 180 giorni.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni, fatta salva l'eventuale più favorevole previsione contenuta nel contratto Individuale.

Per il primo evento di malattia o Infortunio con prognosi di durata superiore a 15 giorni e fino ad un massimo di 60 giorni le Parti concordano quanto segue,

massimo di 60 giorni le Parti concordano quanto segue,

4,
Qualora durante
periodo di
sospensione del

il
contratto a

causa di malattia o Infortunio sopraggiungesse la data di scadenza inizialmente apposta al contratto, al solo fine di conseguire l'oggetto del contratto recuperando le giornate di sospensione, alla medesima data il contratto verrà automaticamente prorogato per tutti i giorni mancanti/ fino alla conclusione della prognosi e per numero di giorni, successivi alla conclusione della malattia o infortunio, pari a quelli non lavorati entro l'iniziale scadenza del contratto a motivo della sospensione.

Tale effetto si produrrà esclusivamente in relazione al primo evento di malattia o infortunio per la prognosi indicata nella relativa certificazione medica, regolare ai termini di legge, con esclusione di eventuali periodi per continuazione del medesimo evento e/o per ulteriori eventi di malattia o infortunio.

Esempio o chiarimento a verbale

In merito alla proroga del contratto a motivo di malattia o infortunio di cui al 3°, 4° e 5° comma dell'art. 6 di cui sopra, si veda il seguente esempio:

- data inizio contratto: 1° gennaio - data di scadenza del contratto inizialmente fissata: 31 marzo
- prognosi primo evento di malattia o infortunio: 2 mesi dal 1° marzo al 30 aprile
- periodo non lavorato e non remunerato a moWB della sospensione, entro la scadenza inizialmente fissata al contratto: 1° mese dal 1° al 31 marzo
- durata proroga: 2 mesi dal 31 marzo al 31 maggio

(1 mese in malattia o infortunio fino alla conclusione della prognosi al 30 aprile + 1 mese dal 1° al 31 maggio, di effettiva prestazione lavorativa, pari al mese di marzo non lavorato a motivo della sospensione)

- nuova scadenza del contratto prorogato: 31 maggio

Per quanto non diversamente previsto nel presente articolo trova applicazione la disciplina di legge vigente.

Gli effetti della nuova disciplina di cui sopra relativa alla proroga dei contratti per evento di malattia o Infortunio sarà monitorata dalle Parti e dopo sei mesi dalla sua applicazione sarà oggetto di esame in sede di Commissione Paritetica per verificare e valutare eventuali variazioni.

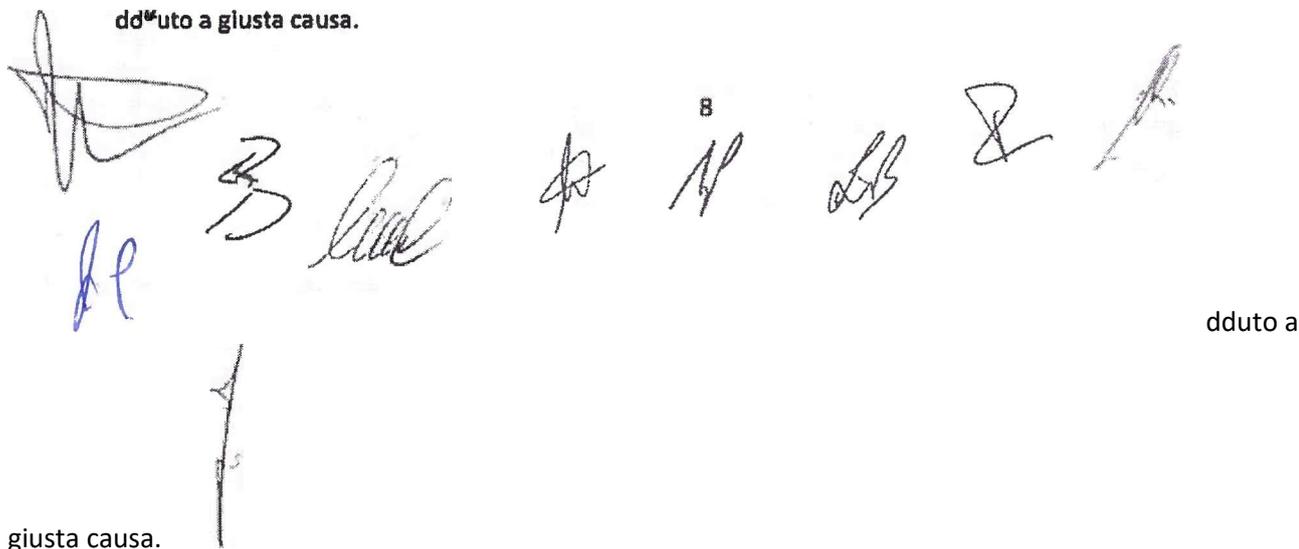
La materia potrà altresì essere oggetto di esame e confronto fra Azienda e Rappresentanti sindacali in sede aziendale.

Dichiarazione a Verbale

Le OO.SS. stipulanti, considerate le problematiche di accesso alle prestazioni CNPS, l'esiguità di tali prestazioni dovute alla discontinuità dei rapporti, il peso della contribuzione a carico dei collaboratori, chiedono che a partire da marzo 2018 venga discussa l'eventuale individuazione di misure specifiche o di strumenti di interazione del welfare pubblico.

Art. 7 — Recesso, risoluzione contratto e Intenzioni di proroga

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, il contratto individuale potrà essere risolto prima della scadenza indicata nel medesimo anche per mutuo consenso delle parti contraenti e per recesso dovuto a giusta causa.



giusta causa.

dduto a

Nello specifico, il Committente può recedere dal contratto per giusta causa quando, da parte del Collaboratore, si verificano:

- 1, gravi inadempimenti contrattuali;
- 2, sospensione ingiustificata della prestazione;
3. danneggiamento o furto di beni;
- 4, violazione degli obblighi di riservatezza espressamente disciplinati nel contratto tali da arrecare danni all'azienda.

Salva diversa previsione nei contratti individuali, il Collaboratore potrà risolvere il contratto con comunicazione scritta spedita mediante Raccomandata A/R o consegnata direttamente al Committente con un preavviso di 10 giorni di calendario per contratti di durata inferiore a 6 mesi, pari a 15 giorni per contratti di durata da 6 mesi e inferiori a 12 mesi e pari a 20 giorni per contratti di durata di 12 mesi o

superiore.

Salva diversa previsione nei contratti Individuali, ferma restando la scadenza del contratto Individuale, il Committente si impegna a comunicare al Collaboratore - entro 5 giorni dalla scadenza per contratti di durata pari o superiore a 12 mesi ed entro 3 giorni dalla scadenza per contratti di durata inferiore a 12 mesi - eventuali rinnovi o possibilità di attivare una nuova collaborazione

Art. 8 — Formazione

Per garantire un adeguato standard professionale, le Parti definiscono anche per i Collaboratori la possibilità di accedere ad attività specifiche di formazione e all'aggiornamento professionale.

ASSIRM e le OO.SS. costituiranno un tavolo di confronto sul tema della formazione e dell'aggiornamento dei Collaboratori, che si riunirà con cadenza annuale. In tale contesto, verranno inoltre identificati possibili percorsi formativi e relative modalità di attuazione e promossi progetti comuni fra le Parti.

Le Parti demandano altresì alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare ulteriori percorsi che, nell'ambito delle misure di cui al comma precedente, tengano conto delle specificità territoriali.

Art. 9 - Diritti sindacali

Al fine di regolamentare l'esercizio dei diritti sindacali, si definisce quanto segue.

I collaboratori di cui al presente Accordo hanno diritto a partecipare ad un minimo di 5 ore annue retribuite di assemblea per la trattazione di tematiche di carattere sindacale o contrattuale. Le OO.SS. nomineranno o faranno eleggere tra i collaboratori di ogni sede aziendale un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, che avranno diritto per l'esercizio loro funzioni e per la partecipazione alle riunioni degli organismi delle OO.SS. a 30 ore retribuite nel corso dell'anno,

Il monte ore complessivo così determinato potrà essere fruito dal delegato, nel caso di sua nomina/elezione come delegato sindacale di settore. La Commissione Paritetica discuterà sia la fattibilità che le modalità operative connesse a tale previsione.

Le aziende metteranno a disposizione in luogo accessibile bacheche delle OO.SS. o strumenti analoghi da concordare a livello aziendale.

Il lavoratore ha facoltà di rilasciare delega (come da allegato 1) a favore di una fra le OO.SS. firmatarie del presente accordo per il pagamento dei contributi sindacali nella misura dello 0,2% del

Committente, all'atto della stipula d

compensi netti. Il

Committente, all'atto della

stipula del contratto di lavoro consegnerà al Collaboratore copia del presente Accordo e del modello di delega sindacale. In caso di sottoscrizione, provvederà ad operare la trattenuta a ogni corrispondenza del compenso

ed a versarla alla O.S. interessata. delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'O.S. sindacale interessata. Le modalità di gestione di tali procedure saranno concordate nella Commissione Paritetica.

Art. 10 - Sistemi di videosorveglianza e controllo qualitativo

L'installazione di sistemi di videosorveglianza è ammessa per finalità connesse alla sicurezza dei locali aziendali e nel rispetto di quanto previsto dal Provvedimento in materia di video sorveglianza emanato dal Garante per la protezione dei dati personali l'8 aprile 2010 e successive modificazioni.

Il controllo a distanza dei collaboratori e delle relative attività è ammesso per sole finalità di controllo di qualità del dato rilevato. Le aziende dovranno comunicare adeguatamente ai collaboratori l'inizio e la fine dell'attività di controllo.

Per quanto attiene ai collaboratori telefonici, il controllo potrà essere attivo esclusivamente durante lo svolgimento dell'intervista.

In caso di commesse con particolari esigenze e nel caso di utilizzo di Call Center remoto, l'eventuale esigenza di controllo qualitativo a distanza costituirà oggetto di incontro tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali.

Art. 11 - Diritti di Informazione e Commissione paritetica

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica per la gestione delle tematiche oggetto del presente accordo, così come indicate nel medesimo, per l'esame delle informazioni relative alla stipula dei contratti di collaborazione e all'applicazione delle presenti Intese, nonché per valutare strumenti di politiche attive per la gestione di eventuali situazioni di criticità aziendale e il mantenimento dei livelli occupazionali nel settore.

Le Parti affidano altresì alla Commissione Paritetica l'esame della tematica relativa all'applicazione del presente Accordo nell'ambito di operazioni di esternalizzazione che implicano subappalti.

In sede di Commissione Paritetica potranno altresì essere esaminate eventuali altre figure professionali di collaboratori esistenti nel settore (quali ad esempio, operatori di data entry, verbalizzatori, assistenti sales, ecc.) per una possibile ed eventuale regolamentazione conforme al presente accordo anche con riferimento a quanto previsto all'art. 15 lettera c).

La Commissione è composta pariteticamente dai firmatari del presente accordo. La Commissione si riunirà periodicamente secondo necessità contingenti, e comunque semestralmente.

Art. 12 - Durata

Il presente accordo avrà durata dall'1.7.2017 al 31.12.2019.

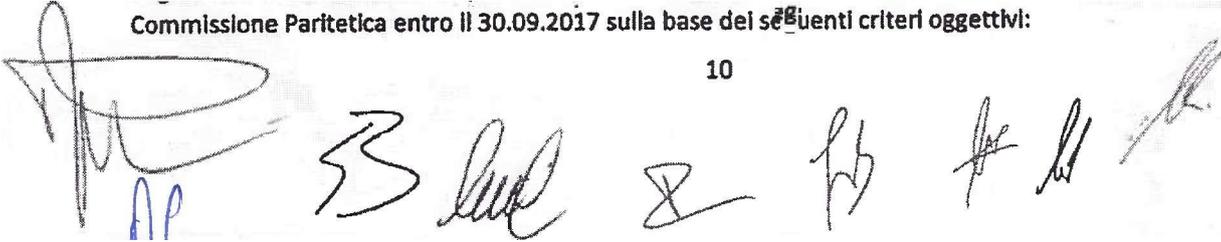
Alla scadenza dell'Accordo la disciplina in esso contenuta continua a trovare applicazione fino al rinnovo per specifica previsione di ultrattività.

Art. 13 — Coagnulè lavorativa e Bacino

Le aziende aderenti ad ASSIRt4 si impegnano a costituire un Bacino a livello aziendale, valido per nuovi contratti di collaborazione, sulla base dei nominè!vi dei collaboratori che hanno espletato le loro attNità nêèll ultimi 36 mesi. La disciplina utile alla predisposizione delle graduatorie sarà definita in sede di

Commissione Paritetica entro il 30.09.2017 sulla base dei seèuenti criteri oggettivi:

10

A row of seven handwritten signatures in black ink. The first signature is large and stylized, with the letters 'AP' written in blue ink below it. The other six signatures are smaller and more varied in style, representing the other members of the Parity Commission.

- a) età
- b) anzianità professionale
- c) profilo professionale
- d) carichi famigliari e di eventuali altri criteri stabiliti dalla contrattazione di secondo livello.

Art.14 - Altre modalità di collaborazione autonoma

Le Parti concordano di incontrarsi, in sede di Commissione Paritetica, al fine di garantire le condizioni complessive del presente Accordo ai lavoratori autonomi che eventualmente nelle singole aziende svolgano la propria attività attraverso prestazione d'opera (contratti a partita IVA), collaborazioni occasionali autonome ex art. 2222 C.C., collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 c.p.c.

Art. 15 — Disposizioni finali e verifica dei rapporti di lavoro

- a) In conformità a quanto condiviso e indicato anche in Premessa, lettera d), le Parti concordano sull'opportunità di una prosecuzione del costruttivo confronto che ha condotto a delineare la disciplina contrattuale collettiva relativa alle collaborazioni autonome, al fine di condividere — anche con le Categorie di riferimento dei lavoratori dipendenti - una disciplina per i collaboratori di cui all'art. 2 "Profili professionali" che, in assenza dei requisiti che caratterizzano la natura autonoma dei rapporti di lavoro, saranno inquadrati con rapporto di lavoro subordinato.
- b) Nel predisporre una regolamentazione contrattuale autonoma per il settore delle Ricerche di mercato, attualmente non presente, saranno utilizzate le forme contrattuali previste dalla vigente disciplina di legge e gli spazi di intervento che la legge riconosce alla contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie di contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a chiamata, a tempo parziale, somministrazione di lavoro, etc.).
- c) Tenuto conto delle difficoltà economiche presenti nel settore, per scongiurare riduzioni della forza lavoro comunque impiegata e prevenire possibili contenziosi, le Parti prevedono che qualora vi fossero figure professionali che secondo criteri normativi, amministrativi e giurisprudenziali vigenti, debbano essere qualificate nell'ambito delle forme del lavoro dipendente, potrà, anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie della presente intesa, essere avviato un percorso a livello aziendale per l'instaurazione di contratti di lavoro subordinato che tengano conto delle forme di flessibilità consentite e necessarie per le esigenze del settore.
- d) Le Parti s'impeghano, qualora intervengano modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevi per armonizzare, se del caso, il contenuto del presente Accordo collettivo con la normativa entrata in vigore.

All, IS - Validità ed efficacia

Le PaN concordano sulla effettuazione di un percorso di Informazione e approvazione che avverrà
sfa tra le Aziende associate ad ASSI!Y, sia tra i lavoratori impiegati nelle stesse,

Le OO.SS. avranno facoltà di indire assemblee retribuite e al di fuori del monte ore disponibile per la
approvazione dell'Accordo dandene preventiva comunicazione all'Azienda e ad Assirm. Le Parti
al termine del percorso comunicheranno reciprocamente gli esiti della
consultazione/approvazione comunque entro il 21 luglio 2017.

Nelle more della conclusione del percorso di approvazione è prioritaria la salvaguardia degli
attuali livelli occupazionali. Conseguentemente Azienda e Collaboratore potranno prorogare i
contratti in corso e in scadenza al 30/09/2017,

