CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL

Section du travail et de l'emploi

Paris, le 8 novembre 2017

CE DOCUMENT D'ORDRE
INTERIEUR
NE PEUT ETRE NI DIFFUSE
NI PUBLIE

LES NOUVELLES FORMES DU TRAVAIL INDEPENDANT

RAPPORT

présenté

par

Mme Sophie THIERY, rapporteure

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
INTRODUCTION 5
I - LE TRAVAIL INDEPENDANT : UNE REALITE SOCIALE DIVERSE ET RENOUVELEE 5
A - Les différents visages du travail indépendant.....5
1. Catégories « historiques » et formes nouvelles 6
2. L'hétérogénéité économique et sociale du travail indépendant.....13
B - Evolution et perspectives de développement du travail indépendant 17
1. Une baisse sensible du travail indépendant au cours du dernier demi-siècle.....17
2. Un renouveau récent mais limité du travail indépendant concomitant de la création du régime du micro-entrepreneuriat 17
3. De multiples facteurs de développement du travail indépendant 20
4. Des effets économiques et sociaux à cerner : entre opportunité de développement de l'activité et risques de dérégulation.....26
II - VERS DE NOUVEAUX DROITS ET GARANTIES SOCIALES POUR LES TRAVAILLEUR.EUSE.S INDEPENDANT.E.S 30
A - Un débat renouvelé autour de la notion de travail indépendant 31
1. Un travail indépendant défini par contraste avec le travail salarié 31
2. Des situations de dépendance économique chez les travailleur.euse.s indépendant.e.s.....34
3. Mieux caractériser le travail indépendant.....36
4. Une diversification des modèles d'organisation faisant intervenir des tiers 43
B - Une convergence des droits déjà engagée sur des garanties sociales et d'autres qui restent à couvrir 47
1. Une convergence engagée sur les protections famille, invalidité et retraite complémentaire.....49
2. De nouvelles garanties à mettre en place : accidents du travail, conditions du travail, risques professionnels 52
3. Les risques de perte de revenu et de cessation de l'activité : la question de l'assurance chômage 54
4. Formation, accompagnement et sécurisation des parcours professionnels 59

ANNEXES.....65
Annexe 1 : saisine gouvernementale 66
Annexe 2 : composition de la section du travail et de l'emploi 68
Annexe 3 : liste des personnes auditionnées par la section du travail et de l'emploi.....69
Annexe 4 : liste des personnes rencontrées.....71
Annexe 5 : état des lieux sur la fiscalité des travailleur.euse.s indépendant.e.s réalisé par la section de l'économie et des finances....73
TABLE DES SIGLES.....83
BIBLIOGRAPHIE.....85
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....89

INTRODUCTION

Compte tenu de son évolution récente, le travail indépendant apparaît aujoud'hui comme une réalité très hétérogène qui questionne. Du.de la médecin libéral.e, au.à la coiffeur.euse, maçon, chauffeur de VTC en passant par le.la formateur.rice ou l'exploitant.e agricole ; de l'indépendance voulue et assumée, au « choix faute de mieux » d'une activité réellement indépendante ou qui n'offre en pratique que des marges limitées d'autonomie, les situations de travail qualifiées d'indépendantes ont principalement en commun en théorie au moins, de ne pas relever du salariat qui est clairement fondé sur la subordination juridique. A la diversité des professions indépendantes et de leurs modalités d'exercice correspond la variété des attentes économiques et sociales de ces travailleur.euse.s.

Le présent rapport s'attache d'abord à présenter les différents visages du travail indépendant. Il restitue ensuite les débats autour des fragilités propres à certaines situations d'« indépendance » et des réponses à apporter sur le terrain de la protection sociale et de l'accompagnement professionnel.

Un regain récent du travail indépendant sous de nouvelles formes nourrit aujourd'hui l'idée d'une contribution accrue de cette forme d'activité au dynamisme de l'économie, à la création d'entreprises et à l'emploi. Cet horizon appelle la réunion de conditions favorables à la pérennité de l'activité des travailleur.euse.s indépendant.e.s, à leur capacité à se rémunérer correctement, à bénéficier de réelles garanties sociales et professionnelles.

I - LE TRAVAIL INDEPENDANT : UNE REALITE SOCIALE DIVERSE ET RENOUVELEE

A - LES DIFFERENTS VISAGES DU TRAVAIL INDEPENDANT

Avant l'avènement des sociétés industrielles, le travail indépendant constituait la forme d'activité la plus répandue.

Malgré les ruptures observées dans l'ordre politique et juridique, la consolidation et la montée du salariat ont été très progressives : jusqu'au début des années 1930, au moment où la statistique publique a commencé à distinguer travail salarié et travail indépendant, ce dernier était encore en France, la forme d'emploi dominante[1].

---

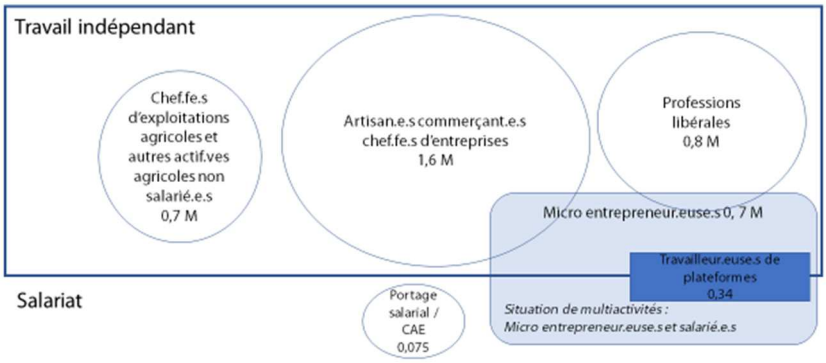
[1] Ebauche d'une sociologie des travailleurs indépendants in Stress au travail et santé : situation chez les indépendants. Expertise collective INSERM, avril 2011, pp. 5-23.

La situation est aujourd'hui très différente : les travailleur.euse.s indépendant.e.s représentent 11,5 % de la population active occupée[2] soit un peu moins de 3 millions d'actif.ve.s. Ils.elles forment une population en moyenne nettement plus âgée que celle des salarié.e.s (45 ans contre 38 ans) et plutôt masculine (un tiers environ des indépendant.e.s sont des femmes alors qu'en 2014, on comptait autant de femmes salariées que d'hommes). En matière de formation initiale, les indépendant.e.s sont un peu plus diplômé.e.s en moyenne que les salarié.e.s du privé (du fait du poids prépondérant des professions libérales). Ils.elles forment toutefois un ensemble très hétérogène et nombreux.euses sont ceux et celles qui ont d'abord été salarié.e.s.

1. Catégories « historiques » et formes nouvelles

Tout en conservant une forte identité, ces catégories se sont transformées et diversifiées.

Schéma 1 : environ 3 millions d'indépendant.e.s,
soit 12 % des actif.ve.s occupé.e.s



1.1. Les formes « classiques » du travail indépendant

a) Les artisan.e.s et les commerçant.e.s

Sous ces catégories se regroupent des activités des secteurs de l'alimentaire (boucher.ère, artisan.e boulanger.ère, fruitier.ière-légumier.ière…), de la fabrication (TPE de la métallurgie…), du bâtiment et des travaux publics (maçon.ne, couvreur.euse ; peintre en bâtiment…) et des services (coiffeur.euse, esthéticien.ne, fleuriste, cordonnier.ère…).

---

[2] INSEE enquête emploi, 2014. *Cf. Insee Première* n° 1569, octobre 2015.

Aujourd'hui, dans une approche sectorielle, les artisan.e.s sont classé.e.s par l'INSEE dans la catégorie des entrepreneur.euse.s individuel.le.s et gérant.e.s de SARL[3] qui représentait en 2015, 6,4 % de la population active soit 1 647 000 artisan.e.s, commerçant.e.s et chef.fe.s d'entreprise (+0,3 % depuis 2005)[4] et 12 % de la population active si l'on comptabilise les salarié.e.s employé.e.s par ces entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité[5]. Les artisan.e.s conservent néanmoins une très forte identité professionnelle liée à une qualification minimale obligatoire et à un savoir-faire manuel spécifique.

b) Les professions libérales

Elles regroupent également des professions anciennes, essentiellement dans les domaines médicaux et juridiques. Il s'agit de professions réglementées dont l'exercice est strictement conditionné par la possession d'un diplôme sanctionnant des compétences élevées. Ces professions organisent aussi leur propre régulation déontologique généralement au sein d'ordres professionnels qui accomplissent, à ce titre, une mission d'ordre public[6]. Il existe en France, 24 professions libérales réglementées mais également plus de 200 professions libérales non réglementées. L'INSEE retient cependant une définition élargie des professions libérales dans une catégorie « professions libérales et assimilées » qui intègre également les professions de courtier.ère en assurance, agent.e immobilier.ère, artiste plasticien.ne, moniteur.rice sportif.ve, conseil, formateur.rice etc.

Dans leur définition la plus large, les professions libérales représentent environ un tiers de l'ensemble des non-salarié.e.s (784 000 personnes en 2011). La moitié exerce dans la santé (médecins, infirmier.ère.s, pharmacien.ne.s, kinésithérapeutes etc.), 8 % dans le domaine juridique et 42 % dans le domaine « technique » qui recouvre les métiers de la conception et de la maîtrise d'œuvre (architectes réglementé.e.s et architectes d'intérieur, géomètres, économistes de la construction etc.), les activités d'expertise et de conseil, de comptabilité, d'assurance ou d'enseignement ainsi que les intermédiaires du commerce de gros. Les micro-entrepreneur.euse.s forment plus du tiers des effectifs de ce domaine « technique »[7].

---

3 Franck Evain et Michel Amar, Les indépendants, INSEE Première n° 1084, juin 2006.

4 Insee Première n° 1602, juin 2016.

5 Chiffres-clé de l'Artisanat, DGE 2016.

6 Florent Champy, Le rôle des ordres : quelles missions pour quelles professions ? *Constructif,* 2011 ; http://www.constructif.fr/bibliotheque/2011-11/. A la date de rédaction de ce rapport, les données statistiques n'ont pas été actualisées.

7 Fiche 2.9 Professions libérales, *in Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015, Insee Références, pp.128-129.

c) Les exploitant.e.s agricoles

Aujourd'hui peu nombreux.euses et souvent seul.e.s sur leur exploitation, tous statuts confondus, les actif.ve.s agricoles représentent aujourd'hui 3 % de la population active française alors qu'ils.elles comptaient encore pour plus du quart au milieu des années 1950. Si l'on considère les seul.e.s « agriculteur.rice.s exploitant.e.s », leur part parmi les actif.ve.s est inférieure à 2 %[8].

En 2015, 560 000 personnes physiques étaient répertoriées comme « chef.fe.s d'exploitation et coexploitant.e.s », 135 000 « conjoint.e.s et autres actif.ve.s agricoles non-salarié.e.s » complétaient ce groupe[9].

En outre, les 133 000 exploitations agricoles emploient environ 1 344 000 salarié.e.s (191 000 en CDI et 1 153 000 en CDD)[10]. Certaines études soulignent qu'en dépit de la diminution du nombre d'exploitations et de la baisse tendancielle de l'emploi agricole, l'apport économique et social de ce secteur reste essentiel. Ainsi, selon des estimations récentes réalisées par les chambres d'agriculture, un emploi dans une exploitation agricole générerait quatre à cinq emplois indirects dans les industries de transformation, la distribution, les services aux exploitant.e.s[11]. Une étude publiée en 2015 par l'INRA, évalue à 391 000 le nombre d'ETP indirects (fournisseurs, industries aval, services publics et parapublics) associés à l'élevage, activité qui mobilise 312 000 emplois directs sur les exploitations[12].

1.2. Une reconfiguration récente du travail indépendant

a) L'essor des micro-entrepreneur.euse.s

Le travail indépendant connaît depuis la mise en œuvre du régime microsocial en 2009, des évolutions assez profondes que certaines analyses replacent dans un processus plus global de diversification des statuts d'emploi.

Dans un contexte d'instabilité et d'insécurité économiques, la politique de renouvellement des générations en agriculture, accompagnée par les Pouvoirs publics et mise en œuvre par la Profession agricole, est indispensable pour contribuer à la vitalité des territoires ruraux. Avec une progression de plus de 16,8 % entre 2014 et 2015, du nombre d'exploitant.e.s agricoles installé.e.s (15 100), le métier se renouvelle avec plus d'1/3 de hors cadre familiaux d'origine rurale et urbaine (15 %)[13].

---

8 INSEE Références, édition 2017, Travail-Emploi.

9 Bilan annuel de l'emploi agricole 2015. Agreste, ministère de l'Agriculture. www.agreste.agriculture.gouv.fr L'unité de travail annuel (UTA) est l'unité de mesure du travail humain fourni sur chaque exploitation agricole. Elle équivaut au travail d'une personne travaillant à temps plein pendant une année.

10 Source : MSA, base de données salarié.e.s 2015.

11 Source APCA 2015.

12 https://www.gis-elevage-demain.org

13 Source : MSA, Infostat 2015.

La montée du chômage s'est accompagnée d'un recours croissant aux statuts précaires dans le salariat lui-même (contrat à durée déterminée, y compris d'usage ou de courte durée, certains stages, intérim, emplois saisonniers, souvent « passage obligé », notamment pour les jeunes actif.ve.s avant l'obtention éventuelle d'un emploi stable. L'évolution récente du travail indépendant avec le développement du micro-entreprenariat a participé dans une certaine mesure à la précarisation de l'emploi et trouve également sa place dans ce processus global de diversification des statuts d'emplois et de la pluri-activité.

Des formules d'intermédiation ou tiers-employeurs accompagnent l'essor des travailleur.euse.s *freelance* et « néo-artisan.e.s »[14].

b) Les micro-entrepreneur.euse.s

Rien ne les distingue fondamentalement des autres entrepreneur.euse.s (artisan.e.s, commerçant.e.s, chef.fe.s de petites entreprises industrielles ou de service) mais pour un même métier, le régime social et fiscal peut varier. Il s'agit soit du régime social et fiscal de droit commun (lui-même variable selon la forme juridique d'exercice : entreprise individuelle, formes sociales diverses), soit du régime spécifique et dérogatoire de la micro-entreprise. Le régime du.de la micro-entrepreneur.euse ou initialement de l'auto-entrepreneur.euse est issu de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 dont l'objet était de stimuler la création d'emplois non-salariés pour contribuer à la lutte contre le chômage. Il a été rebaptisé régime du « micro-entrepreneur » par la loi 18 juin 2014[15].

---

[14] Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Bernard Gazier, professeur émérite de sciences économiques à l'Université Paris 1, le 4 octobre 2017. Cécile Jolly et Jean Flamand, Salariés ou indépendants : une question de métiers ? France Stratégie. *La note d'analyse*, septembre 2017 n° 60.

[15] La loi dite « Pinel » du 18 juin 2014 a substitué le terme de micro-entrepreneur à celui d'auto-entrepreneur utilisé dans la loi fondatrice du 4 août 2008. Ce changement dans la terminologie a accompagné l'intention du législateur de 2014 qui a voulu rapprocher ce régime de celui de l'entreprise classique sur un certain nombre de points pour limiter les risques de distorsion de concurrence et de travail dissimulé.

Encadré 1 : le micro-entrepreneuriat : des formalités simplifiées et des allègements sociaux et fiscaux pour favoriser la création de micro-entreprises

Le régime du micro-entrepreneuriat ne constitue pas une forme juridique (qui reste le statut de l'entreprise individuelle) mais seulement un régime simplifié de déclaration et de versement des cotisations et contributions sociales par un prélèvement proportionnel au chiffre d'affaires, selon le principe « pas de chiffres d'affaires, pas de cotisations ».

Ce régime est ouvert aux entrepreneur.euse.s individuel.le.s dont l'activité relève du RSI (régime social des indépendants) ou de la CIPAV (Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse). Les aspects sociaux de ce régime ne sont pas ouverts à certaines activités libérales réglementées comme les avocat.e.s ou les médecins.

L'accès au régime fiscal et social du.de la micro-entrepreneur.euse est conditionné par des plafonds de chiffres d'affaires hors taxe fixé à 82 800 € pour les activités commerciales d'achat/vente, de restauration et de fourniture d'hébergement ; 33 200 € pour les prestations de service.

Même si la déclaration d'activité est simplifiée, le.la micro-entrepreneur.euse doit en principe respecter les obligations liées à son activité : qualification professionnelle, assurance professionnelle, normes techniques. En outre, un.e nouveau.elle micro-entrepreneur.euse exerçant une activité artisanale doit suivre un stage de préparation à l'installation.

Outre l'application d'un taux forfaitaire aux recettes réellement encaissées comprenant toutes les cotisations relatives à la protection sociale obligatoire, depuis l'assurance maladie-maternité jusqu'à la retraite complémentaire obligatoire, – le micro-entrepreneuriat ouvre droit à des allègements fiscaux et sociaux ou des aides :

- franchise en base de TVA, dispositif permettant la dispense de déclaration et de paiement de la TVA ;
- exonération, la première année, du paiement de la cotisation foncière des entreprises ;
- accès au dispositif d'aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise (Accre) consistant en une exonération partielle de charges sociales pendant trois ans et un accompagnement pendant les premières années d'activité. Les micro-entrepreneur.euse.s bénéficient d'un régime spécifique au sein de l'Accre avec des conditions de durée et de plafond plus favorables que pour les autres entrepreneur.euse.s.

Le gouvernement envisage, dans le projet de loi de finances pour 2018, le doublement des plafonds de chiffre d'affaires qui conditionnent l'éligibilité au régime social simplifié (ils seront portés à 170 000 € pour la vente de marchandises et à 70 000 € pour la prestation de service). Toutefois, la franchise en base de TVA restera limitée aux anciens plafonds (82 800 € et 33 200 €), le.la micro-entrepreneur.euse devra facturer la TVA dès que ces montants seront dépassés.

Source : Service-Public-Pro.fr - déclaration de micro-entrepreneur (12/06/2017) ; imposition du micro-entrepreneur (01/02/2017) ; dispositif de l'Accre (13/02/2017).

Le micro-entrepreneuriat comme régime social et fiscal spécifique, a pour but affiché de proposer une modalité simplifiée pour débuter une activité soit dans le champ de professions indépendantes déjà établies, soit en développant des activités nouvelles ou du moins relativement nouvelles jusque-là absentes du cadre du travail indépendant. L'élément nouveau constaté en France en relation avec la micro-entreprise et ailleurs en Europe avec les travailleur.euse.s *free-lance,* est le développement du travail indépendant, d'une part sur la base de prestations aux entreprises dans des métiers comme ceux du numérique, de

la communication ou du design et d'autre part, à partir de plateformes collaboratives dans une position d'intermédiaires entre l'offre de prestataires individuel.le.s et la demande de particulier.ère.s[16].

Selon les données de l'ACOSS, le nombre de micro-entrepreneur.euse.s administrativement inscrit.e.s s'établissaient à la fin juin 2015 à 1 075 000. Parmi eux.elles, près de 600 000, soit 55,9 % du total, déclaraient un chiffre d'affaires positif au deuxième trimestre 2015, ce qui permettait de les considérer comme économiquement actif.ve.s[17]. Quelques secteurs présentaient sur les 12 derniers mois, une évolution très dynamique : les transports (+24 % de micro-entrepreneur.euse.s économiquement actif.ve.s), la santé (+18 %), les activités sportives (+ 14 %), le nettoyage (+12 %).

Le chiffre d'affaires mensuel moyen des micro-entreprises en activité s'établissait à un peu plus de 1 100 €.

c) Les formules de relations triangulaires aux objectifs variés

La frontière entre le salariat et l'indépendance s'estompe. Des formules de portage salarial et de regroupement d'indépendant.e.s permettent de mutualiser des ressources et tendent à organiser des collectifs de travail ou encore à sécuriser des modèles économiques. Les logiques d'intervention diffèrent (*cf.* partie II) mais avec l'essor de l'économie collaborative, ce modèle d'intermédiation retrouve une actualité particulière.

d) Pluriactivité et travail indépendant : une part importante de complément de revenu pour les micro-entrepreneur.euse.s

Le cumul de plusieurs emplois salariés chez des employeur.euse.s différent.e.s est le cas le plus fréquent de pluriactivité (80 % des pluriactif.ve.s, soit 1,8 million de personnes, dans la définition de l'INSEE). Les autres (environ 500 000 personnes) sont à la fois salarié.e.s et non-salarié.e.s.

La pluriactivité des travailleur.euse.s indépendant.e.s avec concomitance des deux statuts n'est pas en soi un phénomène récent. Elle est ancienne dans le monde agricole et certain.e.s indépendant.e.s « classiques » sont toujours très concerné.e.s comme les médecins libéraux.ales : en 2011, 29 % d'entre eux.elles exerçaient aussi une activité salariée en milieu hospitalier.

---

[16] *Cf.* notamment « Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ? » *Les synthèses d'Astrées*, n° 4, septembre 2015.

[17] Il convient de noter l'existence d'un décalage important entre le chiffre publié par l'ACOSS (600 000 micro-entrepreneurs économiquement actifs fin juin 2015) et celui publié par l'Insee (Insee Première n° 1627) pour 2014 : 739 000 micro-entrepreneurs économiquement actifs. Cette différence renvoie à deux définitions de la notion d'« économiquement actif » : l'ACOSS comptabilise comme telles les micro-entreprises ayant réalisé un chiffre d'affaire positif sur la période étudiée (en l'occurrence le deuxième trimestre 2015) alors que l'INSEE considère le chiffre d'affaire réalisé dans l'année. Ainsi, un.e micro-entrepreneur.euse ayant réalisé un chiffre d'affaires positif uniquement dans le premier mois de l'année sera comptabilisé, par l'INSEE, comme économiquement actif au titre de l'année considérée.

La pluriactivité associant travail indépendant et travail salarié n'est pas nouvelle non plus. Elle concernait en 2014, 5,6 % des indépendant.e.s et 1,4 % des salarié.e.s.

La micro-entreprise est très fréquemment associée à la pluriactivité. Le régime social du.de la micro-entrepreneur.euse n'est pas exclusif d'autres statuts ou activités : salarié.e.s, demandeur.euse.s d'emploi avec maintien des allocations chômage dans le cadre du dispositif de reprise d'activité réduite, retraité.e.s, étudiant.e.s, fonctionnaires (sous réserve de l'autorisation expresse de son administration), exploitant.e.s agricoles non-salarié.e.s. Dans ces conditions, cette forme d'indépendance professionnelle peut correspondre à des projets et des trajectoires très différents, qu'il s'agisse de se procurer un revenu complémentaire à une activité salariée ou à une pension de retraite ou d'aménager une transition entre le salariat et le travail indépendant, d'assumer une hybridation durable entre deux statuts ou de tenter d'échapper au chômage faute de perspective d'emploi salarié.

Selon les données de 2011 exploitées par l'INSEE, 33 % des auto-entrepreneur.euse.s exerçaient également une activité salariée alors que seulement 10 % des indépendant.e.s « classiques » étaient dans cette situation[18].

D'après l'enquête « Auto-entrepreneurs » de 2014, 46 % des nouvelles immatriculations ont été déclarées comme activité de complément et 54 % en activité principale sur un total de 283 500 immatriculations[19]. Ces chiffres signifient que dans près d'un cas sur deux, l'activité de la micro-entreprise complétait d'autres moyens d'existence (emploi salarié, retraite, etc.). La répartition par secteur est très différente selon que les micro-entrepreneur.euse.s exercent en activité principale ou en activité de complément.

---

[18] Laure Omalek, Laurence Rioux, Panorama de l'emploi et des revenus non-salariés *in Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015, INSEE, pp. 11-27.

[19] Jocelyn Beziau, « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014. 54 % de ceux qui démarrent en font leur activité principale. » *Insee Première*, n° 1615, septembre 2016.

Tableau 1 : micro-entrepreneur.euse.s immatriculé.e.s
au 1er semestre 2014
et ayant démarré une activité dans l'année
Activité principale et activité de complément par secteur

Secteur d'activité	Activité principale	Activité de complément
Industrie	5,7	7,2
Construction	15,8	9,2
Commerce	19,1	13,4
Hébergement et restauration	3,8	2,2
Information et communication	4,7	6,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16,6	21,8
Activités de services administratifs et de soutien	6,0	7,7
Enseignement	6,6	9,4
Santé humaine et action sociale	5,0	6,1
Arts, spectacles et act. récréatives	3,7	6,0
Autres act. de services aux ménages	9,8	8,5
Transports et entreposage, activités financières et d'assurance, activités immobilières	3,3	1,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : INSEE, enquête Auto-entrepreneurs 2014 et enquête Sine 2014.

2. L'hétérogénéité économique et sociale du travail indépendant

2.1. Des disparités de revenus d'activité mais une part importante de faibles revenus

En 2014, pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s dits « classiques », hors secteur agricole et hors régime de la micro-entreprise, la moyenne mensuelle des seuls revenus non-salariés s'élevait à 3 620 €. Cette moyenne générale masque des écarts importants : de 1 040 € mensuels en moyenne dans le commerce de détail à 8 310 € pour les médecins et les dentistes. 10 % des indépendant.e.s classiques déclaraient un revenu nul (de 2 % pour les professionnel.le.s de santé à plus de 20 % dans les activités immobilières ou les arts et spectacles). Abstraction faite des revenus nuls, un.e indépendant.e classique sur 10 percevait moins de 480 € net par mois, un quart moins de 1 080 €, un autre quart plus de 4 320 € et un sur dix plus de 7 880 €.

Les femmes relevant de cette catégorie d'indépendant.e.s avaient des revenus inférieurs en moyenne de 25 % à ceux de leurs collègues masculins[20].

[20] Laurianne Salembier et Guilhem Théron, Revenus d'activité des non-salariés en 2014. *Insee Première*, n° 1627, décembre 2016.

Ces écarts de revenus s'expliquent par différents phénomènes : une faible mixité des secteurs d'activités, une surreprésentation des femmes dans les secteurs les moins rémunérateurs, des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée plus importantes que pour les travailleurs indépendants masculins[21].

La comparaison entre indépendant.e.s classiques et micro-entrepreneur.euse.s accentue encore cette disparité générale des revenus. Les micro-entrepreneur.euse.s ont retiré en moyenne 410 € mensuels (4 920 € annuels) de leur activité non salariée, soit huit fois moins que les indépendant.e.s classiques. Pour près d'un tiers d'entre eux.elles, il s'agit d'un complément de revenu et le revenu global de ces pluriactif.ve.s atteint 2 100 € mensuels en 2014. Par contre, les micro-entrepreneur.euse.s n'exerçant pas d'activité salariée ont perçu en moyenne 460 € par mois, ce qui est évidemment très faible[22]. Plus des trois-quart des micro-entrepreneur.euse.s ont déclaré moins de 15 000 € de chiffre d'affaires annuel en 2014 contre un quart des entrepreneur.euse.s « classiques ».

La situation économique et le parcours de formation des micro-entrepreneur.eu.ses sont eux-mêmes très divers. La moitié des diplômé.e.s du supérieur tirent de leur activité indépendante un revenu d'appoint qui vient s'ajouter à un salaire. A l'inverse, les deux-tiers des micro-entrepreneur.euse.s sans diplôme qualifiant le sont au titre d'une activité principale. La proportion de chômeur.euse.s parmi les créateur.rice.s de micro-entreprises est conséquente : en 2014, 34 % des nouveaux.elles immatriculé.e.s étaient bénéficiaires de l'ACCRE[23].

La réalité de la situation économique et financière des micro-entrepreneur.euse.s est difficile à apprécier avec précision à partir des analyses publiées (*cf.* audition de Bernard Gazier). Cependant il apparaît que nombre de micro-entrepreneur.euse.s, surtout parmi ceux et celles qui le sont à titre principal, se trouvent dans une situation précaire en dépit des aides auxquelles certain.e.s peuvent prétendre, en particulier au titre de l'assurance chômage[24].

L'Union nationale des auto-entrepreneurs (UNAE) propose, à partir de ses propres sources, la répartition suivante de cette population :

- 1/3 des auto-entrepreneur.euse.s à titre exclusif réaliseraient un chiffre d'affaires intéressant qui s'approcherait des plafonds de ce régime ;

---

[21] Etude du CESE de 2015 sur *Les forces vives au féminin* présentée par Claire Guichet, au nom de la DDFE.

[22] *Insee Première*, n° 1627, décembre 2016.

[23] *Cf. supra* encadré 1.

[24] Le dispositif de l'ARCE (aide à la reprise ou création d'entreprise) permet aux demandeur.euse.s d'emploi qui ont un projet d'entreprise de percevoir, sous forme de capital, en deux versements, 45 % des allocations qui leur reste dues, plutôt qu'une allocation mensuelle. Son versement est conditionné à l'obtention de l'Aide aux chômeur.euse.s créateur.rice.s ou repreneur.euse.s d'entreprise, financée par l'Etat.

- 1/3 cumuleraient les revenus de la micro-entreprise avec une autre forme d'emploi ou un autre revenu (salarié.e.s, retraité.e.s, demandeur.euse.s d'emploi indemnisé.e.s) ;
- 1/3 seraient des auto-entrepreneur.euse.s « alternatif.ve.s » dans un enchaînement des statuts et des sources de revenus en fonction des opportunités[25].

2.2. La part des femmes entrepreneur.euse.s décroît en fonction inverse de la taille de l'entreprise

Selon l'Insee, fin 2014, les femmes représentaient 35 % des non-salarié.e.s (micro-entrepreneur.euse.s, entrepreneur.euse.s individuel.le.s « classiques », gérant.e.s majoritaires de SARL ou de SELARL). Parmi ces 35 %, elles étaient 40 % sous le régime du micro-entrepreneuriat et seulement 25 % à être gérantes majoritaire d'une société. Si 37 % des indépendant.e.s à travailler seul.e.s sont des femmes, elles ne sont plus que 28 % dans les entreprises employant deux à quatre personnes, 22 % dans les entreprises de 5 à 19 salarié.e.s, 16 % dans celles de 20 à 49 et 14 % au-delà[26].

Les effets d'une représentation stéréotypée de l'entrepreneur.euse comme un homme blanc de 25 à 35 ans, créateur d'une *start-up* dans le digital, se font ressentir. Des difficultés plus importantes auxquelles sont confrontées des créatrices et repreneuses d'entreprise dans leur recherche de financement ont ainsi été mises en évidence[27].

Les conjointes jouent également un rôle important, notamment au sein des entreprises artisanales et participent pleinement à leur développement. Si des dispositions législatives[28] ont imposé le choix d'un statut au.à la conjoint.e afin de lui garantir des droits, notamment en matière de protection sociale et de retraite, la Direction générale des entreprises[29] constate que tou.te.s les conjoint.e.s n'ont pas encore fait le choix d'un statut.

2.3. La pérennité des micro-entreprises est relativement faible

Seulement 38 % des micro-entreprises qui ont démarré une activité en 2010 sont encore pérennes cinq ans après alors que la proportion d'entrepreneur.euse.s « classiques » dans la même situation est sensiblement plus élevée (50 %).

---

[25] Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de François Hurel, président de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE), le 4 octobre 2017.

[26] https://www.insee.fr/fr/statistiques/2531942 et https://www.insee.fr/fr/statistiques/1288050

[27] Etude de la DDFE du CESE, *Les forces vives au féminin*, Claire Guichet, octobre 2015, p. 31 et https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2017/09/presence-du-defenseur-des-droits-jacques-toubon-au-compte-rendu-public

[28] Loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale, loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

[29] Direction générale des entreprises, Guide du statut du conjoint d'artisan, site internet : https://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/statut-du-conjoint.

Le secteur d'activité constitue un déterminant important. La pérennité est la plus forte dans les services aux ménages : 46 % pour la santé humaine et l'action sociale, 35 % dans l'enseignement, 29 % dans les arts, spectacles et activités récréatives. Elle reste cependant bien moindre que celle des entreprises individuelles « classiques » dans les mêmes activités. Dans les services aux entreprises, la pérennité des micro-entreprises est inférieure à la moyenne, y compris dans les activités spécialisées scientifiques et techniques (22 %) qui exigent pourtant des compétences élevés et génèrent de plus hauts revenus. Le fait que les auto-entrepreneur.euse.s de ce secteur sont souvent pluriactif.ve.s et répondent plus souvent à des opportunités ponctuelles (30 % contre 19 % pour l'ensemble) peut expliquer cette situation.

La pérennité de la micro-entreprise augmente avec l'âge de son.sa créateur.rice. Sont encore actif.ve.s cinq ans après le début de l'activité : 16 % des moins de 30 ans, 21 % des 30-39 ans, 28 % des 40-49 ans et 31 % des 50 ans ou plus. Cette réalité est propre à la micro-entreprise ; elle n'est pas observée chez les entrepreneur.euse.s « classiques ». Elle va à l'encontre de la représentation du régime de la micro-entreprise comme tremplin pour de jeunes « startupers ».

2.4. Des niveaux de qualification très hétérogènes

L'étude récente de Cécile Jolly et Jean Flamand pour France Stratégie conduit à conclure qu'« au-delà de la profession exercée, le niveau de qualification des postes constitue un déterminant bien plus fort et stable dans le temps que le statut d'emploi ». Ainsi, les cadres se partagent entre les métiers qui recrutent essentiellement en CDI et ceux où dominent les professions libérales supérieures. Les conditions d'emploi sont en réalité diverses au sein d'un même statut (permanent, intermittent, indépendant) ce qui invite, selon ces auteur.e.s, à repenser la césure classique entre l'emploi stable qui serait caractérisé par le CDI et le salariat et l'emploi précaire. L'instabilité des revenus des micro-entrepreneur.euse.s et les horaires de travail des assistant.e.s maternel.le.s (en CDI), par exemple, les positionnent plutôt sur le segment fragile de l'emploi[30].

2.5. De fortes inégalités patrimoniales

Une synthèse réalisée par l'Insee sur des données des années 2010 et 2011, fournit une image précise du patrimoine des indépendant.e.s « classiques ». Ces dernier.ère.s étaient fortement représenté.e.s (46 %) parmi les 10 % de ménages possédant le patrimoine brut le plus élevé. Cette situation s'expliquait en partie, par le fait que le patrimoine de ces indépendant.e.s comprenait leur outil de travail et constituait leur patrimoine professionnel. Le montant de ce patrimoine professionnel était très lié à l'activité exercée, de 129 000 € en moyenne pour les commerçants à 272 000 € pour les chef.fe.s d'entreprises de 10 salarié.e.s ou plus et les professions libérales…

---

[30] Cécile Jolly et Jean Flamand, *op.cit.* pp. 7,8.

La situation patrimoniale des micro-entrepreneur.euse.s tranche avec celle de la plupart des autres travailleur.euse.s indépendant.e.s. Pour ceux.celles qui se lancent en activité principale, ce régime apparaît avant tout comme un moyen de créer leur propre emploi souvent en s'appuyant sur un dispositif d'aide publique (ACCRE, ARSE). En 2014, 50 % des micro-entrepreneur.euse.s n'ont rien investi pour monter leur projet et d'une manière générale, les moyens investis ont été plus modestes que pour ceux.celles qui ont commencé leur activité en 2010.

L'absence de capital de type fonds de commerce apparaît comme une caractéristique de nombreux.euses entrepreneur.euse.s individuel.le.s sous le régime de la micro-entreprise[31].

B - EVOLUTION ET PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL INDEPENDANT

1. Une baisse sensible du travail indépendant au cours du dernier demi-siècle

Pendant la seconde moitié du XXème siècle, le nombre de travailleur.euse.s indépendant.e.s n'a cessé de diminuer du fait de la baisse continue du nombre d'emplois agricoles et du déclin du petit commerce lié au développement des grandes surfaces[32]. En 1970, la France comptait encore 4,5 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s, ce qui représentait environ un emploi sur cinq. En 2014, cette catégorie d'actif.ve.s rassemble 2,82 millions de personnes soit 10,6 % des actif.v.e.s occupé.e.s[33]. Le salariat a continué de progresser dans les dernières années du XXème siècle et même jusqu'à présent dans certaines professions pour lesquelles la part des non-salarié.e.s est traditionnellement élevée. Dans la sphère des professions libérales, la montée en puissance d'entreprises de grande taille dans les activités juridiques et financières a provoqué de nombreux recrutement en CDI. Le déclin des travailleur.euse.s indépendant.e.s est très marqué chez les cadres de la banque et des assurances (conseiller.ère.s financier.ère.s, courtier.ière.s, opérateur.rice.s de marché). Les médecins tendent à exercer moins souvent en libéral et davantage en milieu hospitalier[34].

2. Un renouveau récent mais limité du travail indépendant concomitant de la création du régime du micro-entrepreneuriat

Après des décennies de recul, le travail indépendant s'est stabilisé au début des années 2000 et progresse depuis le milieu de la décennie. Les effectifs des exploitant.e.s agricoles poursuivent leur baisse mais à un rythme

---

31 Cécile Jolly et Jean Flamand, *op.cit.*
32 Laure Omalek, Laurence Rioux, *op. cit.*
33 Insee résultats (2016), Marché du travail – séries longues.
34 Cécile Jolly, Jean Flamand, Salarié ou indépendant : une question de métiers ? *France Stratégie. La note d'analyse*, septembre 2017, n° 60, page 3.

plus modéré qu'auparavant et le dynamisme de l'emploi non salarié dans les autres secteurs fait plus que compenser ces pertes.

Bien que le régime du.de la micro-entrepreneur.euse, entré en vigueur le 1er janvier 2009, ne soit pas à l'origine de cette reprise du travail indépendant, il l'a dans un second temps fortement alimenté.

Sur la période 2006-2011, des indépendant.e.s classiques ont bénéficié d'une très forte dynamique d'emploi.

Après 2009, un double phénomène s'est produit en relation avec la montée de l'auto-entrepreneuriat :

- d'une part, des professions « classiques » se sont trouvées reconfigurées comme le « commerce de détail hors magasin », dont l'effectif hors auto-entrepreneur.euse.s a baissé de 30 % en trois ans[35] mais a augmenté globalement de 50 % (en y incluant les auto-entrepreneur.euse.s). Par ailleurs, sous l'effet de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, le nombre de grandes surfaces a crû et par voie de conséquence, de très nombreux commerces des centres villes et centres-bourgs ont fermé. De même, les arts, spectacles, activités récréatives ont connu une baisse de 10 % de leur effectif hors auto-entrepreneur.euse.s mais une augmentation totale de 70 % ;
- d'autre part, l'auto-entrepreneuriat a alimenté la croissance du travail indépendant dans des activités relativement nouvelles, particulièrement dans les services aux entreprises (information-communication, services administratifs et de soutien, formation).

Fin 2011 selon les statistiques de l'ACOSS, trois ans seulement après sa création, le régime de la micro-entreprise rassemblait déjà près de 300 000 auto-entrepreneur.euse.s économiquement actif.ve.s. Ils.elles étaient près de 600 000 en 2014.

Minoritaires parmi les micro-entrepreneur.euse.s comme dans l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s, les femmes ont cependant vu leur part augmenter entre 2010 et 2014, passant de 34 % à 37 % et suivant ainsi la même tendance que les autres entrepreneur.euse.s individuel.le.s[36].

---

[35] L'effet de la crise a affecté défavorablement l'évolution d'un certain nombre d'activités, et notamment le commerce de détail (mais avec des nuances selon le secteur d'activité, l'artisanat et les commerces de détail du secteur alimentaire ont globalement moins souffert que d'autres activités du commerce de détail).

[36] Jocelyn Beziau, *op.cit.*

Le développement du régime du.de la micro-entrepreneur.euse n'a pas entraîné d'effet global et massif de substitution aux dépens des indépendant.e.s classiques dont le nombre est resté stable jusqu'en 2013[37]. Toutefois, sur l'année 2014, la croissance de la population non salariée s'est fortement ralentie +0,5 %, après +5,1 % en 2013 et +5,4 % en 2012 en raison d'une diminution du nombre d'indépendant.e.s classiques (-2,2 %) et d'une progression plus modérée que les années précédentes du nombre d'auto-entrepreneur.euse.s (+8,3 %)[38]. Ce sont donc les modalités les moins « installées » et souvent aussi les plus précaires du travail indépendant qui en tirent aujourd'hui la croissance.

Les derniers chiffres publiés font apparaître une légère baisse de l'emploi non-salarié entre 2014 et 2016[39] mais leur ventilation entre les formes traditionnelles et nouvelles de l'indépendance n'est pas encore disponible.

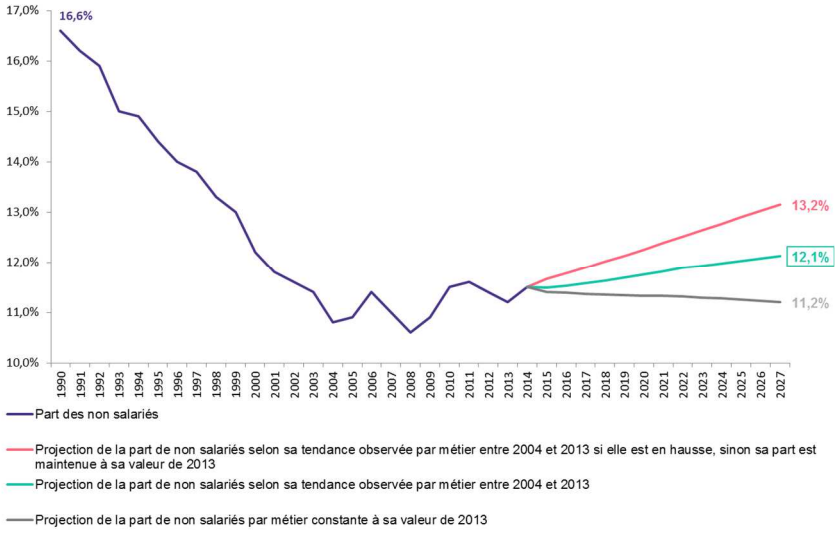
Graphique 1 : part des non-salarié.e.s dans l'emploi, 1990-2027

France stratégie a construit trois *scenarii* de projections par emplois et par métiers de la part des non salarié.e.s dans l'emploi :

- scénario 1 (12,1 %) : critères d'absence de rupture au regard des formes d'emploi, poursuite des évolutions (tertiarisation, essor des métiers de service et des métiers liés au vieillissement…). La part de l'emploi non salarié pas plus que la part des CDD ne sont appelées à croître mécaniquement ;
- scénario 2 (13,2 %) : scénario de rupture plus radicale sous l'effet concomitant de l'émergence de nouveaux modèles de coordination du travail du type plateforme, d'une demande de la part des employeur.euse.s d'assouplissement des réglementations et d'externalisation des emplois. Dans ce cas, la proportion d'indépendant.e.s pourrait croître à un rythme comparable à celui des Pays-Bas et de la Grande-Bretagne (hausse respective de 6 à 4 points de pourcentage depuis 15 ans) ;
- scénario 3 (11,2 %) : scénario de la légère régression de la part des non salarié.e.s parmi les actif.ve.s employé.e.s en poursuivant la tendance observée à partir de 2013.

---

37 Laure Omalek, Laurence Rioux, *op. cit.*
38 Insee Première n° 1627, décembre 2016.
39 Emploi, chômage, population active en 2016, *DARES analyses* n° 045, juillet 2017, page 2.



Source : France Stratégie, d'après les enquêtes de l'Insee, projections par métiers (France Stratégie-Dares).

3. De multiples facteurs de développement du travail indépendant

3.1. Un facteur conjoncturel : la dégradation de la situation des salarié.e.s pendant la crise (chômage de masse et emplois précaires)

La dégradation de la situation du marché du travail, la précarisation des conditions de l'emploi salarié en particulier pour les nouveaux.elles entrant.e.s sur le marché du travail, ont pu pousser un certain nombre d'actif.ve.s à créer leur propre emploi. C'était aussi le sens de la création du régime de l'auto-entreprise en 2008, initiative du Législateur qui s'inscrivait dans les politiques de l'emploi. Des travailleur.euse.s indépendant.e.s « faute de mieux », selon l'expression de l'économiste Bernard Gazier, sont ainsi venu.e.s pendant cette période, grossir les rangs des micro-entrepreneur.euse.s.

Des travaux d'économistes ont mis en évidence pendant la dernière période de crise économique, une corrélation entre l'augmentation du nombre de travailleur.euse.s indépendant.e.s et celle du taux de chômage[40].

[40] Audition de Stéphane Rappelli, précitée.

3.2. Une aspiration à une plus grande liberté dans le travail chez les jeunes : travail indépendant « choisi » ou « subi » ?

Chez les jeunes, il existe une aspiration assez forte à l'exercice d'un travail indépendant. C'est ce que révèle la dernière enquête « Conditions de vie et aspiration » publiée par le CREDOC en avril 2017. La tranche des 18-24 ans se différencie fortement de ses aîné.e.s. Le travail indépendant est à leurs yeux associé à une plus grande liberté (47 % des citations) et offrirait plus de facilités pour concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle (33 %). A contrario, leurs aîné.e.s affichent une forte préférence pour le salariat. 70 % des sondé.e.s déclarent aujourd'hui préférer le salariat à l'indépendance alors qu'ils.elles n'étaient que 41 % en 2000.

Tout en soulignant l'attrait du statut de travailleur.euse pour les jeunes, le CREDOC observe la concomitance entre montée de la précarité salariale et développement du micro-entrepreneuriat. Parallèlement, l'étude fait apparaître une augmentation de l'activité rémunérée indépendante exercée de manière occasionnelle chez les jeunes (chauffeur.euse ou hôte via un site internet, garde d'enfants, aide aux personnes âgées…). 20 % des jeunes déclarent cette pratique contre 8 % de l'ensemble des sondé.e.s.

Néanmoins, les nouvelles formes d'activités générées par le développement de l'économie numérique semblent aussi séduire les jeunes pour elles-mêmes et pas uniquement dans la perspective d'accéder à des bribes d'emploi. Ce type d'activité est d'ailleurs en proportion, plus importante chez les diplômé.e.s du supérieur[41]. Entre solution d'insertion professionnelle « faute de mieux » et opportunité de travail occasionnel pendant les études, l'attrait pour le travail indépendant chez les jeunes recouvre des réalités plurielles.

3.3. Une externalisation des tâches répondant à un choix des entreprises

Le travail indépendant a connu un renouveau dans le secteur des services, en particulier dans des métiers à fort contenu cognitif, dans les professions paramédicales et chez les artisan.e.s de la construction. Certain.e.s analystes, notamment parmi les expert.e.s auditionné.e.s lors de nos travaux, relient cette évolution récente au processus de tertiairisation et à une tendance à l'externalisation de ces emplois. Ces deux phénomènes ne sont pas nouveaux et ont précédé la remontée du travail indépendant en France.

Ces nouveaux « *free-lance* » et ces « néo-artisans » pour la plupart travaillant seul.e.s, sans employé.e, peuvent se trouver à la lisière de la subordination lorsque leur clientèle est dominée par un.e donneur.euse d'ordre principal.e ou lorsque ces indépendant.e.s sont d'ancien.ne.s salarié.e.s qui ont

---

[41] Enquête *« Conditions de vie et aspirations des Français »,* CREDOC, avril 2017.

été incité.e.s à se mettre à leur compte pour poursuivre la même activité comme sous-traitant.e.s[42].

Ainsi, à titre d'illustration, les employeur.euse.s agricoles ont exprimé le souhait que parmi les critères cumulatifs pour intégrer le futur registre professionnel de l'agriculture, apparaissent notamment l'absence de toute subordination et la maîtrise de la majorité du capital.

3.4. Les plateformes collaboratives : nouvelles formes d'intermédiation dans la relation de service

L'apparition récente des « plateformes numériques » dans le champ des transports de personnes ou de livraisons alimentaires en milieu urbain a donné une très forte visibilité à ce phénomène de dépendance économique de travailleur.euse.s qui interviennent en principe dans le cadre d'une prestation commerciale. Ces plateformes contribuent au développement d'une « économie de la demande » qui repose sur le travail indépendant et des modes d'organisation atypiques[43]. Elles offrent de nouvelles possibilités d'accès au marché et stimulent le travail indépendant mais créent de nouvelles formes de dépendance économique.

Ce modèle place ces plateformes en position dominante vis-à-vis des travailleur.euse.s connecté.e.s sans qu'elles acceptent toujours d'assumer un statut de donneur.euse d'ordre et moins encore d'employeur.euse. Dans le champ économique, il brouille la frontière entre professionnel.le et non professionnel.le et contourne les modalités classiques du droit de la consommation, générant ainsi des risques de distorsions de concurrence avec des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Dans le champ du droit du travail et de la protection sociale, il conduit à s'interroger sur les limites entre l'indépendance et la subordination[44].

L'article 60 de la loi du 8 août 2016 constitue un premier acte posé par le.la législateur.rice pour responsabiliser les plateformes numériques dans une position de donneur.euse.s d'ordre vis-à-vis de travailleur.euse.s isolé.e.s[45].

3.5. Un cadre législatif et réglementaire incitatif…

Deux mesures législatives favorables au développement du travail indépendant ont été adoptées au cours des 15 dernières années :

- l'autorisation du cumul des indemnités chômage avec une activité d'indépendant.e (2003) ;
- la création du régime de l'auto-entrepreneur (fin 2008).

---

[42] Cécile Jolly, Jean Flamand, Salarié ou indépendant : une question de métiers ?, France Stratégie. La note d'analyse n° 60, septembre 2017.

[43] *Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique*. Synthèses sur l'avenir du travail. OCDE, mai 2016.

[44] *Cf.* l'étude annuelle 2017 du Conseil d'Etat : *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*.

[45] *Cf. Infra* partie 2

La possibilité de recourir au régime simplifié du.de la micro-entrepreneur.euse à partir de 2009 a accéléré la montée du travail indépendant et, dans certains cas, facilité des stratégies d'entreprise visant à externaliser de la main-d'œuvre salariée, tout en maintenant un fort contrôle commercial sur ces nouveaux.elles travailleur.euse.s indépendant.e.s. De surcroît, le développement des grandes plateformes d'emploi s'est très clairement appuyé sur le régime de la micro-entreprise.

La loi du 18 juin 2014 et la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2016 ont remanié le régime de l'auto-entrepreneur.euse pour limiter les risques de dérives et de concurrence faussée vis-à-vis d'autres entreprises. L'affiliation de l'auto-entrepreneur.euse au RSI a ainsi été subordonnée à la réalisation d'un chiffre d'affaires ; il doit désormais obligatoirement s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, selon la nature de son activité ; il lui est imposé d'ouvrir un compte bancaire dédié à son activité dans les 12 mois suivant l'immatriculation[46]. Le compte bancaire couplé à la tenue du livre de factures permet de réellement faire le lien entre la réalité économique de l'entrepreneur.euse et ses flux financiers. Cette amélioration des possibilités de contrôle doit permettre d'éviter que les micro-entreprises ne déclarent qu'une partie de leur chiffre d'affaires.

Certain.e.s observateur.rice.s établissent une relation directe entre ces nouvelles exigences et le ralentissement de la croissance des créations de micro-entreprises depuis 2014[47].

3.6. … s'accompagnant d'aides à la création et à la reprise d'entreprise

Toutes nos auditions convergeaient sur la nécessité d'un accompagnement professionnel et social pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s. Cependant, l'offre de service en matière d'accompagnement des entrepreneur.euse.s et des porteur.euse.s de projets est segmentée en fonction des publics (jeune, salarié.e, demandeur.euse d'emploi), des objectifs politiques (développement économique, emploi, innovation), des prestations et du niveau de maturité du projet (orientation, information, aides financières, prêts, ingénieries juridique, financière et sociale…). L'émiettement de ce paysage a d'ailleurs fait l'objet de critiques de la part de la Cour des comptes[48].

---

[46] Lorsque le montant déclaré demeure nul pendant une période de 24 mois civils ou de 8 trimestres civils consécutifs, l'auto-entrepreneur.euse perd le bénéfice du régime.

[47] Cécile Désaunay, François de Jouvenel (Futuribles), *Travail indépendant : quels scénarios pour la France en 2030 ?* Etude de l'observatoire Alptis de la protection sociale, mars 2017.

[48] Rapport d'évaluation des dispositifs de soutien à la création d'entreprise qui a souligné « le maquis peu lisible d'intervenants et de financeurs », décembre 2012.

Au niveau national, l'Agence France Entrepreneur, créée en avril 2016, a pour objectif d'unifier via son portail, l'ensemble des informations et des aides pour tout.e porteur.euse de projets, plus particulièrement dans les territoires fragiles (quartiers prioritaires de la politique de la ville, zones de revitalisation rurale, outre-mer)[49].

Au niveau local, le rôle de chef.fe de file des régions en matière de développement économique a été renforcé par l'attribution d'une nouvelle compétence depuis le 1er janvier 2017. Elles ont désormais l'obligation de participer au financement d'actions d'accompagnement et de conseil, organisées avant la création ou la reprise d'une entreprise et pendant les trois années suivantes. Ces actions bénéficient à des personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi pour lesquelles la création ou la reprise d'entreprise est un moyen d'accès, de maintien ou de retour à l'emploi.

La répartition des aides nationales à la création/reprise d'entreprise montre une concentration sur le public des demandeur.euse.s d'emploi. Selon la Cour des comptes, plus de 7 bénéficiaires sur 10 sont des demandeur.euse.s d'emploi qui ont bénéficié, en 2012, d'une aide directe ou indirecte.

L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)[50] consiste notamment en une exonération de cotisations de sécurité sociale pendant un an et le maintien des minima sociaux[51]. Selon l'UNEDIC, en 2015, près de 30 000 allocataires ayant une activité professionnelle non salariée ont déclaré mensuellement un revenu ainsi que 15 000 allocataires indemnisé.e.s au forfait. Depuis 2012, le nombre d'allocataires cumulant avec une activité professionnelle non salariée est en hausse, notamment en raison de l'assouplissement des règles de cumul[52] Le.la porteur.euse de projet qui a obtenu l'ACCRE peut par ailleurs, recevoir une aide financière (aide à la reprise ou à la création d'entreprise - ARCE) versée sous forme de capital égale à 45 %

---

[49] En offrant un accompagnement et un financement, articulés notamment avec le volet emploi et développement économique des contrats de ville et les schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. Le conseil et l'accompagnement à la création/reprise d'entreprise est assuré par des prestataires privé.e.s - réseaux consulaires, associations à but non lucratif, cabinets conseil - qui peuvent dans certains cas, bénéficier de financements publics.

[50] Au bénéfice des demandeur.euse.s d'emploi, des salarié.e.s licencié.e.s, des jeunes, des personnes en difficulté.

[51] Le projet de loi de finances pour 2018 prévoit que l'exonération de cotisations sociales ACCRE sera étendue, dès 2019, à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s qui créent ou reprennent une activité, pour un coût de 0,2 Md€. L'Allocation de solidarité spécifique (ASS), aide pour les chômeur.euse.s en fin de droits, est cumulable avec le RSA, sous réserve d'en remplir les conditions ; le montant du RSA étant réduit du montant de l'ASS.

[52] Fin du seuil de salaire (70 % de l'ancien salaire), fin de la limite de cumul allocation - salaire fixée à 15 mois et nouvelle formule de calcul du nombre de jours indemnisés.

des droits à l'assurance chômage qui lui restent dus à la date de début d'activité[53].

En 2011, une enquête de l'UNEDIC[54] a montré que près de 50 % des allocataires créateur.rice.s d'entreprises étaient auto-entrepreneur.e.s avec une ancienneté au chômage inférieure à 6 mois. Deux ans après la création, 72 % d'entre eux.elles étaient encore à la tête de leur entreprise. L'analyse des risques de cessation précoce d'activité montrent notamment que :

- les jeunes, peu ou pas diplômé.e.s et vivant seul.e.s sont les plus concerné.e.s ;
- la création plutôt que la reprise, un faible capital à l'ouverture et un changement de secteur d'activité favorisent un arrêt d'activité ;
- enfin, un risque de cessation est plus important pour les CDD, les intérimaires que pour les ruptures conventionnelles.

La qualité de l'accompagnement et la capacité à structurer des ressources commerciales (prospection, fidélisation de clientèle…) constituent des facteurs de pérennisation de l'activité. Ce constat est également partagé en matière d'accompagnement de demandeuses d'emploi seniores[55]. La solution de créer sa structure est souvent un cheminement résultant d'un deuil du salariat, « l'entreprise ne voulant plus de moi. » Une enquête de Force femmes[56] montre que la décision de s'investir dans un projet entrepreneurial est souvent plus complexe car plus d'une femme sur deux, créatrices d'entreprises, ont 3 personnes (enfants, parents) ou plus à charge et 58 % d'entre elles sont seules. Le travail indépendant reste souvent un choix « faute de mieux » car l'âge reste un des facteurs les plus discriminants dans le retour à l'emploi et l'urgence financière nécessite de disposer rapidement d'un revenu.

---

[53] Dans le but de consolider l'activité, le.la porteur.euse de projet de création/reprise d'entreprise qui perçoit des indemnités chômage peut continuer à recevoir une partie de ses allocations (ARE) après le début d'activité. Il est déduit du montant de l'ARE, 70 % du revenu de son activité.

[54] Echantillon de 2 400 allocataires.

[55] Entretien de la rapporteure avec Elise Moison, déléguée générale de Force femmes, le 11 octobre 2017. Cette association (www.forcefemmes.com) regroupe plus de huit cents bénévoles issu.e.s des ressources humaines et de l'entreprenariat, engagé.e.s dans la lutte contre les discriminations à l'emploi des femmes de plus de 45 ans.

[56] Enquête de satisfaction de Force femmes auprès de 374 répondantes et dans les 10 antennes en France, juillet 2017.

L'insécurité des financements pour la création et le développement des entreprises constitue également un risque particulier notamment pour les micro-entrepreneur.euse.s. Le Conseil économique, social et environnemental[57] a réaffirmé la nécessité d'un meilleur soutien de la médiation du crédit ou encore de BPI.

*
* *

Les conditions dans lesquelles s'opère le regain récent du travail indépendant conduisent à s'interroger à partir de situations concrètes et parfois inédites, sur le degré d'autonomie de certain.e.s de ces travailleur.euse.s et sur la part de choix personnel qui a présidé à l'arbitrage entre emploi salarié et travail indépendant. Il apparaît aussi qu'un certain nombre de ces nouveaux.elles « indépendant.e.s » n'ont pas une claire conscience de leur statut et de ce qu'il implique en termes de responsabilité économique et de protection sociale[58]. Le travail indépendant rejoint un paradigme bien connu à propos du travail à temps partiel, avec les doutes et les débats qui l'accompagnent, celui de l'opposition entre ce qui est choisi et ce qui est subi.

4. Des effets économiques et sociaux à cerner : entre opportunité de développement de l'activité et risques de dérégulation

- **Les opportunités de développement de l'activité**

Les perspectives d'évolution du travail indépendant restent difficiles à cerner compte tenu de la combinaison de multiples facteurs (*cf.* point 3 ci-dessus). La part du travail indépendant, tel qu'il est appréhendé sur le plan du régime social et fiscal, resterait stable entre 13 % à 14 % à l'horizon 2030[59]. D'autres analyses qui privilégient une approche du travail indépendant par le niveau d'autonomie et la relation avec les client.e.s, estiment que le travail indépendant est déjà une réalité massive[60]. Le débat en matière de croissance d'emplois n'est pas consensuel et le propos n'est pas d'opposer ici travail

---

[57] Avis adopté par le CESE le 15 mars 2017 sur *Les PME TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité* présenté par Frédéric Boccara au nom de la section de l'économie et des finances, brochure n° 2017-07.

[58] Auditions devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Fabian Tosolini, secrétaire adjoint de la fédération CFDT des transports et de l'environnement et de Sara Zerouali, coursière Deliveroo, co-fondatrice du syndicat des coursier.ère.s de la Gironde, le 4 octobre 2017.

[59] *Cf.* graphique page 18 de France stratégie, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette « Travailler au XXIe siècle L'ubérisation de l'économie ? » éditions Odile Jacob 2017.

[60] 13 millions de travailleur.euse.s indépendant.e.s en France qui satisferaient à quatre critères : un degré très élevé d'autonomie, un paiement « à la tâche », des relations contractuelles courtes ou ponctuelles, plusieurs donneur.euse.s d'ordre au cours de l'année. Cette définition intègre donc divers statuts : micro-entrepreneur.euse.s, travailleur.euse.s free-lance, artisan.e.s, intérimaires *in* Mackinsey global institute – 10 enjeux cruciaux pour la France à l'horizon 2022 : Eléments de mise en perspective sur les principaux défis structurels de l'économie française, avril 2017.

indépendant et le salariat mais de cerner les dynamiques favorisant leur développement tout en les inscrivant dans une logique de sécurisation des parcours professionnels des personnes et de développement de l'activité.

L'économie des plateformes collaboratives ne constitue pas une rupture radicalement nouvelle mais son modèle accroît des tendances déjà à l'œuvre pour la plupart depuis les années 1990[61]. « *Certaines formes[62] d'activités rémunérées sont cependant l'opportunité pour des personnes sans emploi (et risquant de n'en pas trouver dans l'économie classique) de dégager un revenu c'est l'occasion de plus de flexibilité dans_sa vie professionnelle et privée, de plus de liberté dans la façon d'organiser le travail autour de sa vie et non pas sa vie autour du travail.* »

L'économie collaborative accélérerait ces changements et selon l'enquête DGE/PIPAME/PICOM[63], fournirait plus de 50 % de leurs revenus à 5,2 % des Français.e.s (12 % des 25-34 ans). L'absence de données sur la contribution en général, du travail indépendant au PIB, ne permet pas d'identifier sa part dans l'économie mais l'essor du travail indépendant draine des changements de nature sociologique, de pratiques de consommation[64], de nouveaux usages ou encore de développement technologique.

La croissance du travail indépendant est concentrée sur quelques métiers[65] d'ouvrier.ère.s qualifié.e.s de second œuvre[66] mais l'informatisation et la numérisation ont pu favoriser la hausse de l'indépendance dans des métiers de la communication et de l'information, voire l'émergence de nouveaux métiers (designer de sites, développeur.euse.s de plateformes…).

Ces métiers apparaissent notamment en lien avec le développement des services dans l'économie[67] qui conduit à revoir l'organisation du travail compte tenu de la relation entreprise-consommateur.rice (*B to C*), de l'usage de borne interactive ou du téléphone et de la diversification des canaux de distribution et de collaboration.

- **Les risques de dérégulations**

Le recours au travail indépendant (*a fortiori* son développement) peut constituer un élément de compétitivité et conduire certaines entreprises à le préférer au recrutement de salarié.e.s ou à externaliser, afin de transférer les risques économiques sur un.e prestataire, alléger leurs coûts salariaux et

---

[61] Document d'études DARES 2017, L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques.

[62] Contribution de Bruno Palier au débat « Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs », France stratégie, mars 2016.

[63] *In* Enjeux et perspectives de la consommation 2015.

[64] Avis adopté par le CESE le 25 octobre 2016 sur *La coproduction à l'heure du numérique risques et opportunités pour le.la consommateur.rice et l'emploi* présenté par Martine Derobert au nom de la section des activités économiques.

[65] France Stratégie « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », précité.

[66] Plombier.ère.s, menuisier.ère.s, électricien.ne.s, peintres en bâtiment.

[67] Entretien privé de la rapporteure avec Christelle Martin, déléguée générale du groupement des professions de services le 10 octobre 2017.

s'adjoindre en fonction de leur besoin, des compétences adaptées à chaque projet. Ce mouvement de flexibilisation externe de nature économique et organisationnelle n'est pas nouveau et s'est traduit dans un premier temps, par un recours aux CDD, à l'intérim et à la sous-traitance.

Le choix de l'externalisation emprunte aussi aujourd'hui la voie du travail indépendant. Ainsi, des travailleur.euse.s indépendant.e.s peuvent être hébergé.e.s dans l'entreprise, disposer d'une adresse électronique professionnelle au sein de cette entreprise voire d'un bureau, et fournir leurs propres investissements en matériels ou encore en véhicules. Il arrive que parmi ces travailleur.euse.s, certain.e.s aient été salarié.e.s de cette entreprise avant d'être réemployé.e.s par elle sous un statut d'indépendant.e. Dans certains cas, et notamment pour les activités les moins qualifiées, ces situations peuvent conduire à contourner ou restreindre des droits sociaux légaux, le travail indépendant se substituant au salariat[68]. Cela peut conduire d'une part à du salariat déguisé donnant lieu à requalification, d'autre part, à favoriser du travail dissimulé.

La dépendance au cycle économique de l'entreprise et l'absence de diversification de la clientèle fragilisent encore davantage la situation du.de la travailleur.euse indépendant.e et le.la placent dans une situation de forte dépendance. Au plan économique, cette situation affecte directement le fonctionnement de la concurrence[69] ; une entreprise profitant abusivement de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve un.e partenaire commercial.e et le.la rendant ainsi vulnérable.

La faible rémunération de la prestation d'un.e micro entrepreneur.euse peut être décidée par un.e donneur.euse d'ordre mais également être lié.e à des pratiques approximatives, faute d'un calcul ajusté d'un prix de revient par le.la travailleur.euse indépendant.e mal (in)formée.e dont il.elle doit ou devra s'acquitter. A court terme, cette situation exacerbe la concurrence et remet en cause la pérennité de l'activité du.de la travailleur.euse indépendant.e.

---

[68] L'effet de substitution salariat/indépendance reste difficilement mesurable faute de monographies existantes.

[69] Article L. 420-2 du code du commerce : « *Est prohibée, dans les conditions prévues à l'article L. 420-1, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises d'une position dominante sur le marché intérieur ou une partie substantielle de celui-ci. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées ou en conditions de vente discriminatoires ainsi que dans la rupture de relations commerciales établies, au seul motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées. Est en outre prohibée, dès lors qu'elle est susceptible d'affecter le fonctionnement ou la structure de la concurrence, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve à son égard une entreprise cliente ou fournisseur. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées, en pratiques discriminatoires visées au I de l'article L. 442-6 ou en accords de gamme.* »

Des distorsions de concurrence entre les entreprises peuvent également apparaître compte tenu du cadre réglementaire d'exercice de certaines activités. Lors de son audition du 27 septembre 2017, Sabine BASILI, vice-présidente de la CAPEB, présidente de la commission des affaires économiques à l'U2P, a développé l'idée que les micro-entrepreneur.euse.s devaient avant tout être considéré.e.s comme des chef.fe.s d'entreprises et qu'à ce titre, le régime de la micro-entreprise ne devait pas être dévoyé en étant utilisé pour contourner les obligations et les responsabilités associées à l'emploi de salarié.e.s. La loi Pinel de 2014 constitue une avancée puisqu'elle a imposé aux professionnel.le.s placé.e.s sous le régime de la micro-entreprise des exigences techniques et réglementaires identiques à celles s'appliquant aux autres professionnel.le.s exerçant la même activité.

La fiscalité assure également un rôle de régulation économique. Il n'existe pas de statut fiscal des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais des régimes fiscaux selon les statuts d'entreprise individuelle, de sociétés ou encore de micro-entrepreneur.euse.s (*cf.* annexe 5).

Afin d'inciter au développement de la micro-entreprise, les formalités de constitution ont été réduites et les régimes fiscal et social simplifiés. Le.la micro-entrepreneur.euse acquitte son impôt sur une base forfaitaire et non sur une base réelle, avec le choix entre le régime de la micro-entreprise (régime de droit commun) et le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu calculé sur le chiffre d'affaires (régime optionnel).

Le programme du Gouvernement en faveur des travailleur.euse.s indépendant.e.s présenté par le Premier ministre, le 5 septembre 2017, prévoit notamment des mesures destinées à « simplifier radicalement la vie des indépendants pour leur permettre de se consacrer pleinement à leur activité ». Les déclarations sociales et fiscales, souvent redondantes, seraient ainsi unifiées.

Dans le cadre du projet de loi de finances de 2018, les plafonds de chiffre d'affaires (CA) annuel permettant de bénéficier du régime fiscal de la microentreprise seraient fortement rehaussés[70] et portés à 170 000 et 70 000 euros, selon la nature de l'activité. Cependant, la franchise de TVA restera inchangée afin d'éviter toute concurrence déloyale entre les petites entreprises au régime « micro » et celles dépassant ce seuil.

Au plan opérationnel, ce doublement des plafonds n'est pas neutre. A ce niveau de CA annuel, le modèle d'affaires et la gestion de l'entreprise nécessitent sans doute un accompagnement du.de la micro-entrepreneur.euse.

---

[70] Actuellement, le régime « micro » permet à tout.e travailleur.euse indépendant .e réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 82 800 € pour la vente de marchandises ou 33 100 € pour les prestations de service de bénéficier de démarches simplifiées pour le paiement des prélèvements sociaux et fiscaux, avec l'application d'un abattement forfaitaire au chiffre d'affaires.

Dans le cas de l'économie collaborative, les revenus ou bénéfices de l'économie collaborative sont en principe imposables et la loi de finances de 2016 a été l'occasion de rappeler ce principe aux utilisateur.rice.s de plateforme. Malgré ces dispositions, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) met en garde contre les risques de fraude accrus dans le domaine de l'économie collaborative du fait de ses caractéristiques intrinsèques : brouillage de la frontière entre professionnel.le.s et particulier.ère.s, entre activités marchandes et non marchandes, nature informelle de cette économie (transactions parfois très éloignées des lieux de travail habituels, rôle des activités récréatives, etc.), multiplicité des transactions pour de faibles montants, anonymat sur certaines plateformes, etc.

II - VERS DE NOUVEAUX DROITS ET GARANTIES SOCIALES POUR LES TRAVAILLEUR.EUSE.S INDEPENDANT.E.S

L'instabilité des parcours à l'échelle d'une vie professionnelle s'accompagne d'un rapport au travail qui connaît de nombreuses mutations[71] et peut entraîner des pertes et des ruptures de droits car les périodes de constitution et d'utilisation des droits ne se recouvrent plus. Cette instabilité s'accompagne potentiellement d'une alternance de statuts tout au long d'une vie professionnelle avec l'apparition de nouvelles formes de contrats de travail et d'entreprise (multi employeur.eure.s, plateformes numériques…), le développement de tiers employeur.eure.s et de travailleur.euse.s indépendant.e.s. Ainsi, l'émergence de ces nouvelles formes d'emploi a un impact direct sur la définition de la notion de travailleur.euse et d'employeur.euse, sur les droits qui y sont associés ainsi que sur les formes de régulation à construire ou à développer.

Pour le Conseil économique, social et environnemental[72], en l'absence de règles adaptées, ces nouvelles formes d'emploi ont des conséquences sur le financement ou le non financement de la protection sociale, ce qui conduit à des situations de précarité et d'absence de droits pour les travailleur.euse.s concerné.e.s. L'essor des plateformes numériques constitue un facteur d'opportunités mais également de risques. Les entreprises de ce secteur sont *a priori* soumises à des exigences moindres et sont parfois perçues comme une source de concurrence déloyale et de dumping social au regard des différences de réglementation en matière de fiscalité et de cotisations sociales. Les innovations portées par les acteur.rice.s de cette nouvelle économie du « partage », « à la demande », recouvrent des situations d'une grande diversité tant dans leur modèle économique que dans la nature des activités réalisées à l'égard des donneur.euse.s d'ordre voire directement auprès de

---

[71] France Stratégie *in* octobre 2016, n° 50, Les transitions professionnelles révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses.

[72] Avis adopté par le CESE le 14 décembre 2016 sur *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux* présenté par Etienne Caniard pour la section des affaires sociales et de la santé, et par Emelyn Weber pour la section du travail et de l'emploi.

consommateur.rice.s, ce qui brouille d'autant les frontières « classiques » du salariat et du travail indépendant.

Ces réflexions ne sont pas propres à la France et dans ce contexte de transformations de la réalité du travail et de l'économie, le Conseil économique, social et environnemental partage l'ambition du 12ème principe du projet de socle européen de droits sociaux qui vise à conférer aux citoyen.ne.s une protection sociale « *appropriée* », « *quel que soit le type et la durée de leur relation de travail, pour les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, pour les travailleurs indépendants*. »

A - UN DEBAT RENOUVELE AUTOUR DE LA NOTION DE TRAVAIL INDEPENDANT

1. Un travail indépendant défini par contraste avec le travail salarié

A l'instar de la quasi majorité des pays européens, la France a défini en droit du travail, le travail indépendant sur la base d'un processus négatif de qualification législative et jurisprudentielle, c'est-à-dire en lui retranchant toutes les caractéristiques attachées au travail salarié.

1.1. Le critère de subordination posant une distinction entre salarié.e et travailleur.euse indépendant.e et permettant une application différenciée de garanties sociales

Le classement entre ces deux catégories s'opère selon le critère principal d'autonomie : le.la salarié.e, dans le cadre de son contrat de travail, est en état de subordination juridique[73] avec son employeur.euse, tandis que le.la travailleur.euse indépendant.e a une responsabilité et une capacité de créer ou de reprendre une activité, de gérer les risques économiques de l'activité, de rechercher de la clientèle et des fournisseur.euse.s. En droit du travail, au sens de l'article L. 8221-6-1 du code du travail, est présumé.e travailleur.euse indépendant.e, celui.celle dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui.elle-même, ou par le contrat les définissant avec son.sa donneur.euse d'ordre. Le travail indépendant résulte donc d'un choix.

Cette bipartition est particulièrement importante car elle entraîne l'opposabilité de niveaux différenciés de protection sociale selon le statut.

En première lecture, ce classement semble immédiatement opératoire mais autant la catégorie « salariée » revêt une certaine unicité, autant le travail indépendant recouvre des situations diverses et évolutives dans le temps et dans leur forme. Le débat sur le caractère dual de ce classement et le champ de chacune de ces catégories reste donc permanent et a notamment été précisé par la Cour de cassation qui a identifié des indices pour caractériser ces situations.

---

[73] Ce lien est assorti d'une prestation personnelle de travail et d'une rémunération.

Elle s'est ainsi régulièrement prononcée sur l'existence d'un lien de subordination pour qualifier le salariat qui repose sur « *l'exécution d'un contrat de travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.* »[74]. Cette lecture est avant tout « opérationnelle » et s'attache à l'analyse des conditions d'exercice du contrat et des pouvoirs de direction du.de la chef.fe d'entreprise ou du.de la responsable adminitratif.ve ou de service. Au-delà de l'accomplissement de formalités ou de l'intention exprimée par les parties, c'est donc bien l'appréciation des situations, *in concreto*, qui emportera la qualification du statut de salarié.e. Ainsi, la Cour de cassation[75] constate que « *l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à* leur *convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.* »

En parallèle de ces décisions, un second mouvement a consisté à sécuriser législativement des situations où les personnes disposent d'une forte autonomie et d'un lien contractuel « faible » afin d'attacher des droits à ces situations atypiques. Ainsi, le régime du salariat a été étendu aux journalistes, aux artistes du spectacle, aux voyageur.euse.s, représentant.e.s et placier.ière.s (VRP) ou plus récemment, aux bénéficiaires des coopératives d'activité et d'emploi (CAE). Cette présomption simple de salariat permet de les assimiler à des salarié.e.s sans qu'il soit besoin de rechercher l'existence d'un lien de subordination.

1.2. Une définition positive récente du travail indépendant

Dans cette logique visant à assurer des mesures de protection dans des situations de faiblesse économique et juridique, la loi « Madelin » à l'issue d'un avis du Conseil économique et social[76], a établi la première définition positive du travail indépendant[77] en créant une présomption simple de non-salariat pour les personnes physiques « *dès lors qu'elles sont immatriculées au registre du commerce et des sociétés (pour les commerçant.e.s et les mandataires), au répertoire des métiers (pour les artisans), à des registres professionnels ou affilié auprès des organismes sociaux en qualité de travailleur.euse indépendant.* »[78]

---

[74] Cour de cassation, arrêt Société générale du 15 novembre 1996.

[75] Chambre sociale arrêt Labbane c/Sté Bastille Taxi du 19 décembre 2000 pourvoi n° 98-40.572, arrêt n° 5371. La Cour d'appel avait en effet décidé qu'un chauffeur et une société de taxi n'étaient pas liés par un contrat de travail, alors que sous l'intitulé « contrat de location d'un véhicule équipé taxi » était dissimulée l'existence d'un véritable contrat de travail.

[76] Avis adopté par le CES le 28 avril 1993 sur *L'entreprise individuelle* présenté par Jacques Barthélémy au nom de la section des problèmes économiques généraux et de la conjoncture.

[77] Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle et article L. 8221-6-1 du code du travail.

[78] Cette présomption simple ne vaut que si l'intéressé.e ne se trouve pas en situation de subordination juridique permanente, permettant ainsi d'éviter par exemple, une requalification en début d'activité dès lors qu'un.e travailleur.euse peut n'avoir, pendant un certain temps suite à la création de l'entreprise, de relations qu'avec un.e seul.e donneur.euse d'ordre.

Par ailleurs, l'article L. 8221-6-1 du code du travail a complété ces dispositions en ajoutant que la présomption d'absence de contrat de travail vaut lorsque les conditions de travail sont définies par le.la travailleur.euse seul.e ou par accord entre les parties, notamment le.la donneur.euse d'ordre[79].

Il en résulte une grande complexité à caractériser des situations à la frontière entre salariat et entreprenariat. En témoignent les abondants contentieux liés à la requalification en contrat de travail des sous-traitant.e.s ou les actions des collectifs de travail rassemblant des salarié.e.s et des indépendant.e.s qui exercent la même activité, dans un même lieu de travail.

L'analyse de 104 arrêts intéressant les micro-entrepreneur.eure.s recensés dans la base de données Jurica[80] sur les 9 premiers mois de l'année 2014 montre que dans 3 cas sur 5, le contentieux porte sur une demande de requalification du statut en salarié.e dans des cas d'activité exercée sous forme subordonnée. On note en particulier de nombreuses situations de cumul d'activités non autorisées ou encore de succession de relations salariales et indépendantes dans la même entreprise.

Outre les conséquences automatiques de la requalification[81] en matière d'application de législations sociales et fiscales en cas de travail dissimulé notamment, les situations de proximité entre indépendance et salariat peuvent entraîner un coût social et économique au vu des sanctions susceptibles d'être prononcées[82]. Faute de données statistiques consolidées du ministère de la justice, la cartographie des requalifications dans le champ du travail indépendant ne peut être clairement établie.

Le Conseil économique, social et environnemental considère que les démarches de requalification, eu égard aux pouvoirs des juges de déterminer l'exacte qualification des faits et actes litigieux, doivent se poursuivre dans des situations de « faux.sses indépendant.e.s » et de stratégie volontaire de

---

[79] L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un.e donneur.euse d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard de celui.celle-ci « *si les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur.* »

[80] *Cf.* « L'auto-entrepreneur, au risque de l'entreprise » Nadine Levratto et Evelyne Serverin, 2015 *in* https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01300226. La base de données Jurica comprend la totalité des arrêts rendus par les Cours d'appel depuis le 1er janvier 2008, dans les matières civiles et sociales, ainsi que les décisions juridictionnelles prises par les premiers présidents de ces cours ou leurs délégué.e.s.

[81] Articles L. 8224-1 et L. 8224-5 du code du travail. La requalification emporte l'attribution rétroactive de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en matière de législation du travail, mais elle impose également de verser, de manière rétroactive, l'ensemble des cotisations et contributions du régime de sécurité sociale.

[82] Sanctions administratives avec une fermeture de l'établissement pour une durée de 3 mois, sanctions civiles avec annulation des exonérations ou réductions des cotisations de sécurité sociale au titre des articles L. 133-4-2, L. 133-4-5 et L. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, sanctions pénales au titre de la dissimulation d'emploi salarié, articles L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail avec des peines de 3 ans d'emprisonnement et des amendes allant de 45 000 € pour une personne physique à 225 000 € pour une personne morale.

contournement des règles du salariat. L'enjeu est bien de déceler le « faux » travail indépendant au sens de la recommandation n° 198 sur la relation de travail de l'OIT. La Conseil observe néanmoins que le bilan 2015[83] des actions de contrôle de différentes administrations[84] montre la difficulté technique à les caractériser. Ainsi, « *le développement des recours abusifs à certains faux statuts d'emploi (bénévoles, stagiaires, auto entrepreneurs, indépendants détachés ou non...) est facilité par l'affaiblissement des frontières juridiques entre les divers statuts, nouveaux ou anciens, liés à l'évolution des organisations socio-productives. Ces évolutions transforment l'organisation des relations d'emploi, rendant notamment plus difficile la compréhension des formes de subordination ou d'indépendance.* » En 2015, huit infractions sur dix constatées par l'inspection du travail relèvent du travail dissimulé mais la ventilation statistique ne permet pas d'identifier précisément celles qui sont liées à la problématique spécifique du travail indépendant.

Le Conseil économique, social et environnemental estime que l'architecture juridique consistant à identifier les catégories de salarié.e.s d'une part et indépendant.e.s d'autre part, fait sens. Néanmoins, il constate la difficulté de faire coïncider de nouvelles modalités de travail avec la relation de travail traditionnelle, à laquelle s'ajoutent des situations intermédiaires de travail indépendant économiquement dépendant.

2. Des situations de dépendance économique chez les travailleur.euse.s indépendant.e.s

Selon Emmanuel Dockès[85], « *l'économiquement dépendant tire généralement une part essentielle de ses revenus ou de ses moyens de subsistance de la relation ; alors que l'autre économiquement dominant, n'en retire qu'une fraction limitée, voire négligeable.* » La dépendance économique correspond donc, pour le.la travailleur.euse indépendant.e, à une perte d'autonomie à l'égard d'un.e donneur.euse d'ordre, en dépit d'une situation d'indépendance juridique.

2.1. Une « zone grise » entre travail indépendant et salarié

Une étude européenne[86] montre qu'un nombre non négligeable de travailleur.euse.s sont juridiquement autonomes mais économiquement soumis à un.e client.e unique ou principal.e : 27,8 % des répondant.e.s en

---

[83] Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2015, ministère en charge du Travail, Direction générale du travail.

[84] URSSAF, inspecteur.rice.s du travail de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Office central de lutte contre le travail illégal.

[85] « Notion de contrat de travail », Semaine sociale Lamy Supplément n° 1494, 30 mai 2011.

[86] Le projet TRADE, Réseau européen pour le soutien des travailleurs indépendants économiquement dépendants piloté par l'Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) développée en Espagne, Italie, France et Bulgarie *in* Les synthèses d'ASTREES n° 4 septembre 2015 « Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ? ».

Espagne, 26,1 % en France, 56,1 % en Italie et 69 % en Bulgarie. L'Agence de Dublin considère que 0,9 % des travailleur.euse.s européen.ne.s seraient placé.e.s dans une telle situation.

En France, l'absence d'informations statistiques ne permet pas de dresser un portrait de ces travailleur.euse.s qui connaissent une double insécurité :

- insécurité économique liée à l'irrégularité des revenus et l'absence de protection économique en raison d'un nombre réduit de donneur.euse.s d'ordre ;
- insécurité sociale liée à une absence de garanties associées au statut de salarié.e.

Sont concernées l'économie traditionnelle, principalement dans des secteurs qui ont recours à la sous-traitance (restauration, nettoyage, construction, publicité…) mais également l'économie digitalisée.

2.2. Une difficulté persistante d'identification des frontières au vu des nouvelles formes d'emploi

Ce débat s'est amplifié avec l'apparition de plateformes collaboratives dont les modèles économiques et d'organisation sont divers mais qui ne sont pas incompatibles avec le modèle du salariat. Selon l'IGAS[87], les sites de vente en ligne recourent davantage aux emplois salariés qu'aux travailleur.euse.s indépendant.e.s. Mais ces dernier.ère.s sont placé.e.s dans une situation de dépendance économique faute de clientèle propre, de fonds de commerce ou encore de maîtrise du processus de production. La pratique de certaines plateformes qui organisent de manière très précise la prestation et qui en fixent le prix, interroge l'indépendance économique mais également technique et matérielle du.de la travailleur.euse qui est, à l'évidence, très réduite. Pour autant le débat sur la nature du lien de subordination est assez classique en droit mais ce modèle pose plus spécifiquement la question de la qualification de l'employeur.euse dans ces relations, détenteur.rice d'un pouvoir de direction, de gestion, de contrôle et de surveillance sur le.la travailleur.euse, mais également celle du périmètre de ses obligations en matière fiscale et sociale.

Les premières décisions juridictionnelles contradictoires ne permettent pas encore de trancher cette situation. Ainsi, le Conseil de prud'hommes de Paris[88] a requalifié un contrat commercial d'adhésion à une plateforme de réservation conclu par un chauffeur de VTC exerçant sous le statut de micro-entrepreneur.euse en contrat de travail. Le Conseil a considéré notamment que les obligations à la charge du chauffeur lui interdisaient d'accéder à une clientèle distincte ce qui constituait un « obstacle rédhibitoire » au maintien du statut de micro-entrepreneur.euse. La décision rappelle que « *la subordination s'entend de l'autorité du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur sur*

---

[87] Rapport de Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat, IGAS, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016.

[88] Conseil de prud'hommes de Paris, 20 décembre 2016, n° 14/16389.

le salarié à l'occasion de l'exécution de la prestation de travail ». Il estime en l'espèce que « *les obligations mises à la charge du prestataire telles que le demandeur les a répertoriées dépassent notablement les obligations pouvant être imposées dans le cadre d'une location de véhicule* ». Les premiers contentieux aux Etats-Unis[89] ont également donné lieu à la requalification des chauffeur.euse.s UBER en travailleur.euse.s salarié.e.s[90].

Néanmoins, des décisions[91] ont conclu que les chauffeur.euse.s de ces sociétés disposaient d'un statut de travailleur.euse indépendant.e eu égard à la liberté d'organiser le travail, de déterminer leurs horaires et d'organiser leur indépendance en ayant le choix de se connecter ou non à la plateforme. Le fonctionnement et la qualité du service rendu sont garantis par un pouvoir de surveillance et de contrôle de la plateforme qui s'assure de la qualité de la prestation et peut les sanctionner (déconnexion de la plateforme, baisse de classement…). Ces éléments sont bien caractéristiques du pouvoir de direction de l'employeur.euse même si en l'état du droit, « le.la donneur.euse d'ordre » est d'abord le.la client.e qui apprécie la qualité de la prestation et attribue une notation au.à la chauffeur.euse.

Ces balancements entre les exigences du marché et de la plateforme conduisent à une insécurité économique accrue qui ne permet pas une prévisibilité du chiffre d'affaires à une demande de protection supplémentaire de la part des nouveaux.elles actif.ve.s en situation de dépendance économique.

Le régime de la micro entreprise résulte d'un choix de politique économique et sociale : simplification des démarches sociale et fiscale pour stimuler l'innovation et la création d'entreprise (y compris pour les demandeur.euse.s d'emploi), mais contrairement aux « indépendant.e.s classiques », la plupart des entrepreneur.euse.s qui se sont multiplié.e.s depuis 2009 sont dépourvu.e.s de patrimoine professionnel et ne mettent sur le marché que « leur seule force de travail », facilitant ainsi la prise de risque mais sans filet social. Cette situation conduit à des risques supérieurs de dépendance économique et les possibilités de requalification de la relation commerciale en contrat de travail en sont d'autant plus importantes.

3. Mieux caractériser le travail indépendant

Face à des situations hybrides de travail et d'activités, la caractérisation de la relation de travail reste difficile en droit et dans l'entreprise, l'employeur.euse se multipliant au profit de plusieurs acteur.rice.s économiques. Trois *scenarii*

---

[89] En Irlande, le législateur a fait le choix d'obliger les chauffeur.euse.s de VTC, utilisateur.rice.s d'UBER, à détenir au préalable une licence de taxi, ce qui permet de protéger la profession, d'assurer une égalité de traitement entre les conducteur.rice.s et de leur garantir certains droits.

[90] Cour supérieure de Californie, Comité de San Francisco, Uber technologies inc vs, Barbara Berwick 3 juin 2015.

[91] Cour d'appel de Paris 7 janvier 2016, tribunal de commerce de Paris 30 janvier 2017.

ont notamment été tirés des rapports de France Stratégie ou encore de l'IGAS, ainsi que de l'ensemble des auditions.

3.1. L'adaptation du cadre actuel

Au cours des dernières années, ces situations intermédiaires entre salariat et travail indépendant ont été traitées dans le cadre de démarches spécifiques visant le plus souvent à rattacher des droits aux catégories existantes afin de limiter les situations de précarité des travailleur.euse.s. Une première solution a consisté à étendre les protections du code du travail aux indépendant.e.s via des assimilations au salariat, ou par l'extension des critères de qualification du salariat à ceux de dépendance économique et technique mais cela semble irréaliste au vu de la diversité des situations et des évolutions socio-économiques[92].

Certain.e.s recommandent de « faire de la dépendance économique un critère du contrat de travail[93]» et d'élargir ainsi l'actuelle frontière du salariat aux catégories d'indépendant.e.s qui sont de fait, sous une subordination juridique ou une dépendance économique caractérisée. En ce sens, la Cour de Cassation[94] a d'ores et déjà reconnu la dépendance économique comme critère de requalification du contrat de travail.

Une autre solution a consisté au contraire à rattacher les nouvelles formes d'emploi au travail indépendant.

Depuis peu, les dispositions relatives à la responsabilité sociale des plateformes numériques[95] organisent une présomption d'indépendance pour les travailleur.euse.s et instaurent à compter du 1er janvier 2018, des droits minimaux en matière de protection sociale[96] et en matière de relations collectives de travail. L'article L. 7342-5 du code du travail organise ainsi le droit « *de mouvements de refus concerté de fournir leurs services* » sans que cela puisse constituer un motif de rupture ou de sanction dans le cadre des relations avec la plateforme. L'article L. 7343-6 du code du travail prévoit également pour ces travailleur.euse.s de plateforme, le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir leurs intérêts collectifs par son intermédiaire. Cependant, la question apparaît aujourd'hui plus complexe compte-tenu de la fonction d'intermédiation des plateformes numériques et le

---

[92] Des exemples de critères de dépendance économique ont notamment été précisés dans le cadre de l'audition de Paul-Henri Antonmattei (*cf.* 3.2).

[93] Alain Supiot *in* Le Monde diplomatique « Et si l'on refondait le droit du travail » n° 763, octobre 2017.

[94] Chambre sociale arrêt Labbane c/Sté Bastille Taxi du 19 décembre 2000 pourvoi n° 98-40.572, arrêt n° 5371.

[95] Article 60 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

[96] Accès à la formation professionnelle continue, souscription d'un contrat collectif d'assurance couvrant les accidents du travail ou prise en charge dans la limite d'un plafond de chiffre d'affaires réalisé par le.la travailleur.euse de sa cotisation à une assurance.

souhait de reconnaissance de la spécificité des métiers des travailleur.euse.s exerçant cette activité.

3.2. La création d'un statut intermédiaire entre le salariat et l'indépendance

D'autres options visent à repenser le cadre de manière plus globale. Lors de son audition le 20 septembre 2017, Paul-Henri Antonmattei[97] a soutenu une meilleure reconnaissance de la protection des travailleur.euse.s indépendant.e.s économiquement dépendant.e.s en instaurant un statut spécifique qui reconnaîtrait à la fois l'autonomie du.de la travailleuse et des garanties minimales en matière de couverture sociale et de droit à la négociation collective. La reconnaissance de la dépendance économique pourrait être fixée à partir des critères suivants :

- exécuter une activité professionnelle pour son propre compte et sans lien de subordination juridique ;
- exercer seul.e son activité ;
- percevoir au moins 50 % de ses revenus d'un.e seul.e donneur.euse d'ordres dans le cadre d'une relation contractuelle d'une durée minimum de deux mois ;
- avoir une activité productive ou commerciale dépendante du.de la donneur.euse d'ordres.

Cette solution contribuerait à une meilleure prise en compte de la situation de travailleur.euse.s, souvent pluriactif.ve.s, en renversant la démarche de requalification vers un acte plus positif de reconnaissance des spécificités des métiers.

A l'inverse, la création d'un troisième statut contribuerait selon nous, non seulement à multiplier des situations économiques et juridiques, mais aussi à créer de nouvelles frontières avec les « pôles » du salariat et de l'indépendance, voire à accroître des contentieux. En outre, les exemples étrangers illustrent que le troisième statut a indéniablement conduit à une précarisation de certaines franges du salariat.

Au plan opérationnel, l'identification d'un seuil est toujours complexe compte tenu de la diversité des situations et des risques attachés aux effets de seuil. Ainsi, le seuil de 50 % peut ne pas être pertinent pour des activités intellectuelles ou en raison de la variation d'activité, qui nécessiterait un réajustement régulier de la qualification et entraînerait une insécurité juridique supplémentaire. Par ailleurs, le règlement du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables interdit pour des raisons déontologiques destinées à protéger l'indépendance technique qu'un.e professionnel.lle ait un montant d'honoraires avec un.e seul.e client.e supérieur à 20 %. Il s'agirait alors de bien

---

[97] Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport de Paul-Henri Antonmattei et Jean-Christophe Sciberras à M. le Ministre du Travail, novembre 2008.

distinguer l'indépendance technique et l'autonomie au sens des conditions de travail.

Compte tenu de la diversité des activités des plateformes et d'un capital plus réduit, le degré de concurrence est également susceptible de fortement déterminer le degré de dépendance des travailleur.euse.s et d'avoir une incidence, *in fine*, sur leurs statuts.

Si cette option semble prématurée pour l'IGAS[98] compte tenu du nombre de personnes concernées, certains Etats se sont orientés vers une reconnaissance légale du statut du.de la travailleur.euse indépendant.e afin d'y associer des protections sociales et d'offrir un cadre plus sécurisé[99]. L'Espagne a fait le choix de créer un statut intermédiaire entre salariat et indépendance tandis que l'Allemagne, l'Autriche ou encore l'Italie ont retenu une approche spécifique permettant d'accorder certains droits sociaux à des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais dépendant.e.s économiquement. Aux Pays-Bas, le gouvernement a récemment annoncé son souhait de rendre les emplois flexibles moins attrayants et envisage d'introduire des dispositions relatives à l'autonomie des travailleur.euse.s et un contrat pour les autonomes. Le.la travailleur.euse indépendant.e serait ainsi considéré.e comme un.e salarié.e si il.elle effectue un travail correspondant à une partie des activités commerciales habituelles de l'entreprise, qu'il.elle travaille pour une période de plus de trois mois et qu'il.elle est payé.e moins de 125 % du salaire minimum légal ou conventionnel.

Les effets des mesures prises dans ces pays sur le salariat, les équilibres financiers de la protection sociale et l'évolution du nombre de travailleur.euse.s pauvres n'ont, à notre connaissance, pas été évalués.

---

[98] Rapport IGAS de Nicolas Amar et Louis Charles Viossat « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016.

[99] En France, depuis 2006, les travailleur.euse.indépendant.e.s et les salarié.e.s bénéficient d'une protection comparable en matière de famille, maladie, maternité, vieillesse et décès.

Encadré 2 : la loi espagnole du 11 juillet 2007 portant statut du.de la travailleur.euse autonome économiquement dépendant.e

Au vu de l'essor du travail indépendant, et notamment de la diversité des modalités de travail autonome, l'Espagne a unifié ces régimes dans un statut unique pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s. Toutefois, le régime spécial des agriculteur.rice.s reste en vigueur et les agriculteur.rice.s indépendant.e.s peuvent choisir entre les deux régimes.

Ce statut, applicable à tout.e travailleur.euse qui n'entre pas dans le champ du travail salarié, définit les travailleur.euse.s indépendant.e.s para-subordonné.e.s comme « *ceux qui réalisent une activité économique ou professionnelle à but lucratif et de manière habituelle, personnelle, directe et majoritairement pour une personne physique ou juridique, appelé client, qui est à l'origine d'au moins 75 % de ses revenus* ».

Ce statut permet au.à la travailleur.euse de bénéficier de certaines garanties sociales :

- l'existence d'accords d'intérêt professionnel, qui établissent les conditions de mode, de lieu et de temps d'exécution de l'activité ;
- une régulation de la journée à réaliser et le droit à une interruption de l'activité annuelle de 18 jours ouvrés ;
- une relation chiffrée des causes d'extinction du contrat entre le. la travailleur.euse et son.sa client.e et le droit à indemnisation à défaut de cause d'extinction ;
- la régulation de manière chiffrée des supposés d'interruption justifiée de l'activité professionnelle.

Une protection sociale spécifique leur permet de bénéficier du régime public de sécurité sociale (dont une couverture santé en cas de maternité, maladie courante, accidents du travail et maladie professionnels) qui a été complété, en 2011, par un système de protection spécifique en cas d'arrêt d'activité pour certains motifs (fin de contrat, résiliation par le.la client.e…).

Depuis 2015, une couverture pour cessation d'activité a été établie sous réserve des conditions suivantes :

1) avoir cotisé pendant au minimum 12 mois continus immédiatement antérieurement à la date d'interruption de l'activité ;
2) la cessation d'activité doit être justifiée par une des situations suivantes :
   - des pertes économiques équivalant à 30 % des revenus de l'année antérieure ;
   - des pertes équivalentes à 20 % des revenus cumulés sur les deux années antérieures ;
   - des dettes judiciairement reconnues faisant l'objet d'une procédure et représentant 40 % des revenus de l'exercice antérieur ;
   - une liquidation judiciaire ;
   - un cas de force majeure ;
   - une perte de licence administrative ;
   - des raisons personnelles (violence domestique, divorce ou séparation).

La durée de versement est fonction de l'âge et des périodes cotisées de l'intéressé.e au cours des 48 derniers mois précédant immédiatement la situation de la cessation d'activité. Le montant de cette couverture est égal à 70 % de la base de revenus.

L'Espagne est le seul pays qui a introduit dans sa législation une notion unitaire sous l'angle du droit de l'activité professionnelle du.de la travailleur.euse économiquement dépendant.e. Il.elle bénéficie de l'ensemble des droits reconnus à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s, mais il.elle bénéficie au surplus de droits spécifiques, largement empruntés ou conçus en référence au salariat.

Ces travailleur.euse.s doivent être enregistré.e.s auprès de l'autorité publique et en 2016, l'Espagne comptait 10 250 travailleur.euse.s indépendant.e.s économiquement dépendant.e.s, ce qui est notablement peu, compte tenu de l'ensemble de la population des travailleur.euse.s indépendant.e.s, travaillant seul.e.s et à leur compte (population totale d'indépendant.e.s : 3 millions). 10 ans après cette réforme, et alors qu'une évaluation globale de ce dispositif n'a

pas, à notre connaissance, été réalisé, il existe encore une certaine difficulté à communiquer sur les effets de ce statut afin que les acteur.rice.s eux-elles-mêmes se l'approprient.

Au plan des relations sociales, la loi de 2007 a consacré une forme juridique d'accords collectifs applicables aux travailleur.euse.s indépendant.e.s. Ce statut définit ce qu'il convient d'appeler les accords d'intérêts professionnels qui ne sont pas les conventions collectives au sens strict du terme mais ils s'en rapprochent dans l'esprit. Ainsi l'opportunité est donnée aux organisations représentatives des travailleur.euse.s indépendant.e.s et notamment économiquement dépendant.e.s, de négocier avec les entreprises ou les client.e.s. Ce sont de fait des accords collectifs chargés de régir les conditions d'exercice de la mission, les conditions du travail, soit l'ensemble du contenu du contrat écrit conclu entre le.la travailleur.e indépendant.e et son.sa client.e.

A notre connaissance, il n'existe pas d'évaluation globale de la dynamique de ces accords et de leur contenu. ASTREES devrait conduire, début 2018, une évaluation avec des juristes espagnols pour identifier ces formes de négociations collectives.

Encadré 3 : l'exemple italien

Le concept de « para subordonné » a été créé dans les années 1970 sous la forme de deux statuts : contrats de « collaborations continues et coordonnées » (« co-co-co ») ou le « travail au projet ». Définis, dans un second temps par une loi en 2003 sous la forme de « contrats de collaboration de projets » (« co-co-pro »), ils visent des relations contractuelles en faveur d'un.e client.e principal.e pour un résultat déterminé et dont les conditions de réalisation (moyens, temps de travail) relèvent de la seule responsabilité du .de la travailleur.euse.

Les critères permettant d'identifier le travail indépendant économiquement dépendant sont :

- la durée de la collaboration « unitaire et continue » (plus de 8 mois au total sur 2 ans) sans subordination ou « utilisation de moyens organisés », en échange « d'une compensation financière périodique et prédéterminée » ;
- la caractérisation de la dépendance économique (80 % des recettes totales sur 2 ans) ;
- l'organisation du travail (poste de travail fixe dans l'établissement du.de la client.e).

La requalification en travail économiquement dépendant est automatique si au moins deux de ces trois conditions sont réunies.

En 2016, un job acts a limité l'accès à ces contrats car l'objectif initial de reporter vers le salariat les « faux.sses indépendant.e.s » n'a pas été atteint. Il est parfois fait abusivement recours à ces contrats en raison d'un coût social inférieur.

Ces activités sont exercées sans lien de subordination mais confèrent aux travailleur.euse.s des protections spécifiques, notamment en matière de pension de retraite publique, d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelle (pour certaines tâches spécifiques) mais ils.elles ne bénéficient pas de droits en matière d'assurance chômage. Des programmes de formation, en lien avec les régions, sont également organisés pour les para-subordonné.e.s dans des entreprises qui connaissent des difficultés économiques.

Ces travailleur.euse.s ont la possibilité d'être représenté.e.s par des organisations issues des trois principales confédérations syndicales sur des bases territoriales et interprofessionnelles.

Source : Les synthèses d'ASTREES n° 4, septembre 2015.

3.3. La définition d'un statut de l'actif.ve

Définir un cadre général pour les conditions d'emploi et de travail de la personne au travail, qu'elle soit salariée ou indépendante, constituerait une forme de sécurité professionnelle et de mutualisation des « risques sociaux ». Ce cadre permettrait de répondre à des trajectoires instables, des ruptures de droits et une instabilité des revenus. Les droits ne seraient plus attachés à un statut mais acquis en fonction du degré d'autonomie et de dépendance économique/juridique, ainsi que du niveau de risque adossé à la personne. Cette option nécessite de revoir l'ensemble de l'architecture de la protection sociale et des financements assis sur les revenus du travail, qui seraient réexaminés dans le cadre d'un socle commun de droits universels et de garanties variables en fonction du degré de dépendance économique/juridique du.de la travailleur.euse.

Tableau 2 : grille de restructuration de la protection sociale

Sujets de droits	Droits universels	Droits professionnels
Socle de promotion	Ecole de la réussite de tous Formation tout au long de la vie Minima sociaux en équilibre haut de droits et de devoirs	Transitions professionnelles inter-statuts Comptes individuels : formation, temps… Assurance employabilité
Socle de protection	Accès aux biens et services élargis : santé, prévention, logement durable, dépendance, réseaux, transports, environnement	Assurances sociales centrées sur la sécurité et la continuité des revenus Droit du travail « au-delà de l'emploi classique » Continuité des droits

Source : Bernard Gazier, Bruno Palier, Hélène Périvier, Refonder le système de protection sociale. Pour une nouvelle génération de droits sociaux, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Nouveaux Débats », 2014.

Le Conseil économique, social et environnemental[100] a récemment salué l'amorce d'une mutation de notre modèle social avec la création du compte personnel d'activité (CPA) et la portabilité de droits. Celui-ci s'inscrit dans une logique d'investissement social, en positionnant l'utilisateur.rice au centre de son parcours et de l'arbitrage entre des périodes d'emploi, d'inactivité ou encore de formation. Si cette option de statut d'actif.ve assure un continuum entre l'activité et les droits et rend ainsi le travail indépendant attractif en facilitant le passage entre les statuts et en valorisant la polyactivité, elle ne peut relever que d'un horizon de long terme.

Face à l'enjeu d'une meilleure caractérisation de la « zone grise » entre indépendance et salariat, le CESE considère que, quelle que soit la voie juridique retenue, l'objectif est bien d'accompagner les transformations et les transitions économiques avec un souci constant d'éviter le dumping social et une fragmentation du marché du travail entre emplois salariés/durables et emplois précaires/qualifiés. La réponse juridique doit en conséquence être proportionnée à la réalité sociale et économique ainsi que source de lisibilité et de sécurité pour les indépendant.e.s.

4. Une diversification des modèles d'organisation faisant intervenir des tiers

La montée de nouvelles formes d'entrepreneuriat individuel au cours de la dernière décennie a été accompagnée par l'émergence de nouvelles organisations faisant intervenir des tiers.

Plusieurs modèles sont aujourd'hui identifiables. Ils s'inscrivent dans des logiques différentes voire opposées.

---

[100] Avis du CESE sur *La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux* précité.

Un premier modèle procède d'une volonté entrepreneuriale extérieure à celle des travailleur.euse.s indépendant.e.s qu'il mobilise. Il s'agit d'un modèle technique à grande échelle de mise en relation des travailleur.euse.s indépendant.e.s avec des client.e.s. Des plateformes d'emploi comme UBER ou Deliveroo en fournissent aujourd'hui des exemples emblématiques mais on peut aussi penser à des entreprises plus anciennes comme Acadomia dans le domaine de l'enseignement, dont le développement est antérieur à l'utilisation massive des techniques de mise en relation numérique.

D'autres modèles résultent d'une démarche impliquant fortement les travailleur.euse.s indépendant.e.s dans la formation d'une communauté professionnelle :

- des sociétés de portage salarial ;
- des coopératives d'activité et d'emploi[101] ;
- des communautés libres constituées de façon beaucoup plus informelle sur le web comme *Ouishare* qui se définit comme « *un collectif, une communauté, un accélérateur d'idées et de projets dédié à l'émergence de la société collaborative* »[102].

Nous retenons ici cinq critères pour constituer une grille d'analyse pour caractériser ces modèles au regard du degré d'indépendance de l'entrepreneur.euse individuel.le, du niveau de services mutualisés et du niveau des garanties sociales offertes. Ces cinq critères sont les suivants :

1. la réponse à un besoin de communauté (au sens de l'échange et du partage entre professionnel.le.s) ;

2. la réponse à un besoin de services en termes d'appui technique et commercial ;

3. la subrogation administrative (calcul et versement des cotisations sociales et des taxes) ;

4. la gestion de la relation clientèle (directe ou indirecte) ;

5. l'apport de garanties sociales supplémentaires au-delà de ce que prévoit le statut de travailleur.euse indépendant.e.

L'utilisation de cette grille permet de faire ressortir les traits principaux de chaque type d'organisation.

---

[101] L'une et l'autre dotées d'un statut législatif : article L. 251-64 du code du travail pour le portage salarial et L. 7331-2 du code du travail pour la coopérative d'activité et d'emploi.

[102] Ouishare.net/.fr

Tableau 3 : modèles apportant des garanties collectives

Critères	**Mise en relation du.de la TI et des client.e.s**	**Structure support de l'activité**		**Communauté de partage entre TI**
	Plateformes digitales essentiellement	**Modèle portage salarial**	**Modèle coopératif d'activité et d'emploi (CAE)**	**Sur le web essentiellement**
Objectif de la communauté des travailleur.euse.s indépendant.e.s (TI)	Dans le meilleur des cas, les travailleur.euse.s font société en dehors de la plateforme, voire contre celle-ci. Ils.elles s'organisent selon un modèle syndical (voir collectifs VTC et livreur.euse.s à bicyclette) et/ou en coopérative.	Répondre à ce besoin fait partie des buts de la structure.	L'accession au sociétariat est obligatoire sous 3 ans	Créer du lien entre entrepreneur.euse.s individuel.le.s du numérique est la finalité principale sinon exclusive.
Accès à des services professionnels	Limité à l'usage de la plateforme.	La mutualisation de risques, d'accès à des services et de droits sociaux est une finalité de ces structures.		Sur le fondement des échanges et de la coopération entre utilisateur.rice.s : réseau, expérience mutualisée, capital social…
Subrogation administrative (sociale ou fiscale)	Dans certains cas, sur la base d'une convention avec l'ACOSS.	Totale ; elle est assurée par la structure.		Aucune.
Relation clientèle	Contrôlée par la plateforme.	Le.la « salarié.e porté.e » est à l'initiative de la relation commerciale et négocie les contrats de mission en coordination juridique avec la société de portage. Le.la salarié.e est « propriétaire » de sa clientèle.	L'entrepreneur.euse salarié.e associé.e (ESA) est à l'initiative de la relation commerciale et négocie les contrats de mission en coordination juridique avec la CAE.	Exclusivement assurée par l'entrepreneur.euse.
	Depuis la loi du 8 août 2016, obligation de prise en charge	Intégralité des garanties du salariat. Responsabilité		Aucune.

Garanties sociales supplémentaires	de l'assurance privée accidents du travail, de formations et de droits sociaux collectifs (droit de grève et de syndicalisation)	civile professionnelle à la charge de la société ou de la coopérative.		

Source : CESE.

Le modèle de la plateforme est caractérisé par une très faible autonomie du.de la travailleur.euse qui n'a pas pour l'essentiel, de prise sur l'organisation de la prestation. Sa seule marge de manœuvre réside dans la possibilité de travailler simultanément sur d'autres plateformes sous réserve que le marché ne soit pas *de facto*, sous l'emprise d'un monopole ou d'un quasi-monopole. Cette situation, fondée sur un contrat commercial mais très éloignée de l'indépendance réelle, n'est pas compensée par de meilleures garanties sociales.

Le modèle du portage salarial permet de donner au.à la « porté.e » un statut de salarié.e tout en préservant son « indépendance ». L'entreprise de portage salarial assure un niveau élevé de services professionnels mutualisés de même que les garanties sociales importantes identiques à celles des salarié.e.s de droit commun[103], tout en laissant le.la salarié.e porté.e pleinement responsable de la constitution et de l'entretien de sa clientèle. Quant aux communautés libres sur le web qui regroupent essentiellement des « *startupers* » de l'économie numérique, elles ont pour unique objet de créer du lien social et professionnel sur la base d'un engagement minimal. Le « *turn-over* » sur ce type de site est d'ailleurs important[104].

Plateformes d'intermédiation, sociétés de portage salarial ou coopératives d'activité et d'emploi (CAE) ont en fait, des objets très différents. Les plateformes prennent à leur charge la mise en relation entre des travailleur.euse.s réputé.e.s indépendant.e.s et une clientèle, les deux groupes se constituant en ligne. La plateforme fournit aux un.e.s, de l'activité et aux autres, un service. Les structures de portage salarial ont pour seule finalité d'apporter des services à des travailleur.euse.s indépendant.e.s qui conduisent leur activité librement. Les coopératives d'activité et d'emploi ont pour objet principal l'appui à la création et au développement d'activités économiques par des entrepreneur.euse.s personnes physiques ; elles mettent en œuvre un accompagnement individualisé des personnes physiques et des services mutualisés.

---

[103] Auditions devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Romain Arvy, responsable juridique de la Confédération générale des Scop, de Sandrino Graceffa, directeur général de *Smart* et de Patrick Levy-Waitz, président de la fondation *Travailler autrement*, le 4 octobre 2017.

[104] Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE d'Arthur de Grave, membre du collectif *Ouishare,* le 4 octobre 2017.

Une autre différence de taille réside aujourd'hui dans les publics de ces différents types d'organisations des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Sur les plateformes d'intermédiation s'inscrivent plutôt des travailleur.euse.s peu qualifié.e.s ou des personnes à la recherche d'un « job » d'appoint (étudiant.e.s notamment). Ces travailleur.euse.s interviennent auprès d'une clientèle de particulier.ère.s. Les sociétés de portage salarial regroupent plutôt des cadres, des professionnel.le.s de haut niveau agissant comme expert.e.s, consultant.e.s, prestataires de service auprès d'une clientèle principalement composée d'entreprises ou d'organismes publics. Les activités de coopératives d'activités et d'emploi (CAE) sont par nature diverses puisqu'elles sont le plus souvent multiactivités, des plus récentes associant des entrepreneur.euse.s salarié.e.s dans des activités liées à la nouvelle économie et au numérique aux plus anciennes exerçant dans les services ou le bâtiment.

Un des enjeux actuels serait de diffuser les principes qui fondent l'économie sociale et solidaire et notamment l'idée de partage de la gouvernance à l'univers des plateformes d'emploi qui ne méritent que trop rarement le qualificatif de « collaboratives »[105].

B - UNE CONVERGENCE DES DROITS DEJA ENGAGEE SUR DES GARANTIES SOCIALES ET D'AUTRES QUI RESTENT A COUVRIR

La protection sociale est un des leviers pour « *faciliter l'adaptation à l'évolution du marché du travail, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* »[106] mais si les écarts de protection entre les travailleur.euse.s indépendant.e.s et les salarié.e.s se sont atténués pour la plupart des risques, des couvertures n'existent pas en matière de perte involontaire d'activité ou encore d'accidents du travail.

---

[105] Dans l'esprit des recommandations de l'avis rapporté par Martine Derobert pour le CESE sur *« La coproduction à l'heure du numérique. Risques et opportunités pour le.la consommateur.rice et l'emploi », Les éditions des Journaux officiels,* octobre 2016.

[106] Résolution du Parlement européen du 14 janvier 2014 sur une protection sociale pour tous, y compris pour les travailleurs indépendants (2013/2011 INI).

Tableau 4 : panorama de la couverture en matière de garanties sociales en fonction du statut des personnes

	Couverture chômage	**Couverture vieillesse et retraite**	**Couverture maladie**	**Couverture AT- MP**	**Couverture prévoyance**	**Formation professionnelle**
Salarié.e	Couverture de ces risques en application du code du travail, de dispositions conventionnelles et du contrat de travail.	Couverture de ces risques en application du code du travail, de dispositions conventionnelles et du contrat de travail. Retraite de base : pension régime général (RG) et RSI alignées. Des différences essentiellement dans les modalités de validité des trimestres : - 150 h travaillées pour valider un trimestre au régime général ; -150h Smic déclaré en revenu net (soit environ 1 500 €) pour valider un trimestre au RSI.	Couverture obligatoire : prestation en nature identique au régime général - indemnité journalière si 200h travaillées pour le régime général ; - indemnité journalière si 1 an d'inscription au RSI uniquement à condition d'être à jour de cotisation (qui se fait chaque mois ou trimestre de façon déclarative). Complémentaire santé : obligatoire pour les salarié.e.s uniquement adhésion volontaire pour les indépendant.e.s. En cas de faible revenus : CMU complémentaire et Aide à la complémentaire santé (ACS). Prestations familiales identiques aux salarié.e.s.	Sur déclaration du.de la chef.fe d'entreprise. Pas de délai de carence. 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours d'arrêts de travail, puis 2/3 de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.	Accord de branche ou d'entreprise. Invalidité : décision après avis du médecin du travail, et du médecin conseil de la médecine du travail et de la sécurité sociale.	Couverture de ces risques en application du code du travail, de dispositions conventionnelles et du contrat de travail.
Travailleur.euse indépendant.e.	Absence de couverture obligatoire. Adhésion volontaire à un régime d'assurance individuelle du type GSC, APPI ou April.			Absence de couverture obligatoire Adhésion volontaire.	Invalidité : décision après avis du médecin conseil du RSI.	Couverture obligatoire dans le cadre du Fonds d'assurance formation (FAF). Cette couverture est déterminée en fonction de la nature de l'activité.

Source : CESE.

La situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s se caractérise autant par son hétérogénéité que par des couvertures sociales différentes, conséquences des choix et de l'histoire de la création de la sécurité sociale.

Les différences entre les nombreuses formes d'exercice du travail indépendant résident essentiellement dans les modalités de calcul et de paiement des cotisations sociales avec des conséquences sur le calcul des droits et leur déclenchement. Dans un avis de septembre 2015[107], le Conseil avait formulé des propositions pour améliorer le recouvrement des cotisations mais aussi renforcer la prévention et l'accompagnement.

1. Une convergence engagée sur les protections famille, invalidité et retraite complémentaire

Les travailleur.euse.s non salarié.e.s relèvent de régimes sociaux spécifiques[108], auxquels il.elle.s sont affilié.e.s en considération de la nature de leur activité[109]. La protection sociale est celle du régime général quand l'activité indépendante est secondaire. Le statut du.de la travailleur.euse au sein de l'entreprise entre en ligne de compte : les gérant.e.s majoritaires de SARL sont affilié.e.s au RSI, alors que les dirigeant.e.s des SAS sont au régime général. Certaines professions[110], à la limite du salariat et de l'indépendance, ont été rattachées au régime général par le législateur.

Les indépendant.e.s bénéficient des mêmes droits que les salarié.e.s en matière de prestations familiales et de remboursements de frais de santé.

La « généralisation » de la couverture complémentaire santé (par l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013) ne concerne pas les non-salarié.e.s. De fait, la part de travailleur.euse.s indépendant.e.s non couvert.e.s est restée plus importante que chez les salarié.e.s[111], et ce malgré les incitations

---

[107] Avis adopté par le CESE le 22 septembre 2015 sur *Le régime social des indépendants* présenté par Monique Weber au nom de la section des affaires sociales et de la santé.

[108] Il s'agit du régime d'assurance maladie des non salarié.e.s non agricoles (géré par le RSI); des régimes d'assurance vieillesse des artisan.e.s d'une part, des industriel.elle.s et commerçant.e.s d'autre part (gérés par le RSI), du régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales (géré par la CNAVPL); du régime d'assurance de base des avocats (géré par la Caisse nationale du Barreau), du régime des exploitant.e.s agricoles (gérés par la MSA).

[109] Les activités professionnelles et artisanales sont définies par les textes (immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers). Le code rural énumère les personnes assujetties au régime de la protection sociale agricole (géré par la MSA). La situation est plus complexe s'agissant des professions libérales : si leur noyau historique est constitué des professions "réglementées" (et stucturées autour de leur ordre professionnel), le code de la sécurité sociale (article 622-5) comprend un dispositif « balais » qui a pour effet d'y ajouter toutes les activités non salariées ne pouvant se rattacher aux activités agricoles, artisanales, industrielles et commerciales. Pour les retraites de base, ces activités professionnelles sont rattachées au régime de la CNAPL avec une gestion par la CIPAV. La CIPAV couvre en assurance vieillesse de base tou.te.s les micro-entrepreneur.euse.s exerçant des activités libérales.

[110] Travailleur.euse.s à domicile, journalistes, gérant.e.s de succursales, artistes, VRP...

[111] L'absence de complémentaire était déjà plus importante (7 % contre 3 % des salarié.e.s en 2012) avant la généralisation de la complémentaire santé (entrée en vigueur le 1er janvier 2016) (enquête DREES citée par le HCFPS)

fiscales à adhérer à une complémentaire santé (loi Madelin 1994). En pratique, du fait de leur coût, de la composition des offres proposées et des déductibilités de certaines des cotisations[112], les protections facultatives en santé (complément de remboursement) ou en prévoyance (maintien de revenu en cas d'invalidité et protection de la famille en cas de décès), sont surtout souscrites par les revenus les plus élevés.

Les spécificités sont importantes pour ce qui est des indemnités journalières maladie. Si un dispositif a été mis en place par le RSI[113], son activation n'est possible qu'un an après l'affiliation[114] et impose d'être à jour de cotisations. Le montant reçu (50 % du revenu moyen des 3 dernières années) est soumis à cotisations et contributions sociales. En pratique, ces décalages peuvent conduire à recevoir des indemnités dont le montant est de l'ordre de celui des cotisations dues sur les revenus précédents. Le dispositif ne concerne pas les professions libérales pour lesquelles il peut exister des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie dans des conditions (niveau et début des versements) qui varient selon les sections professionnelles concernées.

Concernant la maternité, les prestations maternité consistent pour les ressortissantes du RSI, en une allocation forfaitaire, d'un montant variable selon les revenus d'activités moyens des trois dernières années, à laquelle s'ajoutent des indemnités journalières. Le congé maternité doit durer au minimum 44 jours consécutifs, dont 14 avant la date prévue pour l'accouchement, et peut être prolongé par deux périodes de 15 jours consécutifs soit un total au maximum de 2 mois d'arrêt complet après la naissance. L'ouverture de ce droit requiert d'être à jour de cotisation. Les ressortissantes non-salariées de la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficient quant à elles d'un congé maternité et du versement d'une allocation de remplacement. Actuellement, pour les femmes salariées, le congé maternité est de 6 semaines avant l'accouchement, de 10 semaines après. Marlène Schiappa, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes a annoncé la décision du Gouvernement de faire bénéficier de ces mêmes droits aux femmes non-salariées, que ce soit des « pigistes, auto entrepreneuses, intermittentes du spectacle, en profession libérale (...) ». C'est donc une harmonisation du congé maternité pour tous les statuts de travailleuses qui est d'ores et déjà envisagée.

---

[112] Les enquêtes de la DREES montrent que les tranches de revenus inférieures de la population non salariée sont les moins couvertes par les complémentaires.

[113] Pour les exploitant.e.s agricoles, un dispositif forfaitaire (sur le plan de la cotisation comme de la prestation) est entré en vigueur au 1er janvier 2014.

[114] Ainsi le HCFPS observe que le montant des IJ maladie versées par le RSI est faible et que cela est particulièrement vrai pour les micro-entrepreneur.e.s (soit 40 % des cotisants au RSI) qui ne perçoivent que 8 % des IJ versées.

En ce qui concerne le régime de base des retraites[115], l'alignement sur le régime général est réalisé pour les artisan.e.s et les commerçant.e.s mais pas pour les professions libérales ni les expoitant.e.s agricoles[116]. Hormis pour les micro-entrepreneur.euse.s, les grands paramètres[117] de ces régimes sont les mêmes. Assiettes et taux de cotisation restent toutefois spécifiques, en raison de la nature des revenus pris en compte : cette situation conduit à ce qu'un nombre important de travailleur.euse.s indépendant.e.s ne puissent valider aucun trimestre[118].

Les régimes complémentaires de retraite fonctionnent selon des principes différents selon qu'il s'agit de commerçant.e.s et artisan.e.s, d'exploitant.e.s agricoles ou de professions libérales[119]. La profession, la carrière, la polyaffiliation et les revenus sont les éléments les plus déterminants. Les dispositifs de couverture individuelle (PERP, contrats Madelin…) pour compléter les pensions de base et complémentaires, sont plutôt peu utilisés[120].

Les modalités de calcul des cotisations obéissent à des règles complexes, avec des différences importantes selon le statut des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Le régime de l'autodéclaration et de l'autoliquidation via internet simplifie la situation des micro-entrepreneur.euse.s. Pour une entreprise individuelle, les cotisations du.de la professionnel.le sont déterminées sur la base du revenu de l'entreprise réalisé à la fin de l'année et pas sur les revenus perçus par le.la professionnel.le lui.elle-même, alors que pour les dirigeant.e.s des SARL, la base est constituée de la rémunération et d'une partie des dividendes qu'il.elle.s se sont versés. Le montant des cotisations appelées est soit forfaitaire soit basé sur une estimation, avec une régularisation l'année suivante. Ce système a une conséquence sur les indemnités journalières versées seulement si le.la travailleur.euse

---

[115] En 2012, 3,1 millions de retraité.e.s percevaient au moins une pension issue d'un régime de non-salarié.e.s. 80 % de ces retraité.e.s étaient polypensionné.e.s. Le dispositif LURA (liquidation unique pour les régimes alignés) permettra aux assuré.e.s de plusieurs régimes de bénéficier d'un seul calcul de leur retraite et d'une seule pension de retraite servie en faisant masse des droits acquis dans les différents régimes alignés.

[116] Le régime de base des professions libérales comprend des conditions d'âge et de durée identiques à celles du régime général mais présente la caractéristique particulière d'être un système à points. L'assurance vieillesse de base des exploitant.e.s agricoles obéit aux mêmes grands paramètres mais le mode de calcul diffère, avec une pension de base qui repose sur l'addition d'une retraite forfaitaire (en annuités) et d'une retraite proportionnelle (en points).

[117] Age légal de départ à la retraite, durée d'assurance pour un taux plein, décote/surcote, calcul du revenu de référence sur les 25 meilleures années, revalorisations des pensions selon les prix, droits à réversion…

[118] *Cf.* avis du CESE sur *Le régime social des indépendants*, précité.

[119] Par points pour les artisan.e.s et commerçant.e.s, par droits et points pour les exploitant.e.s agricoles autour de la cible de 75 % du SMIC et par points, mais avec des valeurs de service et d'achat, une assiette et des taux de cotisations variables selon les sections professionnelles, pour les professions libérales. Ils sont gérés par les organismes de retraite de base (RSI, MSA, les différentes sections professionnelles de la CNAVPL.

[120] D'après le COR : 7,1 % des retraité.e.s ancien.ne.s non-salarié.e.s perçoivent une pension supplémentaire au titre des « contrats Madelin » pour un apport de 150 € en moyenne.

indépendant.e est à jour de cotisation (ou, le cas échéant, si il.elle respecte l'échéancier fixé par le RSI), mais aussi sur les retraites, versées seulement si les cotisations dues ont été payées tout au long de la carrière afin de valider les droits attachés. Les difficultés sont accentuées par les procédures de taxation d'office en cas de non déclaration de revenus.

Pour les retraites, la difficulté du système actuel est liée à la faiblesse des revenus d'un grand nombre d'indépendant.e.s, qui empêche la validation de trimestres[121]. Ainsi, les auto-entrepreneur.e.s cotisant au 31 décembre 2015 n'ont en moyenne validé qu'un trimestre au titre de leur activité en 2015 ; les deux tiers des auto-entrepreneur.e.s présent.e.s toute l'année n'ont validé aucun trimestre[122]. L'absence d'indemnisation du chômage ou d'indemnité journalière peut rendre très aléatoire la possibilité de bénéficier de périodes assimilées (certain.e.s indépendant.e.s peuvent néanmoins avoir acquis des droits dans d'autres régimes).

2. De nouvelles garanties à mettre en place : accidents du travail, conditions du travail, risques professionnels

2.1. Un déficit de prévention

L'insuffisance de la prise en compte et de la prévention des risques professionnels concerne l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s. Les institutions publiques n'ont commencé à s'intéresser à la question de l'exposition aux risques professionnels des travailleur.euse.s indépendant.e.s que récemment. Le rapport que l'INSERM a consacré en 2011 au stress des travailleur.euse.s indépendant.e.s, a constitué le début d'une prise de conscience. Il a permis de mettre en évidence certaines caractéristiques du travail indépendant, en particulier un très fort engagement se traduisant par un volume horaire en moyenne supérieur à celui des salarié.e.s (de l'ordre de 60 heures hebdomadaires) et une forte emprise de l'activité professionnelle sur la vie familiale et personnelle.

Les risques professionnels auxquels sont exposés les indépendant.e.s ne sont pas des risques spécifiques : ils.elles encourent à champ professionnel identique, les mêmes risques que les salarié.e.s. La question du risque leur est cependant posée différemment puisque leur responsabilité dans la production des conditions de travail est directement engagée. Néanmoins, le présupposé d'une liberté de choix face aux risques encourus doit être relativisé en tenant compte de la contrainte économique.

---

[121] Pour un.e micro entrepreneur.e, la validation de trimestres de cotisation dépend du revenu cotisé déterminé à partir du chiffre d'affaires, duquel est déduit un abattement forfaitaire (71 % pour les ventes de marchandises ; 50 % pour les prestations de services, 34 % pour les autres prestations de services et les professions libérales). Il est retenu autant de trimestres que les revenus annuels cotisés représentent de fois un montant de 150 heures SMIC et cela dans la limite de quatre trimestres.

[122] Source : Haut Conseil de financement de la protection sociale, précité.

Les cadres actuels de la prévention des risques professionnels, conçus exclusivement pour le travail subordonné, sont largement inadaptés à la situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s.

Les études[123] indiquent souvent que les travailleur.euse.s indépendant.e.s. seraient en « meilleure santé ». Il s'agit là de l'« effet du.de la travailleur.euse sain.e », comparable à ce que l'on peut observer pour le travail de nuit, qui conduit les travailleur.euse.s qui connaissent des problèmes de santé à changer de statut pour être mieux pris.e.s en charge.

On constate également que les travailleur.euse.s indépendant.e.s se soignent moins et tardivement. Leurs arrêts de travail sont courts y compris lorsqu'il s'agit de maladies graves. L'explication de ce comportement est principalement à rechercher dans les conséquences souvent extrêmes de l'interruption d'une activité indépendante. Tout ce qui rend possible cette activité et notamment l'entretien d'une clientèle est mis entre parenthèse pendant l'arrêt maladie. Mais, à terme, se pose la question du coût de ce retard de soins pour les individus, le système de protection sociale et les entreprises elles-mêmes. Après 50 ans, lorsque la maladie est là, le passage à l'inactivité peut être inéluctable.

Dans le champ de la prévention, une sensibilisation des travailleur.euse.s indépendant.e.s à l'intérêt d'une fréquentation plus régulière des professionnel.le.s de santé semble s'imposer.

Pour contrecarrer la tendance à réduire la durée de l'arrêt de travail au-delà du raisonnable en cas de maladie grave, des solutions d'aide au remplacement pourraient être recherchées afin que le lien à la clientèle puisse être entretenu pendant la durée du congé maladie. A cet égard, la formalisation d'un dispositif d'entre aide par certaines professions comme les exploitant.e.s agricoles ou les céramistes d'art, mérite d'être signalée[124].

2.2. Une couverture partielle des risques professionnels

En principe responsables de leur organisation du travail, les indépendant.e.s sont placé.e.s sous le régime de l'auto-assurance des risques professionnels.

Toutefois, pour les artisan.e.s et les commerçant.e.s, les cotisations acquittées au régime obligatoire d'assurance maladie permettent d'obtenir le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine (y compris professionnelle). Quant aux exploitant.e.s agricoles, ils.elles doivent cotiser obligatoirement pour les accidents du travail (dispositif ATEXA) et bénéficient ainsi d'indemnités journalières.

---

[123] Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Sylvie CELERIER, professeure de sociologie à l'Université de Lille, direction d'un ouvrage collectif intitulé « Les indépendants : statut, activités et santé », le 27 septembre 2017.

[124] Audition de Sylvie CELERIER, précitée.

Il n'en est pas de même des professionnel.le.s libéraux.ales et leurs conjoint.e.s collaborateur.rice.s qui ne bénéficient pas de ce régime mais peuvent souscrire des contrats d'assurance volontaire pour couvrir le risque d'arrêt de travail et percevoir des indemnités journalières. Ces contrats privés ouvrent droit à une déduction fiscale.

Pour être indemnisé.e.s des autres pertes de revenu occasionnées par la réalisation d'un risque professionnel et particulièrement d'une incapacité permanente ou d'un décès, les travailleur.euse.s indépendant.e.s, quelle que soit la catégorie à laquelle ils.elles appartiennent, n'ont pas d'autre choix que de souscrire une assurance volontaire AT-MP. La sécurité sociale offre cette possibilité par l'intermédiaire des Caisses primaires d'assurances maladie (CPAM) et des CGSS dans les Dom. La cotisation est calculée selon la nature de l'activité et le revenu professionnel, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Cette cotisation versée auprès de l'URSSAF est déductible fiscalement dans une certaine limite.

L'article 60 de la loi du 8 août 2016 et le décret du 4 mai 2017 ont créé un dispositif spécifique pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s des plateformes qui peuvent se faire rembourser les cotisations à l'assurance volontaire qu'ils.elles souscrivent par ces opérateurs de l'économie numérique. Ces derniers sont tenus de « *faciliter les demandes des travailleurs en les informant des conditions et des modalités de demande de remboursement* »[125]. Ce dispositif est cependant très complexe : la prise en charge du remboursement étant fonction du chiffre d'affaires annuel réalisé par le.la travailleur.euse sur la plateforme, le remboursement ne peut intervenir qu'au titre de l'année civile écoulée. Le partage de l'activité entre plusieurs plateformes et le *turn-over* rapide des travailleur.euse.s sur chacune d'elles constituent d'importantes difficultés de mise en œuvre.

La plateforme peut aussi faire le choix de souscrire un contrat collectif auprès d'un assureur de son choix, au bénéfice de l'ensemble des travailleur.euse.s qui l'utilisent. Dans cette hypothèse, les dispositions relatives au remboursement de l'assurance souscrite volontairement par le.la travailleur.euse ne s'appliquent pas sous réserve que le contrat collectif comporte des garanties au moins équivalentes. La société de livraison Deliveroo a récemment retenu cette solution.

3. Les risques de perte de revenu et de cessation de l'activité : la question de l'assurance chômage

A l'instar de la France, la couverture du risque « perte involontaire d'emploi » pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s n'est pas assurée dans de nombreux pays[126]. Cette situation est liée à l'objet initial de l'assurance

---

[125] Circulaire interministérielle DGT. DGEFP. DSS du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

[126] Le Danemark, le Portugal, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède et les Etats-Unis ouvrent des droits à l'assurance chômage aux indépendant.e.s.

chômage visant à couvrir une perte involontaire d'emploi dans le cadre d'une relation de travail subordonnée et reposant sur une logique professionnelle, et non sur un système fondé sur la citoyenneté. Par ailleurs, certaines spécificités liées à la situation des travailleur.euse.s indépendant.e.s (modèle économique présentant une variabilité des revenus, système de cotisations mêlant part patronale et salariée) rendent le risque moins facilement assurable. Néanmoins, des assurances privées contre la perte d'emploi se sont développées.

3.1. Une couverture du risque « perte d'activité » sur une base volontaire

Afin de s'assurer contre la perte de leur activité, certain.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s souscrivent volontairement un contrat d'assurance perte d'emploi (ou garantie chômage) auprès d'organismes privés.

Il existe plusieurs contrats d'assurance, notamment la GSC (Association pour la garantie sociale des chef.fe.s et dirigeant.e.s d'entreprise), l'APPI (Association pour la protection des patrons indépendants) ou encore l'APRIL, qui permettent de percevoir un revenu en cas de perte d'emploi, de sécuriser le niveau de vie, le parcours professionnel et la sphère familiale. 100 000 travailleur.euse.s indépendant.e.s seraient ainsi affilié.e.s[127].

Ainsi, la GSC assure 15 000 dirigeant.e.s non salarié.e.s (artisan.e, commerçant.e, entrepreneu.euse individuel.le, gérant.e majoritaire de SARL, SELARL, associé.e de SNC) et tout.e dirigeant.e mandataire social.e assimilé.e salarié.e (PDG, DG, membre du directoire de SA, président.e de SAS, gérant.e majoritaire ou égalitaire de SARL, gérant.e non associé.e de SNC). Dans les faits, cette couverture est ciblée sur les mandataires sociaux.ales assimilé.e.s salarié.e.s qui représentent 75 % du portefeuille et parmi les 25 % restants, il existe une surreprésentation des entreprises de 0 à 5 salarié.e.s. Les critères d'adhésion relèvent essentiellement de conditions professionnelles[128].

En pratique, l'état de chômage est défini par un fait générateur reconnu en cas d'évènements concernant le.la dirigeant.e mandataire social.e (révocation, non renouvellement du mandat), mais également dans tous les cas d'évènements touchant l'entreprise par décision judiciaire (redressement, liquidation, jugement arrêtant un plan de cession), ou décision amiable sous contrainte économique (cession, dissolution anticipée, fusion absorption ou restructuration profonde).

---

[127] Entretien de la rapporteure avec Michel Yahiel, commissaire général de France Stratégie, le 5 octobre2017.

[128] Ne pas prétendre à Pôle emploi, ne pas être titulaire d'une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, ne pas prétendre à la retraite à taux plein avant 5 ans, enregistrement de l'entreprise au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, avoir une situation financière saine et adhérer à une organisation patronale relevant du Medef, de la CPME ou de l'U2P.

La GSC permet d'être indemnisé pendant 12 mois, et après un an d'affiliation, cette durée peut être portée à 18 ou 24 mois[129] avec un taux de cotisation variant de 2,5 % à 4 %[130]. 770 sinistres ont fait l'objet d'une déclaration au cours de l'année 2016[131]. Pour une durée moyenne d'indemnisation de 11,1 mois à 20,9 mois et un sinistre moyen de 68 000 € en 2013 (34 000 € pour les travailleur.euse.s non salarié.e.s), le taux d'entrée dans le risque (fréquence) est de 3,9 % (4,1 % pour les mandataires sociaux.ales et 3,2 % pour les travailleur.euse.s non salarié.e.s).

Certaines professions se sont également organisées collectivement afin de proposer une assurance chômage. Par exemple, le barreau de Paris propose aux avocat.e.s, une garantie « perte de collaboration » leur permettant de percevoir une indemnité mensuelle en cas de rupture de leur contrat de collaboration. Il faut cependant noter que dans le cadre de ces assurances privées, les périodes de carence sont très longues avant de percevoir un premier revenu de remplacement.

3.2. Une possibilité d'extension de l'assurance chômage mais à quelles conditions ?

Si la crainte du chômage reste la plus élevée chez les salarié.e.s français.e.s en emploi temporaire (plus de 40 %), le sentiment d'insécurité économique s'est diffusé parmi les travailleur.euse.s indépendant.e.s (16 % en 2005 et 30 % en 2013)[132].

---

[129] La formule 55 indemnise le.la dirigeant.e à hauteur de 55 % de son revenu net fiscal professionnel annuel, quant à la formule 70, elle indemnise le.la chef.fe d'entreprise à 70 % du revenu. Il existe également une formule dédiée aux créateur.rice.s et repreneur.euse.s, qui garantit le.la dirigeant.e d'entreprise, même s'il.elle ne touchait pas de revenu. L'indemnité en cas de perte d'emploi s'élève à 5 712 €, la cotisation forfaitaire annuelle est de 408 € et il faut que l'entreprise ait été reprise ou créée depuis moins de 3 ans.

[130] La couverture minimale (55 % sur 12 mois) permet à un.e dirigeant.e d'être couvert.e pour un taux de cotisation de 2,5 à 3,4 %. La grande majorité des affiliés GSC opte pour une indemnisation à hauteur de 70 % sur 12 mois. À ce niveau d'indemnisation, le taux de cotisation varie entre 3,4 % et 4 % et, par comparaison avec l'Unedic, pour une indemnisation identique, un.e dirigeant.e avec un revenu annuel net de 40 000 €, s'acquitterait d'une cotisation GSC de 3,4 % pour un.e dirigeant.e non-salarié.e et 4 % pour un.e dirigeant.e salarié.e, contre 6,45 % pour l'Unedic.

[131] Liquidation et redressement judiciaire (37,7 % des cas), dissolution sous contrainte économique (1,5 %), révocation (54,5 %) et vente et fusion (6,4 %).

[132] Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail, DARES analyses n° 92, décembre 2015.

Encadré 4 : les attentes des travailleur.euse.s indépendant.e.s

Un sondage récent de BVA pour le RSI[133] montrait que le choix de l'indépendance était plus une situation choisie que subie (67 %). La perte d'activité est le premier risque additionnel cité par les personnes interrogées. 49 % seraient prêts à cotiser davantage pour pallier cette perte : 32 % de façon optionnelle et 28 % de façon obligatoire. Les travailleur.euse.s indépendant.e.s sont cependant partagé.e.s sur la couverture de ce risque.

Ce choix est plus fort pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s « classiques » (51 %), quel que soit le groupe professionnel[134]. L'ancienneté dans une activité ou encore le nombre de salarié.e.s employé.e.s ne sont pas les marqueurs d'un souhait d'une couverture de « perte de revenu » mais plutôt le secteur d'activité (55 % dans le secteur des services versus 49 % au total), l'âge (moins de 35 ans et entre 45 et 54 ans (respectivement 53 % et 54 % versus 49 % pour les autres classes d'âge) et les niveaux de diplômes (bac et bac + 2 : 53 % versus 49 %).

Enfin, 29 % des travailleur.euse.s indépendant.e.s ne souhaitent bénéficier d'aucune aide car elle nécessiterait davantage de cotisations. Selon l'UNEDIC (étude extension de l'assurance chômage 12 juillet 2017), 20 % souhaiteraient une allocation perte d'activité subie mais seuls 51 % des travailleur.euse.s indépendant.e.s seraient prêts à payer une cotisation supplémentaire.

Toutefois, le rapport du Haut Conseil du financement de la protection sociale[135] montre que le taux de pauvreté des travailleur.euse.s indépendant.e.s est de 17,9 % en moyenne (23,3 % pour les agriculteur.ric e.s–exploitant.e.s et 21,5 % pour les artisan.e.s-commerçant.e.s et 10,8 % pour les professions libérales, versus 7,6 % pour l'ensemble des actif.ve.s occupé.e.s).

Par principe, l'assurance chômage est un stabilisateur économique permettant d'assurer un revenu de remplacement pour des personnes privées involontairement d'emploi, jusqu'à ce qu'elles en retrouvent un. C'est également une « assurance » financée par des cotisations sociales pour verser une indemnisation, prenant en compte la durée de cotisation, le niveau de rémunération perdue et les origines du risque, qu'il soit lié à des causes individuelles ou collectives du chômage.

L'actuel régime d'assurance chômage est exclusivement financé par les contributions des employeur.euse.s et des salarié.e.s, « assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond »[136] mais dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale 2018, une universalisation de l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleur.euse.s indépendant.e.s est envisagée avec une suppression des actuelles cotisations salariales à l'assurance chômage (2,4 %) couplée à une hausse de 1,7 point de la CSG.

Dans une logique de sécurisation des transitions professionnelles entre les différents statuts et l'emploi, cette extension pourrait sécuriser les droits des travailleur.euse.s indépendant.e.s.

---

[133] Enquête auprès de 1 003 actif.ve.s représentatif.ve.s, novembre 2016.

[134] 49 % pour les artisan.e.s, 50 % pour les commerçant.e.s et 48 % pour les professions libérales, que pour les micro-entrepreneur.euse.s (45 %).

[135] Rapport sur la protection sociale des salariés et son financement, Mireille Elbaum, octobre 2016.

[136] Article L. 5422-9 du code du travail.

Si en droit cette extension ne pose pas de difficulté, sous réserve d'une habilitation législative plus large permettant aux partenaires sociaux.ales de négocier les conditions d'indemnisation des travailleur.euse.s non-salarié.e.s, plusieurs éléments opérationnels, à partir du cadre commun de l'assurance chômage, nécessitent de réfléchir sur les paramètres d'un tel système dans l'hypothèse d'une ouverture à l'ensemble des indépendant.e.s, notamment :

- **la nature du risque assuré** : l'objet de la couverture serait bien de compenser des pertes de salaire et de revenu, et pas des creux d'activité, notamment liés à la saisonnalité d'activité ou encore des départs en congés. Cette réflexion devrait également être conduite de manière globale, au vu de l'articulation avec les possibilités de cumul inscrites dans le droit commun de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou dans le cadre de la pluri-activité. *In fine*, la question des modalités du contrôle du caractère involontaire de cette perte de revenu devra être posée ;
- **les contreparties à la prestation** doivent être calibrées pour favoriser un « retour à une meilleure fortune ». Elles ne peuvent nécessairement pas être une obligation en matière de recherche d'emploi mais des critères doivent être imaginés, par exemple des éléments tangibles de recherche d'activité, que ce soit vers une incitation à des transitions vers des systèmes de tiers employeurs ou de développement de nouvelles activités. Ce paramétrage peut s'avérer complexe compte tenu de la diversité des situations des travailleur.euse.s indépendant.e.s ;
- **la définition de la tarification et de l'allocation** : la tarification peut être contributive ou fiscale en fonction du degré de mutualisation. Compte tenu de la variabilité des revenus, l'allocation devrait également être paramétrée pas seulement en fonction des durées d'activité mais à l'instar de la situation des intermittent.e.s, avec une approche permettant de lier revenus/cotisations moyennées[137].

Le Conseil économique, social et environnemental n'a pas pu chiffrer le coût d'une extension à l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais il pourrait avoisiner 3 milliards d'euros[138]. Si la transformation de la cotisation « assurance chômage » en CSG permet de redonner du pouvoir d'achat, la fiscalisation du régime d'assurance chômage a des conséquences sur la nature du régime assuranciel et sa gouvernance, alors que l'ensemble de la catégorie

---

[137] L'Unedic est déjà en capacité aujourd'hui de calculer le montant d'une allocation chômage en tenant compte des activités exercées au titre de non-salarié.e. Ce calcul est réalisé par exemple, pour les salarié.e.s au chômage qui reprennent une activité non-salarié. Dans ce cas, leur allocation est réduite en fonction du chiffre d'affaires dégagé. Cette évaluation se fait *a priori* et doit être réévaluée en fonction de la réalité du chiffre d'affaires réalisé, ce qui donne lieu à des ajustements de versements et à des indus.

[138] France stratégie, estimation de mai 2017, avec l'hypothèse d'une cotisation de 6,4 %.

des travailleur.euse.s indépendant.e.s n'exprime pas le besoin d'une couverture en matière d'assurance chômage.

Outre l'universalisation de l'assurance chômage, et compte tenu de la diversité des situations, certaines propositions se fondent aujourd'hui sur la construction d'un régime spécifique au profit de travailleur.euse.s indépendant.e.s dans le cadre d'un socle minimal financé par l'Etat et/ou les cotisations et complété ou non par des prestations d'assurances privées déjà existantes. Ce dispositif pourrait ainsi répondre à la précarité de certain.e.s travailleur.euse.s indépendant.e.s, notamment ceux.celles qui exercent leur activité par le biais de plateformes.

4. Formation, accompagnement et sécurisation des parcours professionnels

Comme le prévoit l'article L. 6312-2 du code du travail, le droit à la formation s'applique aux professionnel.le.s indépendant.e.s comme aux salarié.e.s et aux demandeur.euse.s d'emploi :

« Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé (…), bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

Le même droit est ouvert aux travailleurs privés d'emploi. »

4.1. L'auto financement des mesures favorisant la formation

a) Principes d'organisation

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s, y compris les chef.fe.s d'entreprises, bénéficient du droit à la formation professionnelle. Ils.elles financent leurs actions de formation par deux sources :

- directement sur leurs ressources propres, les dépenses de formation bénéficiant d'une défiscalisation ;
- par la prise en charge du Fonds d'assurance formation (FAF) dont ils.elles relèvent, qui mutualise et gère leurs contributions formation.

Pour bénéficier à titre personnel, de ce droit à la formation professionnelle continue et obtenir la prise en charge de stages de formation, les travailleur.euse.s indépendant.e.s et leurs conjoint.e.s collaborateur.trices ou associé.e.s doivent verser chaque année une contribution à la formation professionnelle (CFP).

Les objectifs de formation des travailleur.euse.s indépendant.e.s diffèrent de ceux des salarié.e.s par un besoin de formations qui ne soient pas seulement liées au domaine d'activité mais portent également sur la gestion d'une entreprise.

b) Un dispositif complexe

L'organisation actuelle de la collecte de cette contribution est d'une assez grande complexité, compte-tenu de sa prise en charge par des organismes divers en fonction de l'activité principale exercée :

- commerçant.e.s : RSI ;
- artisan.e.s : centre des impôts qui reverse la CFP à la Chambre des métiers et de l'artisanat ;
- profession libérales : Urssaf ;
- artistes-auteur.e.s : Agessa et Maison des artistes(MDA) ;
- exploitant.e.s agricoles : MSA.

Une mesure de simplification interviendra en 2019 avec le transfert de la contribution des artisan.e.s du centre des finances publiques au RSI, lequel dans l'intervalle, aura subi une transformation profonde.

En pratique, l'ACOSS gère l'essentiel de la collecte de la CFP pour laquelle elle prélève des frais significatifs (2,5 % des sommes collectées pour frais de gestion), avant de redistribuer cette contribution aux structures chargées de gérer les fonds et de prendre en charge les demandes de leurs adhérent.e.s.

Pour les commerçant.e.s, professions libérales et artisan.e.s, la contribution à la formation professionnelle (CFP) est assise sur le plafond annuel de la sécurité sociale ; pour les micro-entrepreneur.euse.s, elle est assise sur le chiffre d'affaires réalisé et pour les artistes auteur.e.s, sur les revenus artistiques.

Le taux varie également selon ces catégories. Il est de 0,25 % pour les commerçant.e.s et professions libérales, le cas échéant majoré à 0,34 % pour couvrir un.e conjoint.e collaborateur.rice ou associé.e ; de 0,29 % pour les artisan.es ; de 0,3 % pour les micro-entrepreneur.euse.s lorsqu'il s'agit d'une activité artisanale, de 0,1 % pour une activité commerciale et de 0,2 % pour une prestation de service ou une activité relevant des professions libérales. Pour les exploitant.e.s agricoles, les taux de contribution VIVEA sont pour la cotisation plancher, de 0,17 % du plafond de la sécurité sociale, pour la cotisation plafond, de 0,89 % de ce même plafond, et pour la cotisation intermédiaire, de 0,61 % du revenu professionnel[139].

La collecte dont le montant total s'élevait en 2015 à environ 161,3 millions d'euros, est répartie entre les fonds d'assurances formation (FAF) dont dépendent les travailleur.euse.s indépendant.e.s selon la nature de leur activité (FIF PL pour les professions libérales, FAF PM pour les médecins, AGEFICE pour les commerçant.e.s et dirigeant.e.s non-salarié.e.s, FAFCEA pour les autres chef.fe.s d'entreprises et auto-entrepreneur.euse.s artisan.e.s, Vivéa pour les

[139] Ainsi, en 2016, la cotisation moyenne, tout confondu, était de 92 €. Dans les DOM, la cotisation est différente. Elle est appelée sur la surface cadastrale : 30 € pour les surfaces inférieures à 2 hectares, 79,70 € entre 2 et 40 hectares, et 148,68 €au-delà de 40 hectares.

exploitant.e.s agricoles…)[140]. Pour certaines catégories de travailleur.euse.s indépendant.e.s, les OPCA interviennent également.

c) Des insuffisances apparentes

La répartition de la collecte est une première source de difficultés. L'activité principale, définie selon le code NAF, détermine le fonds d'assurance formation auquel la contribution est versée. Toutefois, depuis la modification du système de collecte par l'ACOSS en 2012, les FAF de non-salarié.e.s ont soulevé de nombreux cas de mauvaise identification des ressortissant.e.s de chaque fonds. Une refonte du système est actuellement en cours.

Ce dispositif ne permet pas aujourd'hui d'assurer l'accès de tou.te.s les travailleur.euse.s indépendant.e.s à la formation dans des conditions pleinement satisfaisantes. Cette catégorie d'actif.ve.s reste en général, peu informée de ses droits dans ce domaine. Dans la plupart des cas, l'interface des FAF avec leurs publics est insuffisante, l'offre de service est faible dans certains secteurs professionnels. En revanche, l'organisme collecteur des professionnel.le.s salarié.e.s et indépendant.e.s du spectacle vivant, l'AFDAS, propose à son public une offre de service intégré depuis l'information jusqu'au suivi des demandes de financement en passant par le conseil.

Les formations financées par certains FAF (146 millions d'euros en 2015) sont dans certains cas, de courte durée (85 % d'entre elles sont de moins de 60 heures) et ne donnent pratiquement jamais lieu à une certification du fait même de leur brièveté. Cette situation résulte des contraintes professionnelles des travailleur.euse.s indépendant.e.s eux.elles-mêmes et de la perte d'exploitation induite par le suivi d'une formation.

De surcroît, en l'absence de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens entre le FAF et les ministères concernés (emploi, économie), la communication de données qualitatives sur les actions de formation est rare. Il n'existe pas non plus d'appareil statistique permettant de préciser la nature des formations directement prises en charge par les professionnel.le.s non-salarié.e.s[141].

La situation paraît cependant plus favorable dans le secteur agricole. La collecte est de 54 millions d'euros à laquelle s'ajoutent 3 millions d'euros de contributions stagiaires et 2,1 millions d'euros de cofinancement. VIVEA accompagne dans les transitions et les évolutions de leurs métiers 590 500 chef.fe.s d'entreprises (dont 29 % de femmes), aides familiaux.ales et collaborateur.rice.s d'exploitations et d'entreprises dans le développement de leurs compétences tout au long de la vie[142].

---

[140] Source : ministère du travail, DGEFP.

[141] Entretien de la rapporteure avec Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), le 10 octobre 2017.

[142] Le plan stratégique triennal ainsi que les plans de développement de la formation dans les territoires qui en découlent, permettent aux élu.e.s professionnel.le.s d'orienter l'offre de formation en fonction des besoins recensés au niveau local et d'études prospectives. Des cahiers

4.2. L'étape prochaine du CPF

Les pouvoirs publics se sont engagés à étendre le bénéfice du compte personnel de formation (CPF) qui existe pour les salarié.e.s depuis 2015, aux travailleur.euse.s indépendant.e.s à partir du 1er janvier 2018. Ces dernier.ère.s auront accès dans le cadre du CPA, non seulement au CPF mais également au compte d'engagement citoyen[143]. Cette extension du CPA est conforme au principe d'universalité qui caractérise ce dispositif : les droits créés concernent tou.te.s les actif.ve.s et sont portables, c'est-à-dire conservés en cas de changement d'employeur.euse ou de statut d'activité (salarié.e, fonctionnaire, indépendant.e)[144].

Les règles d'alimentation du compte personnel de formation sont identiques à celles des salarié.e.s : les droits sont acquis à raison de 24 heures par année d'activité jusqu'à un plafond de 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un second plafond de 150 heures. Une possibilité d'abondement, au-delà de ce plafond de 150 heures par certains fonds d'assurance formation et les chambres de métiers, est également envisagée.

Le principal enjeu de mise en œuvre du CPF pour les travailleur.euse.s indépendant.e.s est celui de l'effectivité, ce qui passe par son financement. L'activation des droits incombe aux fonds d'assurance formation dont les moyens sont limités en raison des faibles cotisations. La question des possibilités d'abondement est donc posée.

En outre, le déploiement du dispositif doit désormais évoluer pour accompagner les situations dans lesquelles des plateformes d'emploi mobilisent des travailleur.euse.s très peu qualifié.e.s, issues de secteurs urbains défavorisés ou de travailleur.euse.s en reconversion professionnelle cherchant à échapper au chômage, ce qui nécessite plus de possibilités pour eux.elles d'accéder à des formations qualifiantes.

L'accompagnement des travailleur.euse.s indépendant.e.s dans le choix et l'élaboration d'un projet professionnel devient ainsi un défi de première importance. Dans cette optique, la réussite du déploiement est déterminante vers ces publics du conseil en évolution professionnelle (CEP). Cela implique de résoudre la question du financement de sa mise en œuvre par les opérateur.rice.s nationaux.ales désigné.e.s par la loi.

---

des charges précis et l'accompagnement de ces 2 400 organismes de formation permettent à VIVEA de répondre aux nouveaux besoins et aux nouveaux enjeux tout en assurant la qualité des formations et l'innovation pédagogique.

[143] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

[144] En principe, le CPF est accessible aux fonctionnaires depuis le 1er janvier 2017 dans le cadre du CPA (Ordonnance n° 2017 du 19 janvier 2017). Comme le futur dispositif indépendant.e.s, le CPA de la fonction publique comprend le CPF et le compte d'engagement citoyen, à l'exclusion du compte de pénibilité (C3P) qui ne concerne que les salarié.e.s de droit privé.

Dans tous les cas, ces réflexions doivent également prendre en compte la logique de sécurisation des parcours et de portabilité des droits, alors que le compte personnel d'activité (CPA) sera ouvert aux travailleur.euse.s indépendant.e.s au 1er janvier 2018. Elles seraient notamment de nature à permettre une articulation des parcours souvent « pluristatutaires » et un niveau de protection issu non de l'appartenance à un statut mais en fonction du degré d'autonomie.

ANNEXES

Annexe 1 : saisine gouvernementale

05 SEP. 2017

Le Premier Ministre

10718.

Paris, le 24 AOUT 2017

Monsieur le Président,

Le Gouvernement entend favoriser le travail indépendant. Il souhaite le faire en donnant à cette forme d'activité toute la souplesse lui permettant de se développer de manière optimale mais aussi en modernisant et en réformant le cadre des garanties qui sont applicables aux travailleurs indépendants afin de donner pleine effectivité à celles-ci.

Le développement du travail indépendant n'est déjà plus un phénomène de société. Il est une tendance lourde de notre économie, un gisement considérable d'emplois et d'activités. Nous devons donc l'organiser.

Cela implique en premier lieu de respecter au moins l'exigence consistant à offrir à ces travailleurs indépendants des garanties comparables, qui ne sont pas forcément les mêmes que celles dont peuvent bénéficier les salariés. C'est dans cet esprit, afin de favoriser une organisation plus fluide, plus libre et responsable des parcours professionnels, que le Gouvernement entend leur ouvrir un accès plus large à l'assurance chômage.

Il peut par ailleurs être pertinent de disposer d'un état des lieux sur la totalité des garanties en matière sociale dont peuvent bénéficier les indépendants de manière optionnelle ou automatique et sur les voies et moyens de leur permettre d'en profiter réellement. Ainsi la question peut se poser dans le domaine tant de la protection sociale que de la formation professionnelle voire du droit du travail en matière par exemple de prévention des risques professionnels.

Cela suppose également en deuxième lieu de bien identifier le rôle et les responsabilités de chaque acteur. La place des donneurs d'ordre et leur contribution en la matière doit être intégrée dans la réflexion.

M. Patrick BERNASCONI
Président du CESE
9 Place d'Iéna
75775 Paris Cedex 16

Bien souvent d'ailleurs, des donneurs d'ordre hésitent à avoir recours à des travailleurs indépendants de peur de voir ces contrats commerciaux requalifiés en contrats de travail. Il arrive d'ailleurs que l'exercice d'une telle activité se situe en lisière des acceptions classiques du salariat et du travail indépendant de manière soit structurelle, soit parfois par contournement des règles. Un état des lieux des situations constatées, des motivations des protagonistes et des critères établissant l'existence d'un contrat de travail les plus fréquemment réunis dans la réalité serait utile.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a permis aux collaborateurs de plateformes de services d'accéder à la négociation collective, à la prise en charge de droits dans le domaine de la protection du travail et à la formation professionnelle, en responsabilisant les plateformes. Cette évolution récente doit être interrogée dans sa capacité à inspirer d'autres changements.

Enfin, en dernier lieu le vecteur d'élaboration et d'application de ces règles est essentiel. La négociation collective peut en particulier apporter des réponses comme elle le fait sur la base du code du travail pour certains indépendants ou à partir de démarches spécifiques. Il peut être nécessaire d'identifier les facteurs de développement de telles démarches, par exemple concernant la capacité à identifier les acteurs représentatifs, afin de les faire vivre.

Ces questions méritent une réflexion approfondie de votre part. Une réflexion qui pourrait par exemple se nourrir d'expériences étrangères, en particulier espagnoles et italiennes.

Dès le dernier trimestre 2017, le Gouvernement conduira une concertation avec les partenaires sociaux dans le but d'engager, au printemps 2018, la réforme de la sécurisation des parcours professionnels. Votre réflexion permettra donc de nourrir utilement les discussions engagées.

Pour mener ces travaux, vous pourrez vous appuyer sur l'ensemble des administrations concernées.

Je souhaite recueillir l'avis de votre conseil avant la fin du mois de novembre, afin que celui-ci puisse contribuer utilement au processus de réforme initié.

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

Edouard PHILIPPE

Annexe 2 : composition de la section du travail et de l'emploi

Présidente : Mme Sylvie Brunet
Vice-présidents : MM. Patrick Lenancker, Dominique Gillier

Agriculture	Mme Marianne Dutoit, M. André Bernard
Artisanat	M. Albert Quenet
Associations	M. Yann Lasnier
CFDT	Mme Véronique Chateau, M. Dominique Gillier, Mme Brigitte Prévost
CFE-CGC	M. Régis Dos Santos
CFTC	M. Bernard Vivier
CGT	Mme Michèle Chay, MM. Lionel Marie, Maurad Rabhi, Djamal Teskouk
CGT-FO	Mme Cristelle Gillard, M. Jacques Techer
Coopération	M. Patrick Lenancker
Entreprises	Mme Dominique Castera, MM. Alain Cordesse, Jean-Michel Pottier,
Environnement et nature	M. Florent Compain
Mutualité	---
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse	Mme Emelyn Weber
Outre-mer	M. Jean-Etienne Antoinette
Personnalités qualifiées	Mmes Sylvie Brunet, Marie-Béatrice Levaux, M. Jean-François Pilliard, Mme Sophie Thiéry
Professions libérales	M. Michel Chassang
Représentante de l'Union syndicale Solidaires	Mme Hélène Adam
UNAF	M. Laurent Clévenot
UNSA	M. Luc Bérille
Personnalités associées	MM. Farouk Alouani, Noël Daucé, Ibrahima Diawadoh, Mme Françoise Geng, M. Nicolas Gougain, Mme Danièle Jourdain-Menninger, M. Michel Régereau

Annexe 3 : liste des personnes auditionnées par la section du travail et de l'emploi

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- Paul-Henri Antonmattei, avocat associé du Cabinet Barthélémy ;
- Sylvie Célérier, professeure de sociologie à l'Université de Lille, direction d'un ouvrage collectif intitulé « Les indépendants : statut, activités et santé » ;
- Claude-Emmanuel Triomphe, ancien délégué général de l'association Travail, Emploi, Europe, Sociétés (ASTREES), conseiller du Haut-commissaire à l'engagement civique, fondateur du site Metiseurope.eu
- Christophe Teissier, responsable de projets de l'association Travail, Emploi, Europe, Sociétés (ASTREES) ;
- Nadine Levratto, économiste, directrice de recherche au CNRS ;
- Sabine Basili, vice-présidente de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), présidente de la commission des affaires économiques à l'U2P ;
- Grégoire Leclercq, président de la Fédération des auto-entrepreneurs accompagné de Frédérique David, trésorière ;
- François Hurel, président de l'Union des auto-entrepreneurs (UAE) accompagné d'Elodie Jamet, collaboratrice ;
- Patrick Levy-Waitz, président de la Fondation « Travailler autrement vers les nouvelles formes d'emploi » ;
- Bernard Gazier, professeur émérite de sciences économiques à l'Université Paris 1, rapporteur en 2016 d'un rapport au CNIS sur la diversité des formes d'emploi ;
- Fabian Tosolini, secrétaire général de la fédération CFDT des transports et de l'environnement ;
- Sara Zerouali, coursière Deliveroo, co-fondatrice du syndicat des coursier.ère.s de la Gironde ;
- Arthur de Grave, membre du collectif OuiShare ;
- Sandrino Graceffa, directeur général de Smart ;
- Romain Arvy, responsable juridique, confédération générale des Scop ;
- Hervé Novelli, ancien Secrétaire d'Etat chargé des entreprises et du commerce extérieur.

*

* *

En vue de parfaire son information, la section des affaires sociales et de la santé a successivement entendu de son côté :

- Stéphane Rapelli, économiste indépendant ;
- Yves Guégano, secrétaire général du Conseil d'orientation des retraites (COR), accompagné de Marie Le Bail, chargée des questions juridiques au COR ;
- Hind Elidrissi, présidente et co-fondatrice de la société Wemind.

Annexe 4 : liste des personnes rencontrées[145]

Jacques Barthélémy,	avocat-conseil, cabinet Barthélémy
Elise Bert-Leduc,	directrice Marque et Partenariat d'Axa Santé et Collectives
Charlotte Carsin,	adjointe au sous-directeur des relations individuelles et collectives de travail, direction générale du travail, ministère du travail
Carine Chevrier,	déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail
Bruno Chrétien,	président de l'Institut de la protection sociale (IPS) accompagné de Serge Anouchian et de Guy Sabrie, membres de l'IPS et de Mélisande GRIE, conseil de l'IPS
Vincent Destival,	directeur général, UNEDIC
Natacha Djani,	cheffe de la mission droit et financement de la formation professionnelle, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail
Sophie Duprez,	CGPME, membre du conseil d'administration national du RSI, membre de la section des affaires sociales et de la santé du CESE
Ambroise Fargère,	responsable des partenariats startup à AXA France
Céline Gauthier,	directrice générale adjointe, Association GSC
Hélène Garner,	directrice du département travail, emploi, compétences, France stratégie
Cécile Jolly,	cheffe de projet « projections sectorielles d'emploi » et "impact des émergents sur l'emploi et la croissance, France stratégie
Séverine Leguillon,	responsable du département des synthèses, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère du travail
Christelle Martin,	déléguée générale du groupement des professions de services
Elise Moison,	déléguée générale de Force Femmes

[145] Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

Marie Morel,	directrice des affaires juridiques, Unedic
Antoine Naboulet,	adjoint à la directrice du département travail, emploi, compétences, France stratégie
Sylvain Niel,	avocat conseil en droit social, directeur associé, Fidal
Emmanuelle Prouet,	experte sur les sujets en lien avec le droit du travail, France stratégie
Jean-Henri Pyronnet,	sous-directeur des relations individuelles et collectives de travail, direction générale du travail, ministère du travail
Lucie Taleyson,	directrice technique et marketing à AXA Group
Michel Yahiel,	commissaire général de France Stratégie
Elodie Warnery,	directrice générale, Association GSC

Annexe 5 : état des lieux sur la fiscalité des travailleur.euse.s indépendant.e.s réalisé par la section de l'économie et des finances

La présente contribution fait l'état des lieux sur la fiscalité qui s'applique aux différents types, modes et statuts du travail indépendant.

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s exercent des professions très diverses (exploitant.e.s agricoles, commerçant.e.s, artisan.e.s, professionnel.le.s libéraux.ales et autres prestataires de services) et selon des modalités variables (en nom personnel ou sous forme sociétaire). S'il n'existe pas à proprement parler de définition du.de la travailleur.euse indépendant.e, ce.cette dernier.ère se caractérise par l'indépendance, c'est-à-dire l'absence de contrat de travail et de lien de subordination à l'égard d'un.e donneur.euse d'ordre ainsi que la perception d'un revenu principalement tiré du travail.

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s peuvent exercer leur profession sous des formes juridiques variées qui pour la plupart déterminent leur affiliation au RSI ou à la MSA (Mutualité sociale agricole)[146]. Certes la plupart des travailleur.euse.s indépendant.e.s relèvent du RSI ou de la Mutualité sociale agricole, mais certain.e.s choisissant d'exercer sous forme de société par actions simplifiée, relèvent du régime général.

Tableau : répartition des dirigeant.e.s d'entreprises par statut juridique et nature d'activité en 2011(*)

	Effectifs au 31/12/2011 (en milliers)	Non-salariés			Salariés			
		Entrepreneurs individuels						
		Auto-entrepreneurs actifs	Hors auto-entrepreneurs	Gérants majoritaires de société	Dirigeants de SA ou de SAS	Gérants minoritaires de SARL	Autres dirigeants (SNC, GEI, etc.)	Ensemble
Industrie (hors artisanat commercial)	136	20,8	30,4	30,4	10,7	7,5	0,2	100,0
Construction	383	17,1	42,2	32,6	2,4	5,6	0,1	100,0
Commerce et artisanat commercial	540	17,1	40,1	36,2	4,0	2,5	0,1	100,0
Transports	69	3,5	57,4	28,0	4,8	6,3	0,0	100,0
Services aux entreprise et mixtes	556	25,3	36,3	29,0	5,6	3,6	0,2	100,0
Services aux particuliers	504	27,7	43,5	25,9	0,8	2,1	0,0	100,0
Santé et action sociale	391	4,5	91,2	3,8	0,2	0,3	0,0	100,0
Ensemble	2578	18,9	47,9	26,7	3,3	3,1	0,1	100,0

(*) Champ : France, ensemble des dirigeants d'entreprises dont la catégorie socio-professionnelle est "artisans, commerçants et chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus" et ensemble des non-salariés, hors agriculture. Ce tableau est cependant à lire avec précaution : s'il est probable que la catégorie des gérants majoritaires de SARL contient une proportion élevée de « travailleurs indépendants », il n'en est pas nécessairement de même des autres catégories de dirigeants de société.

Source : INSEE, base Non-salariés et DADS.

Du point de vue fiscal, il n'y pas de statut fiscal des travailleur.euse.s indépendant.e.s mais des régimes fiscaux. Il est nécessaire de décrire la forme juridique d'exercice avant de dresser le tableau du régime d'imposition des résultats, puis d'évoquer le régime d'imposition à la TVA concernant les petites entreprises.

I - LES STATUTS JURIDIQUES DETERMINANT LE REGIME FISCAL

I.1 Le statut d'entreprise individuelle

I.1.a L'entreprise individuelle

L'entreprise individuelle est la forme d'activité non salariée la plus courante privilégiée par les travailleur.euse.s indépendant.e.s (elle concerne près de 70 % d'entre eux.elles) et le moyen le plus simple de se mettre à son compte. L'entreprise individuelle ne dispose pas de la personnalité

[146] À noter que les professionnel.le.s libéraux.ales de santé relèvent du régime des PMA (praticien.ne.s et auxiliaires médicaux.ales) adossé.e.s au régime général.

morale. Les démarches liées à sa constitution sont simples. En particulier, il n'existe aucune obligation de publicité dans un journal d'annonces légales.

Toutefois cet exercice à titre individuel n'est pas sans inconvénient :

- les bénéfices de l'entreprise individuelle sont imposables à l'impôt sur le revenu alors même qu'ils sont investis dans l'entreprise ;
- l'entrepreneur.euse individuel.le exploite à ses risques et périls et c'est l'intégralité de son patrimoine, à l'exception de sa résidence principale, qui constitue le gage de ses créancier.ère.s. La déclaration notariée d'insaisissabilité (DNI) des biens immobiliers non affectés à l'activité professionnelle (résidences secondaires, terrains, etc.), autres que la résidence principale qui est insaisissable de plein droit, permet cependant de réduire les risques courus par l'entrepreneur.euse individuel.le sur son patrimoine.

I.1.b L'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL)

Il s'agit d'une entreprise individuelle dont le patrimoine d'affectation est distinct du patrimoine personnel. L'EIRL permet de protéger les biens non professionnels des risques liés à l'activité professionnelle, notamment en cas de liquidation judiciaire. Les créancier.ère.s ne peuvent alors appréhender que le seul patrimoine affecté.

I.2 Les sociétés

I.2.a Les sociétés de capitaux

Dans les sociétés de capitaux, c'est la participation financière de l'actionnaire qui importe, les éléments tenant à sa personne étant pour ainsi dire indifférents.

On peut distinguer :

- **l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée** (EURL) est une SARL unipersonnelle, dont le fonctionnement est relativement simple, dotée d'un capital social dont la loi ne fixe pas le montant minimum. Les formalités de création sont néanmoins plus complexes que pour l'entreprise individuelle puisqu'il faut, en plus de l'immatriculation, rédiger et déposer les statuts auprès du centre des finances publiques, s'acquitter d'obligations de publicité et ensuite de la constitution, du dépôt des comptes annuels de l'entreprise au greffe du tribunal de commerce.
- l'EURL offre à l'entrepreneur.euse individuel.le un cadre plus protecteur pour exercer son activité, sa responsabilité financière étant limitée **au montant de ses apports.** Les sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) sont une variante de SARL, et peuvent être unipersonnelles : elles ont été mises en place afin de permettre aux professions libérales d'exercer leur activité sous la forme de société de capitaux ;
- **la société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU)** est une SAS (société par actions simplifiée) à associé unique, caractérisée par une grande liberté contractuelle, dotée d'un capital dont la loi ne fixe pas le montant minimum, la responsabilité des associés étant ici aussi limitée au montant des apports. La société libérale par actions simplifiée (SELAS) est une variante de SAS, elle peut être unipersonnelle ;
- il est également fréquent que le.la travailleur.euse indépendant.e exerce dans une société qu'il.elle contrôle sans en être le.la seul.e associé.e : ainsi observe-t-on des travailleur.euse.s indépendant.e.s gérant.e.s majoritaires de SARL, ou président.e. de SAS.

I.2.b Les sociétés de personnes

Dans les sociétés de personnes, la responsabilité des associé.e.s n'est pas limitée à leur apport, à la différence des associé.e.s des SARL et des SAS ; il s'agit principalement des formes juridiques suivantes :

- *la société en nom collectif*, dont tou.te.s les associé.e.s sont commerçant.e.s et responsables à la fois indéfiniment et solidairement ;
- *la société civile*, utilisée notamment par les agriculteur.rice.s et les professionnel.le.s libéraux.ales, dont les associé.e.s ne sont pas tenu.e.s solidairement du passif social, mais en sont néanmoins tenu.e.s indéfiniment, chacun.e à proportion de sa quote-

part dans la détention du capital social. Il faut noter cependant que l'EARL (entreprise agricole à responsabilité limitée) est une société civile dont les associé.e.s ne sont responsables qu'à concurrence de leurs apports ; et que la responsabilité de l'associé.e d'un GAEC (groupement agricole d'exploitation agricole), autre société civile, est limitée à deux fois la fraction du capital qu'il.elle possède ;

– *la société en participation*, qui est une société sans personnalité morale, utilisée en particulier par certain.e.s professionnel.le.s libéraux.ales.

II - IMPOSITION DU REVENU DE L'ENTREPRENEUR.EUSE INDIVIDUEL.LE

II.1 Les catégories de revenus

En cas d'exercice d'une activité à titre individuel, régulièrement ou occasionnellement, les revenus tirés sont constitués par les bénéfices de l'entreprise (ou quote-part des bénéfices en cas d'exercice en société de personnes). Ces revenus sont soumis à l'impôt sur le revenu, en nom propre, selon une catégorie dépendant de l'activité de l'entreprise :

– les *Bénéfices industriels et commerciaux (BIC)* si cette activité est commerciale, artisanale ou industrielle;
– les *Bénéfices non commerciaux (BNC)*, lorsque l'activité est libérale, qu'il s'agisse ou non d'une activité libérale réglementée ;
– les *Bénéfices agricoles (BA)* lorsque l'activité est agricole.

Relèvent ainsi de l'impôt sur le revenu dans les catégories ci-dessus, non seulement les résultats de l'entrepreneur.euse individuel.le, mais encore les quote-part de résultats d'associé.e.s de certaines sociétés, visées à l'article 8 du Code général des impôts : les sociétés en nom collectif[147] (lorsque ces sociétés n'ont pas opté pour le régime fiscal des sociétés de capitaux), les sociétés civiles[148] (lorsque ces sociétés civiles ne se livrent pas à une exploitation ou à des opérations visées aux articles 34 et 35[149], c'est-à-dire pour l'essentiel, des opérations commerciales).

Lorsque s'applique l'impôt sur le revenu, les revenus et ceux des membres du foyer fiscal sont soumis au taux d'imposition du barème de l'impôt sur le revenu. À cette fin, la personne physique reporte le résultat de l'activité dans la déclaration de revenus de son foyer fiscal.

II. 2 Les régimes d'imposition

Sont envisagés ici les régimes d'imposition en matière d'impôts sur le revenu. Les régimes d'imposition et les formalités de déclaration varient selon le montant des recettes encaissées l'année précédente. En dessous d'un certain montant, le régime micro, avec des formalités réduites, s'applique. Au-delà, le régime réel s'applique, avec une distinction entre le régime simplifié ou normal, qui dépend de l'importance des revenus professionnels.

II.2.a Le régime des « micro-entreprises »

Pour bénéficier du régime micro-BIC ou micro-BNC, l'activité individuelle doit être exercée à titre individuel. Cependant, certaines activités sont exclues de ce régime d'imposition et relèvent nécessairement du régime réel, quelle que soit la nature des recettes : location de biens de consommation durables, opérations sur fonds de commerce, opérations immobilières hors locations meublées.

---

[147] On ne mentionnera ici que pour mémoire : les associé.e.s commandité.e.s d'une société en commandite simple, cette forme juridique étant peu utilisée par les « travailleurs indépendants ».

[148] Il s'agit des sociétés civiles qui ne revêtent pas, en droit ou en fait, l'une des formes de sociétés visées au 1 de l'article 206.

[149] Sous réserve des exceptions prévues à l'article 239 ter.

On distingue différents régimes de micro-entreprises en fonction de seuils de chiffre d'affaires[150] :

- *le régime micro-BNC pour les entreprises dont l'activité relève des BNC* et dont le chiffre d'affaires hors taxes est inférieur à 32 900 €**,** à moins d'opter pour le régime réel d'imposition. S'applique un abattement de 34 % sur le CA déclaré pour tenir compte forfaitairement de l'ensemble des charges. L'impôt est donc calculé sur 66 % du CA déclaré ;
- *le régime micro-BIC pour les entreprises dont l'activité relève des BIC* et dont le CA hors taxes est inférieur à 82 200 € HT quand il s'agit d'opérations d'achat-revente, de vente à consommer sur place et de prestations de logement hors location meublée et de 32 900 € HT dans le cas de prestations de services. S'applique un abattement de 50 % sur le montant du CA déclaré en cas de prestations de service ou de location en meublé, et de 71 % pour les activités de vente ou de fourniture de logements (hors locations meublées) ;
- *le régime micro*-BA remplace depuis 2016 le régime du forfait agricole. Il s'applique aux entreprises relevant des bénéfices agricoles, la moyenne des recettes sur les trois années précédentes devant être inférieure à 82 000 €. Un abattement forfaitaire de 87 % est appliqué, l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu se faisant sur le résultat déterminé après application de cet abattement.

II.2.b Le régime réel en matière de BNC[151]

L'application du régime de la déclaration contrôlée est obligatoire, lorsque le montant annuel de recettes est supérieur à un seuil de 33 200 € (pour 2017) ou à raison de la nature de l'activité exercée (cas des officier.ère.s public.que.s et ministériel.le.s, par exemple).

Ce régime peut également s'appliquer sur option des contribuables relevant de plein droit du régime micro BNC.

Il s'agit d'une déclaration établie sur la base d'une comptabilité de caisse (recettes/dépenses) mais il est possible d'opter pour la détermination du résultat à partir des créances acquises et des dépenses engagées au cours de l'année d'imposition, la définition des créances et dépenses à prendre en compte étant alors la même qu'en matière de BIC.

II.2.c Le régime réel en matière de BIC

Quand l'entreprise ne bénéficie pas du régime micro BIC, elle doit déclarer ses revenus selon l'un des deux régimes réels suivants :

- *le régime réel simplifié* concerne les entreprises dont le chiffre d'affaires HT ne dépasse pas 783 00 € HT pour celles qui fabriquent ou revendent en l'état et 236 000 € HT pour les prestataires de services ;
- *le régime réel normal* est obligatoire pour toutes les entreprises dépassant les limites du chiffre d'affaires simplifié. Il est facultatif pour les entreprises soumises au régime du réel simplifié qui peuvent opter pour le régime réel normal.

Dans le cas du régime réel, il est nécessaire de déposer une liasse fiscale complète dans laquelle est déterminé le bénéfice réel de l'activité (chiffre d'affaire ou recettes, diminué des charges supportées dans le cadre de l'activité professionnelle), comprenant :

- soit le compte de résultat et bilan sur la base d'une comptabilité d'engagement pour les commerçant.e.s, artisan.e.s, agriculteur.rice.s ;

---

[150] Lors de l'examen du projet de budget 2018 le 19 octobre 2017, les député.e.s ont adopté le principe du doublement du plafond de revenus du régime de la micro-entreprise **(**sans modifier cependant le plafond de franchise de TVA).

[151] Les régimes spéciaux ne sont pas abordés ici : agent.e.s généraux.ales d'assurance (qui peuvent sur option relever du régime fiscal des salarié.e.s, art. 93 1 ter CGI), écrivain.e.s, compositeur.rice.s, auteur.e.s soumis.es au régime fiscal des salarié.e.s lorsque leurs revenus sont déclarés par des tiers (art 93-1 quater), lissage des revenus des sportif.ve.s et artistes (art 100 bis CGI), abattement et déductions spécifiques aux médecins conventionné.e.s (BOI-BNC-SECT-40).

– soit uniquement un compte de résultat établi sur la base d'une comptabilité de caisse (encaissements/décaissements) pour les professionnel.le.s libéraux.ales.

Le bénéfice ainsi calculé (ou le déficit) est à reporter dans la rubrique correspondante de la déclaration d'impôt sur le revenu.

II.2.d Le régime réel en matière de BA

Il existe deux régimes : le régime du bénéfice réel simplifié et le régime du bénéfice réel normal. Leur champ d'application dépend normalement du montant des recettes de l'exploitation, mais les contribuables peuvent dans certains cas, renoncer au régime d'imposition dont ils.elles relèvent de plein droit et opter pour un autre régime. La détermination de la base imposable pourra différer selon les régimes, ainsi que selon les abattements et déductions soumis à certaines conditions. Enfin, divers régimes particuliers de détermination des bénéfices ou d'imposition dérogent sur certains points aux règles de droit commun des bénéfices agricoles.

II.2.e L'adhésion à un centre de gestion agréé ou une association de gestion agréée

Les contribuables soumis.es à un régime de bénéfice réel (régime normal ou simplifié pour les commerçant.e.s, artisan.e.s ou industriel.le.s et les agriculteur.rice.s ; régime de la déclaration contrôlée pour les membres de professions libérales et assimilées) voient leur base d'imposition à l'impôt sur le revenu majorée de 25 % s'ils.elles n'ont pas adhéré à un centre de gestion agréé (CGA) ou à une association agréée (AGA), ou recouru à un.e professionnel.le de l'expertise comptable autorisé.e par l'administration et ayant conclu avec elle une convention. Ces CGA et AGA sont devenus de fait des organismes de pré-contrôle depuis l'instauration en 2017, de l'examen périodique de sincérité.

Les exploitant.e.s individuel.le.s et les associé.e.s de sociétés de personnes relevant de l'IR ne peuvent déduire la rémunération de leur travail personnel des bénéfices imposables.

Cependant, l'exploitant.e individuel.le adhérant.e à un CGA ou une AGA peut déduire de son bénéfice imposable la totalité du salaire versé à son.sa conjoint.e. Ces règles s'appliquent également aux salaires versés aux conjoint.e.s d'associé.e.s de sociétés de personnes (y compris EURL, EARL et sociétés civiles professionnelles)[152].

II.2.f Le régime du micro-entrepreneur

Le régime d'auto-entrepreneur.euse, entré en vigueur le 1er janvier 2009, est requalifié à partir de 2016 en régime de micro-entrepreneur.euse. Il ne s'agit pas simplement d'un régime fiscal, mais d'un régime fiscal et social particulier.

Il se caractérise à l'origine par des formalités de constitution réduites et des régimes fiscal et social simplifiés. Le.la micro-entrepreneur.euse acquitte son impôt sur une base forfaitaire et non sur une base réelle. Il.elle a le choix entre le régime de la micro-entreprise (régime de droit commun) et le prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu calculé sur le chiffre d'affaires (régime optionnel) :

– *le régime fiscal de la micro-entreprise est le régime micro-fiscal simplifié***.** Le.la micro-entrepreneur.euse est imposé.e sur le revenu selon la nature de l'activité (micro-BIC ou micro-BNC). Il.elle n'a pas à établir de déclarations professionnelles de bénéfices au titre des BNC ou BIC. Il.elle se borne à renseigner le montant annuel du chiffre d'affaires brut (BIC) ou des recettes (BNC), ainsi que les plus-values ou moins-values dans une déclaration annexe à la déclaration de revenus de son foyer fiscal. Le bénéfice imposable est calculé par l'administration fiscale qui applique au CA les abattements forfaitaires pour frais professionnels (*voir supra*). Pour déterminer le montant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice forfaitaire est intégré au barème progressif par tranches de l'impôt sur le revenu avec les autres revenus du foyer fiscal, dans le revenu global imposable ;

[152] Si l'entrepreneur.euse individuel.le n'adhère pas à un CGA, le salaire du.de la conjoint.e n'est déductible en totalité que si les époux sont séparés de biens, dans la limite de 17 500 €.

- *le prélèvement forfaitaire libératoire* permet d'acquitter en même temps ses impôts et ses cotisations sociales. Le.la micro-entrepreneur.euse paie chaque mois ou chaque trimestre l'impôt sur le revenu en fonction d'un pourcentage de son chiffre d'affaires :
  - 1 % si l'activité principale est l'achat/revente, la vente à consommer sur place et la prestation d'hébergement, à l'exception de la location de meublés dont le taux est de 1,7% ;
  - 1,7 % si l'activité principale est une activité de services relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ;
  - 2,2% pour les autres prestations de services (BNC).

Pour prétendre à ce régime, le revenu fiscal de référence ne doit pas dépasser un seuil, fonction du quotient familial (26 791 € pour une personne seule en 2017).

	Revenu fiscal de référence 2015 = base de calcul pour 2017
Plafond par part de quotient familial	– 26 791 € pour une personne seule, – 53 582 € pour un couple, – 80 373 € pour un couple avec deux enfants, etc.

Le chiffre d'affaires après abattements doit être reporté sur la déclaration annuelle de revenus. Il ne s'agit pas d'une double imposition mais ce chiffre d'affaires sera pris en compte pour déterminer à quelle tranche les autres revenus seront imposés.

III - IMPOSITION DU REVENU DES ENTREPRENEUR.EUSE.S DIRIGEANT.E.S DE SOCIETES

III.1 Dirigeant.e.s de sociétés non soumises à l'IS

III.1.a Sociétés

Il s'agit de sociétés de personnes n'ayant pas opté pour l'IS (impôt sur les sociétés) : SNC, sociétés civiles notamment ou de sociétés de capitaux ayant opté pour le régime des sociétés de personnes.

III.1.b Dirigeant.e.s

Les rémunérations des dirigeant.e.s de telles sociétés sont considérées comme une modalité particulière de répartition des bénéfices de la société.

Ces sommes sont donc soumises à l'impôt sur le revenu, au nom du.de la dirigeant.e, dans la catégorie correspondant à la nature de l'activité de la société (BIC, BNC, BA). Elles ne sont pas déductibles des bénéfices réalisés par la société.

III.2 Dirigeant.e.s de sociétés soumises à l'IS

Lorsque les résultats sont soumis à l'IS, ils ne seront soumis à l'impôt sur le revenu qu'après distribution, et ces dividendes relèvent alors de la catégorie des revenus de capitaux mobiliers (RCM). Les résultats non soumis à l'impôt sur le revenu le sont à l'IS dans les cas suivants :

- entrepreneur.euse individuel.le qui procède à une affectation de patrimoine et se constitue ainsi en EIRL (voir ci-dessus) assujettie à l'IS ;
- associé.e de sociétés de personnes (sociétés civiles, sociétés en nom collectif) si ces sociétés ont opté pour l'assujettissement volontaire à l'IS.

III.2.a Sociétés

Pour les sociétés :

- les rémunérations versées aux dirigeant.e.s de sociétés constituent une charge déductible, sous réserve qu'elles correspondent à un travail effectif et qu'elles ne soient pas excessives par rapport aux fonctions exercées (les jetons de présence sont déductibles des bases de l'IS, dans certaines limites) ;

- ces rémunérations peuvent être soumises à la taxe sur les salaires si la société n'est pas assujettie à la TVA ou ne l'a pas été sur 90 % au moins de son chiffre d'affaires.

III.2.b Dirigeant.e.s

L'imposition des rémunérations des dirigeant.e.s dépend du régime fiscal et de la forme juridique de la société. La rémunération perçue par les dirigeant.e.s de société relevant de l'impôt sur les sociétés (IS), est soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu (IR), dans la catégorie des traitements et salaires. Cette rémunération bénéficie de la déduction forfaitaire de 10 %. Toutefois, les dirigeant.e.s peuvent choisir de déduire leurs frais professionnels réels et justifiés.

Ce régime d'imposition particulier est celui des dirigeant.e.s des sociétés suivantes :

- SAS ou SASU pour le.la président.e et le.la directeur.rice général.e ;
- SARL pour le.la gérant.e minoritaire ou égalitaire, le.la gérant.e non associé.e qui exerce un travail effectif ;
- société civile qui est soumise de plein droit à l'IS, à raison d'une activité réelle commerciale (indépendamment de son objet statutaire civil), même en l'absence d'option pour cet impôt.

Certaines catégories de dirigeant.e.s ne sont pas fiscalement assimilées à des salarié.e.s, mais sont dans la pratique, imposées selon les règles prévues en matière de traitements et salaires. Ce sont notamment les dirigeant.e.s suivant.e.s :

- gérant.e majoritaire d'une SARL ;
- gérant.e d'une société de personnes (SNC et SC notamment) ayant opté pour l'IS.

IV - REGIME DE L'ECONOMIE COLLABORATIVE

Le code général des impôts dispose, dans son article 12 que « *L'impôt est dû chaque année à raison des bénéfices ou revenus que le contribuable réalise ou dont il dispose au cours de la même année »*. Tous les revenus ou bénéfices de l'économie collaborative sont donc en principe imposables, y compris les revenus de services rendus à d'autres particulier.ère.s avec lesquel.le.s ils ont été mis en relation par l'intermédiaire notamment de platesformes collaboratives

Toutefois, les revenus visant non pas à réaliser un bénéfice mais à partager des frais, ne sont pas imposables. Ces revenus sont issus d'activités dites de « co-consommation ». Il s'agit par exemple des revenus tirés de sites web de partage des frais en cas de covoiturage (à ne pas confondre avec les services de location de voiture entre particulier.ère.s dont les revenus, eux, sont imposables), des sorties de plaisance en mer ou l'organisation de repas (ou « co-cooking »).

Les revenus issus de la « co-consommation » ne sont pas imposables à condition qu'ils respectent des critères cumulatifs liés à la nature de l'activité et au montant des frais partagés :

- première condition, les revenus doivent être perçus dans le cadre d'une « co-consommation » entre particulier.ère.s. Les revenus perçus par les personnes morales ou par des personnes physiques dans le cadre de leur entreprise ou en lien direct avec leur activité professionnelle n'entrent pas dans le champ de la « co-consommation ». C'est également le cas des revenus tirés de la location d'un élément du patrimoine personnel (location de sa voiture ou de sa résidence secondaire ou principale) ;
- deuxième condition, les revenus ne doivent pas excéder le montant du coût total, l'organisateur.rice du service devant aussi supporter une quote-part des frais engagés. Le montant perçu ne doit couvrir que les frais supportés à l'occasion du service rendu. En effet, la notion de « co-consommation » suppose que le.la particulier.ère non organisateur.rice propose aussi sa propre quote-part de frais à partager. Aucune forme de rémunération, directe ou indirecte n'est donc possible.

La loi de finances pour 2016 a été l'occasion de rappeler aux utilisateur.rice.s de plateformes que les revenus qu'ils.elles y ont généré doivent être déclarés à l'administration fiscale. Elle prescrit aux plateformes de transmettre à l'administration fiscale les indications sur les revenus générés par leurs utilisateurs. Cette transmission automatique devra permettre de pré-remplir les déclarations

des contribuables, en fonction du type de règle applicable pour chaque type de revenus et s'appliquera au 1er janvier 2019[153].

Malgré ces dispositions, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) met en garde contre les risques de fraude accrus dans le domaine de l'économie collaborative du fait de ses caractéristiques intrinsèques : brouillage de la frontière entre professionnel.le.s et particulier.ère.s, entre activités marchandes et non marchandes, nature informelle de cette économie (transactions parfois très éloignées des lieux de travail habituels, rôle des activités récréatives, etc.), multiplicité des transactions pour de faibles montants, anonymat sur certaines plateformes, etc.

V - REGIMES D'IMPOSITION A LA TVA

Lors de la création de l'entreprise ou de la société, il convient de choisir le régime d'imposition à la TVA (la franchise en base, le régime simplifié d'imposition, le régime réel normal). En fonction de ce choix, les obligations déclaratives diffèrent (acomptes semestriels ou déclarations mensuelles). Il faut qu'il existe des régimes spécifiques de TVA applicables aux exploitant.e.s agricoles.

V.1 La franchise en base

Ce régime d'imposition s'applique, de plein droit, aux entreprises et aux sociétés dont le chiffre d'affaires au titre de l'exercice précédent n'excède pas certains seuils (2017) :

- 82 800 € pour les opérations de ventes de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, fourniture de logement (hors location meublée, meublé de tourisme, gîte rural et chambre d'hôtes) ;
- 33 200 € pour les prestations de service.

La franchise est de droit pour les entreprises nouvelles la première année d'activité tant que le chiffre d'affaires limite de 91 000 € ou 35 200 € n'est pas atteint.

Certaines professions bénéficient de seuils spécifiques : les avocat.e.s, les auteur.e.s d'œuvres de l'esprit et les artistes-interprètes.

Par ailleurs, certaines activités sont exclues du bénéfice de la franchise en base de TVA[154].

Les sociétés à l'IS ne sont pas exclues de ce régime. Aussi, tant que le chiffre d'affaires réalisé est inférieur aux seuils, la société peut demeurer à la franchise en base de TVA.

Les professionnel.le.s concerné.e.s par la franchise en base n'ont aucune obligation déclarative en matière de TVA. Ils.elles sont dispensé.e.s de déposer des déclarations et n'ont aucune formalité de reversement de la TVA à accomplir. Par contre, ils.elles n'ont aucune possibilité de récupérer la taxe grevant les factures de leurs fournisseur.euse.s.

V.2 Le régime simplifié d'imposition (RSI)

Ce régime est applicable aux entreprises ou sociétés qui :

- ne sont pas concernées par la franchise en base (cas d'exclusions de l'article 293 C du CGI) ;
- réalisent un chiffre d'affaires compris entre 82 800 et 789 000 € pour les opérations de ventes de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, fourniture de logement (hors location meublée, meublé de tourisme, gîte rural et chambre d'hôtes) ; et entre 33 200 et 238 000 € pour les

---

[153] En outre, la loi de financement de la Sécurité Sociale soumet à cotisations sociales les revenus des particuliers générés par leur activité de location sur les plateformes, au-delà d'un certain seuil de revenus, à savoir 7 720 € pour les locations de biens meubles et 23 000 € pour les activités de location immobilière. En-dessous de ces seuils respectifs, les revenus ne seront pas soumis à cotisations sociales.

[154] Opérations relevant du régime simplifié de l'agriculture, opérations immobilières soumises à la TVA, livraisons intracommunautaires de moyens de transport neufs, opérations soumises à la TVA sur option.

prestations de service. Ces seuils sont applicables pour l'année 2017 et s'apprécient hors taxe ;
- ont opté pour ce régime d'imposition sur les documents de création (formulaire P0 ou M0) déposés auprès du centre de formalités des entreprises (CFE) ou ultérieurement auprès de leur service des impôts des entreprises (avec pour date d'effet le 1er jour du mois de l'option).

En outre, certaines opérations sont exclues du régime simplifié d'imposition uniquement à la TVA (l'exclusion portant uniquement sur l'exercice de création ou de la reprise et l'année suivante)[155].

V.3 Le régime réel normal (RN)

Le régime réel normal s'applique aux entreprises ou sociétés qui :
- ont un chiffre d'affaires supérieur à 789 000 € HT pour les opérations de vente de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place, fourniture de logement (hors location meublée, meublé de tourisme, gîte rural et chambre d'hôtes) ; et 238 000 € HT pour les prestations de service ;
- sont exclues par une disposition légale du régime simplifié d'imposition (RSI) ;
- ont opté pour ce régime et relèveraient de plein droit de la franchise en base ou du RSI.

Les entreprises ou sociétés qui relèvent du RN doivent commencer à reverser la TVA dès le début de leur activité, c'est-à-dire sur la déclaration (formulaire n° 3310 CA3) à télétransmettre dès le mois qui suit le début de la réalisation du chiffre d'affaires.

V.4 LES REGIMES SPECIPIFIQUES DE TVA APPLICABLES AUX EXPLOITANT.TE.S AGRICOLES

V.4.a Le régime du remboursement forfaitaire de TVA agricole

Le bénéfice de ce régime d'imposition est subordonné à certaines conditions :
- seul.e.s les exploitant.e.s agricoles qui ne sont pas imposé.e.s à la TVA d'après le régime simplifié qui leur est propre, soit à titre obligatoire, soit sur option, peuvent bénéficier du régime du remboursement forfaitaire.
- réaliser des opérations de vente ou de livraison qui portent sur des produits provenant de la propre exploitation de l'agriculteur.rice et réalisées à destination de tiers. Le remboursement forfaitaire n'est pas accordé pour les autres opérations que peuvent effectuer les exploitant.e.s agricoles (services, façons, locations, etc.).
- liées à la destination des opérations : les opérations portant sur des produits agricoles, autres que les animaux de boucherie et de charcuterie, ouvrent droit au remboursement forfaitaire si les ventes ou livraisons de ces produits agricoles sont réalisées à destination :
- de la France à des entreprises redevables de la TVA pour ces mêmes produits. Cette condition exclut notamment du remboursement forfaitaire toute vente à des particulier.ère.s (que ce soit sur les marchés ou à partir de l'exploitation agricole) ou à d'autres agriculteur.rice.s eux.elles-mêmes soumis au remboursement forfaitaire agricole ;
  - d'un État membre de l'Union Européenne (UE) ;
  - d'un pays tiers à l'UE, c'est le cas des exportations.

V.4.b Le régime simplifié agricole (RSA)

Les exploitant.e.s agricoles qui réalisent un montant moyen de recettes annuelles, calculé sur deux années consécutives excédant 46 000 € sont concerné.e.s de plein droit par le régime simplifié d'imposition à la TVA agricole (RSA).

---

[155] Importations ou certaines opérations immobilières soumises à la TVA réalisées par des entreprises ou sociétés, travaux de construction réalisés par des entreprises ou sociétés nouvelles, ou celles qui ont repris une activité préexistante, dans le secteur du bâtiment.

Les recettes à retenir pour apprécier le seuil de 46 000 € sont les recettes encaissées pour leur montant HT au cours des deux années de référence, et non les créances acquises au titre de cette même période.

Quel que soit le montant des recettes annuelles, sont également soumis au RSA :

- les exploitant.e.s utilisant des méthodes commerciales ou des procédés industriels. Il s'agit des exploitant.e.s qui réalisent des ventes de produits agricoles en l'état ou transformés sur les marchés à place fixe avec du personnel de vente, dans un magasin ou à l'aide de moyens publicitaires. Concernant la vente de produits agricoles transformés, l'exploitant.e doit utiliser des moyens importants pour réaliser cette activité, comparables à des opérations industrielles ;
- les exploitant.e.s qui réalisent des opérations commerciales d'achat, d'importation, d'acquisition intracommunautaire, de vente, de commission et de courtage portant sur des animaux vivants de boucherie et de charcuterie.

Les exploitant.e.s qui n'entrent dans aucun des cas précités sont de plein droit placés sous le régime du remboursement forfaitaire de TVA agricole.

Cependant, ils.elles peuvent sur option, choisir d'être assujetti.e.s à la TVA et de ce fait, dépendre du RSA.

Remarque : ce régime comporte des dispositions particulières qui le distingue du régime de droit commun. Ainsi, l'exigibilité de la taxe, c'est-à-dire le moment où le Trésor est en droit de faire valoir sa créance sur le.la professionnel.le, est toujours constituée par l'encaissement du prix en matière de TVA agricole.

Ce régime repose sur des acomptes provisionnels et se régularise par une déclaration annelle après la clôture de l'exercice. Il comporte certaines spécificités.

TABLE DES SIGLES

ACCRE	Aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AGEFICE	Association de gestion et du financement de la formation des chefs d'entreprise
AGESSA	Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs
ARE	Aide au retour à l'emploi
APPI	Association pour la protection des patrons indépendants
AT-MP	Accident du travail et maladie professionnelle
BIT	Bureau international du travail
CAE	Coopérative d'activité et d'emploi
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFE	Cotisation française des entreprises
CIPAV	Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse
CMU	Couverture maladie universelle
CMU-C	Couverture maladie universelle complémentaire
CNIS	Conseil national de l'information statistique
CNN	Conseil national du numérique
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPRI	Commission paritaire régionale interprofessionnelle
CPRIA	Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat
CSG	Contribution sociale généralisée
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
FAF	Fonds d'assurance formation

FAFCEA	Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale
GSC	Garantie sociale du chef d'entreprise
IED	Indépendant économiquement dépendant
IJ	Indemnité journalière
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MDA	Maison des artistes
MSA	Mutualité sociale agricole
NACRE	Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OIT	Organisation internationale du travail
ORIFF-PL	Office régional d'information, de formation et de formalités des professions libérales
PIB	Produit intérieur brut
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
SARL	Société à responsabilité limitée
SELARL	Société d'exercice libéral à responsabilité limitée
SMIC	Salaire minimum de croissance
TI	Travailleur indépendant
TIED	Travail indépendant économiquement dépendant
UAE	Union des autoentrepreneurs
UTA	Unité de travail annuel
VAE	Validation des acquis de l'expériencez
VRP	Voyageur, représentant et placier
VTC	Voiture de transport avec chauffeur

BIBLIOGRAPHIE

Agreste, ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, « Bilan annuel de l'emploi agricole 2015 ».

Paul-Henri Antonmattei et Jean-Christophe Sciberras, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », rapport à M. le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, novembre 2008.

Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport, Inspection générale des affaires sociale (IGAS), mai 2016.

ASTREES, « Indépendants mais économiquement dépendants : des aliens dans le monde du travail ? » *Les synthèses d'Astrées*, n° 4, septembre 2015.

Philippe Barbezieux, Camille Herody et Pascal Terrasse, *L'économie collaborative*, rapport au Premier ministre, Premier ministre, février 2016.

Jacques Barthélemy, *L'entreprise* individuelle, avis adopté par le CES le 28 avril 1993, brochure n° 5.

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, « Travailler au XXIè siècle – L'ubérisation de l'économie ? », édition Odile Jacob, janvier 2017.

Luc Bérille et Jean-François Pilliard, *Le développement de la culture du dialogue social en France*, avis adopté par le CESE le 24 mai 2016, brochure n° 2016-04.

Salima Benhamou, « Imaginer l'avenir du travail. Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », France Stratégie, Document de travail n° 2017-05, avril 2017.

Jocelyn Beziau, « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2014. 54 % de ceux qui démarrent en font leur activité principale. » *Insee Première*, n° 1615, septembre 2016.

Frédéric Boccara, *Les PME TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et leur efficacité*, avis adopté par le CESE le 15 mars 2017, brochure n° 2017-07.

Marine Boisson-Cohen, Hélène Garner et Philippe Laffon, rapporteur.e.s, « Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret », commission présidée par Selma Mahfouz, France Stratégie, octobre 2015.

Sylviane Bulteau et Fabrice Verdier, *A Monsieur le Premier ministre sur le fonctionnement du RSI dans sa relation avec les usagers*, rapport au Premier ministre, septembre 2015.

Etienne Caniard et Emelyn Weber, *La construction d'une Europe doté d'un socle des droits sociaux*, avis adopté par le CESE le 14 décembre 2016, brochure n° 2016-15.

Sylvie Célérier, « Travail indépendant : santé et conditions de travail », rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi (CEE), n° 85, mai 2014.

Centre d'études et de l'emploi (CEE), « Sécuriser les parcours professionnels – initiatives et responsabilités », coordonné par Bernard Gazier et Carole Tuchszirer, Liaisons sociales, août 2015.

Florent Champy, « Le rôle des ordres : quelles missions pour quelles professions ? » *Constructif,* 2011.

Conseil d'Etat, Etude annuelle 2017 *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation »*, 13 juillet 2017.

Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), « L'évolution des formes d'emploi », 8 avril 2014.

Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), « Automatisation, numérisation et emploi », Tome 2 septembre 2017

Conseil d'orientation des retraites (COR), *Evolutions des formes d'emploi et droits à la retraite*, dossier disponible à : http://www.cor.cor-retraites.fr/article481.html, préparé dans le cadre de la réunion du Conseil du 1er mars 2017.

DARES analyses*, Emploi, chômage, population active en 2016*, n° 045, juillet 2017.

Martine Derobert, *La coproduction à l'heure du numérique. Risques et opportunités pour le.la consommateur.rice et l'emploi*, avis adopté par le CESE le 25 octobre 2016, brochure n° 2016-12.

Franck Evain et Michel Amar, « Les indépendants », INSEE Première n° 1084, juin 2006.

Jacqueline Farache, *L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage*, avis adopté par le CESE le 10 mai 2016, brochure n° 2016-02.

France Stratégie, « Les transitions professionnelles révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses », n° 50, octobre 2016.

France Stratégie, « *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ?* », n° 2016-04 mars 2016.

Claire Guichet, *Les forces vives au féminin*, étude de la délégation des droits des femmes et à l'égalité du CESE, octobre 2015, brochure n° 2015-32.

Le Gouvernement, « Programme du gouvernement en faveur des travailleurs indépendants », 5 septembre 2017.

Haut conseil du financement de la protection sociale (HCFi-PS), *La protection sociale des non salariés et son financement*, rapport, octobre 2016.

INSEE, Fiche 4.3 Pluriactivité in *Emploi, chômage, revenu du travail*, édition 2017, Insee Références ; « Emploi et revenus des indépendants », édition 2015 ; « Enquête emploi 2014 ».

Institut de l'entreprise, *Les Notes de l'institut* Novembre 2015, Civilisation du savoir et statut du travailleur par Jacques Barthélémy.

Cécile Jolly, Jean Flamand, Salarié ou indépendant : une question de métiers ?, France Stratégie. La note d'analyse n° 60, septembre 2017.

Claire Létroublon et Lisa Mourlot, « Les pluriactifs : quels sont leurs profil et leurs durées du travail ? *DARES analyses*, octobre 2016, n° 060.

Nadine Levratto et Evelyne Serverin, « L'auto-entrepreneur, au risque de l'entreprise », 2015.

McKinsey global institute, "Independant work : choice, necessity, and the gig economy", october 2016.

Bruno Mettling, rapport à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur « Transformation numérique et vie au travail », septembre 2015.

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

Laure Omalek, Laurence Rioux, Panorama de l'emploi et des revenus non-salariés *in Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015, INSEE.

Denis Pennel, « Pour un statut de l'actif. Quel droit du travail dans une société post-salariale ? », Génération libre alternative, septembre 2015.

Marcello Pedrazzoli, « *Nouvelles formes d'emploi et révision du droit du travail* », Travail et emploi.

Alberto Perulli, « Travail économiquement dépendant/parasubordination : les aspects juridiques, sociales et économiques », Etude pour la Commission européenne, 2003

Claude Picart et Claude Minni rapporteurs de « La diversité des formes d'emploi », groupe de travail présidé par Bernard Gazier, Conseil national de l'information statistique (CNIS) n° 142, juillet 2016.

Damien Richet, Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs, *Insee Première n° 1666*, septembre 2017.

Laurianne Salembier et Guilhem Théron, Revenus d'activité des non-salariés en 2014, *Insee Première*, n° 1627, décembre 2016.

Secrétariat général du HCFi-Ps, *Les préoccupations, attitudes et opinions des non salariés à partir des enquêtes ou baromètres du CRÉDOC et de la Drees,* note annexée au rapport du HCFPS, octobre 2016.

Semaine sociale Lamy Supplément, « Notion de contrat de travail », n° 1494, 30 mai 2011.

Monique Weber, *Le régime social des indépendants (RSI)*, avis adopté le CESE le 22 septembre 2015, brochure n° 25.

Michel Westrade et Steve Gilson, Le statut social des travailleurs indépendants, Perspectives de droit social, Anthemis, 2013.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Schéma 1 : environ 3 millions d'indépendant.e.s, soit 12 % des actif.ve.s occupé.e.s 6
Encadré 1 : le micro-entrepreneuriat : des formalités simplifiées et des allègements sociaux et fiscaux pour favoriser la création de micro-entreprises 10
Tableau 1 : micro-entrepreneur.euse.s immatriculé.e.s au 1er semestre 2014 et ayant démarré une activité dans l'année - Activité principale et activité de complément par secteur 13
Graphique 1 : part des non-salarié.e.s dans l'emploi, 1990-2027 19
Encadré 2 : la loi espagnole du 11 juillet 2007 portant statut du.de la travailleur.euse autonome économiquement dépendant.e 40
Encadré 3 : l'exemple italien 42
Tableau 2 : grille de restructuration de la protection sociale 43
Tableau 3 : modèles apportant des garanties collectives 45
Tableau 4 : panorama de la couverture en matière de garanties sociales en fonction du statut des personnes 48
Encadré 4 : les attentes des travailleur.euse.s indépendant.e.s 57