Le droit du travail « au-delà de la subordination »

Collaborations « hétéro-organisées par le commettant » et protections minimales pour les livreurs indépendants

Adalberto Perulli
Université Ca'Foscari Venise

« Au-delà de la subordination » : ce titre fait allusion à une évolution à long terme du droit du travail, qui concerne probablement le sort même de cette branche du droit dans la société postindustrielle. À quoi est-il fait référence ? À une révision du schéma rigoureusement binaire sur lequel le droit du travail a été construit au cours du XXe siècle et qui semble aujourd'hui de plus en plus devoir être actualisé, voire être dépassé.

L'actualisation préserve l'alternative typologique rigide entre subordination et travail indépendant, et surtout mobilise les techniques interprétatives ou législatives visant à adapter le concept de subordination aux évolutions de la réalité sociale. Le dépassement remet en cause le paradigme consolidé de la subordination juridique, afin d'orienter le droit du travail vers un système polycentrique, dans lequel la subordination et l'autonomie cessent d'être des concepts radicalement alternatifs, tandis que les protections s'orientent vers le travail « sous toutes ses formes et applications » (selon la formule de l'article 35 de la Constitution italienne).

I. - La subordination et ses interprètes, entre la tendance expansive du droit du travail et le dépassement de la « grande dichotomie »

Nombreux sont ceux qui préfèrent s'en tenir à la vision binaire, selon laquelle il existe une différence structurelle entre le travail salarié et le travail indépendant qui reflète non seulement des intérêts différents, et même opposés. Cependant, il est désormais évident que le droit du travail n'est plus seulement la loi de l'emploi subordonné et que le travail salarié et le travail indépendant, pour un certain nombre de facteurs objectifs et subjectifs, sont des catégories destinées à dialoguer les unes avec les autres et à rétablir les liens anciens qui jadis, dans les systèmes de droit civil, réunissaient différentes formes d'activités assurées en faveur d'autrui (selon le schéma original du mandat) dans la catégorie unificatrice de la *locatio-conductio operis*, ainsi que dans les systèmes de common law. Le droit du travail des origines – le droit de la relation entre « maître et serviteur » – était lié au statut des personnes, et non au type de contrat dans lequel l'activité était inscrite, et pour cette raison il concernait à la fois les travailleurs indépendants, les artisans, les apprentis (qui n'étaient pas du tout employés comme nous les comprenons aujourd'hui) [1].

Le dépassement de la subordination en tant que catégorie exclusive du droit du travail vient donc de loin, et même dans la phase industrielle fordiste, marquée par l'hégémonie du travail salarié, le droit du travail a continué à tisser un fil rouge reliant les deux univers de la subordination et du travail indépendant, apparemment séparés et opposés. Lorsqu'au milieu du XXe siècle, le législateur italien, avec la loi « Vigorelli », a introduit la catégorie des collaborations non subordonnées coordonnées et continues, reprise en 1973 par l'article 409, § 3,

(1) V. B. Veneziani, « The Evolution of the Contract of Employment », *in* B. Hepple (ed.), *The making of Labour Law in Europe*, Mansell Publishing Limited, 1986, p. 31 s. ; S. Deakin, *The Contract of Employment : A Study in Legal Évolution*, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper n° 203 ; A. Perulli, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno, in* LD, 2017, p. 251 s.

du Code de procédure civile, il a gardé une fenêtre ouverte sur le monde du travail indépendant, provoquant une tendance expansive du droit du travail qui dépassait le périmètre de la subordination. Lorsqu'en 2015, la loi sur la collaboration organisée par un commettant a été élaborée (décr. législatif n° 81, art. 2), le législateur n'avait pas l'intention de rappeler une notion déjà présente dans le système, à savoir que la relation de travail subordonné est hétéro-organisée par l'employeur, mais il a voulu étendre le droit applicable à la subordination aux cas situés dans la zone grise entre subordination et autonomie, qui, en l'absence de cette nouvelle catégorie, auraient pu relever du travail indépendant, sans garanties adéquates.

L'affaire des livreurs de Foodora débattue à la cour d'appel de Turin, jusqu'à l'arrêt de la Cour de cassation n° 1663/2020, illustre bien cette tendance expansive du droit du travail à travers des catégories mal définies comme celles d'« intermédiaires » ou de « tiers », qui reflètent des formes de dépendance économique ou de soumission aux pouvoirs organisationnels dans le contexte de relations de travail non subordonnées, mais véritablement autonomes.

En quels termes cette mise à jour, ou ce « dépassement » d'un droit du travail fondé uniquement sur la catégorie de subordination, peut-il avoir lieu (ou se produit-il déjà) ? Et comment redéfinir le scénario législatif sur lequel s'exerce habituellement notre activité reconstructrice et interprétative ?

La thèse que je voudrais proposer ici est que la régulation du travail, fondée sur la notion de subordination, est traversée par de nouvelles tensions produites par les changements profonds des systèmes économiques et sociaux, et demande maintenant à être réaménagée au sens large pour répondre aux besoins de protection du monde du travail.

Mais cette réarticulation extensive des protections du travail suppose que la subordination, entendue au sens traditionnel comme un état de soumission à l'autorité de l'employeur, ne soit plus considérée comme la catégorie exclusive du droit du travail. Si le XX^e siècle a érigé la subordination en une catégorie synthétique de la réalité sociale justifiant une protection sociale, le nouveau millénaire s'est ouvert par une transition longue et incertaine qui recoupe aujourd'hui la révolution numérique, porteuse d'un message ambivalent de libération de contraintes de l'ancien ordre, mais aussi de nouvelles servitudes de l'homme aux prises avec les techniques de production. Les plateformes numériques, icône du nouveau capitalisme, libèrent les énergies humaines et la capacité d'emprunter des parcours de travail sans précédent, mais en même temps peuvent reproduire des mécanismes de dépendance et de précarité, constituant du néo-taylorisme numérique.

De Uber à Foodora, les juges, dans tous les systèmes juridiques, se demandent si le travail *via* la plateforme est subordonné, et donc protégé, ou s'il s'agit d'un travail indépendant, exclu des protections du droit du travail. Face à ce dilemme, en Europe comme aux États-Unis, des initiatives normatives sont à l'œuvre pour faire évoluer la notion de subordination et sa « grandeur ». Dans ce contexte, aller « au-delà de la subordination » signifie réécrire sa morphologie juridique pour réaffirmer la domination du droit du travail dans les territoires frontaliers, toujours plus étendus et articulés, afin de les soustraire à un marché du travail non réglementé.

Le vecteur principal de cette vaste réarticulation des protections est la jurisprudence, qui adopte une posture *purposive*, c'est-à-dire téléologique, pour adapter la qualification de subordination aux nouvelles données de la réalité sociale [2]. La jurisprudence, tout en restant dans l'enceinte conceptuelle de la subordination, tend à aller « au-delà » de la subordination (du moins dans sa vision traditionnelle) pour atteindre un nouvel équilibre plus avancé entre « l'ordre des choses » et « l'ordre des idées » [3], c'est-à-dire entre le côté objectif de la réalité et le côté normatif de la subordination.

En réinterprétant les indices traditionnels fondés sur la soumission au pouvoir de direction (qui représente l'élément principal caractérisant la subordination dans les systèmes continentaux, et qui coïncide sensiblement avec le *control test* de la *common law*), les tribunaux ont tendance à relativiser la portée de l'« autorité » en faveur d'indices basés sur la dépendance économique, comme le test de « réalité économique », ou sur l'intégration du travailleur dans la structure organisationnelle de l'employeur, comme le « test d'intégration », ou – en France – le service organisé, qui, bien que maintenant affaibli dans sa portée rénovatrice, propose une vision « organisationnelle » de la subordination dégagée de l'exercice du pouvoir managérial [4]. Même lorsqu'elles prétendent rester formellement fidèles à la conception habituelle de la subordination, les juridictions s'en détournent en fait à cause d'une interprétation « téléologique », comme l'a fait la Cour de cassation française procédant à une dilatation de la notion de subordination dans l'arrêt *Take Eat Easy* [5].

(2) G. Davidov, « Setting labour Law's Coverage : Between Universalism and Selectivity », *in* A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Wolters Kluwer, 2018.

(3) « Ordo et connexio idearum idem est ac ordo et connexio rerum », Spinoza, *Ethica*, II, pr. VII.

(4) Une subordination générale de toute activité professionnelle peut être dite « organisée » par la plateforme ; v. A. Lyon-Caen, « Plateforme », RDT 2016. 301.

(5) Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079 (D. 2019. 177, et les obs., note M.-C. Escande-Varniol ; *ibid.* 2018. 2409, édito. N. Balat ; *ibid.* 2019. 169, avis C. Courcol-Bouchard ; *ibid.* 326, chron. F. Salomon et A. David ; *ibid.* 963, obs. P. Lokiec et J. Porta ; AJ contrat 2019. 46, obs. L. Gamet ; Dr. soc. 2019. 185, tribune C. Radé ; RDT 2019. 36, obs. M. Peyronnet ; *ibid.* 101, chron. K. Van Den Bergh ; Dalloz IP/IT 2019. 186, obs. J. Sénéchal ; JT 2019, n° 215, p. 12, obs. C. Minet-Letalle ; RDSS 2019. 170, obs. M. Badel), qui, de manière très rapide, identifie l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution du service du fait de la présence dans l'application de la plateforme d'un système de géolocalisation qui permet de suivre la position des coursiers en temps réel et de rendre compte du nombre total de kilomètres parcourus.

Cependant, le point le plus avancé de cette tendance à dépasser le critère traditionnel fondé sur la subordination entendue comme « direction et contrôle » semble se situer en dehors du contexte européen. La jurisprudence californienne a élaboré un test ABC par lequel la subordination, présumée chaque fois qu'un travail est effectué en faveur d'autrui, n'est exclue que si *le commettant*, en plus de prouver l'absence d'exercice des prérogatives de l'employeur en matière de direction et de contrôle, établit également que *l'exécution du travail* est étrangère à l'activité normale de l'entreprise et que *le travailleur* opère effectivement sur le marché, avec sa propre organisation, en faveur d'autres clients [6].

Par le biais de la jurisprudence, le droit du travail repense donc son champ d'application dans une perspective universaliste, dans laquelle la subordination acquiert les caractéristiques d'un concept « cumulatif », capable d'attirer à lui des situations menacées d'exclusion.

Mais aller au-delà de la subordination ne signifie pas seulement la mise à jour et la réinterprétation de la subordination traditionnelle, elle signifie son dépassement fonctionnel par la création législative d'un système pluriel (et modulé) de protection du travail, indépendamment de la qualification de la relation en termes de subordination classique.

La récente loi italienne nº 128/2019 se place dans ce scénario. Avec ses nouvelles dispositions, d'une part, les capacités attractives de la catégorie des collaborations autonomes hétéro-organisées par le donneur d'ordre ont été élargies, d'autre part, une série de droits minimaux ont été fixés pour les livreurs autonomes. En plus, la loi nº 81/2017, qui pour la première fois dans l'histoire républicaine a abordé en termes généraux le thème de la « protection du travail indépendant non entrepreneurial », témoigne de l'attention du législateur pour la protection du travail non subordonné, malheureusement, dans ce cas, avec une approche timide, généraliste et très inefficace.

II. - Une nouvelle « tendance expansive » du droit du travail

La loi nº 128/2019, dans son ensemble, prend place dans la « tendance expansive » du droit du travail, qui invite à ne pas faire référence à la notion de subordination comme forme exclusive et hégémonique de relation personnelle de travail pour autrui, dans laquelle la disparité du pouvoir de négociation nécessite une intervention hétéronome pour rééquilibrer les conditions d'échange. Depuis quelque temps, la doctrine, en Italie et ailleurs, a levé le voile sur l'insuffisance du critère de subordination en tant que principale voie d'accès aux protections du droit du travail, soulignant la nécessité d'une vérification plus minutieuse de la congruence entre la subordination et les besoins de protection, à la lumière des changements profonds du marché du travail et de l'émergence de nouvelles formes de soumission du travail aux pouvoirs et/ou prérogatives d'autrui. Est émise la suggestion de redéfinir, avec un dosage d'universalisme et de sélectivité, le champ d'application des protections [7].

Le problème concerne tous les systèmes juridiques, généralement engagés dans une redéfinition et/ou une mise à jour des critères sélectifs d'application des protections du droit du travail. L'OIT, dans sa recommandation nº 198/2006, a suggéré aux États de lier les protections de la relation de travail aux situations de « dépendance » et de « subordination », tandis que dans le dernier rapport sur l'avenir du travail (2019), elle encourage la recherche de solutions visant à élargir le champ d'application et de définir une « garantie universelle du travail », quelles que soient les formes contractuelles sous lesquelles la prestation est fournie (« indépendamment de leur arrangement contractuel ou de leur statut d'emploi ») [8]. La « relativisation » de la pensée typologique, ou plutôt du système de protection du travail centré exclusivement sur la technique typo-

(6) La Cour suprême de Californie, *Dynamax Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* du 30 avr. 2018, a décidé d'abandonner les indices de test Borello, au profit du Test ABC. Dans l'affaire *Dynamex*, la Cour a également cité des exemples concrets : on reste dans l'autonomie si, par exemple, un magasin de détail utilise les performances d'un plombier pour réparer la salle de bain, mais pas si un fabricant de vêtements utilise le l'activité d'une couturière à domicile qui confectionne des vêtements avec des produits fournis par la même entreprise cliente. Pour répondre à la question C, le client doit prouver que le travailleur est habituellement et contextuellement – et pas seulement potentiellement – engagé dans d'autres activités indépendantes de même nature. Par conséquent, si l'activité est concentrée sur un seul client, la partie C du test ne peut pas être considérée comme satisfaite. Le test Borello et le test ABC partent tous deux de l'hypothèse que le travailleur est lié par une relation subordonnée et que c'est le client/l'employeur qui doit prouver qu'il est un travailleur indépendant. Dans le test Borello, cependant, aucun indice unique n'est capable de qualifier la relation, mais tous sont potentiellement et également pertinents pour le cas spécifique et la nature du service. Le test ABC, d'autre part, est structuré pour rendre l'opération de qualification de la relation prévisible et simplifiée car, si le client/employeur n'est pas en mesure de démontrer même l'une des trois parties du test, le prêteur sera considéré comme un employé. Récemment, en septembre 2019, le gouverneur de l'État de Californie a approuvé le projet de loi d'assemblée (AB) 5, une loi qui traite du « statut d'emploi » des travailleurs lorsqu'ils sont considérés comme des entrepreneurs indépendants et des non-employés par le directeur. L'AB 5 utilise le test ABC pour qualifier la relation qui lie le prêteur au client, aux fins de l'application du Code du travail, du Code de l'assurance-chômage et des dispositions sur les salaires de la Commission du bien-être industriel (Industrial Commission de la protection sociale). AB 5 est entré en vigueur le 1er janv. 2020, mais avec des différences selon les sujets et le champ d'application (certaines parties entreront en vigueur le 1er juill. 2020). Il est intéressant de considérer que le travailleur peut être considéré comme subordonné à la loi californienne, mais pas conformément à la loi fédérale, car les tests utilisés pour la qualification sont différents (au niveau fédéral, la Federal Fair Labour Standards Act [FLSA] est utilisée).

(7) A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999. Dans l'introduction de la nouvelle édition 2016, A. Supiot fait référence à « un cadre juridique assurant à tous les travailleurs (salariés ou indépendants) qui participent aux réseaux de production ou de distribution les conditions d'un travail décent » (p. XLII) et que la négociation collective elle-même ne doit pas rester confinée au travail subordonné dans la logique d'une structure binaire mais « s'ouvrir à d'autres parties prenantes, telles que les entrepreneurs dépendants dans le cas des réseaux » (p. XLIII).

(8) ILO, *Work for a brighter future*, 2019, p. 38 s.

logique, n'a pas pu trouver de meilleure synthèse : les protections doivent être garanties là où le besoin social s'accroît, quelles que soient les formes typiques de négociation dans lesquelles l'obligation d'emploi est prévue [9].

La révolution numérique en cours, en dévoilant sa nature innovante quant aux moyens et aux méthodes de travail selon des schémas capables d'ajouter les avantages de la « hiérarchie » à ceux du « marché », a encore souligné l'insuffisance des critères de qualification traditionnels, de moins en moins aptes à apporter des réponses fiables et rationnelles aux profondes transformations du système économico-productif. Les plateformes numériques, grâce à un dosage sans précédent de flexibilité organisationnelle, de maîtrise totale du processus de production et de réduction des coûts de transaction, ont rendu sensible avec plus de clarté le problème de la protection du travail sous toutes ses formes et applications, et donc aussi dans ces formes d'autonomie imparfaite [10], ou – selon une formule quelque peu obsolète – de parasubordination, caractérisée par la présence de prérogatives de créancier affectant la prestation du service. Ces prérogatives du donneur d'ordre, bien que différentes de celles typiques de l'employeur dans le contrat de travail au sens strict, conditionnent la sphère d'autonomie du travailleur indépendant de manière à justifier l'intervention du droit du travail. Dans cette perspective, l'extension au travail autonome hétéro-organisé des règles typiques de la relation de travail subordonné est justifiée, comme l'est la possibilité d'exclure la pleine application de ces règles.

III. - La manifestation d'un « dépassement » de la subordination : les nouvelles collaborations organisées par le commettant (décr. législatif nº 81/2015, art. 2)

La tendance à aller « au-delà de la subordination » a trouvé une confirmation dans le système italien avec l'entrée en vigueur de l'article 2 du décret législatif nº 81/2015 qui étend des protections aux figures gravitant dans la zone grise entre subordination et autonomie, non réductibles à la subordination (telle que visé à C. civ., art. 2094) dans la mesure où l'hétéro-organisation ne coïncide pas avec l'hétérodirection.

En fait, il existe une frontière mince entre la norme qui étend le droit applicable au contrat de travail aux collaborateurs hétéro-organisés (art. 2), et la norme qui définit la subordination (C. civ., art. 2094) : alors qu'en subordination, la règle permet au créancier d'exercer un pouvoir de direction qui se manifeste par une intervention constante sur les modalités intrinsèques du comportement attendu, affectant l'obligation et le processus instrumental qui permet d'obtenir le mieux possible le résultat utile pour l'employeur, dans l'activité « organisée par le commettant », le champ d'action de l'autorité est complètement impersonnel, il ne s'agit pas d'ordres ou de directives, mais elle concerne les modalités d'organisation extrinsèques de l'activité et de son exécution [11].

C'est donc à juste titre que la cour d'appel de Turin, avant, et la Cour de cassation, après, qui ont classé les livreurs dans la catégorie des travailleurs hétéro-organisés (non subordonnés), compte tenu de leur autonomie dans le choix d'assurer ou non la prestation, déclarent que, si la subordination requiert l'exercice d'un pouvoir de gestion et de hiérarchie, le travail hétéro-organisé postule l'intégration fonctionnelle du travailleur dans l'organisation de production, de sorte que le commettant ne se contente pas de coordonner l'activité mais impose les modalités d'organisation avec lesquelles l'activité est réalisée (dans le cas des livreurs, établissement des aires de travail, des zones de départ, des adresses de livraison et des délais de livraison).

Il faut noter que la cour d'appel a bien compris que l'« organisation » du service par le client conformément à l'article 2, est un élément typologiquement étranger à la situation visée par l'article 2094 du Code civil italien, dont les caractéristiques sont tracées par d'autres éléments nécessaires et suffisants pour la production de l'effet juridique qu'il prévoit : principalement la soumission du travailleur au pouvoir de direction de l'employeur. L'article 2 ne décrit donc pas une situation caractérisée par une soumission dans un sens technique à la direction de l'employeur, et se réfère plutôt à une faculté plus générique d'organiser l'activité du travailleur, par exemple en raison du temps et du lieu, ce qui provient de la technique et des facteurs de production préparés par le donneur d'ordre (ce que la cour d'appel de Turin décrit avec le concept d'« intégration fonctionnelle du travailleur dans l'organisation de production du commettant »).

Chaque fois que le service est inclus dans un dispositif organisationnel capable de formater l'activité, également d'un point de vue spatio-temporel, indépendamment de l'exercice effectif des pouvoirs de direction et de contrôle, typique de l'employeur dans les termes de l'article 2094 du Code civil, une situation d'hétéro-organisation se produit. Ainsi en va-t-il, par exemple, avec l'insertion continue et stable du travailleur dans les locaux du donneur d'ordre dans le respect de contraintes

(9) Dans le récent arrêt de la Cour de cassation italienne nº 1663/20 dans l'affaire *Foodora*, il est énoncé de manière significative, en référence à l'art. 2 du décret nº 081/2015, qu'« il n'y a pas de sens décisif de se demander si de telles formes de collaboration… peuvent être placées dans le domaine de la subordination ou de l'autonomie, car ce qui compte c'est que pour eux, dans un terrain d'entente aux frontières labiles, l'ordre a établi expressément l'application des règles de subordination, en *établissant une règle de discipline* ».

(10) G.J. Virassamy, *Les contrats de dépendance*, LGDJ, 1986.

(11) V. A. Perulli, « Le collaborazioni organizzate dal committente », *in* L. Fiorillo et A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, 2015, p. 299 s.

d'espace-temps, avec l'exécution du service dans des plages horaires imposées par le commettant, avec l'utilisation de moyens et de biens qui affectent les « modes d'exécution » du service, ou lorsque le travailleur indépendant doit suivre des instructions contraignantes également dictées par des procédures et algorithmes séquentiels, etc.

IV. - Collaborations hétéro-organisées et protection des livreurs autonomes

La nouvelle tendance expansive du droit du travail a franchi un pas avec la loi nº 128/2019, qui a modifié de l'article 2 du décret nº 81/2015, édictant, en même temps, des dispositions de protection minimale pour les travailleurs indépendants qui exercent des activités de livraison de marchandises pour le compte de tiers dans des zones urbaines grâce à l'utilisation de plateformes, y compris numériques. Alors que le premier objet des dispositions nouvelles concerne l'extension des règles du travail subordonné au-delà des limites de la subordination, avec le second, certaines garanties de base sont prévues pour les travailleurs indépendants des plateformes non subordonnés et non hétéro-organisés, auxquels est assuré un filet de sécurité minimal composé d'un noyau de droits sociaux fondamentaux (des droits à l'information à la rémunération équitable, des interdictions de discrimination à la protection de la santé et de la sécurité).

La nouvelle loi, d'une part, repense donc la catégorie des collaborations hétéro-organisées, dans le but évident d'élargir son champ d'application et de la distinguer conceptuellement de celui du travail salarié (C. civ. italien, art. 2094), d'autre part, prépare de nouvelles protections pour les services indépendants rendus par des livreurs qui opèrent sans aucune contrainte de subordination au sens de l'article 2094 du Code civil, ni d'hétéro-organisation au sens de l'article 2, évoqué précédemment. Ces protections minimales devraient donc être raisonnablement appliquées au travailleur indépendant appartenant à la catégorie des collaborations coordonnées et continues au sens de l'article 409 du Code de procédure civile, ainsi qu'au travail indépendant *stricto sensu* (C. civ. italien, art. 2222), offrant à ce segment du travail autonome un noyau de protection minimum, néanmoins important, qui jusqu'à présent n'avait jamais été garanti au-delà de la subordination, du moins pas dans cette mesure.

La loi contribue à rationaliser la réglementation du travail indépendant selon une logique d'élargissement du champ d'application des protections réservées aux collaborateurs hétéro-organisés en vertu de l'article 2, et une garantie minimale pour les indépendants « qui exercent leurs activités de livraison de marchandises pour le compte de tiers, dans les zones urbaines et à l'aide de vélocipèdes ou de véhicules à moteur, également *via* des plateformes numériques » (art. 47 *bis*).

Cependant, cette ambition est fragilisée par la lettre de la même loi qui, dans le chapitre V *bis*, au deuxième alinéa de l'article 47 *bis*, définit la technologie spécifique utilisée par les coursiers, en précisant que « les plateformes numériques sont considérées comme les programmes et procédures informatiques utilisés par le client qui, quel que soit le lieu d'établissement, jouent un rôle déterminant dans la livraison de la marchandise, fixent la rémunération et les modalités d'exécution du service ». Si la plateforme détermine la manière dont le service doit être exécuté, l'activité de travail doit être incluse dans le premier des domaines réglementaires décrits, à savoir l'article 2, qui, d'une part, définit dans les mêmes termes la collaboration hétéro-organisée (« relations de collaboration à caractère principalement personnel, continues et dont les modalités d'exécution sont organisées par le client ») et, d'autre part, prévoit l'application de la réglementation y afférente « même si les modalités de réalisation du service sont également organisées *via* des plateformes numériques », comme indiqué dans la nouvelle partie de l'article 2, introduit par l'article 1er de la loi nº 128/2019. On peut donc conclure que seules les relations de travail hétéro-organisées par la plateforme avec la connotation temporelle de la continuité peuvent aspirer aux protections plus importantes mentionnées à l'article 2, tandis qu'en cas d'activités occasionnelles ou en tout cas non continues, le livreur aura droit aux niveaux minimaux de protection prévus au chapitre V *bis*.

V. - Les innovations de l'article 2, § 1er

L'article 2, § 1er, semble constituer, au moins potentiellement, un formidable mécanisme d'assimilation « tout court » du travailleur organisé par le client à la figure sociotypique du travailleur subordonné, avec un effet de généralisation des protections sans souci de sélectivité, sauf l'usage de la voie dérogatoire par le biais de la négociation collective envisagée par le paragraphe 2. Dans ce cas, en fait, l'universalisation prévue par le paragraphe 1er peut être fragmentée en de nombreux statuts *ad hoc* régis par l'autonomie collective, de sorte que la tendance à l'expansion de l'universalisation peut se transformer en tendance expansive sélective.

Avec la modification des types de rapport de travail à laquelle procède la loi nº 128/2019, la considération pour le travail indépendant hétéro-organisé, distingué du cas typique de subordination, aboutit à la création d'un système étendu de protection presque uniforme du travail, parmi les plus étendus d'Europe. Les innovations de la loi sont essentiellement au nombre de trois. L'activité n'est plus seulement personnelle, elle est « principalement personnelle ». L'hétéro-organisation ne doit pas nécessairement concerner l'heure et le lieu de travail. Le mouvement bénéficie également aux travailleurs organisés *via* une plateforme.

A. - Une activité principalement personnelle

Dans l'article 2, le mot « exclusivement » est remplacé par « principalement ». La modification, apparemment marginale, est au contraire assez significative par sa portée systématique, notamment dans le contexte de la querelle sur la nature juridique du contrat de collaboration hétéro-organisé.

Le remplacement de l'expression « exclusivement » par « principalement » condamne la réduction de la collaboration hétéro-organisée à la subordination, et la vision de la collaboration hétéro-organisée à une « catégorie ouverte » de relations auxquelles s'applique le régime de la subordination. Comme il n'est pas concevable que le travail subordonné (quels que soient les indicateurs révélateurs de la subordination) puisse être « principalement personnel », puisqu'il doit être exclusivement personnel, il ne fait aucun doute que la collaboration hétéro-organisée ne peut pas être ramenée à un travail subordonné au sens de l'article 2094 du Code civil. Elle constitue une forme particulière de travail indépendant.

Dans la logique de sa qualité, le travailleur indépendant pourra exercer son activité en utilisant non seulement des instruments légers et donc certainement compatibles avec un travail autonome « exclusivement personnel » (par exemple, un smartphone ou un ordinateur), mais également en utilisant des moyens supérieurs à ce seuil minimum, sans toutefois aller jusqu'à exercer une activité entrepreneuriale caractérisée par la présence d'une véritable organisation des moyens, et/ou des personnes, et/ou de capital, qui dépasse la dimension personnelle prévalente du service.

Si, par exemple, le collaborateur hétéro-organisé dispose de moyens matériels pour réaliser l'activité (le vélo d'un livreur, ou le logiciel d'un consultant informatique), ces moyens ne sont pas « organisés » par le client. Le commettant organise les modalités de prestation de service, mais cette organisation concerne les aspects *extrinsèques* de l'activité, liés à l'utilisation du service dans un cycle de production, comme cela se produit lorsque la prestation de service doit nécessairement avoir lieu dans des plages horaires déterminées par le donneur d'ordre, ou dans le cas où l'activité est orientée par des moyens (y compris informatiques, tels qu'« application » ou « algorithme ») unilatéralement préparés par le créancier et susceptibles d'affecter la réalisation, aussi en termes spatiaux et temporels, de la prestation du service.

L'hétéro-organisation correspond donc à une forme de conditionnement organisationnel unilatéral par le client en ce qui concerne les modalités d'exécution extrinsèques du service, qui n'annule pas la liberté du travailleur d'auto-organiser les moyens qui peuvent être utilisés, par le choix de ceux qu'il juge les plus appropriés mais toujours compatibles avec le support matériel de la production (les heures d'ouverture d'un lieu, les heures d'exécution de l'activité, le lieu ou les lieux où le service est rendu, etc.).

B. - Le pouvoir d'organisation libéré de la référence au temps et au lieu

Avec la suppression des mots « également en référence au temps et au lieu de travail » en rapport avec l'organisation des méthodes d'exécution de l'activité, dans la nouvelle formulation de l'article 2, il n'y a plus de spécification particulière concernant l'organisation des modalités de l'activité au sens spatio-temporel. Auparavant, dans la formulation originelle de la règle, la collaboration, pour être organisée, devait l'être *aussi* en termes de temps et de lieu. Cela n'a pas empêché la jurisprudence de qualifier d'hétéro-organisé le livreur qui doit respecter les plages horaires indiquées par la plateforme, et qui doit se rendre à un endroit indiqué par la plateforme pour une livraison dans un certain délai. Cette interprétation est désormais entérinée par la Cour de cassation, qui a précisé que « s'il est vrai que la conjonction "aussi" pourrait faire allusion à la nécessité pour l'hétéro-organisation d'impliquer le calendrier et les modalités de réalisation, la présence dans le texte de cette conjonction ne devrait pas conduire à cette conséquence inévitable » [12]. Ce qui veut dire que la référence au temps et au lieu de travail n'exprime qu'« une manifestation possible du pouvoir de l'hétéro-organisation, et que le mot "aussi" ne prend qu'une valeur d'exemple » [13]. Aujourd'hui, il suffit donc que l'exécution du travail soit soumise à une organisation, *pas nécessairement spatiale et temporelle*, pour permettre l'effet d'expansion des protections prévues par l'article 2.

C. - Travailleurs indépendants hétéro-organisés par la plateforme numérique

Un troisième point important apparaît avec la volonté du législateur d'ajouter, dans le corps de l'article 2, § 1er, une nouvelle mention, selon laquelle « les dispositions visées dans le présent paragraphe s'appliquent même si les modalités d'exécution du service sont organisées par le biais de plateformes, notamment numériques ». Par conséquent, les travailleurs indépendants dont les services sont organisés par une plateforme sont assimilés à des travailleurs subordonnés comme tout autre travailleur hétéro-organisé. La clarification introduite peut sembler superflue. En effet, la fonction organisationnelle des modalités d'exécution du service remplie par une plateforme numérique en tant qu'outil technologique utilisé par le commettant ne peut en aucun cas être remise en cause. Comme les moyens techniques par lesquels l'hétéro-organisation est mise en œuvre sont complètement indifférents, tout dispositif capable d'atteindre l'effet organisationnel prévu par l'article 2, § 1, suffit pour identifier une collaboration hétéro-organisée.

(12) Cass. nº 1663/2020.
(13) Cass. nº 1663/2020.

En réalité, la disposition en question doit être lue à la lumière des dispositions de l'article 47 *bis*, § 2, qui fournit une définition spécifique de la plateforme numérique, en l'identifiant à des « programmes et procédures informatiques utilisés par le commettant qui, quel que soit le lieu d'établissement, jouent un rôle déterminant dans la livraison des biens, en fixant [la] rémunération et en déterminant comment effectuer le service ».

Donc, si la plateforme exerce un pouvoir de direction au sens strict, le commettant assumera le rôle d'employeur. Si, en revanche, elle se limite à organiser les modalités d'exécution de la prestation en fixant le montant de la rémunération, elle sera considérée comme commettante (art. 2 et art. 47 *bis*), comme dans le cas où la *coordination* de la prestation a été établie d'un commun accord entre les parties (selon le schéma de l'art. 409 C. pr. civ.). La définition contenue dans l'art. 47 *bis* sert donc à sculpter, de manière abstraite et subjective, les fonctions de la plateforme (organiser/déterminer les modalités de l'activité et fixer la rémunération du travailleur) qui, au niveau des relations de travail, permettront l'application des règles de protection minimale du chapitre V *bis* ou, si le service est continu et hétéro-organisé, le statut légal de l'emploi subordonné.

La définition de la plateforme, avec comme éléments typiques de la notion la définition de la rémunération et la détermination des conditions de prestation du service, contribue donc à qualifier les livreurs hétéro-organisés de travailleurs méritant de bénéficier de la réglementation des subordonnés (même s'ils sont des indépendants), quelle que soit la qualification de la plateforme comme employeur formel.

VI. - Les nouvelles protections pour le travail indépendant organisé par une plateforme numérique

Le phénomène des plateformes numériques, sous les multiples formes dans lesquelles il se structure au sein de la *Gig Economy*, a posé de nouveaux défis au droit du travail provoquant des réactions inspirées de la vision traditionnelle de la relation de travail et de l'entreprise, réactions peu appropriées aux figures du travail *via* une plateforme. Ce n'est pas un hasard si les initiatives se multiplient, à tous les niveaux des sources de droit, pour fournir aux travailleurs des plateformes des protections adéquates, sachant que, au-delà des qualifications juridiques formelles, le problème de fond concerne la protection du travail dans les conditions spécifiques où il est accompli.

Dans sa résolution du 16 avril 2019 sur la proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, le Parlement européen évoque les changements profonds du marché du travail provoqués par la numérisation et l'apparition de nouvelles formes de travail réductibles à des emplois traditionnels, créant une incertitude sur la protection sociale et les droits applicables à ces travailleurs. Cependant, le texte approuvé par le Parlement européen se fonde toujours sur la séparation classique entre autonomie et subordination, pour préciser expressément que les travailleurs des plateformes numériques (ainsi que les autres travailleurs « atypiques » envisagés) pourront bénéficier des protections prévues par la directive à condition de respecter les critères établis par la jurisprudence européenne pour caractériser la condition de subordination, alors que les prestataires autonomes sont exclus. Ainsi, au niveau européen, une autre occasion a été perdue pour revoir le thème de la protection du travail, de moins en moins rationnellement régi par des systèmes binaires fondés sur des conceptions de la subordination qui ne sont plus en adéquation avec les changements profonds des formes d'organisation du travail et de la production. Dans tous les systèmes européens, la tendance, en l'absence de catégories « intermédiaires », est de forcer les catégories existantes pour qualifier les travailleurs des plateformes de salariés.

Cependant, dans certains de ces systèmes, le législateur est intervenu directement pour fournir des protections minimales aux travailleurs indépendants des plateformes, sélectives et ciblées : en France, la loi Travail du 8 août 2016 a ainsi vu l'apparition sur la scène juridique d'une nouvelle catégorie de travailleurs dans le Code du travail, « les travailleurs qui utilisent une plateforme électronique ». La loi a prévu des protections minimales applicables aux travailleurs indépendants qui recourent à une ou plusieurs plateformes de communication électronique pour l'exercice de leur activité professionnelle, de sorte que, si la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de services fournis ou des biens vendus et son prix fixé, le prestataire se voit garantir une série de droits normalement déniés aux travailleurs indépendants.

Dans d'autres systèmes, compte tenu de la difficulté de ramener les figures de travail en question dans les coordonnées de la subordination standard, référence a été faite aux prétendues « catégories intermédiaires », comme celle des *workers* anglais susmentionnés (catégorie dans laquelle les chauffeurs Uber ont été classés) et, en Italie, les collaborations coordonnées et continues et le travail hétéro-organisé, avec un large débat également sur leur utilisation dans le secteur de plateformes.

Comparé au législateur français, le législateur italien se montre un peu plus généreux envers les travailleurs des plateformes et, en particulier, les livreurs.

Tout d'abord, comme il a été indiqué, la loi prévoit l'application de l'article 2, § 1er, en faveur du travailleur hétéro-organisé de la plateforme, qui sont ainsi assimilés aux salariés. En outre, le législateur a également prévu une protection minimale, résiduelle et obligatoire, contenue dans le chapitre V *bis* consacré à la protection de ceux qui travaillent le biais des plateformes numériques, dans lequel les niveaux minimaux de protection sont fixés

pour les travailleurs indépendants qui, *via* une plateforme, livrent des marchandises pour le compte de tiers dans une zone urbaine et avec l'aide de vélocipèdes ou de véhicules à moteur *via* des plateformes, y compris numériques.

Avec le chapitre V *bis* donc, des règles minimales de protection ont été fixées en faveur des travailleurs des plateformes afin de remédier aux tensions les plus aiguës d'un secteur dans lequel la qualification de la relation en travail autonome prive les livreurs de toute protection de base. Ces règles sont naturellement accompagnées de celles de caractère général pour la protection du travail indépendant non entrepreneurial prévues par la loi n° 81/2017, dont le contenu ne semble cependant pas conçu pour cette forme particulière de travail.

Il convient de noter d'emblée que le choix du législateur italien est dans le sillage d'autres expériences étrangères, notamment l'expérience française. Cependant, si le droit français apparaît très timide, se limite à affirmer une « responsabilité sociale » de la plateforme (C. trav., art. L. 7342-1) et à fixer des droits vraiment minimaux (probablement pour déplacer le centre de gravité de la législation vers le développement de relations professionnelles, notamment de la négociation collective), le droit italien semble être plus structuré en termes de droits individuels. Il y a lieu d'en signaler les principales dispositions.

A. - Des conditions de forme et d'information

Les contrats de travail individuels pour les livreurs autonomes doivent être faits par écrit (condition *ad probationem*) et les travailleurs doivent recevoir toutes les informations utiles pour la protection « de leurs intérêts, de leurs droits et de leur sécurité ». Il est clair que le législateur entend se référer ici aux informations requises par le décret législatif n° 152/1997, en application de la directive 91/533/CEE, ainsi que – sous réserve de la référence à la « sécurité » – aux obligations d'information sur la santé et la sécurité au travail. En cas de violation de ces obligations d'information, le travailleur a droit à une indemnité d'un montant n'excédant pas la rémunération perçue au cours de la dernière année, déterminée également en fonction de la gravité et de la durée des violations et du comportement des parties.

B. - Des conditions de rémunération

En ce qui concerne le montant de la rémunération et ses formes, la loi renvoie aux conventions collectives conclues par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives au niveau national l'établissement des critères de détermination de la rémunération globale, qui tiennent compte des modalités de réalisation de l'activité et de l'organisation du commettant. Une régulation par la loi des rémunérations semble cependant requise pour éviter la concurrence déloyale et le dumping social des plateformes qui, opérant sur des marchés « parallèles » aux marchés ordinaires, placent des salariés et des travailleurs indépendants, en imposant des salaires inférieurs aux normes sociales acceptables.

Le recours à la négociation collective dans le cadre d'activités véritablement autonomes apparaît problématique, non pas tant en raison de l'absence de règles générales qui reconnaissent expressément les droits syndicaux d'organisation et de négociation collective en faveur des travailleurs indépendants, mais à raison du conflit potentiel avec le droit européen de la concurrence (TFUE, art. 101) qui à suivre de l'interprétation de la Cour de Luxembourg, ramène les travailleurs indépendants à la notion d'entreprise. Il est bien connu que la législation européenne interdit tout accord et toute pratique concertée ayant pour objet de restreindre ou de fausser la concurrence, et les accords collectifs, en tant qu'accords visant à limiter la concurrence entre les entreprises et les travailleurs, peuvent contrevenir à cette interdiction.

Bien que la Cour de justice ait à plusieurs reprises exempté la négociation collective du champ d'application de l'article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), cette immunité ne concerne pas les conventions collectives relatives au travail indépendant. Pour éviter que de telles conventions collectives ne soient contraires au droit de la concurrence, il faudrait que le droit européen intervienne lui-même en autorisant la conduite de négociations collectives pour ces groupes de travailleurs indépendants particulièrement vulnérables, comme des coursiers indépendants opérant *via* des plateformes numériques.

D'un autre point de vue, la considération par la loi des conventions collectives conclues par les syndicats et les organisations d'employeurs pour définir montants et formes de la rémunération, qui tiennent compte des modalités de la prestation de service et de l'organisation du client, soulève des questions d'une importance considérable. En effet, la confiance accordée par le législateur à la capacité de régulation de l'autonomie collective dans cette matière délicate met en lumière la relation difficile entre représentation collective et relations professionnelles dans le cadre du travail indépendant *via* des plateformes.

En l'absence de conventions collectives spécifiques, les travailleurs ne peuvent pas être payés à la pièce (c'est-à-dire sur la base des livraisons effectuées) et ils doivent bénéficier à la fois d'une rémunération horaire minimale basée sur les taux minimaux établis par les conventions collectives nationales dans des secteurs similaires ou équivalents, et d'une allocation supplémentaire d'au moins dix pour cent pour le travail de nuit, les jours fériés ou les travaux effectués dans des conditions météorologiques défavorables. Cette interdiction de la rémunération à la pièce doit être considérée comme applicable même si le livreur bénéficie de la protection de la relation de travail conformément à l'article 2, sinon il y aura une différence de traitement déraisonnable au détriment de ceux qui, tout en bénéficiant de la plus large protection du travail, pourraient être payés à la pièce (forme de rémunération non expressément interdite dans le cadre du travail dépendant).

C. - Des conditions de protection contre la discrimination et de protection de la dignité

La loi prévoit également l'application des règles antidiscrimination et de protection de la liberté et de la dignité du travailleur prévues pour les travailleurs salariés, y compris lors de l'accès à la plateforme.

La référence aux règles de protection de la liberté et de la dignité suscite un étonnement positif, dans la mesure où, pour la première fois, à notre connaissance, la protection de la « dignité » du travailleur est expressément reconnue au bénéfice des travailleurs indépendants. Dans le système italien, les règles visant à protéger la dignité du travailleur sont essentiellement regroupées dans le premier titre du Statut des travailleurs (L. n° 300/1970). Tout en appliquant un filtre de compatibilité avec la nature du contrat, on peut se référer aux règles sur la liberté d'opinion (Statut, art. 1er), sur l'interdiction des enquêtes sur les opinions (Statut, art. 8), sur la protection de la santé et de l'intégrité physique (Statut, art. 9), et peut-être aussi aux règles sur les contrôles « à distance » (Statut, art. 4), avec des effets significatifs sur la capacité de la plateforme à mettre en œuvre un contrôle continu et omniprésent de l'activité du livreur. La loi semble être en mesure de réguler le pouvoir de la plateforme d'enregistrer l'activité des travailleurs, la vitesse des livraisons, le nombre de celles-ci, les jours et les heures de travail, etc., toutes les « données » qui sont normalement stockées et gérées par l'algorithme.

Quant à l'extension du droit antidiscrimination aux travailleurs indépendants, elle ne peut certainement pas être considérée comme nouvelle : il suffit de penser aux interdictions de discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi et au travail, à la fois subordonnés et autonomes, sanctionnées par l'article 14 de la directive 2006/54/CE, ainsi qu'aux interdictions de discrimination entre hommes et femmes expressément prévues pour tous les travailleurs indépendants par la directive 2010/41/UE. La législation sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conditions de travail couvre à la fois le contrat de travail et celui du travail indépendant. Cette tendance extensive a été consacrée par le droit de l'Union européenne en ce qui concerne l'accès au travail, la formation, les conditions de travail, les régimes professionnels de sécurité sociale. Il est clair que cette législation doit être appliquée dans tous les cas de travail indépendant, y compris celui exercé *via* une plateforme numérique. On pourrait donc en déduire le caractère pléonastique de la disposition. Cependant, l'interdiction de la discrimination revêt ici une importance particulière pour les situations de dépendance (économique et sociale, sinon légale) dans laquelle les travailleurs sont confrontés à une entreprise numérique, au point que, selon certains, ce principe devrait revêtir les traits de l'égalité de traitement entre les travailleurs de la plateforme et les autres employés de l'entreprise numérique, afin d'éviter que les services soient « externalisés » dans le seul but d'économiser sur le coût du travail et, d'une manière générale, d'éviter l'application des règles du droit du travail. Dans cette perspective, l'approche égalitaire consacrée par le législateur européen en matière de travail intérimaire pourrait également devenir un modèle pour les travailleurs de plateforme, afin de garantir pour toute la durée de la relation « des conditions de travail et d'emploi de base au moins identiques à ceux qui s'appliqueraient à eux s'ils étaient employés comme travailleurs salariés par la même entreprise pour exercer le même travail » (dir. 2008/104/CE, art. 5).

Cependant, telle ne paraît pas être l'intention du législateur italien, qui, se référant expressément aux travailleurs indépendants des plateformes, n'a pas eu en vue le principe d'égalité de traitement entre ces derniers et les salariés de l'entreprise numérique, mais l'impératif différent de non-discrimination, sensible à une différence de traitement injustifiée en raison de facteurs identifiés par la loi (sexe, race, origine ethnique, religion, personnelle, politique, union, handicap, âge, croyances, orientation sexuelle, etc.).

La valeur de ce principe dans le contexte du travail en plateforme ne se résume pas à la lutte contre des pratiques discriminatoires fondées sur des facteurs de genre, d'appartenance syndicale, de race, etc., mais pourrait constituer un impératif général d'impartialité dans l'exercice des pouvoirs privés exercés par la plateforme à l'égard des travailleurs indépendants, notamment en ce qui concerne les prérogatives (prévues par la loi) de détermination de la rémunération et des conditions d'organisation dans lesquelles le service est rendu, impératif fonctionnant donc en tant que garantie générale contre l'exercice par la plateforme de surprérogatives de manière arbitraire et injustifiée, en vue de protéger, comme l'énonce la loi, la liberté et la dignité du prestataire de travail.

D. - De la discipline

Le législateur intervient ensuite sur le sujet – disciplinaire au sens large – de l'exclusion du travailleur par la plateforme, et sur les réductions des occasions d'emploi imputables à la non-acceptation de l'appel par le coursier : ces pratiques sont considérées comme illégitimes et donc interdites. La règle est d'une importance capitale, car elle supprime l'un des principaux outils alternatifs au système traditionnel basé sur la triade des pouvoirs typiques de l'employeur (gestion, contrôle, pouvoir disciplinaire), c'est-à-dire un mécanisme de sanction avec lequel la plateforme-entreprise met en œuvre la sélection des travailleurs, établit leur appartenance à son marché du travail interne et, avec les mécanismes d'évaluation de la réputation numérique, exerce sa domination sur les livreurs. En conséquence, la plateforme ne pourra plus sanctionner le travailleur qui refuse l'appel en l'excluant de son marché ou tout simplement en lui refusant l'accès aux niveaux de « récompense » avec de meilleures conditions contractuelles, ou en réduisant encore les occasions d'emploi en

excluant le travailleur des « accès prioritaires » en raison de statistiques sur les taux d'absence, en mettant en place des rétrocessions, « désactivations », etc. De plus, tous ces comportements « directifs », « évaluatifs » et « sanctionnateurs » vont au-delà de la dimension autonome de la relation, reproduisant de manière masquée l'essence des prérogatives normales de l'employeur.

La loi garantit donc l'effectivité de l'autonomie du livreur. En fait, c'est la pleine liberté de répondre ou non à l'offre et de se présenter au travail pour assurer la prestation (sans avoir à justifier et sans subir d'évaluations et/ou de sanctions) qui caractérise la relation de travail indépendant. Si la relation de travail est véritablement autonome, en effet, il faut considérer que la structure des intérêts est centrée sur le libre choix du travailleur d'exercer ou non l'activité, avec pour seule conséquence le non-paiement de la rémunération correspondante.

E. - Des conditions de sécurité sociale et de protection de la santé

Outre la protection des données personnelles, conformément aux dispositions supranationales et internes, l'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est étendue aux prestataires indépendants des plateformes, dont la cotisation est déterminée sur la base du taux de risque correspondant à l'activité qui est effectuée. Enfin, le client qui utilise la plateforme, également numérique, doit obliger les travailleurs de la plateforme à respecter toutes les règles de sécurité au travail.

Avec cette loi, des règles minimales de protection ont, en définitive, été fixées en faveur des travailleurs indépendants de la plateforme visant à remédier aux contradictions les plus aiguës d'un secteur dans lequel la qualification de la relation comme autonome prive les livreurs de toute protection de base. Ces règles sont naturellement accompagnées, le cas échéant, de conventions collectives ainsi que de la réglementation générale de la protection du travail indépendant non entrepreneurial prévue par la loi n° 81/2017.

Mais la plus profonde nouveauté, annoncée par la jurisprudence et confirmée par le législateur, est, comme on le voit, offerte par la qualification du livreur comme hétéro-organisé. De cette manière, « une voie italienne » est empruntée qui s'affranchit de la subordination comme critère exclusif du droit du travail.