



JOBS APP, le nouveau contrat pour les travailleurs de la GIG Economy

Par Lablaw | Publié le 27/02/2018 à 00:15 | Mis à jour le 27/02/2018 à 00:15



L'« économie à la demande » ou de la « précarité » selon les points de vue, a augmenté de façon exponentielle avec les plateformes en ligne. Une économie des petits boulots qui exige la définition d'un nouveau type de contrat de travail en Italie : le Jobs App.

Les entreprises de la *GIG Economy* (littéralement, l'économie des petits boulots) deviennent toujours plus présentes sur le marché, créant de la richesse et du travail. Pensez aux entreprises de livraison d'aliments à domicile (comme Foodora, Deliveroo ou Just-Eat), à celles qui offrent la location temporaire d'hébergements (Airbnb), aux services privés alternatifs aux taxis (comme Uber) ou encore aux prestations de certains services ou métiers (électricien, plombier, baby-sitter).

Ces entreprises opèrent sur le marché à travers une plateforme numérique, accessible par Internet, et affirment donc fonctionner, en substance, comme des intermédiaires entre les consommateurs et les individus fournissant ces services, qui agissent comme des collaborateurs indépendants.

Travail "hybride"

En ce qui concerne la prestation du travail, il n'y a pas d'horaire fixe : chaque travailleur/prestataire décide librement si et quand donner sa disponibilité. Il est son propre maître et utilise ses propres moyens pour effectuer le service. De plus, il n'y a pas de lieu de travail fixe et le service est payé à la pièce.

Ce type de travail « hybride » est devenu une réalité croissante, même dans les secteurs traditionnels en pleine mutation, comme celui des banques où de nouvelles formes de réglementation du travail sont testées.

Le modèle économique de la *GIG Economy* ne repose pas sur une relation de travail continue et subordonnée, mais au contraire sur une relation discontinue basée sur la demande (*On Demand*), déterminée lorsque le marché nécessite de certains services ou produits à travers des plateformes numériques et App réservées. L'acheteur du service n'est en outre pas le gestionnaire de la plateforme numérique, mais le consommateur individuel, qui en fait directement la requête.

D'un point de vue technique et juridique, on suppose que le travail effectué à l'intérieur et en aval de ces processus organisationnels et de production ne peut être classé dans aucune catégorie de travail ni subordonné, ni indépendant, ni non plus coordonné et continu, tels qu'actuellement envisagés par le système juridique italien.

Toutefois, alors que les employés de la *GIG Economy* ne peuvent prétendre la reconnaissance de la relation d'emploi, les entreprises du secteur ne peuvent quant à elles penser à encadrer pleinement ces collaborations dans le domaine du travail indépendant, surtout lorsque certaines modalités particulières de performances sont demandées, comme le port d'un uniforme ou d'un dossard avec le logo de l'entreprise, le respect de règles précises ou les contrôles de performance. On considère donc que, dans ce secteur de l'économie en pleine expansion, une nouvelle forme de travail est née, sans qu'elle ne puisse être attribuée ni au travail salarié ni à une activité indépendante.

Dans d'autres pays, on a déjà essayé de définir ce type de travailleurs comme des « travailleurs indépendants » ou des « temponeurs », soit des entrepreneurs indépendants qui s'offrent pour des emplois à durée déterminée. D'ailleurs, en France, la loi n.176/2014 a introduit un nouveau système de protection pour ces « entrepreneurs salariés ».

En ce qui concerne l'Italie, la nouvelle modalité de travail exige l'identification d'un nouveau contrat de travail, le Jobs App, défini par Maître Francesco Rotondi (avocat spécialiste en droit du travail et partenaire fondateur du [cabinet LabLaw](#)).

En partant du principe que le travail par l'intermédiaire d'une application n'est pas attribuable au travail salarié bien qu'il fournisse certaines caractéristiques d'emploi subalterne, le « Jobs App » devrait prévoir l'identification, par le législateur, de certains points valables pour toutes les entreprises de la *GIG Economy* :

- Le salaire variable lié au nombre de livraisons/services, car une rémunération horaire ne serait pas cohérente avec un type de contrat dans lequel la prestation est basée sur les disponibilités offertes par l'employé.
- La détermination d'un montant minimum pour chaque livraison ou service valable pour toutes les entreprises du secteur qui appliquent ce type de contrat, afin d'éviter une concurrence à la baisse sur les salaires.
- La protection sociale, le bien-être et la cotisation sectoriels, grâce à l'inclusion d'un pourcentage fixe, obligatoire et supplémentaire sur chaque salaire (0,30 centimes) pour financer un fonds sectoriel qui servira à assurer une série d'avantages sociaux et un système de protection sociale pour le secteur : assurance maladie, assurance accident, entretien extraordinaire des véhicules, etc.

Projet de loi présenté au Sénat

Enfin, signalons que - pour tenter de donner un cadre normatif à ces nouveaux types de travail nés avec le *GIG Economy* - un projet de loi (n. 2934 du 5.10.2017) a été présenté au Sénat de la République italienne, ce dernier contenant les "Dispositions sur le travail indépendant à travers une plateforme numérique".

Cette proposition législative prévoit une modification de la loi n.81/2017 (appelée le « [Jobs Act pour les collaborateurs indépendants](#) »), avec l'inclusion d'une définition de « travail autonome par plateforme numérique » comme « *activité exercée par des travailleurs indépendants qui - n'étant pas enregistrés dans les registres ou ordres professionnels et n'étant pas soumis à un régime d'assurance obligatoire - offrent des services en ligne, par l'intermédiaire de sites spécialisés ou d'applications spécialisées, répondant à chaque fois aux demandes des services d'un ou plusieurs clients* ». Pour ces types de travailleurs, le projet de loi prévoit que la rémunération soit payée par un mécanisme

analogue à celui établi par l'art. 54 bis du L. 92/2017 pour les travaux occasionnels, c'est-à-dire un *voucher* virtuel, qui peut être acheté sur la plateforme de l'INPS et qui intègre les cotisations de sécurité sociale tout en étant exonéré des retenues fiscales (mais mentionné dans la déclaration annuelle si le montant dépasse un certain seuil minimum). La détermination du montant de ces titres, du taux de l'assurance vieillesse et invalidité ainsi que des accidents et des maladies professionnelles est confié à un Décret ministériel spécifique, qui fixera également une indemnité horaire minimale ou pour chaque prestation.

A voir si la prochaine législature permettra enfin une discipline juridique accomplie de cette nouvelle méthode de travail de plus en plus répandue. Cette question ne semble toutefois pas être considérée parmi les priorités des forces politiques engagées dans la campagne électorale.

Avv. Angelo Quarto - Studio Legale Lablaw

Corso Europa, 22 - 20122 Milano

Tel. +39 02 30 31 11

info.milano@lablaw.com

www.lablaw.com

