



**Travail indépendant.
Quels enjeux en matière de prévention
des risques professionnels ?**

Travail indépendant. Quels enjeux en matière de prévention des risques professionnels ?

Émilie Aunis
(département Homme au travail,
laboratoire GOSST)

NS 386
juillet 2024

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE	2
1. QUI SONT « LES INDEPENDANTS » ? PORTRAIT D'UNE POPULATION HETEROCLITE	3
Introduction.....	3
1.1. Contextualiser le travail indépendant. Une nébuleuse de catégories	3
1.2. Quantifier le travail indépendant.....	13
1.2.1. Une population en croissance	13
1.2.2. Secteurs d'activité et revenus des travailleurs indépendants	17
1.2.3. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs indépendants.....	23
Conclusion	24
2. QUALIFIER LE TRAVAIL INDEPENDANT : QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL, QUELS RISQUES PROFESSIONNELS ?.....	26
Introduction.....	26
2.1. Du risque économique... ..	26
2.2. ... aux risques professionnels.....	28
2.2.1. Une surexposition des non-salariés liée à la composition sociale du groupe	28
2.2.2. Des facteurs de risques inhérents au travail indépendant.....	33
Conclusion	37
3. EN PERSPECTIVE. QUELS ENJEUX ET PISTES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS ?	39
Introduction.....	39
3.1. Etat des lieux sur la prévention des risques professionnels à destination des indépendants.....	39
3.1.1. Cadre légal de la prévention des risques professionnels pour les travailleurs indépendants	41
3.1.2. Pratiques et initiatives à l'œuvre en matière de prévention des risques professionnels.....	48
3.2. Transférer, transposer ou innover ? Quels acteurs, messages et pratiques de prévention à destination des travailleurs indépendants ?	51
3.2.1. Mobiliser les acteurs du secteur, former les acteurs de la prévention	52
3.2.2. Adapter les messages, les pratiques et les outils de prévention ?.....	59
Conclusion	61
CONCLUSION GENERALE. ENJEUX ET PISTES DE PREVENTION POUR LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS	64
BIBLIOGRAPHIE	67
TABLE DES ENCADRES.....	70
TABLE DES GRAPHIQUES	70
TABLE DES FIGURES	71
TABLE DES TABLEAUX.....	71

Introduction générale

Après avoir connu un certain recul, les effectifs de travailleurs indépendants sont désormais de nouveau en augmentation, et ce de manière accrue depuis 2009, notamment en raison de la création du statut d'autoentrepreneur. Les indépendants représentent ainsi 13,1 % de la population active en 2023, soit un peu plus d'un actif sur 8.

Si les travailleurs indépendants ne sont pas rattachés d'office à la branche AT/MP, la législation¹ prévoit « la faculté de s'assurer volontairement [...] aux personnes qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du livre IV » et leur accorde la possibilité de souscrire à l'Assurance Volontaire Accidents du Travail (AVAT) sur la base d'une cotisation à leur charge afin de bénéficier du régime de protection des salariés² (voir [Encadré 6](#)).

De plus, différents indices témoignent d'une convergence croissante entre le statut de salarié et celui d'indépendant :

- 1). Le rattachement de la sécurité sociale des indépendants (RSI) au régime général en 2020, le renforcement de la prévention des risques professionnels par la loi du 2 août 2021.
- 2). L'hybridation croissante des statuts entre indépendance et salariat (portage salarial, entrepreneur-salarié en coopératives d'activité et d'emploi).
- 3). Les requalifications salariales de travailleurs autoentrepreneurs.

Dans ce contexte, cette synthèse a vocation à identifier les enjeux éventuels en matière de prévention à destination des travailleurs indépendants. Afin de poser les premiers jalons sur cette thématique, il s'agit :

- 1). De définir la population des travailleurs indépendants (description des statuts juridiques et quantification/qualification de la population de travailleurs) ([1. Qui sont « les indépendants » ? Portrait d'une population hétéroclite](#))
- 2). D'identifier les facteurs de risques et risques avérés ou hypothétiques pour cette catégorie de travailleurs à partir de la littérature existante afin de déterminer si le statut d'emploi est producteur de risques spécifiques. ([2. Qualifier le travail indépendant : quelles conditions de travail, quels risques professionnels ?](#))
- 3). De préciser les enjeux spécifiques posés par le travail indépendant en matière de prévention des risques professionnels et de saisir les leviers de transfert et/ou d'adaptation des pratiques et messages de prévention à destination des travailleurs indépendants ([3. En perspective. Quels enjeux et pistes de prévention des risques professionnels pour les travailleurs indépendants ?](#))

¹ Art. L743-1 Code de la sécurité sociale : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006744148

² En 2021, 43834 travailleurs sont assurés volontaires, 89 % d'entre eux travaillent dans des cabinets d'auxiliaires médicaux ou dans les cabinets de soins médicaux et dentaires (Cnam. Direction des Risques Professionnels. Mission statistiques. (2022). Assurés volontaires individuels et détails sur les sinistres : Année 2021. Pour plus de détails sur les assurés volontaires, voir [Encadré 6](#))

1. Qui sont « les indépendants » ? Portrait d'une population hétéroclite

Introduction

Les travailleurs indépendants forment une population souvent artificiellement « homogénéisée » au titre de sa différenciation avec la population salariée. Le travailleur indépendant est en effet généralement défini de manière privative : il est le travailleur « non-salarié » et se distingue du salarié par l'absence de lien de subordination juridique³ le liant à un employeur [2–4]. C'est dans la nature du lien qui unit le travailleur à une ou plusieurs autres entreprises que se niche la partition entre travail salarié et travail indépendant. Le travailleur indépendant est lié à d'autres entreprises par des contrats commerciaux et non des contrats de travail, qui impliquent que les entreprises clientes n'ont – en droit – pas d'impact sur la manière dont s'organise et se réalise l'activité, dimensions qui relèvent exclusivement des travailleurs indépendants. Ces derniers « s'emploient en enchaînant des contrats commerciaux – ponctuels par essence – qui fixent la nature de la prestation à exécuter, ses délais et les conditions de sa rémunération. Tout ce qui relève de l'organisation des tâches ou du temps de travail est laissé à l'initiative de l'indépendant » [4].

1.1. Contextualiser le travail indépendant. Une nébuleuse de catégories

La population des travailleurs indépendants est une population hétérogène [3–5], objet d'une pluralité de nomenclatures et de catégories administratives, juridiques et statistiques ([Tableau 1](#) et [Figure 1](#)) de même qu'elle regroupe en son sein des travailleurs et des situations de travail d'une grande diversité.

³ Arrêt de principe du 13 novembre 1996, dit « arrêt Société Générale », une définition unique du lien de subordination, en se référant expressément à la fois au Code du travail et au Code de la sécurité sociale (CSS, art. L. 242-1 ; Cass. soc., 13 nov. 1996, no 94-13.187, Bull. civ. V, no 386) : « exécution d'un 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 ». Il convient de préciser que « L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend [...] ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont données à la convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle » [1].

Tableau 1. Taxinomies juridiques, statistiques et administratives

Source/institution productrice	Nature des catégories	Définition	Champ d'application/ Typologie
CODE DU TRAVAIL	Juridique	<ul style="list-style-type: none"> - Présomption légale de travail indépendant : « Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. » Article L. 8221-6-1 - Code du Travail (Loi n° 2008-776 du 4 août 2008) - Cette présomption peut être renversée si l'existence d'un contrat de travail est établie, c'est-à-dire lorsque des travailleurs « fournissent directement ou par personnes interposées des prestations à un donneur d'ordres dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente » (art.L.8221-6 II du Code du travail). - Certaines dispositions spécifiques s'appliquent à certaines professions et activités situées au frontières du salariat sous l'angle de la subordination juridique mais statutairement et administrativement reconnus comme salariés (Journalistes professionnels, professions du spectacle, de l'audiovisuel, de la publicité et de la mode) 	<p>Inclusion : Employeurs privés et publics et s'applique uniquement aux travailleurs salariés</p> <p>Exclusion : Travailleurs indépendants</p>
CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	Juridique	« Selon le Code de la sécurité sociale, les indépendants ou non-salariés se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail, et par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre », Livre 6 : Régimes des travailleurs non salariés (Articles L611-1 à L652-2)	<p>Inclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs non salariés - débitants de tabac, - moniteurs de ski organisés en association ou en syndicat professionnel pour la mise en œuvre de leur activité ; - sous réserve des dispositions du 1° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, les loueurs de chambres d'hôtes mentionnées à l'article L. 324-3 du code du tourisme dont le revenu imposable de l'activité est supérieur à un montant fixé par décret ; - personnes, autres que celles mentionnées au 5° du présent article, exerçant une activité de location de locaux d'habitation meublés selon un montant de recettes spécifique, - Les personnes exerçant une activité de location de biens meubles mentionnée au 4° de l'article L. 110-1 du code de commerce selon un montant de recette spécifique <p>Exclusion : non-salariés agricoles (code rural et de la pêche maritime)</p>
ADMINISTRATION FISCALE	Administrative	« En fonction de la nature de votre activité, vous relevez du secteur de l'artisanat, du commerce, de l'industrie ou des professions libérales. Concrètement, l'activité indépendante se distingue de l'activité salariée, car elle est exercée en toute indépendance sans qu'il existe de lien de subordination. »	<p>Inclusion : Autoentrepreneur, microentrepreneur, entrepreneur individuel, gérant d'EURL, gérant associé unique d'EURL, gérant majoritaire de SARL</p> <p>Exclusion : Dirigeant gérant non-associé d'EURL, gérant minoritaire ou égalitaire de SARL ou président de SASU ou de SAS</p>
EX REGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS		* Depuis le 1 ^{er} janvier 2020, la protection sociale des travailleurs indépendants auparavant gérée par le Régime Social des Indépendants (RSI) a été intégrée au Régime Général de la Sécurité Sociale. Le RSI est devenu Sécurité Sociale des Indépendants (SSI).	
INSEE	Statistique	<p align="center">Classification par le statut (enquête emploi, base non-salariés)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non-salariés (NS) : « ensemble des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés, qu'ils soient artisans, commerçants, industriels ou professionnels libéraux. Sont concernés, d'une part, les micro-entrepreneurs (ME) et, d'autre part, les non-salariés « classiques » (i.e. hors ME). - Non-salariés classiques : entrepreneurs individuels ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL). - Microentrepreneurs (ME) : « Le régime du micro entrepreneur, appelé de l'auto entrepreneur avant le 19 décembre 2014, s'applique aux entrepreneurs individuels qui en font la demande. Il leur offre des formalités de création d'entreprise allégées, ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. L'entrepreneur bénéficie ainsi notamment : du régime fiscal de la micro entreprise ; du régime micro social ; d'une exonération ou d'une franchise de TVA. Le régime peut concerner des activités commerciales, artisanales ou libérales, à titre principal ou complémentaire. Sont exclus du régime : Le régime du micro-entrepreneur est accessible uniquement si le chiffre d'affaires reste au-dessous de seuils fixés ; il offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. » 	<p>Exclusion NS. Les dirigeants « assimilés salariés » (gérants minoritaires de SARL, dirigeants de sociétés par actions simplifiées, de sociétés anonymes...) ne font pas partie du champ » [= 8 % d'indépendants selon le droit du travail mais qui cotisent au régime général de la Sécurité sociale]</p> <p>Exclusion ME : activités rattachées à la Mutualité sociale agricole (MSA) ; professions libérales réglementées ne relevant pas de la Caisse interprofessionnelle des professions libérales (Cipav) : professions juridiques et judiciaires, professions de santé, experts-comptables, agents généraux d'assurance, etc. ; activités relevant de la TVA immobilière (opérations des marchands de biens, lotisseurs, agents immobiliers, etc.) ; activités artistiques relevant de la Maison des artistes ou de l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (Agressa) ; les activités de dirigeant majoritaire d'une entreprise ; cumul avec une activité de travailleur indépendant non salarié déjà immatriculé</p>
		<p align="center">Classification par la profession : nomenclature des PCS</p> <p>Nomenclature des PCS :</p> <ul style="list-style-type: none"> Code 10. Agriculteurs exploitants Code 21. Artisans Code 22. Commerçants Code 31. Professionnels libéraux 	

Figure 1. Travailleurs non-salariés selon la PCS. Nomenclature de l'Insee

Agriculteurs exploitants	Artisans	Commerçants	Professionnels libéraux
<p>- Nomenclature des PCS Insee. PCS agrégée. Groupe socio-professionnel 1. Agriculteurs exploitants, PCS niveau 2. Code 10. Exploitants / Exploitantes de l'agriculture, sylviculture, pêche et aquaculture</p> <p>« Ce groupe socioprofessionnel est exclusivement consacré au classement des personnes qui exercent à titre professionnel une activité agricole, soit en qualité de chef d'exploitation, soit en qualité d'associé d'exploitation ou d'aide familial non salarié. Par conséquent, cette activité ne comprend que des indépendants. Les agriculteurs sont classés selon la taille et l'orientation de leur exploitation. La limite de taille est variable suivant l'orientation (élevage, viticulture...) et suivant la région pour le maraîchage, la culture des vignes et fruits, l'élevages des herbivores. » [Insee]</p> <p>- Pluralité de métiers : agriculture générale et spécialisée, élevage agricole, travaux agricoles, travaux forestiers, vente produits si prolongement de l'acte de production de l'exploitant (Exclusion : pêche artisanale (commerçants))</p>	<p>Nomenclature des PCS Insee. PCS agrégée. Groupe socio-professionnel 2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise, PCS niveau 2. Code 21. Artisans</p> <p>« Personnes physiques ou morales qui n'emploient pas plus de 10 salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services relevant de l'artisanat et figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'État » [Insee]</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enregistrement au Répertoire des métiers - Titulaire d'un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) ou BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) - Nature de l'activité (métier artisanal au sein de la nomenclature d'activité française pour l'artisanat (NAFA)) - Limite de dix salariés 	<p>- Nomenclature des PCS Insee. PCS agrégée. Groupe socio-professionnel 2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise, PCS niveau 2. Code 22. Commerçants et assimilés</p> <p>« Actifs qui mettent en valeur un capital économique en tant que chef de leur propre entreprise, mais travaillant seul ou n'emploient qu'un petit nombre de salariés, dans un domaine où l'aspect "travail manuel" est secondaire et qui n'exige pas un capital culturel très élevé. » [Insee]</p> <p>- Domaines d'activité : « chefs d'entreprise, associés ou aides familiaux non-salariés ; employant de 0 à 9 salariés ; dans le commerce, la restauration, les services de type administratif, les services d'enseignement, de santé, d'action sociale, et quelques autres ; dans la mesure où dans ces activités l'aspect intellectuel ou artistique n'est pas dominant. » [Insee]</p>	<p>- Nomenclature des PCS Insee. PCS agrégée. Groupe socio-professionnel 3. Cadre et professions intellectuelles supérieures, PCS niveau 2. Code 31. Professions libérales</p> <p>« Professions dont l'exercice est strictement réglementé, comportant le plus souvent l'exigence de diplômes, ainsi que le respect de règles déontologiques impliquant fréquemment la présence d'une organisation ordinaire (médecins, pharmaciennes et pharmaciens, avocats et avocats, notaires, expertes-comptables et experts-comptables, architectes, géomètres-expertes et géomètres-experts, etc.). Par extension, la catégorie inclut différentes professions juridiques ou techniques moins strictement réglementées (activité de conseil en gestion, ingénierie-conseil, activité d'expertise, etc.), satisfaisant aux mêmes conditions de diplôme » [Insee]</p> <p>- Forte pluralité de métiers (médecins, huissiers de justice, traducteurs, etc...)</p> <p>- Aucune définition générale du législateur sur les professions libérales mais des dispositions législatives relatives aux conditions d'exercice : professions libérales réglementées (droit, santé technique), professions libérales non réglementées (exclues des activités agricoles, artisanales, commerciale et de la liste des professions libérales réglementées)</p>

A noter :

Au sein de la nomenclature des PCS, les groupes socio-professionnels 1 (Agriculteurs exploitants) et 2 (Artisans, commerçants et chefs d'entreprise) qui regroupent les quatre catégories figurant dans le tableau sont les seuls groupes exclusivement composés de travailleurs indépendants.

Certains travailleurs indépendants peuvent également se situer dans les quatre autres groupes de la nomenclature (3. Cadres et professions intellectuelles supérieures, 4. Professions intermédiaires, 5. Employés/employées, 6. Ouvriers/ouvrières). Il en va ainsi de certaines figures emblématiques **des travailleurs de plateformes tels que les coursiers à vélo qui sont comptabilisés dans le groupe socio-professionnel 6. Ouvriers, catégorie socio-professionnelle 64.** Conducteurs / Conductrices de véhicules de transport, chauffeurs-livreurs / chauffeuses-livreuses, coursiers / coursière : « La catégorie comprend essentiellement des personnes salariées [...]. Elle inclut toutefois aussi des personnes ayant un statut indépendant, qui assurent des courses et des livraisons en étant à leur compte, parfois pour une seule entreprise donneuse d'ordre (plateforme internet). »

Les travailleurs indépendants font l'objet de différentes taxinomies qui ne se recouvrent pas totalement et sont la résultante des axes privilégiés par chacune des institutions qui en sont productrices [2,4,6].

L'Insee propose deux typologies distinctes, l'une fondée sur le statut des travailleurs (non-salariés classiques et microentrepreneurs), l'autre, assise sur les professions, qui distingue quatre catégories (agriculteurs exploitants, artisans, commerçants, professionnels libéraux) au sein de la nomenclature des PCS. Si toutes les typologies partent d'une définition de l'indépendance fondée sur l'absence de lien de subordination, le périmètre des travailleurs concernés varie selon les institutions :

- Le code du travail ne s'applique qu'aux salariés et exclut *de facto* les travailleurs indépendants de son champ d'application⁴.

- Le code de la sécurité sociale exclut les non-salariés agricoles, leur affiliation au régime agricole est définie dans le code rural et de la pêche maritime et leur protection sociale est gérée par la mutuelle sociale agricole (MSA).

- La catégorie Insee de « non-salariés » exclut les dirigeants « assimilés salariés » – gérants minoritaires de SARL, dirigeants de sociétés par actions simplifiées, de sociétés anonymes – qui représentent 8 % d'indépendants selon le droit du travail mais qui cotisent au régime général de la Sécurité sociale [4].

Outre ces catégories, plusieurs autres dénominations davantage axées sur le type d'activité ou les modes de réalisation de l'activité jalonnent les discours sur le travail indépendant. En particulier, le développement du travail indépendant et celui du secteur tertiaire ont pour corollaire la croissance et/ou l'externalisation de certains métiers ou activités (consultant, métiers de l'informatique, conseil aux entreprises, etc...) qui participent au renouvellement de cette population de travailleurs indépendants en faisant progressivement émerger de nouvelles figures (*Encadré 1*).

Encadré 1. Quelques figures récentes de travailleurs indépendants : freelances, slasheurs et pluriactifs

Les travailleurs *freelance*

Si l'origine du terme « free-lance » est relativement floue, ce dernier paraît de plus en plus régulièrement usité à l'égard des travailleurs indépendants. Désignant le travail indépendant dans son ensemble pour les anglo-saxons, le terme *freelance* ne renvoie à aucun statut juridique et à aucune définition scientifique. Certaines plateformes d'intermédiation et collectifs d'indépendants⁵ français en donnent la définition suivante : « des travailleurs indépendants qualifiés — experts marketing, graphistes, designers ou développeurs informatiques — qui choisissent de se mettre à leur compte sans employer d'autres personnes. Ils fournissent des services techniques, artistiques ou commerciaux externalisés par les organisations, via une plateforme numérique ou directement »⁶. L'examen des occurrences du terme dans la littérature

⁴ « La loi 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit dans le Code du travail une partie dédiée aux « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » qui y sont expressément définis comme indépendants (article L. 7341-1) » [4].

⁵ Plateforme Malt : <https://www.malt.fr/> Collectif Ouishare (association loi 1901 de travailleurs freelances fondée en janvier 2012 à Paris) : [Ouishare | Exploring the edges](#).

⁶ [Etude freelance 2017 | Malt](#)

sociologique ainsi que sur les sites internet dédiés aux travailleurs indépendants fait apparaître quelques caractéristiques récurrentes spécifiques de ces travailleurs : le freelance désignerait un travailleur indépendant singulier, caractérisé par un niveau de qualification élevé et des domaines d'activités spécifiques, il se distinguerait des commerçants ou de certaines professions libérales par l'absence de fonds de commerce et de licence réglementant l'activité.

Les *slasheurs* ou *pluriactifs*

Le terme de *slasheur* désigne les travailleurs qui pratiquent plusieurs activités en parallèle, sous des statuts différents, salarié et indépendant. Cet anglicisme renvoie au signe typographique du slash « / » que les *slasheurs* utilisent dans leur description sur leur CV ou sur les plateformes, pour mentionner la pluralité des options, en l'occurrence le salariat et l'indépendance. L'Insee emploie le terme de *pluriactifs* pour désigner « les personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date [...] soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés »⁷. Les termes de freelance et de *slasheur* sont utilisés de manière accrue dans certains domaines d'activité : communication, conseil, numérique.

Encadré 2. Des indépendants précaires. Travailleurs de plateformes et indépendants économiquement dépendants

Indépendants économiquement dépendants

Il n'existe pas en France⁸ de catégorie juridique de travailleurs indépendants économiquement dépendants. Du point de vue du droit, les travailleurs placés dans des situations de dépendance économique sont « assimilés aux travailleurs salariés »⁹ ou leurs « contrats [sont] légalement qualifiés de contrat de travail » [7]. Les travailleurs sont alors liés au donneur d'ordre par un contrat de travail sans lien de subordination, c'est notamment le cas des journalistes, des artistes du spectacle ou encore des entrepreneurs salariés associés au sein des coopératives d'activité et d'emploi. Pour autant, l'absence de catégorie juridique n'exclut pas ce type de situation : « une partie des indépendants exercent [...] leur activité en étant soumis à une relation de dépendance économique par rapport une autre entité, qu'il s'agisse d'un client, d'une relation amont (groupement, centrale d'achat ou coopérative, franchise, licence de marque, location gérance, etc.) ou d'un intermédiaire (plateforme numérique, etc.) » [4], ils peuvent alors être considérés « dans une subordination de fait » [8]¹⁰. Cette situation de dépendance économique est loin

⁷ [Pluriactivité – Emploi, chômage, revenus du travail | Insee](#). La notion de pluriactivité au sens de l'Insee est plus large que celle de *slasheur* puisqu'elle renvoie tant aux travailleurs qui cumulent plusieurs activités salariées qu'à ceux qui conjuguent activité salariée et non-salariée, tandis que la notion de *slasheur* désigne uniquement les travailleurs qui exercent des activités sous les deux statuts (salarié et indépendant).

⁸ Ce statut est reconnu juridiquement par d'autres pays européens, tels que l'Espagne, l'Allemagne et l'Italie. Ce type de situations conduit les états à créer de nouvelles catégories comme le statut de « travailleur autonome économiquement dépendant en Espagne ou celui de parasubordonnés en Italie.

⁹ Certaines professions situées entre le salariat et l'indépendance sont rattachées au régime général : journalistes, professionnels du spectacle, de l'audiovisuel, de la mode.

¹⁰ Selon l'INSEE, la dépendance économique des travailleurs indépendants peut émaner de différentes situations : « les indépendants ont décrit la nature de leur relation avec différentes entités, dans l'ordre : les clients, une entité amont (groupement, centrale d'achat ou coopérative, franchise, licence de marque, location-gérance, etc.), un intermédiaire pour accéder aux clients. Pour construire des catégories exclusives, la réponse relative à la dernière entité est privilégiée : ceux qui disent avoir recours à un intermédiaire comme unique mode d'accès à leur clientèle sont désignés comme dépendants d'un intermédiaire ; ceux qui ne sont pas dépendants d'un intermédiaire, mais qui ont une relation amont représentant au moins 75 % de leurs revenus et qui anticipent des difficultés importantes en cas de perte de cette relation sont dits dépendants d'une relation amont ; ceux qui ne sont dépendants ni d'un

d'être marginale puisqu'elle concerne un travailleur indépendant sur cinq [9]. Du fait de leur exclusion des protections sociales du salariat combinée à leur dépendance économique à un client/donneur d'ordre unique, la question de la protection contre les risques [8] et celle de l'harmonisation des droits sociaux (Insee, 2020) se pose de manière accrue pour ces travailleurs.

Travailleurs de plateformes numériques

Les travailleurs de plateformes numériques¹¹ constituent sans doute la figure la plus connue des indépendants économiquement dépendants. L'arrivée de la plateforme Uber pour les VTC (Voiture de Transport avec Chauffeur) a lieu en 2012, elle est suivie de l'implantation des plateformes de livraison de repas Deliveroo et Uber eats, respectivement en 2015 et 2016. Les travailleurs de ces plateformes exercent sous le régime de la microentreprise¹² (ex-autoentreprise¹³) créé en 2008¹⁴. Le cas des travailleurs de plateformes numériques, tout particulièrement celui des livreurs à vélo [10,11], a fait l'objet de nombreuses controverses portant en grande partie sur la nature du lien entre le travailleur et la plateforme du fait des situations de précarité et de dépendance économique auxquelles ces travailleurs sont confrontés¹⁵. En effet, la définition unilatérale des tarifs par les plateformes associée à une gestion algorithmique de distribution des courses contraint fortement l'activité de ces travailleurs pourtant qualifiés d'indépendants.

Ces controverses ont donné lieu à différentes évolutions législatives¹⁶ :

intermédiaire ni d'une relation amont, mais dont le client principal représente au moins 75 % de leur revenu et qui anticipent des difficultés importantes en cas de perte de ce client sont appelés dépendants d'un client.

¹¹ La loi de finances du 29 décembre 2015 a défini les plateformes de mise en relation de la manière suivante : « L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service, etc. ». LOI n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000033158393>. *Les plateformes numériques recouvrent un champ très vaste, elles font l'objet d'une pluralité de typologies : Plateformes numériques : réguler avant qu'il ne soit trop tard | Cairn.info.*

¹² « Cinq conditions principales sont exigées de la part des principales plateformes pour devenir coursier : être âgé d'au moins 18 ans, posséder une pièce d'identité valable dans l'Union européenne, avoir son entreprise ou microentreprise, disposer d'un vélo ou d'un mode de transport particulier et enfin posséder un smartphone récent et un forfait mobile. Aucune qualification ou expérience professionnelle n'est exigée et les modalités de sélection sont réduites à une inscription rapide sur internet [...]. Cette activité est donc caractérisée par des conditions d'accès peu restrictives qui ont amené des personnes rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail classique, du fait de manque de qualifications ou de discriminations, à l'exercer. » [10].

¹³ La loi Pinel du 18 juin 2014 a conduit au 1^{er} janvier 2016 à la fusion des régimes de la microentreprise et de l'autoentreprise qui n'en ferment plus qu'un désormais, celui de la microentreprise : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029101502>

¹⁴ Loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019283050>

¹⁵ Ces différentes controverses ont donné lieu à de nombreux rapports, notamment : le rapport Frouin [12], sollicité par le premier ministre, avait vocation à examiner l'hypothèse d'un tiers statut afin de répondre aux problèmes rencontrés par les travailleurs de plateformes numériques. Plusieurs propositions de loi ont été présentées concernant le statut de ces travailleurs : *Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques - Sénat (senat.fr)*; *Travailleurs en situation de dépendance économique et plateformes numériques - Sénat (senat.fr)*.

¹⁶ Ces évolutions font elles même l'objet de controverses, par exemple quant aux chartes de responsabilité sociale : <https://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-4528.html>

- La loi du 8 août 2016¹⁷ a introduit une nouvelle catégorie de travailleurs dans le code du travail : « les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique »¹⁸ [7]. Cette loi introduit une responsabilité sociale des plateformes, celles-ci doivent notamment prendre en charge la cotisation d'assurance des accidents du travail pour les travailleurs qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale, « soit 5348 euros en 2020 » [7].
- La loi du 24 décembre 2019¹⁹ sur les mobilités a introduit la possibilité pour les plateformes d'établir une charte sociale de responsabilité.
- La directive européenne²⁰ sur les travailleurs indépendants adoptée le 2 février 2023 introduit la présomption légale de salariat²¹ ainsi qu'un renforcement de la transparence algorithmique. Plus récemment, de nouvelles questions émergent quant à ces travailleurs du fait du départ progressif des travailleurs les plus dotés en termes de ressources (niveau diplôme, capital économique) qui s'accompagne de l'arrivée et du maintien dans l'activité des travailleurs les plus précaires et parfois travailleurs-papiers, pour lesquels la question des droits sociaux se pose avec une acuité accrue [13].

Enfin, l'émergence de formes d'emploi hybrides aux confins du salariat et de l'indépendance témoigne de la porosité croissante entre les statuts (Rapelli, 2011, p. 5) et s'inscrivent dans une logique combinant la double aspiration des travailleurs à davantage d'autonomie dans le travail et de sécurité dans l'emploi. Ces différentes formes d'emploi procèdent d'une mutation du rapport de subordination allant dans le sens d'une flexibilisation des relations employeur-salarié (Pereira, 2018) et d'un brouillage des frontières entre travail salarié et indépendant (Dupuy & Larré, 1998; Supiot, 2000). Ces transformations sont notamment permises par les « possibilités, aujourd'hui élargies [...] de faire « porter » son statut d'indépendant par diverses structures d'intermédiation » [4]. (*Encadré 3*).

Encadré 3. Des statuts aux frontières du salariat et de l'indépendance : entrepreneuriat-salarié et portage salarial

Entrepreneurs-salariés

L'entrepreneuriat salarié est une forme hybride d'emploi située entre l'indépendance et le salariat qui s'exerce au sein d'entreprises spécifiques : les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE)²². Nées en 1990 dans le cadre d'un dispositif expérimental, l'encadrement juridique de ce type d'organisation débute avec la loi sur l'économie sociale et solidaire de 2014 tandis que

¹⁷ Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

¹⁸ « [Le dispositif] circonscrit son intervention aux « plateforme[s] qui] détermine[nt] les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe[nt] son prix » [7].

¹⁹ Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités https://www.legifrance.gouv.fr/jorj/article_jo/JORFARTI000039666786

²⁰ Une directive européenne doit être transposée dans le droit national pour devenir effective.

²¹ La présomption légale de salariat consiste en une inversion de la charge de la preuve : tandis que jusqu'alors, les travailleurs devaient apporter la preuve devant les juges du lien salarial et non commercial les unissant aux plateformes numériques, désormais (si/quand transposition de la directive dans le droit national), ce sont les plateformes qui devront apporter la preuve que les travailleurs ne sont pas salariés.

²² Les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) sont des sociétés commerciales sous forme de SCOP (Sociétés Coopératives Ouvrières de Production) ou de SCIC (Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif). Les organisations coopératives jouent plusieurs rôles : accompagner les entrepreneurs dans la création de leur entreprise, fournir des services mutualisés (administration, comptabilité, facturation, gestion RH, fiches de paie, animation d'un réseau entrepreneurial, formations). Ce type d'entreprise s'appuie sur un fonctionnement spécifique associant un mode de gouvernance coopératif (prises de décisions partagées entre les membres de la coopératives) et un statut d'emploi hybride entre le salariat et l'indépendance.

le décret n° 2015-1363 du 27 octobre 2015 en précise les modalités d'organisation et de fonctionnement. Les CAE, multi-métiers ou spécialisées, accueillent en leur sein des travailleurs entrepreneurs salariés qui exercent chacun leur propre activité de manière autonome tout en étant rattachés à l'organisation coopérative par leur qualité de membres. Ils accèdent aux protections sociales salariales (retraite, chômage, congés payés, protection sociale) sans être salariés au sens du droit du travail puisque le caractère autonome de la réalisation de l'activité (choix de la clientèle, fixation des tarifs des prestations, etc...) les exclut d'une relation d'emploi fondée sur le lien de subordination [14]. La rémunération du travailleur entrepreneur-salarié repose exclusivement sur le chiffre d'affaires qu'il génère par sa propre activité.

Portage salarial

Le portage salarial est né à la fin des années 80, mais son inscription dans le Code du Travail date de 2008 via la loi sur la modernisation du marché du travail²³. Le portage salarial est « une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes²⁴ ». Le travailleur est lié à l'entreprise de portage salarial par un contrat de travail et aux entreprises clientes par des contrats commerciaux. Ce type de statut est réservé à une catégorie spécifique de travailleurs, détenteurs d'une qualification minimale de niveau 5 (bac +2). C'est le salarié porté qui définit les tarifs de sa prestation et les modalités de son exécution. Les travailleurs sont salariés de l'entreprise de portage salarial et accèdent à ce titre aux droits et formes de protection sociale afférentes²⁵.

✓ Statutairement reconnus comme salariés et rattachés au régime général, les entrepreneurs-salariés de même que les salariés en portage salarial connaissent des conditions d'exercice de l'activité plus proches de celles des travailleurs indépendants du fait de deux éléments déterminants : l'absence de lien de subordination à un employeur²⁶, la responsabilité des risques sur les revenus et l'emploi, produit de l'absence de lien de subordination.

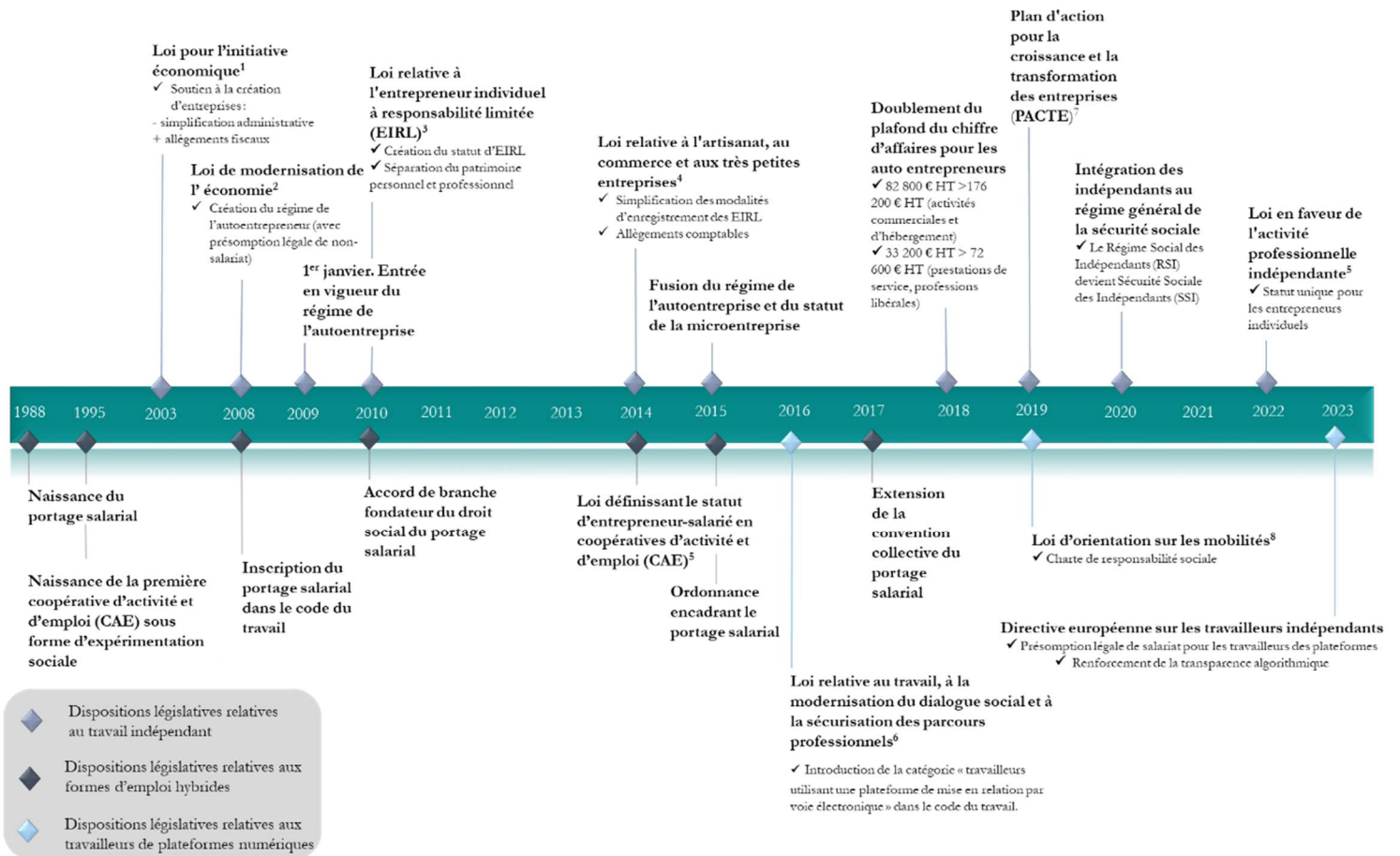
²³ [Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

²⁴ [Portage salarial | entreprendre.service-public.fr](#)

²⁵ « Le portage salarial a été redéfini par l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 et permet au travailleur indépendant, dit « salarié porté », de développer son activité comme consultant ou prestataire de service tout en disposant du statut de salarié avec les couvertures sociales qui en résultent » [4]

²⁶ Toutefois certaines situations de dépendance économique à un donneur d'ordre unique peuvent interroger le caractère autonome de l'activité.

Figure 2. Frise chronologique des évolutions législatives relatives au travail indépendant



Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 pour l'initiative économique : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005634924>

Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019283050/>, la présomption légale de non-salariat est inscrite dans le code du travail : article L 8221-6, I : [Article L8221-6 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022355229/)

Loi n° 2010-658 du 15 juin 2010 relative à l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000022355229/>

Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000029313929

Loi n° 2014-626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029101502>

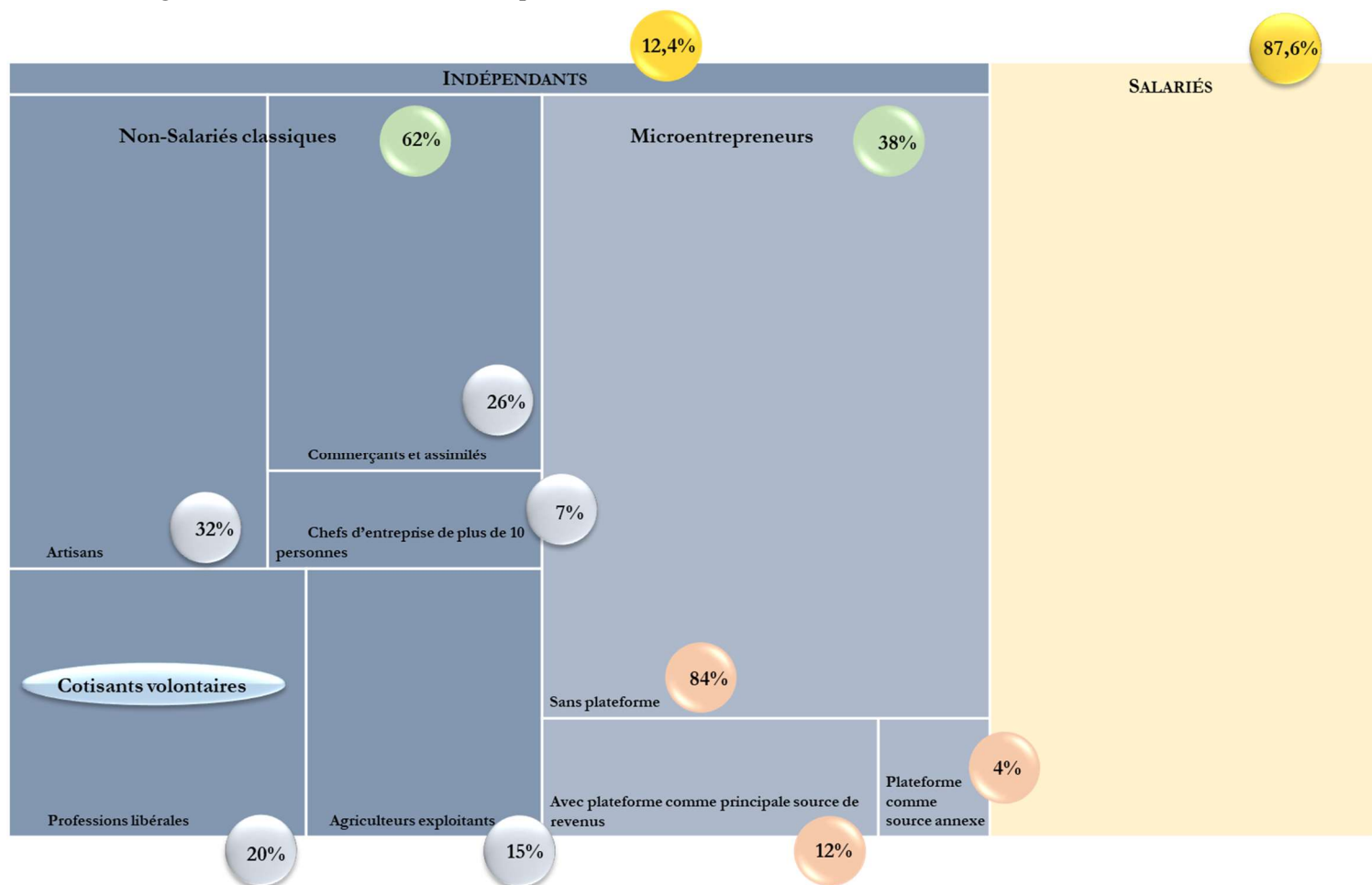
Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038496102>

Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000039666786

Le travail indépendant se construit à travers des dispositions législatives successives qui participent à sa croissance progressive notamment par la simplification des démarches d'accès au statut, au rapprochement croissant entre salariat et indépendance ainsi qu'au développement de formes hybrides d'emploi.

Figure 3. Panorama du travail indépendant en France²⁷



Source. Insee. Base non-salariés 2020, enquête emploi 2021

EN BREF

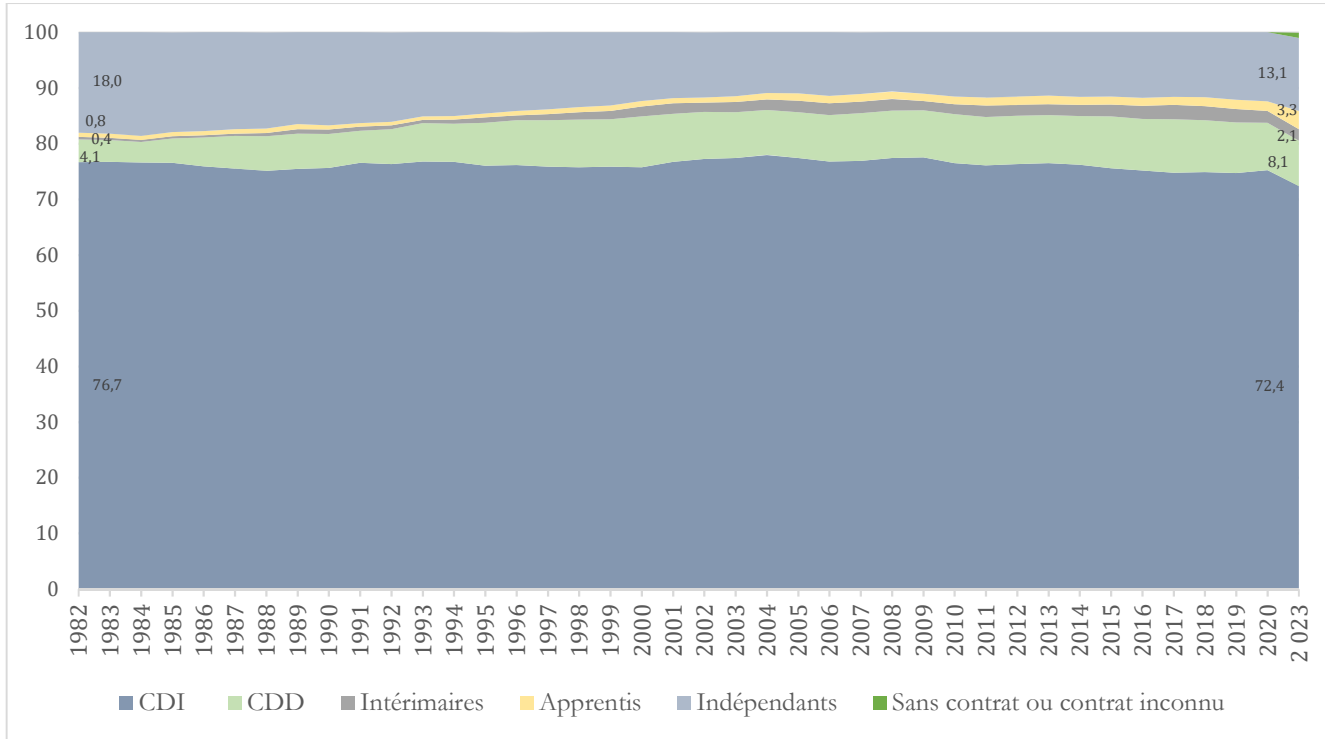
- ✓ Les travailleurs indépendants font l'objet d'une **pluralité de définitions** et de catégories qui témoignent de l'hétérogénéité de la population
- ✓ La définition la plus communément admise est privative : les **indépendants sont avant tout des travailleurs non-salariés**. A ce titre, ils ne sont pas liés à un donneur d'ordre par un lien de subordination ni par un contrat de travail.
- ✓ Les évolutions actuelles tendent à faire apparaître de **nouvelles figures de travailleurs indépendants** ainsi que des **formes hybrides d'emploi entre salariat et indépendance**.
- ✓ La pluralité des statuts s'accompagne d'une **diversité de modalités d'exercice de l'activité et de situations de travail** dont il est nécessaire de tenir compte dans les réflexions en matière de risques professionnels

²⁷ Les données présentées ici sont celles de 2020, à l'exception de celles portant sur les catégories de travailleurs microentrepreneurs (sans plateforme/avec plateforme comme principale source de revenus/ avec plateforme comme source de revenus annexe) qui sont issues de l'enquête Sine (Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises) microentrepreneurs de 2018.

1.2. Quantifier le travail indépendant

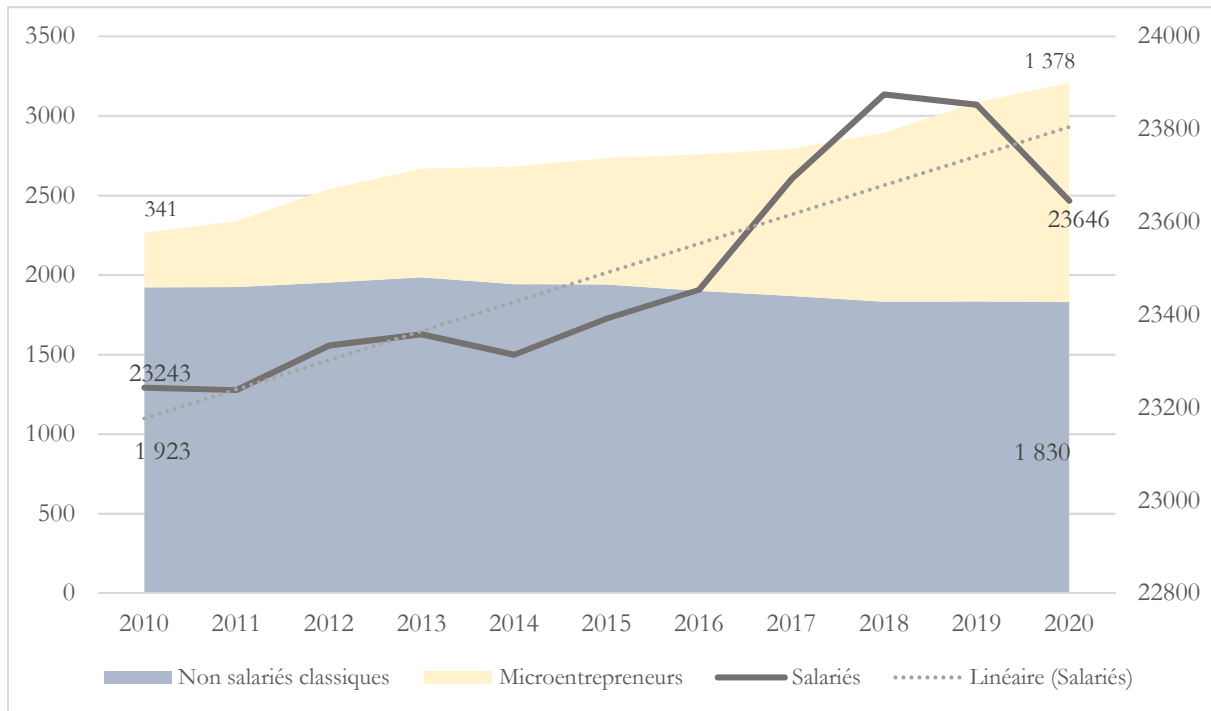
1.2.1. Une population en croissance

Graphique 1. Evolution de la population active selon le statut d'emploi



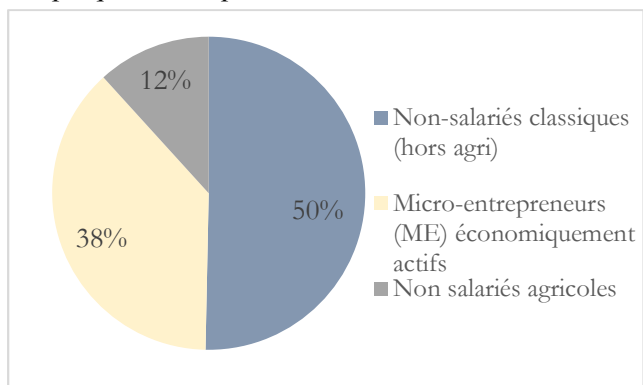
Source. Insee, Enquête emploi de 1982 à 2023

Graphique 2. Evolution des effectifs (milliers) non-salariés (classiques, microentreprises) et salariés depuis 2010



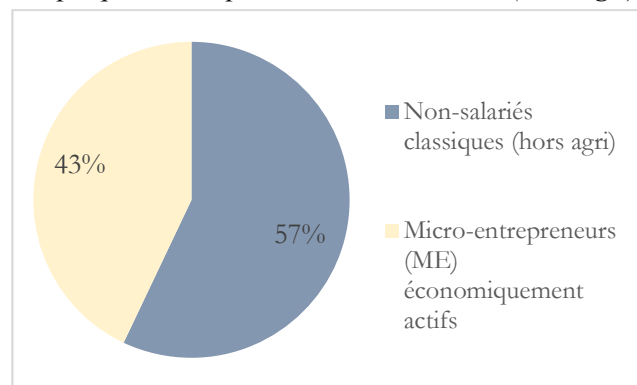
Source. Insee, enquête Emploi, bases non-salariés

Graphique 3. Indépendants selon le statut



Source. Insee. Base non-salariés (2020)

Graphique 4. Indépendants selon le statut (hors agri)

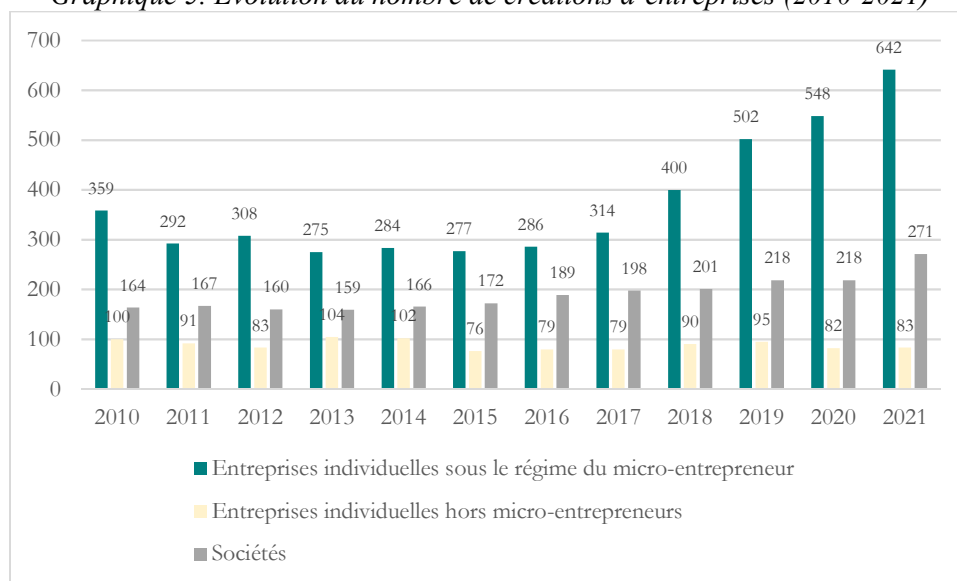


Source. Insee. Base non-salariés (2020)

La part des travailleurs indépendants dans la population active française a évolué au fil de temps : représentant 18 % de la population active en 1982, la part des travailleurs indépendants a progressivement baissé pour atteindre son taux le plus bas (10,9 %) en 2004, notamment en raison du non-salariat agricole. Depuis, le travail indépendant connaît une nouvelle croissance et les travailleurs indépendants représentent ainsi 13,1 % de la population active en 2023. Si la part des indépendants dans la population active évolue lentement, les effectifs de travailleurs indépendants connaissent quant à eux une croissance soutenue depuis la seconde moitié des années 2000. Cette croissance s'accélère ensuite nettement depuis 2010, sous l'impulsion de la création du régime de l'autoentrepreneur.

En 2020, les non-salariés classiques (artisans, commerçants, professions libérales) constituent la moitié des effectifs de travailleurs indépendants, l'autre moitié étant composée de microentrepreneurs (38 %), et des non-salariés agricoles (12 %). Si l'on exclut du champ les non-salariés agricoles, ce sont alors près de la moitié des travailleurs qui sont microentrepreneurs (43 %) contre seulement 15 % en 2010.

Graphique 5. Evolution du nombre de créations d'entreprises (2010-2021)

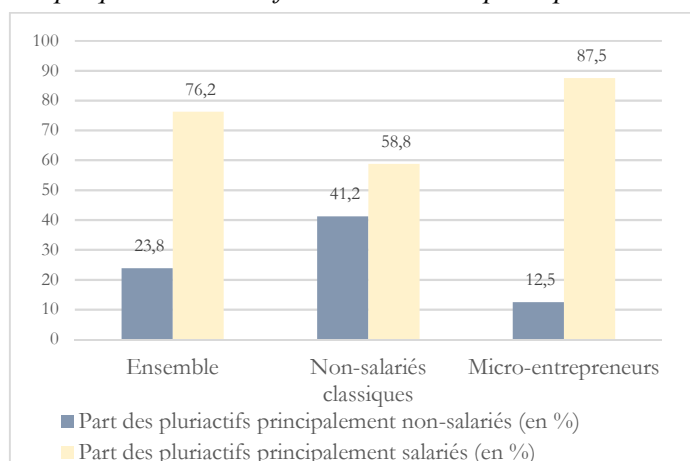


Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements (Sirene)

La création de microentreprises connaît un rythme soutenu depuis 2010. 359 000 microentreprises ont été créées en France en 2010. Depuis, le nombre de création est resté à un niveau excédant

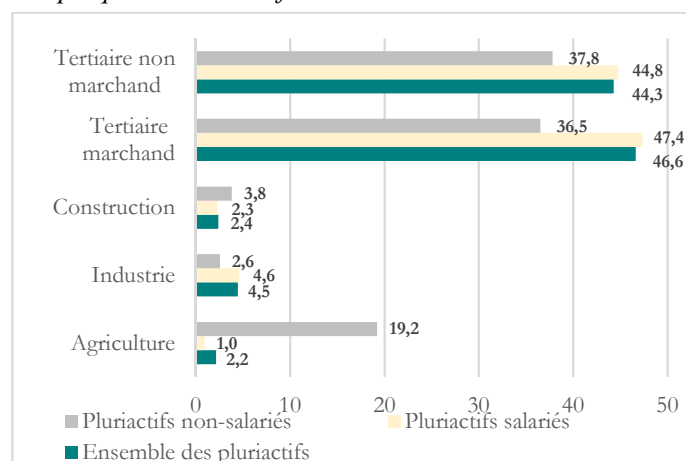
250 000 entreprises par an pour connaître une nouvelle hausse importante à partir de 2018 (400 000) et jusqu'à 642 000 microentreprises en 2021. Les fortes créations de microentreprises observées en 2010 et en 2018 s'expliquent par des causes diverses. Le statut d'autoentrepreneur a été créé en 2009 et est alors apparu comme attractif pour un ensemble de travailleurs justifiant le nombre de créations observé en 2010. Depuis 2018, des modifications législatives ont participé à relancer le régime de la microentreprise pour deux raisons : le doublement du seuil de chiffre d'affaires²⁸ permettant l'accès au régime fiscal depuis le 1er janvier 2018, l'exonération partielle de cotisations sociales au cours des trois premières années d'activité depuis le 1er janvier 2019 [15]. Ces créations conduisent à une recomposition progressive de la main-d'œuvre non-salariée, accueillant de manière croissante des indépendants sans employés²⁹.

Graphique 6. Pluriactifs selon l'activité principale



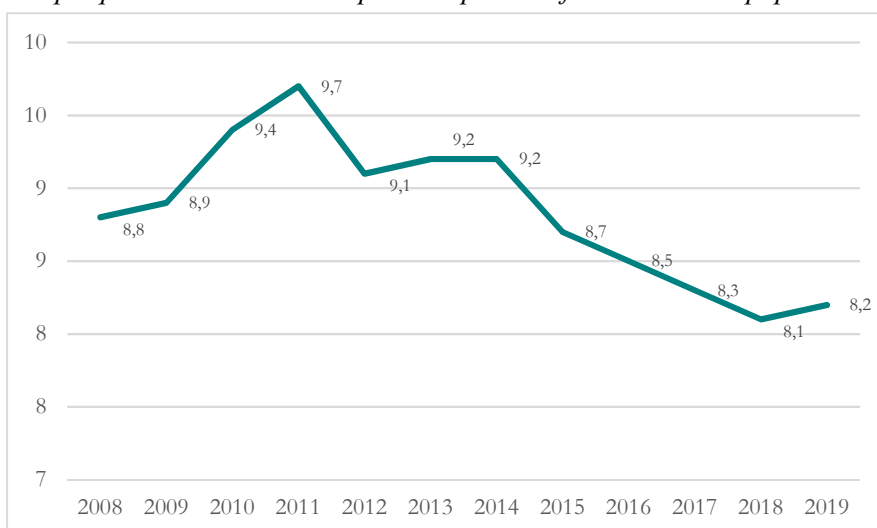
Source. Insee. Base non-salariés (2017)

Graphique 7. Pluriactifs selon le secteur d'activité



Source. Insee. Estimations d'emploi (2019)

Graphique 8. Evolution de la part des pluriactifs au sein de la population active



Source. Insee. Estimations d'emploi

Près d'un quart (23,8 %) des travailleurs pluriactifs sont principalement non-salariés. Près de la moitié des pluriactifs non-salariés (hors micro-entreprise) ont une activité prioritairement non-

²⁸ Le plafond de chiffre d'affaires permettant l'accès au régime de la microentreprise est passé de 82 800 € HT à 176 200 € HT pour les activités commerciales et d'hébergement et de 33 200 € HT à 72 600 € HT pour les prestations de service et les professions libérales au 1er janvier 2018.

²⁹ Le plafonnement des chiffres d'affaires en autoentreprise compromet l'embauche de salariés sous ce statut.

salariée tandis que c'est le cas de 9 pluriactifs microentrepreneurs sur 10. La répartition des pluriactifs, qu'ils soient non-salariés ou salariés est relativement homogène selon les secteurs d'activité même s'il faut noter une forte surreprésentation des pluriactifs non-salariés dans le secteur agricole (19,2 % contre 1 % des pluriactifs salariés). La part des pluriactifs au sein de la population active est restée relativement stable au sein des dix dernières années, oscillant aux alentours des 8 %.

Pour conclure, il faut rappeler que le salariat reste la norme statistique en matière d'emploi même si la croissance du travail indépendant est un phénomène dont il faut tenir compte et ce d'autant plus qu'il progresse désormais plus vite que le salariat (taux de croissance plus élevés) [16]. Si cette progression repose en partie sur la précarisation du marché du travail, la recherche d'alternatives au chômage [17] ainsi que sur de nouvelles aspirations des travailleurs³⁰, elle est aussi liée à un ensemble de dispositifs de soutien à la création d'entreprises³¹ [4].

EN BREF

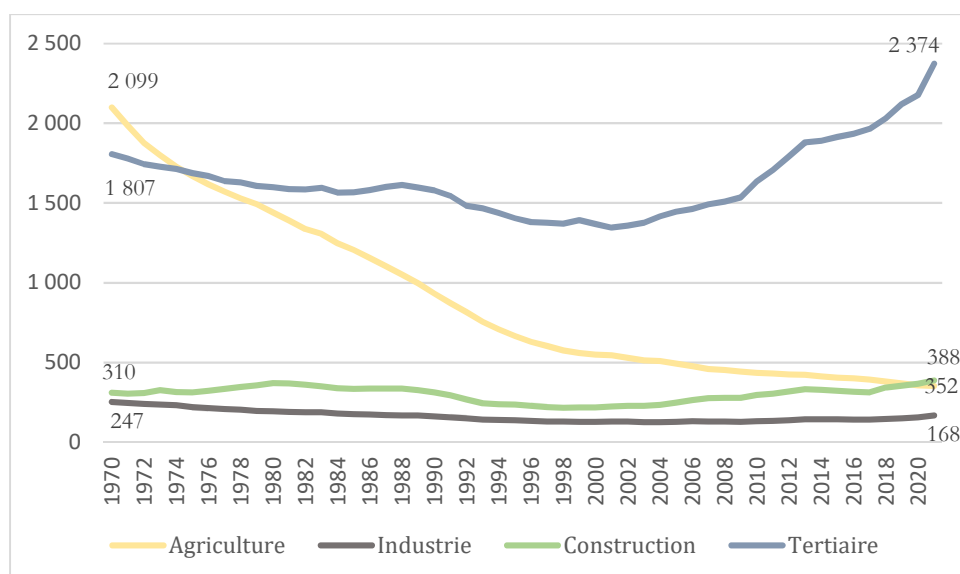
- ✓ **Le travail indépendant connaît une forte croissance en termes d'effectifs** (+ 40 % entre 2010 et 2020) depuis la seconde moitié des années 2000 après avoir connu un net déclin pendant plusieurs décennies
- ✓ **Les effectifs de travailleurs indépendants progressent plus vite que ceux des salariés** même si cette évolution impacte encore faiblement la part de l'emploi indépendant dans la population active (13,1 % en 2023)
- ✓ La croissance des effectifs de travailleurs indépendants repose notamment sur « **l'explosion** » du microentrepreneuriat (effectifs multipliés par 4 en 10 ans)
- ✓ **La croissance du travail indépendant a une assise multifactorielle** : évolutions législatives et dispositifs de soutien à la création d'entreprises, précarisation du marché du travail, développement du secteur tertiaire et de certains métiers (conseil aux entreprises, informatique, etc..), apparition des plateformes numériques, aspirations des travailleurs à l'autonomie...

³⁰ On constate que « de plus en plus d'actifs « devenus « entrepreneurs d'eux-mêmes », aspirent à travailler à leur compte, libérés des désagréments et des contraintes – mais aussi, par la force des choses, des liens — propres au salariat » [18].

³¹ Depuis une quinzaine d'années, l'état a mis en œuvre différents dispositifs d'aide (sociale, fiscale, financière et d'accompagnement) à la création d'entreprises. Pour n'en citer que quelques-unes : les allocataires de l'ARE, Aide au Retour à l'Emploi peuvent ainsi bénéficier de l'ARCE (Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise) permettant une exonération des cotisations ; le régime de la microentreprise offre l'opportunité d'une fiscalité allégée et de formalités simplifiées ; le dispositif NACRE (Nouvel Accompagnement pour les Créateurs et les Repreneurs d'Entreprise), mis en œuvre par Pôle Emploi en 2009 consiste en une aide « au montage du projet de création ou de reprise, à la structuration financière et au démarrage de l'activité » d'une durée de trois ans ([Nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise \(Nacre\) | Service-public.fr](#)).

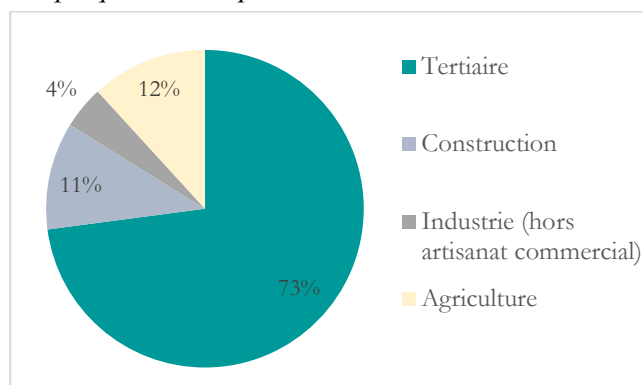
1.2.2. Secteurs d'activité et revenus des travailleurs indépendants

Graphique 9. Evolution des effectifs non-salariés (hors micro-entreprises) selon le secteur d'activité (en milliers)



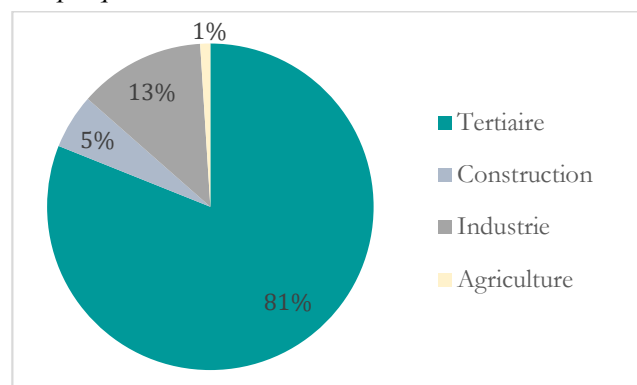
Source. Insee. Estimations d'emploi

Graphique 10. Indépendants selon le secteur d'activité



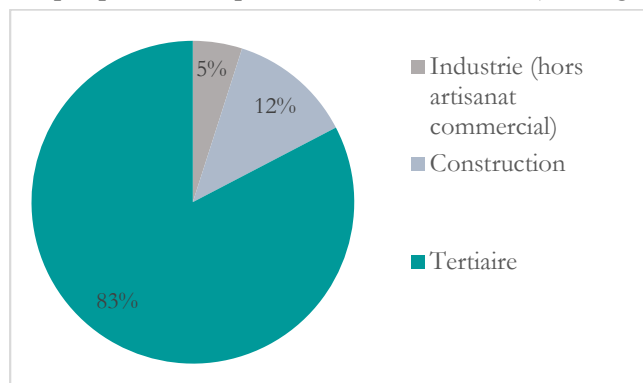
Source. Insee. Base non-salariés, 2020

Graphique 12. Salariés selon le secteur d'activité



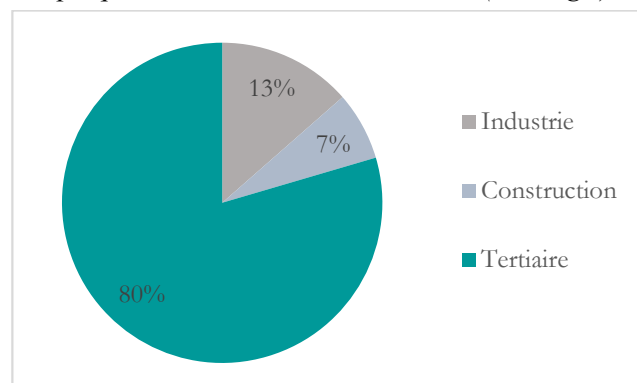
Source. Insee. Enquête emploi, 2020

Graphique 11. Indépendants selon le secteur (hors agri)



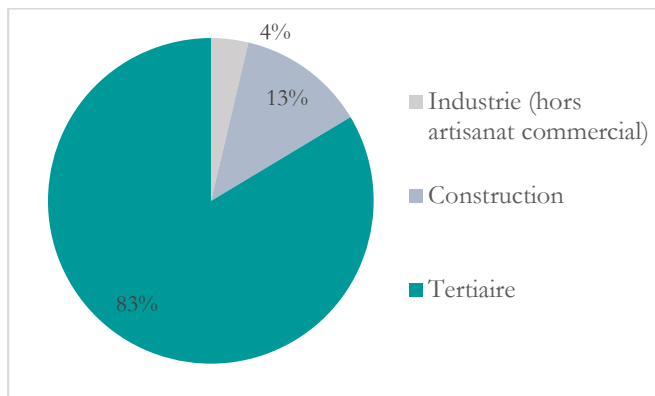
Source. Insee. Base non-salariés. 2020

Graphique 13. Salariés selon le secteur (hors agri)



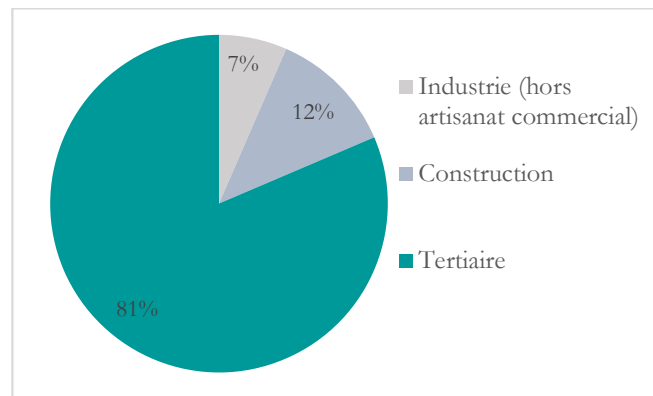
Source. Insee. Base non-salariés. 2020

Graphique 14. Non-salariés « classiques » selon le secteur (hors-agri)



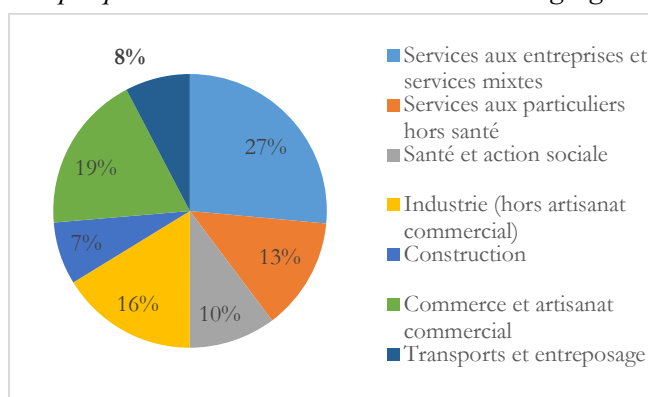
Source. Insee. Base non-salariés, 2020 (hors agri)

Graphique 15. Microentrepreneurs selon le secteur d'activité



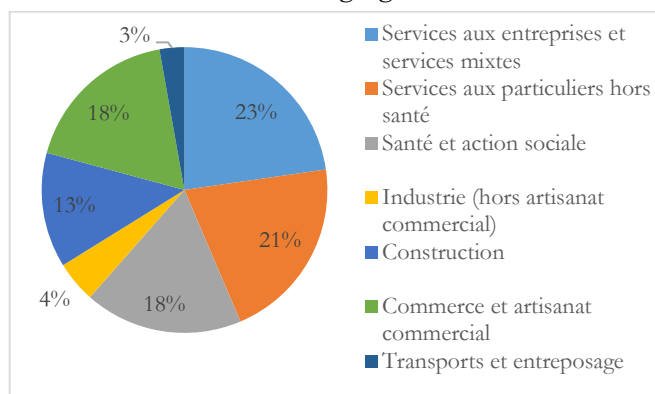
Source. Insee. Base non-salariés, 2020 (hors agri)

Graphique 16. Salariés selon le secteur non agrégé



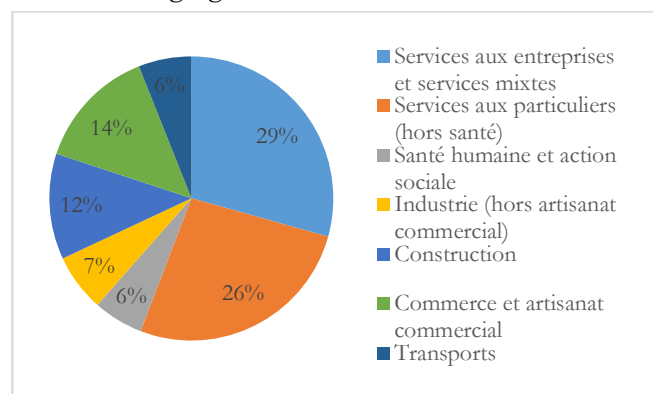
Source. Insee. Déclarations annuelles de données sociales et déclarations sociales nominatives, 2017

Graphique 17. Non-salariés « classiques » selon le secteur non agrégé



Source. Insee. Base non-salariés, 2017 (hors agri)

Graphique 18. Microentrepreneurs selon le secteur non agrégé



Source. Insee. Base non-salariés, 2020 (hors agri)

Les évolutions sectorielles de la main-d'œuvre des non-salariés témoignent du déclin des activités agricoles en France, ainsi les effectifs de travailleurs indépendants du secteur agricole ont été divisés par plus de 5 entre 1970 et 2021. Les effectifs non-salariés ont été multipliés par 1,3 dans le secteur tertiaire sur la même période. On constate par ailleurs une progression des professions libérales et intermédiaires parmi les indépendants au détriment des artisans et des commerçants.

Les travailleurs indépendants sont plus fortement représentés dans les secteurs agricoles (12 %) et de la construction (11 %) que les salariés (respectivement 1 % et 5 %). A l'inverse, les salariés

sont légèrement plus représentés au sein des secteurs tertiaire (81 %) et de l'industrie (13 %) que les indépendants (respectivement 73 % et 4 %). En France, fin 2017, on constate qu' « un non-salarié sur sept travaille dans le secteur agricole au sens large, soit 444 000 personnes [...] Les autres non-salariés sont maçons, électriciens, garagistes, pharmaciens, boulangers, vendeurs sur les marchés, chauffeurs de taxi ou de VTC, patrons de café-restaurants, moniteurs d'auto-écoles, moniteurs de ski, coiffeurs, consultants en informatique, conseillers pour les affaires, avocats, architectes, médecins, infirmiers, designers ou encore artistes » [4].

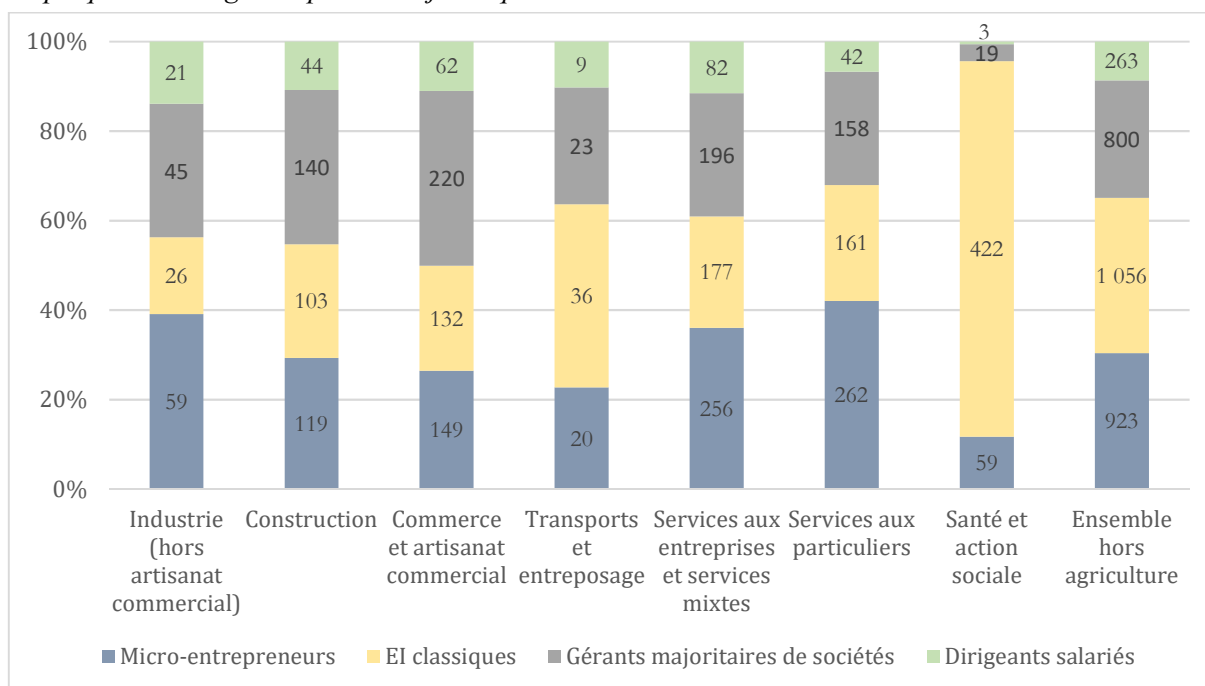
La répartition sectorielle des travailleurs selon leur statut – salarié ou indépendant – est relativement similaire dès lors que l'on exclut le secteur agricole du champ des observations et que l'on observe les données par secteurs agrégés (industrie, construction, tertiaire). Mais l'observation par secteur d'activité non agrégés met en exergue une répartition sectorielle différente entre salariés et non-salariés :

- 49 % des non-salariés exercent dans les secteurs du commerce, de l'artisanat, de la santé, de l'action sociale et de la construction contre 36 % des salariés du privé.
- les non-salariés sont plus nombreux à exercer dans les services aux particuliers et dans le secteur de la santé et l'action sociale que les salariés (39 % VS 23 %).
- les salariés sont quant à eux beaucoup plus nombreux à exercer dans l'industrie (16 %) que les non-salariés (5 %).

Quelques disparités internes aux indépendants sont aussi observées :

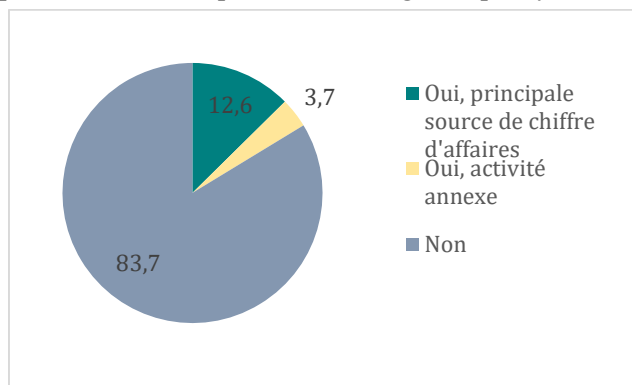
- les non-salariés classiques exercent plus souvent dans le secteur de la santé et de l'action sociale (18 %) que les microentrepreneurs (6 %), ces derniers exerçant plus souvent dans les secteurs des services aux entreprises et aux particuliers (hors santé) que les salariés (29 % et 26 % VS 23 % et 21 %).

Graphique 19. Dirigeants par statut juridique et secteur d'activité



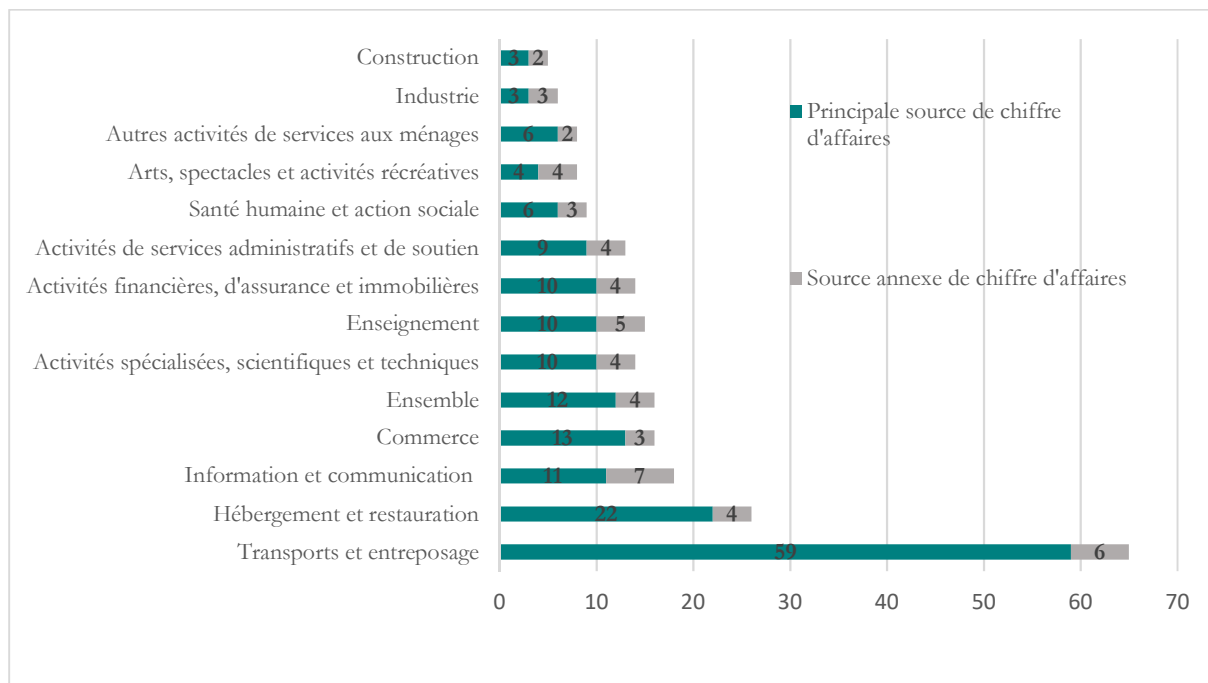
Source : Insee, base non-salariés 2017, déclarations annuelles de données sociales et déclarations sociales nominatives 2017

Graphique 20. Microentrepreneurs et usage des plateformes numériques



Source : Insee, enquête Sine micro-entrepreneurs 2018

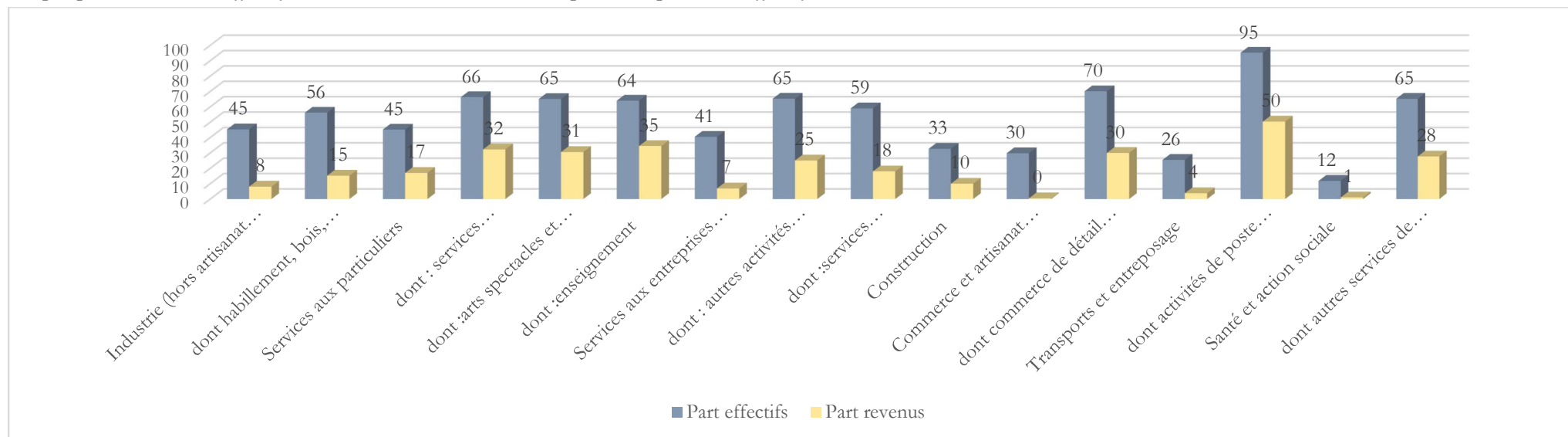
Graphique 21. Micro-entrepreneurs travaillant via une plateforme numérique selon les secteurs d'activité



Source : Insee, enquête Sine Micro-entrepreneurs 2018

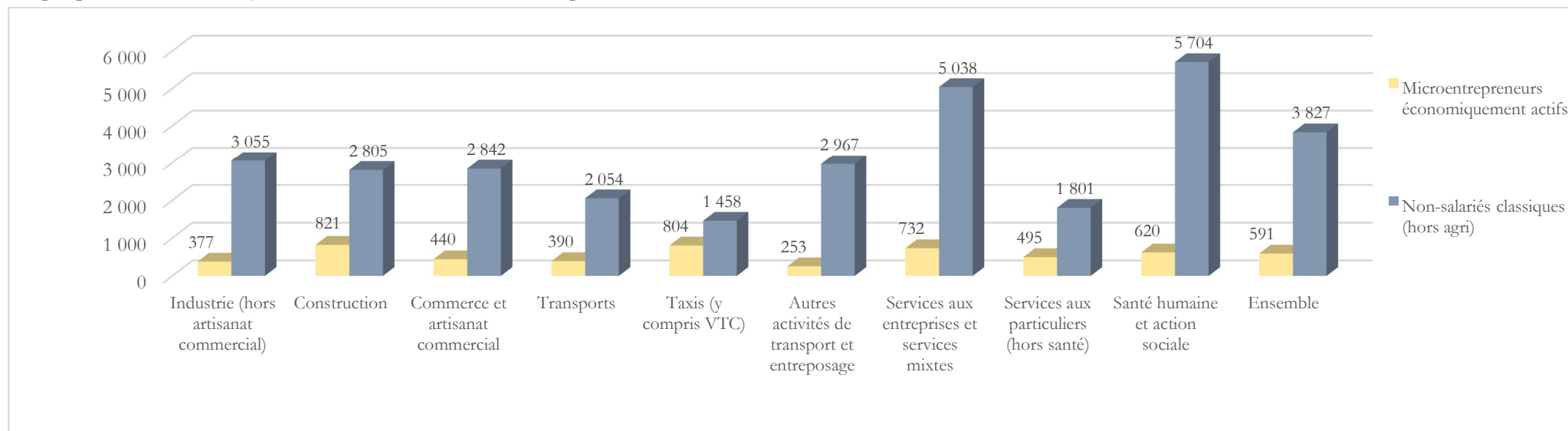
Un micro-entrepreneur sur six (16 %) travaille par l'intermédiaire d'une plateforme. Le secteur du transport et entreposage est le plus concerné puisque 65 % d'autoentrepreneurs du secteur travaillent via une plateforme numérique, il s'agit là des livreurs à vélo (Deliveroo, Uber, etc...) ainsi que des chauffeurs VTC. Pour la très grande majorité d'entre eux, il s'agit de la principale source de chiffre d'affaires (59 % sur les 65%).

Graphique 22. Part des effectifs et des revenus des microentrepreneurs parmi les effectifs et revenus des non-salariés



Source. Insee. Base non salariée 2017

Graphique 23. Revenus moyens mensuels des travailleurs indépendants



Source. Insee. Base non-salariés, 2019

Au sein du non-salariat, les microentrepreneurs pèsent davantage en termes d'effectifs que de revenus : quel que soit le secteur d'activité, la part des effectifs de microentrepreneurs parmi celle des non-salariés est toujours supérieure à celles des revenus des microentrepreneurs au sein des revenus non-salariés totaux. Ce constat traduit la faiblesse des revenus des microentrepreneurs ; ces derniers perçoivent en moyenne 591 euros par mois contre 3827 pour les non-salariés classiques en 2017. Cette situation n'a pas évolué depuis puisqu'en 2021, les non-salariés classiques percevaient 4030 euros par mois en moyenne contre 630 euros pour les microentrepreneurs et 2520 euros pour les salariés. Les disparités de revenus sont nettement plus importantes chez les travailleurs indépendants que chez les travailleurs salariés : « alors que le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial (revenu non corrigé du temps de travail) est de 23 dans le secteur privé, celui du revenu non salarial (y compris micro-entrepreneurs) est de 100 » (Insee, 2020, p.21).

EN BREF

✓ Les travailleurs – **indépendants ou salariés** – **exercent majoritairement dans le secteur tertiaire** en raison du déclin des secteurs primaires et secondaires qui ont progressivement transformé la composition de la main-d'œuvre française

✓ Les **répartitions sectorielles diffèrent** :

- entre indépendants et salariés : **les salariés exercent plus souvent dans l'industrie** que les travailleurs indépendants, **les travailleurs indépendants exercent davantage dans le secteur des services aux particuliers et de la santé et de l'action sociale**

- au sein de la population de travailleurs indépendants : les **non-salariés classiques** exercent plus souvent dans le **secteur de la santé et de l'action sociale** (18 %) que les microentrepreneurs. Les microentrepreneurs travaillent plus souvent dans les **secteurs des services aux entreprises et aux particuliers (hors santé)** que les salariés (29 % et 26 % VS 23 % et 21 %).

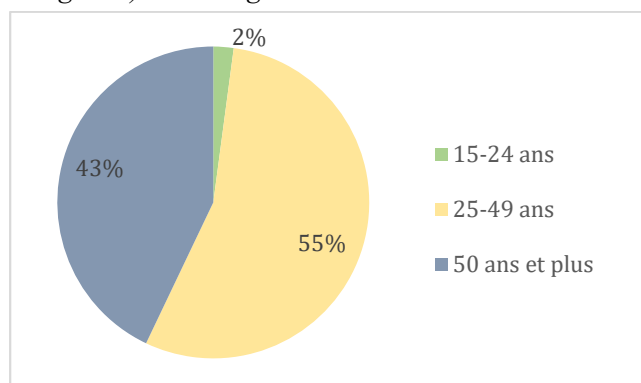
✓ « **La figure de l'indépendant a changé en trente ans.** À l'aube des années 1980, il était avant tout agriculteur exploitant, propriétaire de magasin, patron de restaurant ou profession libérale ; il est aujourd'hui également graphiste ou imprimeur, journaliste ou peintre, formateur ou kinésithérapeute, artiste ou électricien. » (Jolly & Flamand, 2017)

✓ **Un microentrepreneur sur six exerce son activité par l'intermédiaire d'une plateforme numérique**

✓ La **dispersion des revenus chez les non-salariés est très importante** (rapport interdécile D9/D1= 100 en 2017 versus 23 chez les salariés). Les microentrepreneurs perçoivent des **revenus mensuels nettement inférieurs à ceux des non-salariés classiques.**

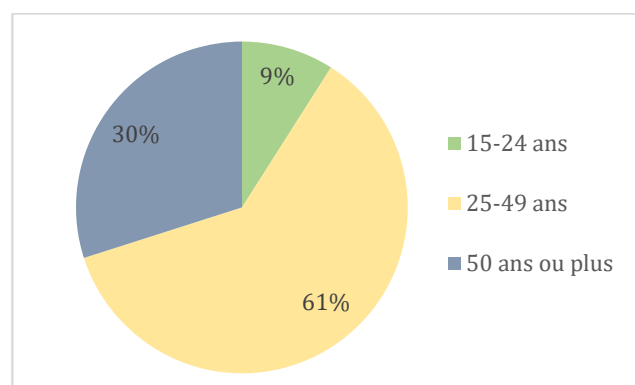
1.2.3. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs indépendants

Graphique 24. Travailleurs indépendants (toutes catégories) selon l'âge



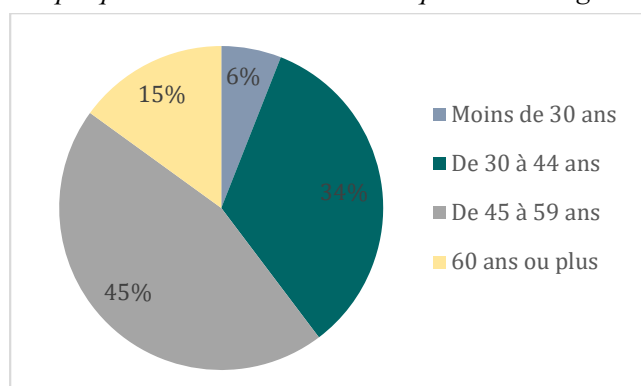
Source : Insee, enquête Emploi., 2020

Graphique 26. Salariés selon l'âge



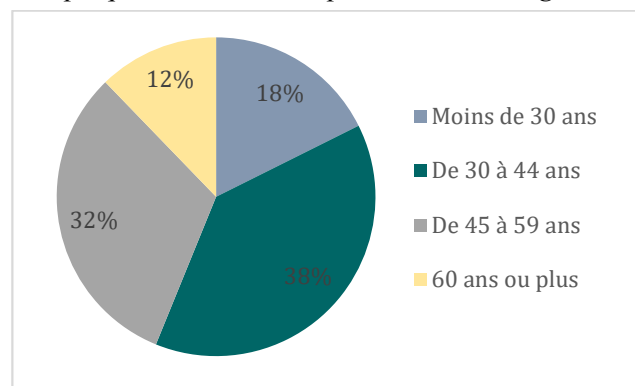
Source : Insee, enquête Emploi., 2020

Graphique 25. Non-salariés classiques selon l'âge



Source : Insee, base non-salariés, 2017

Graphique 27. Microentrepreneurs selon l'âge



Source : Insee, base non-salariés, 2017

EN BREF

✓ **Les travailleurs indépendants sont globalement plus âgés que les salariés :**

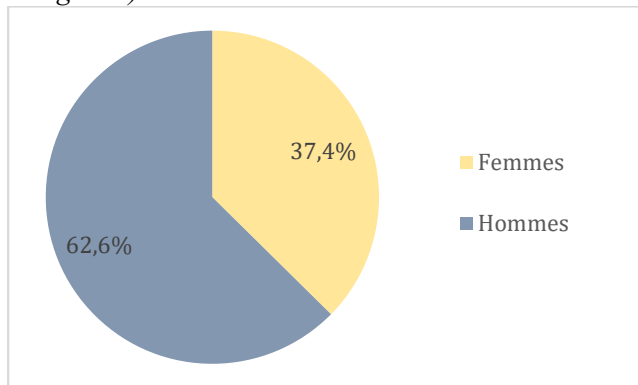
- 43 % d'entre eux ont 50 ans et plus contre 30 % des salariés.
- 2 % d'entre eux ont entre 15 et 24 ans contre 9 % des salariés.

✓ Il existe des **disparités internes** au sein de la population des travailleurs indépendants, **les non-salariés classiques sont globalement plus âgés que les microentrepreneurs :**

- 60 % des non-salariés classiques sont âgés de plus de 45 ans contre 44 % des microentrepreneurs
- 6 % des non-salariés classiques ont moins de 30 ans contre 18 % parmi les microentrepreneurs

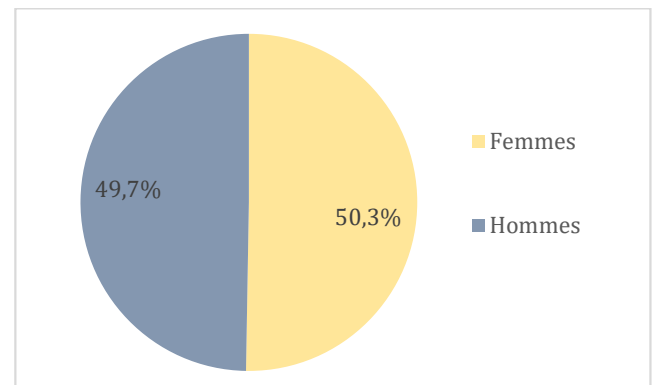
✓ Si la progression du statut de microentrepreneur se poursuit, et que ce statut continue de mobiliser une main-d'œuvre plus jeune, on peut faire l'hypothèse d'un rajeunissement de la population des travailleurs indépendants.

Graphique 28. Travailleurs indépendants (toutes catégories) selon le sexe



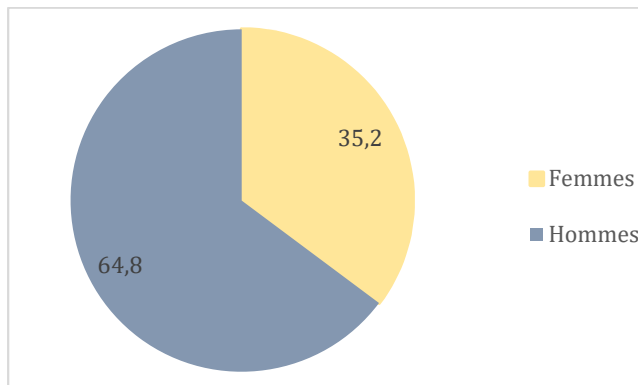
Source. Insee. Base non-salariés, 2017

Graphique 30. Travailleurs salariés selon le sexe



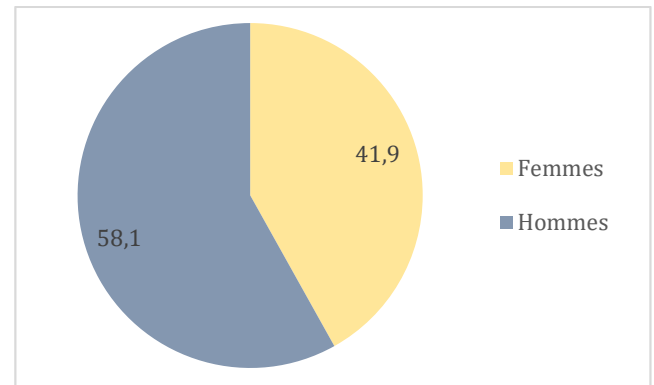
Source. Insee, enquête emploi 2020

Graphique 29. Non-salariés classiques selon le sexe



Source. Insee. Base non-salariés, 2017

Graphique 31. Microentrepreneurs selon le sexe



Source. Insee. Base non-salariés, 2017

EN BREF

✓ La **population de travailleurs indépendants est nettement plus masculine que celle des travailleurs salariés** (respectivement 62,6% et 49,7 % d'hommes).

✓ Il y a **peu de différenciation interne à la population des travailleurs indépendants** selon le sexe même si la population des microentrepreneurs est légèrement plus féminisée (41,9 de femmes en microentreprise contre 35,2 % de femmes parmi les non-salariés classiques).

Conclusion

La population de travailleurs indépendants a progressivement évolué au fil du temps en termes d'effectifs et de composition :

- après avoir été en net déclin pendant de nombreuses années, la population de travailleurs indépendants connaît un regain actuel sous l'impulsion de différents facteurs, particulièrement de la création du statut d'autoentrepreneur en 2009 qui connaît un net succès auprès des travailleurs.

- le déclin du secteur agricole influence la composition sociale de la population des indépendants, laquelle exerce, à l'instar des salariés, le plus souvent dans le secteur tertiaire.
- les non-salariés se distinguent des salariés sur différents plans, ils exercent plus souvent dans les secteurs des services aux entreprises et aux particuliers de même que le secteur de la santé et de l'action sociale, et nettement moins souvent que les salariés dans le secteur industriel.
- la population des indépendants est plus âgée que celle des salariés. Les microentrepreneurs sont moins âgés que les indépendants classiques. Si le développement du statut de microentreprise se poursuit dans les mêmes conditions, on peut faire l'hypothèse d'un rajeunissement à venir de la population des travailleurs non-salariés.

Ces disparités entre salariés et non-salariés ne doivent pas masquer celles qui traversent en interne la catégorie des travailleurs indépendants. Cette dernière est en effet très hétérogène en termes de statuts, de métiers, de conditions de travail. De plus, la population active française reste aujourd'hui majoritairement composée de travailleurs salariés. De ce point de vue, les hypothèses quant à la fin du salariat ne rencontrent pas les réalités statistiques. Néanmoins, la croissance des effectifs d'indépendants assortie des progressifs rapprochements en matière de protection sociale invite à s'interroger sur les questions de risques professionnels et de prévention à l'égard de ces travailleurs.

2. Qualifier le travail indépendant : quelles conditions de travail, quels risques professionnels ?

Introduction

La population des travailleurs indépendants est une population hétérogène, qui se distingue de celle des salariés sur différents plans, et en premier lieu par l'absence d'employeur. A cet égard, plusieurs questions émergent en matière de risques professionnels et de prévention :

- Les travailleurs indépendants sont-ils exposés à des facteurs de risques similaires ou différents de ceux auxquels sont confrontés les travailleurs salariés ?

- Font-ils face à des risques accrus, amoindris, spécifiques ?

L'examen de la littérature³² met en exergue une grande pluralité de travaux sur les travailleurs indépendants, notamment dans les disciplines économiques et juridiques. Pour autant, la question plus spécifique des risques professionnels ainsi que celle de la santé de ces travailleurs [3] est nettement moins souvent abordée.

2.1. Du risque économique...

La littérature sur les travailleurs indépendants porte moins fréquemment sur la question des risques professionnels que sur celle des risques économiques et d'emploi. De fait, la santé économique de l'entreprise est centrale pour les travailleurs indépendants puisqu'en découlent à la fois leur niveau de revenu et leur maintien en emploi.

Encadré 4. Revenus et situation économique des indépendants

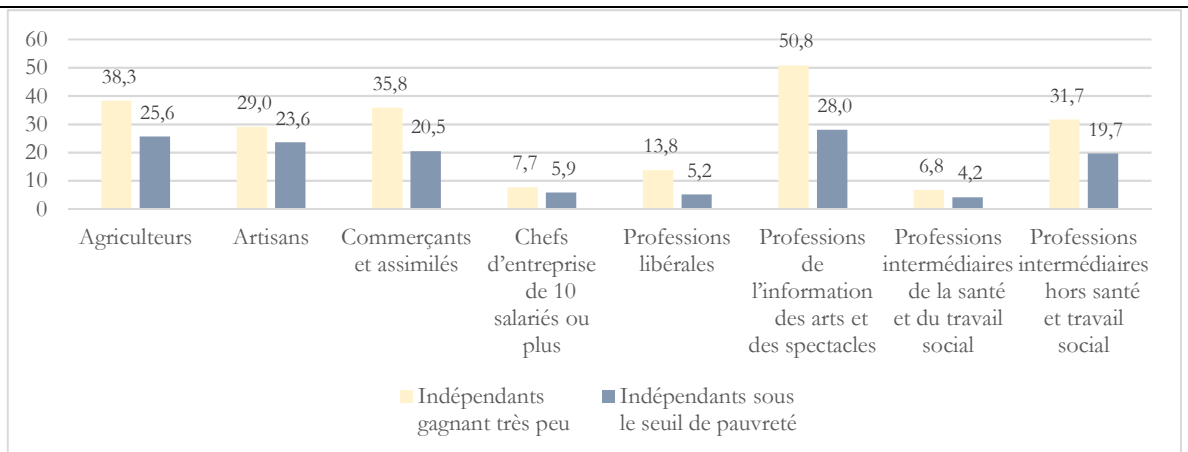
Des disparités importantes sont constatées entre les actifs indépendants et les actifs salariés. Le taux de pauvreté des travailleurs indépendants est en moyenne de 17,9 % tandis qu'il est de 7,6 % pour l'ensemble des actifs occupés [19]. De plus « un peu plus d'un indépendant sur dix gagne moins de la moitié du Smic annuel » [4].

Les disparités entre salariés et indépendants s'accompagnent de différences internes à la population des travailleurs indépendants, au sein de laquelle une grande dispersion des revenus est constatée (cf. [1.2.2. Secteurs d'activité et revenus des travailleurs indépendants](#)) : le rapport interdécile des revenus des salariés étant de 23 tandis que celui des indépendants s'élève à 100 [4]. Ces disparités sont relatives au statut, les microentrepreneurs perçoivent en moyenne des revenus nettement inférieurs à l'ensemble des indépendants. Les différences observées relèvent aussi des catégories socio-professionnelles et des secteurs d'activités.

Graphique 32. Indépendants gagnant très peu³³ et sous le seuil de pauvreté par catégorie socio-professionnelle (2018-2019)

³² La revue de littérature sur laquelle est fondée cette partie recense essentiellement les travaux français puisque les situations de travailleurs indépendants sont très variables selon les pays concernés, quelques rapports de synthèse européens et internationaux ont été mobilisés en ce qu'ils donnent des pistes sur les enjeux globaux liés au travail indépendant. Il convient de rester prudent quant aux comparaisons internationales sur ces questions tant les systèmes de protection sociale – qui agissent indirectement sur les conditions de réalisation de l'activité – diffèrent d'un pays à l'autre.

³³ « Gagnant très peu » : percevant des revenus d'activité (salaires et revenus d'indépendants, hors indemnités chômage et hors pensions de retraite) annuels inférieurs à 50 % du Smic net, calculé selon leur quotité de travail.

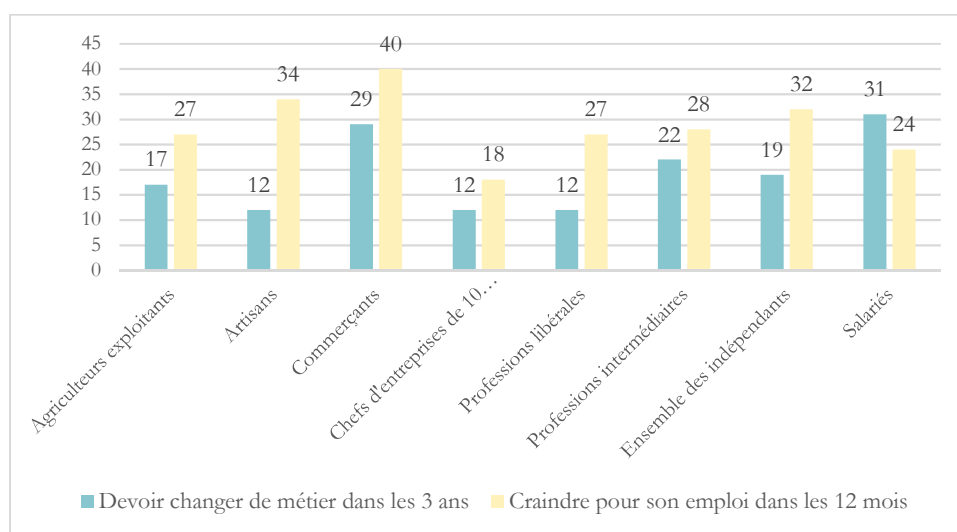


Source. Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2018 et 2019

Certaines professions sont plus fortement touchées par les situations de précarité, c'est le cas des professions de l'information, des arts et des spectacles au sein desquelles la moitié des travailleurs gagne très peu et près d'un tiers vit sous le seuil de pauvreté. Ces derniers ne représentent toutefois que 3 % des travailleurs indépendants. Les professions d'artisans et de commerçants, qui représentent respectivement 26,7 % et 22,4 % des indépendants, sont aussi fortement impactées puisque près d'un quart des artisans et un cinquième des commerçants vit sous le seuil de pauvreté. *A contrario*, seuls un professionnel libéral sur vingt vit sous le seuil de pauvreté et moins d'un sur six gagne très peu. Enfin, le maintien dans l'activité est variable selon les catégories de travailleurs : « parmi les non-salariés démarrant une activité en 2006, la proportion de ceux toujours actifs fin 2015 n'est que de 46 % (soit 16 points de moins qu'en moyenne) : elle varie de 38 % pour les entrepreneurs individuels à 57 % pour les professionnels libéraux » [4].

La dimension économique de l'activité agit sur la perception des indépendants, lesquels sont plus nombreux à craindre pour la pérennité de leur emploi que les salariés : 34 % des artisans et 40 % des commerçants déclarent craindre pour la pérennité de leur emploi dans l'année à venir, contre seulement 24 % des salariés.

Graphique 33. Crainte des actifs (indépendants et salariés) pour la pérennité de leur emploi en 2016



Source : Insee. (2020). *Emploi et revenus des indépendants. A partir de Dares, enquête Conditions de travail - risques psychosociaux 2016*

Les travailleurs indépendants sont confrontés à une insécurité qui « s’applique à la fois au volume de travail (ne pas savoir s’il sera suffisant et, le cas échéant, combien de temps durera la pénurie) et à la survenance des risques (ne pas savoir sur quel revenu de remplacement on pourra compter ni si l’absence temporaire se traduira par la perte de clients ou le refoulement à la marge des réseaux) » [20].

Si le risque économique sur les revenus et/ou sur l’emploi ne constitue pas un risque professionnel en soi, on constate qu’il est lui-même producteur de facteurs de risques. En effet, l’insécurité économique peut rendre les travailleurs indépendants plus contraints au travail [21], les inciter à une « disponibilité à peu près totale pour les acheteurs de travail, même au détriment des autres temps sociaux. » [21] voire à « poursuivre l’activité au-delà du raisonnable » [22]. L’insécurité d’emploi peut également se traduire par des comportements visant à renoncer à ses droits « concernant notamment les arrêts pour maladie ou pour les congés, ou bien à prendre un peu plus de risques dans leur travail, par crainte de dégrader leur situation dans l’établissement » [23]. On constate par exemple que « la majorité des travailleurs indépendants ne s’autorise pas à être malade et vit avec l’inquiétude d’une interruption d’activité et de non-rémunération en cas d’arrêt maladie. » [24]. La question des risques professionnels chez les travailleurs indépendants est intimement liée à celle du risque économique. La réticence à s’arrêter de travailler en cas de maladie ou d’accident s’explique notamment par les pertes/risques pluriels qu’elles engendrent pour cette catégorie de travailleurs. La cessation d’activité temporaire de l’activité peut occasionner plusieurs difficultés : non remplissage d’une mission, report des délais, « rattrapage » accéléré du travail non réalisé, perte de crédit auprès de la clientèle, risque de perte de clientèle.

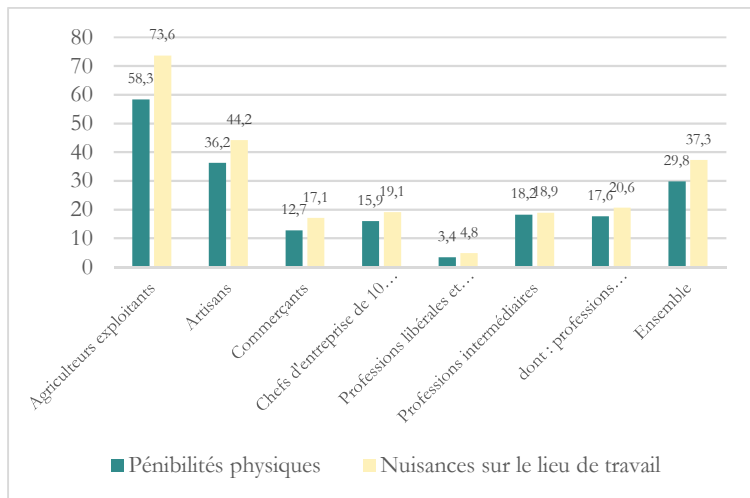
2.2. ... aux risques professionnels

2.2.1. Une surexposition des non-salariés liée à la composition sociale du groupe

Une publication de la Dares réalisée à partir de l’enquête « Conditions de travail en 2005 » permet de dresser un premier état des lieux comparé des conditions de travail des indépendants

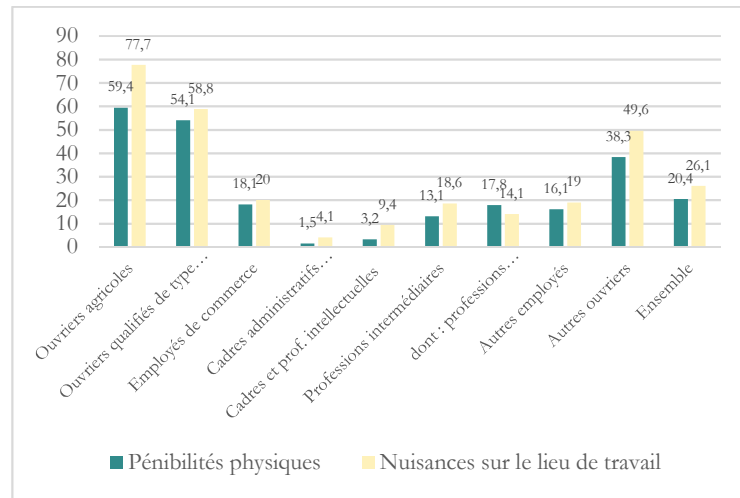
et des salariés³⁴

Graphique 34. Pénibilités physiques et nuisances sur le lieu de travail chez les non-salariés



Source. Dares. (2009). A partir de l'enquête conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005

Graphique 35. Pénibilités physiques et nuisances sur le lieu de travail chez les salariés



Source. Dares. (2009). A partir de l'enquête conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005

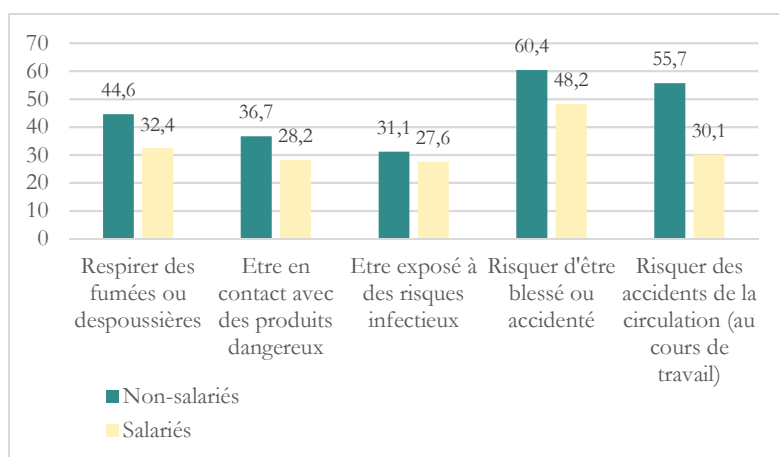
Les travailleurs non-salariés sont en moyenne plus exposés à des pénibilités physiques³⁵ et des nuisances sur le lieu de travail³⁶ que les salariés : les premières concernent près d'un tiers des indépendants contre un cinquième des salariés, les secondes concernent 37 % des indépendants contre 26 % des salariés. La surexposition des non-salariés s'explique en grande partie par les métiers qu'ils exercent, la surreprésentation parmi eux d'agriculteurs exploitants ou d'artisans conduit implique cette surexposition au risque. Parmi les indépendants, les agriculteurs et les artisans sont largement surexposés relativement aux autres catégories socio-professionnelles, le constat est similaire du côté des salariés parmi lesquels les travailleurs les plus exposés sont les ouvriers agricoles et les ouvriers qualifiés de type artisanal. Pour autant, on constate que les artisans, malgré un niveau élevé de pénibilité physique et de nuisances, sont moins exposés que les ouvriers qualifiés de type artisanal.

³⁴ Cette publication synthétise les principaux résultats mis en exergue dans une publication de la DARES à partir de l'enquête « Conditions de travail. 2005 » : Dares, 2009 « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 ».

³⁵ « L'indicateur de pénibilités physiques mesure la proportion d'individus qui cumulent de quatre à six des pénibilités parmi les suivantes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, porter des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, être exposé à un bruit intense, c'est-à-dire ne pas entendre une personne située à deux ou trois mètres, ou seulement si elle élève la voix. L'indicateur de nuisances mesure la proportion d'individus qui cumulent de quatre à huit des nuisances sur leur lieu de travail parmi les suivantes : saleté, humidité, courants d'air, mauvaises odeurs, température élevée, température basse, absence ou mauvais état des locaux sanitaires, absence de vue sur l'extérieur ».

³⁶ L'indicateur de nuisances mesure la proportion d'individus qui cumulent de quatre à huit des nuisances sur leur lieu de travail parmi les suivantes : saleté, humidité, courants d'air, mauvaises odeurs, température élevée, température basse, absence ou mauvais état des locaux sanitaires, absence de vue sur l'extérieur ».

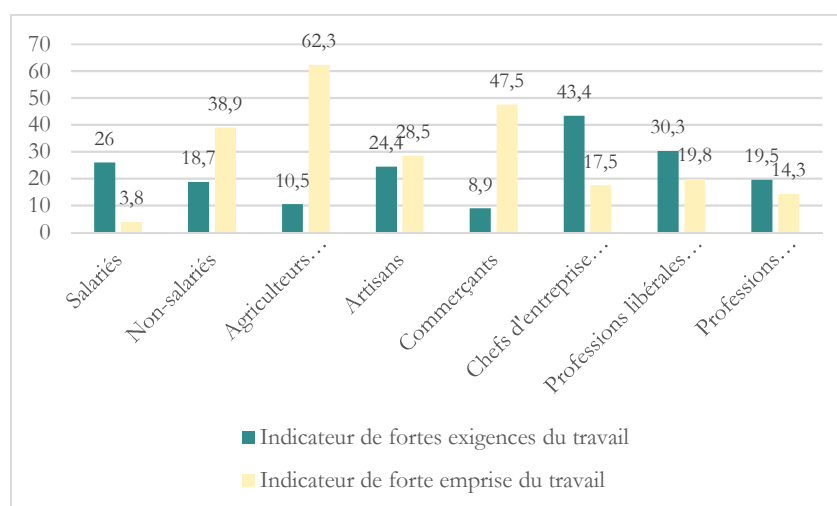
Graphique 36. Exposition à des risques professionnels selon le statut



Source. Dares. (2009). Les conditions de travail des non-salariés en 2005. Premières synthèses informations. A partir de l'enquête conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005

De manière générale, on constate une surexposition des non-salariés aux différents risques observés. Les non-salariés sont notamment plus souvent exposés à respirer des fumées ou des poussières et à être en contact avec des produits dangereux ainsi qu'aux risques de blessures, d'accidents. Mais « là encore le domaine professionnel est déterminant : l'exposition des non-salariés est en règle générale peu différente de celle des salariés exerçant une activité comparable » [25]. Les indépendants se distinguent toutefois des salariés en matière d'accidents de la circulation en cours de travail « car près d'un quart d'entre eux utilisent un véhicule dans le cadre de leur travail »[25].

Graphique 37. Pression temporelle et emprise du travail selon le statut d'emploi et la catégorie socio-professionnelle³⁷



Source. Dares. (2009). A partir de l'enquête conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005.

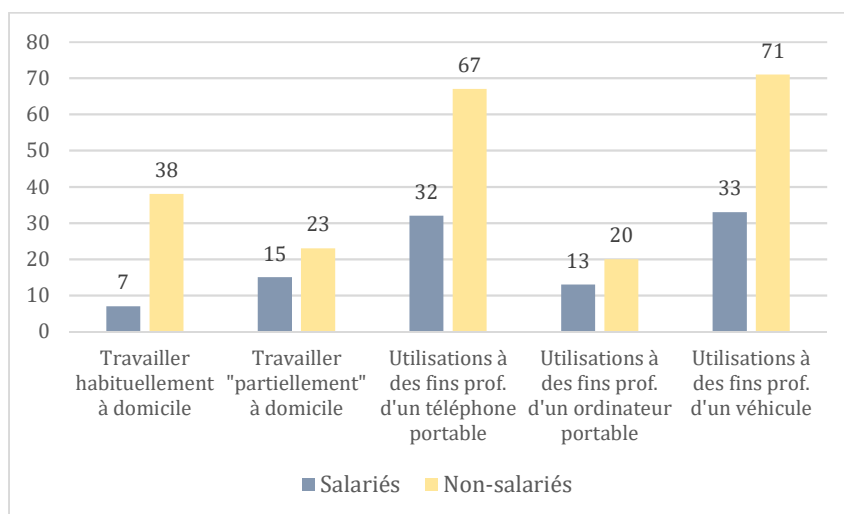
³⁷ L'indicateur de fortes exigences du travail renvoie à la pression temporelle et aux rythmes, il repose sur le cumul d'au moins trois critères parmi les suivants : subir au moins trois contraintes de rythme de travail, devoir interrompre une tâche pour une autre imprévue et trouver que c'est un aspect négatif du travail, devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail, ne pas disposer en général d'un temps suffisant, effectuer toujours ou souvent des tâches complexes. L'indicateur de forte emprise du travail repose sur le cumul d'au moins trois critères parmi les suivants : ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec des collègues en cas d'imprévu, ne pas connaître ses horaires du lendemain, travailler plus de 50 heures par semaine, travailler 6 ou 7 jours par semaine, travailler habituellement la nuit, travailler habituellement le dimanche.

Les salariés sont plus souvent soumis à de fortes exigences du travail que les indépendants, 26 % d'entre eux cumulent ainsi au moins trois critères d'exigences (subir au moins trois contraintes de rythme, devoir interrompre une tâche, ne pas disposer en général d'un temps suffisant, devoir toujours ou souvent se dépêcher, effectuer toujours ou souvent des tâches complexes), contre 18,7 % des non-salariés. *A contrario*, même si 89 % des non-salariés déterminent en général leurs horaires, 38,9 % d'entre eux déclarent une plus forte emprise du travail sur la vie (ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec des collègues, ne pas connaître ses horaires du lendemain, travailler plus de 50 heures par semaine, travailler six ou sept jours par semaine, travailler habituellement la nuit ou le dimanche) contre 3,8% des salariés :

- 45 % des indépendants déclarent travailler plus de 50 heures par semaine contre 3,4 % des salariés,
- 57,1 % des indépendants disent travailler six ou sept jours par semaine contre 7,7 % des salariés
- 31,6 % des indépendants déclarent travailler habituellement le dimanche contre 11,9 % des salariés

Les situations de cumul associant forte emprise du travail et fortes exigences temporelles sont toutefois relativement rares (l'une compensant l'autre dans la majorité des cas), elles ne concernent que 6 % des indépendants et 1 % des salariés.

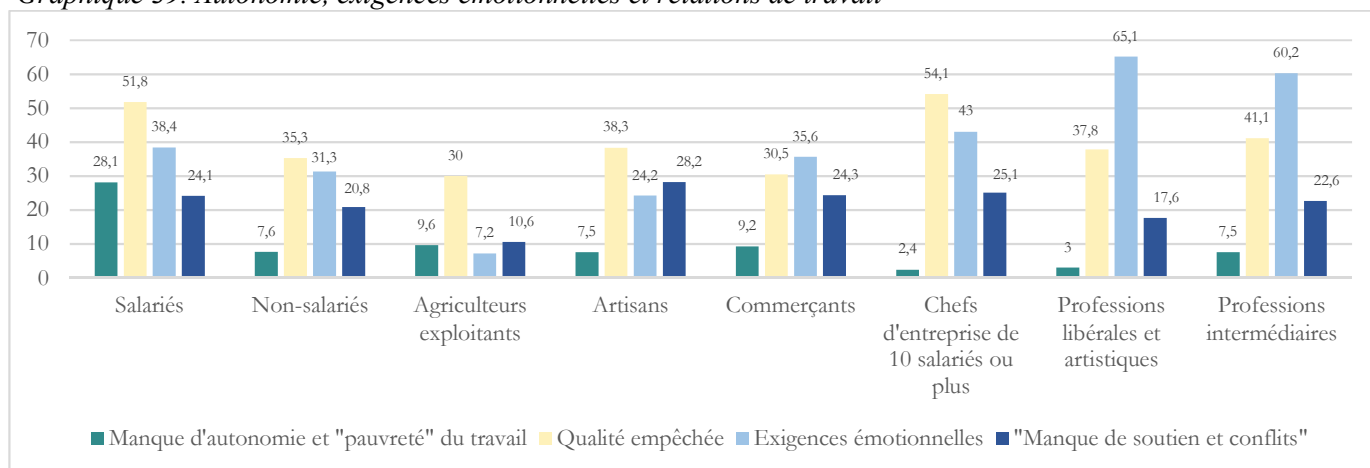
Graphique 38. Brouillage des frontières entre travail et vie privée



Source. Dares. (2009). A partir de l'enquête conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005.

L'emprise de la vie professionnelle sur la sphère privée se traduit concrètement par différentes dimensions : les non-salariés sont 38 % à travailler habituellement à domicile contre 7 % des salariés. De plus, 67 % font usage de leur téléphone personnel à des fins professionnelles contre 32 % des salariés.

Graphique 39. Autonomie, exigences émotionnelles et relations de travail



Source. Dares. (2009). *Les conditions de travail des non-salariés en 2005. Premières synthèses informations. A partir de l'enquête conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005, Dares-Insee*

28,1 % des salariés considèrent manquer d'autonomie ou connaître une certaine « pauvreté du travail »³⁸, des dimensions caractérisées par le fait d'être dans l'impossibilité d'interrompre son travail, ou encore de ne pas apprendre de nouvelles choses, contre seulement 7,6 % des travailleurs indépendants. On constate toutefois de fortes disparités entre indépendants sur ces dimensions avec une plus grande richesse de l'activité et une plus grande autonomie pour les chefs d'entreprises et les professions libérales que pour les agriculteurs exploitants, artisans et commerçants. De plus, si les non-salariés (31,3 %) sont un peu plus faiblement confrontés aux exigences émotionnelles dans le travail que les salariés (38,4 %), tout dépend là encore des professions considérées : 65,1 % des professions libérales et artistiques et 60,2 % des professions intermédiaires sont soumises à des exigences émotionnelles du fait de leur contact avec un public. Enfin, du fait des conditions construites par les statuts d'emploi, les salariés sont plus souvent soumis à des situations de conflits tandis que les indépendants sont plus souvent en situation d'isolement, ces derniers sont ainsi 33,8 % à ne pas recevoir d'aide de supérieurs, de collègues, de personnes extérieures.

³⁸ Cette dimension est construite sur la base de plusieurs critères : « impossibilité d'interrompre le travail, ne règle pas seul les incidents, n'apprend pas de nouvelles choses, n'a pas une formation suffisante et adaptée, effectuée des tâches monotones toujours ou souvent, le travail consiste à répéter une même série d'opérations ».

Tableau 2. Conditions de travail des indépendants

	Indépendants							Salariés
	Agriculteurs exploitants	Artisans	Commerçants	Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus	Professions libérales	Professions intermédiaires	Ensemble (non salariés)	
Pénibilité physique	60,2	44,2	14,9	12,9	1,7	21,5	27,9	22,3
Cumul de contraintes de rythme	31,9	29,6	13,1	19,8	20,3	26,9	23,4	41,5
Faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	26,3	20,9	17,3	33,3	21,1	21,8	21,6	26,2
Fierté du travail bien fait	83,2	93,8	89,5	93,0	76,2	89,5	87,6	72,3
Manque d'autonomie	9,2	1,7	8,4	1,2	2,9	7,5	5,6	22,4
Travailler toujours ou souvent seul	74,5	79,6	71,1	46,6	73,9	81,7	74,3	55,2
Forte emprise du travail	62,4	17,7	36,1	29,4	9,0	29,5	30,6	3,9

Source : Insee. (2020). *Emploi et revenus des indépendants. A partir de Dares, enquête Conditions de travail - risques psychosociaux 2016*

Le tableau 2 permet de comparer les constats de la Dares datant de 2005 à partir de l'enquête conditions de travail de 2016. On constate toujours des disparités similaires entre indépendants et salariés : les premiers étant plus soumis à l'emprise du travail sur la vie privée, et travaillant plus souvent seuls tandis que les seconds sont plus exposés au cumul des contraintes de rythme ainsi qu'au manque d'autonomie.

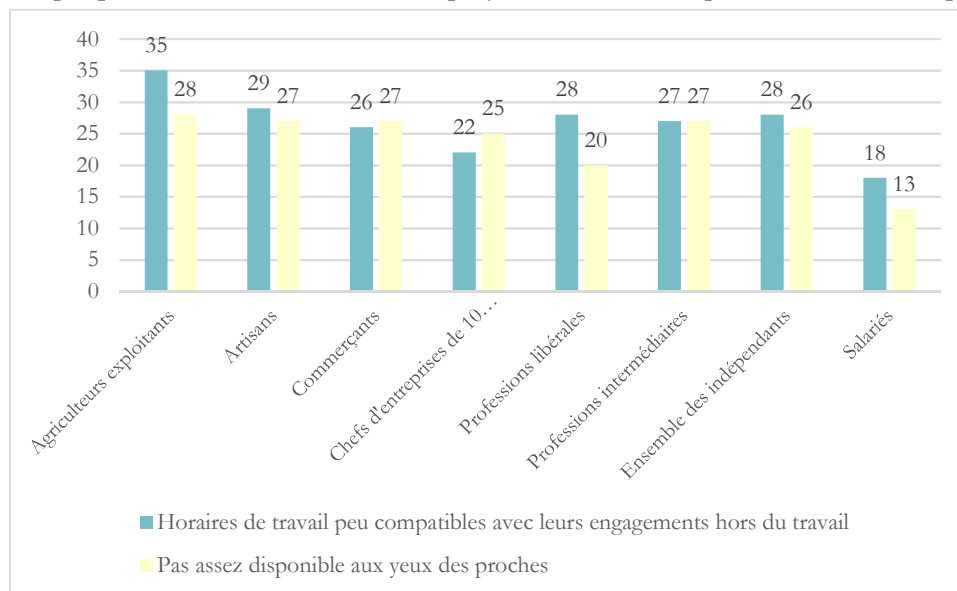
2.2.2. Des facteurs de risques inhérents au travail indépendant

De manière générale, les conditions de travail et les contraintes auxquelles sont exposés les salariés et les indépendants tendent à se rapprocher dès lors que l'on observe les situations à activité équivalente. De ce point de vue, les similitudes sont plus marquées entre un artisan et un ouvrier qualifié de l'artisanat qu'entre un artisan et un professionnel libéral. Toutefois, quelques dimensions inhérentes aux conditions de travail semblent discriminer le travail indépendant du travail en salariat. Certaines caractéristiques intrinsèques du travail indépendant sont constatées : la question des temps de travail, celle de l'autonomie et enfin celle de l'isolement ou du caractère solitaire de réalisation de l'activité.

L'importance de l'engagement et des contraintes économiques éprouvées par les travailleurs indépendants ont des effets sur les temporalités du travail, elles tendent à augmenter le volume horaire travaillé [17], pour une « durée hebdomadaire du travail [...] largement supérieure à la durée conventionnelle » [26,27]. Ainsi, c'est dans l'organisation temporelle de leurs activités que se distinguent les indépendants : une dimension « les réunit tous et les distingue des salariés » [28] qu'il s'agisse du temps consacré au travail ou de la porosité entre les temps de travail et privé, voire de l'« envahissement des temps sociaux » [21]. Les non-salariés font plus

souvent des horaires atypiques, soirs et week-ends et horaires variables [27]. De ce fait, 28 % des indépendants considèrent leurs horaires de travail comme peu compatibles avec le hors travail, contre 18 % des salariés. Cette dimension se voit par ailleurs confirmée par les proches, 26 % des indépendants sont considérés comme pas assez disponibles pour leurs proches contre 13 % des salariés.

Graphique 40. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des indépendants



Source : Insee. (2020). *Emploi et revenus des indépendants. A partir de Dares, enquête Conditions de travail - risques psychosociaux 2016*

Une autre dimension semble distinguer fortement les travailleurs indépendants des salariés, *i.e.* l'autonomie dans le travail. Non liés à un employeur par un lien de subordination, les indépendants ont plus souvent la possibilité de choisir leurs horaires ainsi que la manière dont ils réalisent leur activité de travail. Toutefois, si elle est source de satisfaction au travail, l'autonomie n'est pas pour autant synonyme d'absence de risques professionnels, ainsi « l'autonomie et la liberté dans la manière d'organiser le travail quotidien dont les travailleurs indépendants semblent disposer *a priori* ne suffisent pas à construire une forme de protection universellement efficace pour éradiquer l'exposition à des risques psycho-sociaux » [29]. De plus, dès lors qu'un travailleur est à l'initiative de ses propres contraintes professionnelles, l'autonomie procédurale dont il jouit pose question » [29]. En effet « l'intériorisation des contraintes et des échecs de la situation de travail indépendant par le travailleur lui-même (D'Amours, 2010) semble compromettre la supposée qualité salutogène du « pouvoir d'agir » [29].

Enfin, les indépendants et les salariés se distinguent également sur le plan de certaines problématiques de santé. Le travail indépendant peut induire des problèmes de santé spécifiques « tels que le diabète, l'hypertension, des affections dégénératives du système nerveux central, des affections cardio-vasculaires » [30], liés aux « conditions de vie et de travail et la négligence du traitement des facteurs de risque cardio-vasculaires ». Il semble que « l'intensité du phénomène de « self-exploitation » des travailleurs qui endossent le rôle de « leur propre patron » peut conduire à une dégradation de leur santé » [29].

Outre ces travaux comparatifs, une partie de la littérature aborde un métier ou une activité professionnelle spécifique tel que par exemple les urbanistes [32], les céramistes d'arts [33] ou encore les entrepreneurs de travaux forestiers [34]. Si ces travaux permettent de saisir comment

certains risques professionnels sont relatifs aux professions exercées, leur comparaison permet de mettre en avant la manière dont certains facteurs de risques relèvent spécifiquement des modalités d'exercice en qualité de travailleur indépendant.

Quelle que soit la profession exercée, la question des contraintes économiques et/ou des rapports de dépendances plurielles se pose avec une certaine acuité. Ainsi, on remarque concernant les urbanistes autoentrepreneurs « des indices forts de subordination : travailler à temps plein dans les locaux du client qui fournit le matériel informatique et respecter ses horaires ; être dans l'impossibilité de rechercher de nouveaux clients et d'élargir son portefeuille de donneur d'ordres par manque de temps » [35]. Pour les patrons de petits commerces, c'est du côté de la relation avec le client que se joue une grande part des exigences : « la satisfaction des demandes de ce dernier est au cœur du développement et de la survie de l'entreprise ». Ces situations liées aux risques économiques peuvent se traduire par une intensification du travail et être génératrices de stress. Pour les entrepreneurs de travaux forestiers, les conditions de l'activité sont « dépendantes de l'organisation et du marché du travail ». Or dans un secteur à très forte sinistralité, ces contraintes économiques conduisent les entrepreneurs de travaux forestiers à une sous-déclaration des accidents. Plus encore, ces conditions construisent des ethos professionnels incitant à négliger sa santé : « pour que les accidents et les maladies professionnels ne désorganisent pas le marché du travail duquel le monde professionnel dépend, ce dernier va réguler le rapport au corps et à la santé des ETF en imposant un certain nombre d'attendus souvent concentrés dans une expression « être courageux ». Pour les entrepreneurs forestiers : « faire la preuve de son courage quand on est ETF, c'est montrer à ses clients qu'on est fiable pour avoir une activité pérenne » [34]. La situation des artisans, confrontés à des contraintes économiques fortes peut les conduire à malmener leur corps « pour maintenir l'entreprise à flot » [36]. Les médecins généralistes libéraux sont aussi confrontés à des formes d'autonomie sous contraintes, et font le constat de liens de dépendance pluriels avec les patients d'une part, dans la coopération avec les autres praticiens d'autre part. Nombre d'entre eux sont aussi fortement contraints par les tâches administratives et comptables, qui en sus du cœur de métier, peuvent être propices à la surcharge de travail et génératrices de stress. Ces travaux mettent de nouveau en exergue « l'entremêlement des temporalités de la vie personnelle et professionnelle ».

D'autres travaux font le postulat selon lequel les indépendants seraient préservés du job strain (combinaison d'une faible latitude décisionnelle et d'une forte demande psychologique) « du fait d'une plus grande latitude décisionnelle ». Mais cette hypothèse ne tient pas totalement selon un rapport de l'Inserm sur le stress au travail chez les indépendants, puisque « le questionnaire de Karasek et Theorell ne s'adapte pas toujours bien à la situation des non – salariés » [5]. De plus, là encore, les auteurs montrent que l'autonomie des indépendants « peut être fortement limitée » [5], notamment dans les cas de pluriactivité ou encore dans les situations qui s'approchent des activités en sous-traitance.

Enfin dans le cas de forte dépendance économique, notamment pour les travailleurs de plateformes numériques, les risques sont particulièrement importants. Le cas des livreurs à vélo est particulièrement emblématique à cet égard. Soumis à une gestion algorithmique d'attribution des courses par les plateformes, lesquelles fixent la tarification des courses, ils se trouvent fortement contraints dans la réalisation de leur activité [10,11,37]. Les contraintes économiques pesant sur ces travailleurs assorties des systèmes de primes et de classements des livreurs les conduisent à des pratiques d'autoaccélération et de prises de risques, notamment les infractions routières [10]. Du fait de la combinaison entre une forte dépendance économique

aux plateformes numériques et une activité à sinistralité importante, ces derniers se trouvent particulièrement exposés aux risques professionnels, notamment d'accidents de circulation³⁹.

On retrouve également dans ces travaux divers la problématique de l'isolement et du sentiment de solitude qui en découle, qui se présentent comme « des facteurs de risque pour le maintien en santé du sujet ». En réaction, nombre d'indépendants déploient des stratégies pour contrer l'isolement, par l'adhésion à des associations professionnelles ou le travail en coworking, certains d'entre eux, tels que les urbanistes vont quant à eux « négocier leur présence au sein de la structure cliente afin d'observer les situations de travail, d'interagir avec leurs pairs, leur demander des conseils, et ainsi se former à leur contact », cherchent à travailler sur les lieux de la structure cliente » [32].

EN BREF

✓ Les travailleurs indépendants sont confrontés au **risque économique** qui pèse sur leur activité. **Le risque économique est lui-même producteur de facteurs de risques.**

✓ Les **travailleurs indépendants sont surexposés** à certains facteurs de risques ou risques tels que l'exposition à **des pénibilités physiques**; des **nuisances** de même qu'aux risques de blessures ou d'accidents ainsi qu'aux risques **d'accidents de circulation** au cours du travail relativement aux salariés.

✓ Les **différences observées sont inhérentes à la morphologie sociale de la population** : la surexposition des indépendants est liée à la surreprésentation en leur sein des catégories d'agriculteurs et d'artisans. **A activité comparable, les facteurs de risques et risques auxquels sont exposés les indépendants et les salariés sont relativement similaires**

✓ **Certaines caractéristiques inhérentes au travail indépendant sont productrices de risques :**

- a. le risque économique et ses effets directs et indirects
- b. autonomie fictive ou surresponsabilisante
- c. absence de collectifs et isolement des travailleurs
- d. situations de dépendance économique et/ou sociale plurielles (plateformes, donneurs d'ordre, clients, enjeux réputationnels, etc...)

✓ En raison de ces caractéristiques, **les travailleurs indépendants sont plus souvent exposés à une emprise du travail sur la vie privée, aux horaires atypiques, ainsi qu'aux situations de stress et à certaines affections de longue durée.**

✓ Du fait de la forte hétérogénéité des travailleurs indépendants, ces derniers sont très inégalement exposés, **certaines travailleurs sont plus fortement exposés tels que les indépendants économiquement dépendants, appelés aussi « faux indépendants »** [35].

³⁹ Depuis l'implantation des plateformes de livraison en France (Deliveroo en 2015, Ubereats en 2016), plusieurs accidents mortels sont recensés par la presse même si aucun chiffre officiel n'existe sur le sujet.

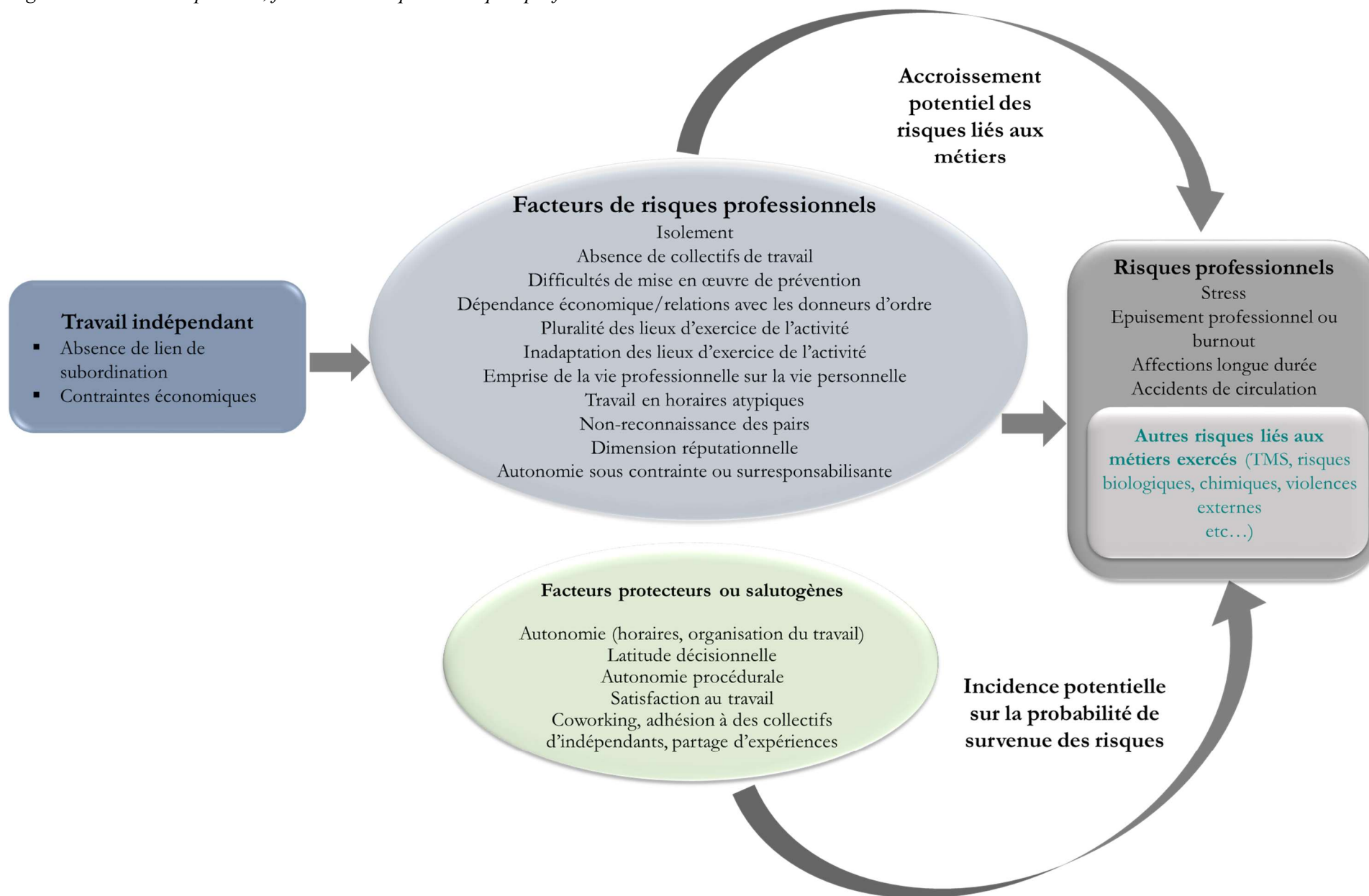
Conclusion

Les indépendants se trouvent dans une situation statutaire qui les distingue par essence des salariés par l'absence de lien de subordination. Cette distinction première les place de fait dans des situations où la question du risque économique (sur l'emploi et/ou sur les revenus) est centrale. Or, ce risque économique n'est pas sans effet sur les manières dont les indépendants peuvent être amenés à pratiquer leur activité : intensification du travail (travailler plus vite et/ou plus intensément), extension des horaires travaillés (ne pas nécessairement chercher à augmenter sa productivité ou bien ne pas être en mesure d'augmenter sa productivité mais augmenter le volume de travail fourni en travaillant plus d'heures par jour, et/ou le nombre de jours travaillés par semaine), absence de consultation médicale, non-respect des arrêts de travail pour éviter de mettre en arrêt l'activité, etc... Le risque économique semble donc intervenir comme un risque premier, lui-même facteur de risques professionnels.

Pour autant, une étude de la DARES met en évidence que l'effet du statut d'emploi reste à relativiser. Les indépendants sont surexposés à certains risques et facteurs de pénibilité mais cette surexposition provient de la morphologie sociale de la population et de la surreprésentation en son sein d'agriculteurs et d'artisans. Malgré tout, certaines caractéristiques propres au travail indépendant telle que les dépendances économiques plurielles, l'absence de collectifs, la question de l'autonomie dès lors qu'elle surresponsabilise le travailleur ou qu'elle est fictive sont autant de facteurs de risques propres aux travailleurs indépendants. Ces derniers sont ainsi plus souvent soumis au stress que les salariés, plus souvent exposés à une emprise du travail sur la vie privée, etc... Globalement, il semble que la situation des indépendants et celle des salariés se distingue surtout par les facteurs de risques découlant de leurs conditions d'emploi, les risques étant quant à eux pour grande partie inhérents aux métiers exercés. D'ailleurs, certains auteurs postulent que dans le cas du salariat déguisé, les risques sont similaires à ceux des salariés mais « aggravés par l'incertitude économique forte de cette contractualisation abusive » [29]. Il convient de rappeler la très forte hétérogénéité de la population qui conduit à des situations extrêmement contrastées en matière de facteurs de risques et de risques d'un indépendant à l'autre.

Enfin on notera que certains facteurs sont considérés comme salutogènes comme la possibilité d'exercer un pouvoir sur l'organisation du travail ainsi que « l'identité professionnelle [forgée] autour de la passion et de leur aspiration à l'autonomie [38]. De plus, de nombreux indépendants mettent en œuvre des stratégies pour contrer l'isolement : espaces de coworking, coopératives d'activité et d'emploi, ainsi « le regroupement est une pratique de plus en plus plébiscitée et courante auprès des travailleurs indépendants. » [24].

Figure 4. Travail indépendant, facteurs de risques et risques professionnels



Source. Auteure, à partir de la revue de littérature

3. En perspective. Quels enjeux et pistes de prévention des risques professionnels pour les travailleurs indépendants ?

Introduction

La législation et les pratiques de prévention des risques sont de longue date orientées vers les travailleurs salariés, ainsi « les institutions publiques n'ont commencé à s'intéresser à la question de l'exposition aux risques professionnels des travailleurs.euse.s indépendant.e.s que récemment. » [17]. Pour autant, les transformations de l'emploi (croissance et transformations du travail indépendant) et de la législation (émergence de nouveaux statuts, convergence croissante des statuts en matière de protection sociale, possibilité d'une souscription volontaire des indépendants à la Sécurité sociale) invitent à s'interroger sur la question de la prévention des risques professionnels pour ces travailleurs. Les travaux récents de la mission veille et prospective de l'INRS soulignent également l'importance croissante de la question du travail indépendant et de ses enjeux en matière de SST, notamment concernant les travailleurs de plateformes numériques, disposant d'une faible autonomie dans le travail [39].

Dans ce contexte, cette troisième partie vise :

- à dresser le tableau de la législation relative à la santé et sécurité des travailleurs indépendants ainsi que les pratiques et initiatives déjà à l'œuvre pour ces travailleurs ([3.1.](#))
- à s'interroger sur les possibilités de construction et de mise en œuvre de dispositifs de prévention adaptés aux travailleurs indépendants ([3.2.](#))

3.1. Etat des lieux sur la prévention des risques professionnels à destination des indépendants

La question de la protection sociale des travailleurs indépendants dont celle de la prévention et de la couverture des risques professionnels fait l'objet de controverses politiques et juridiques, fortement ravivés par l'émergence des travailleurs de plateformes numériques⁴⁰.

⁴⁰ Les productions (rapports d'information, etc..) relatives à la protection sociale des indépendants sont trop nombreuses pour faire l'objet d'un traitement exhaustif, seuls quelques-uns seront ici cités : Cour des comptes. (2022). Chapitre X. La protection sociale des travailleurs indépendants à la suite de la suppression du RSI : des objectifs globalement atteints, de nouvelles évolutions à envisager <https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/HCFIPS/2020/HCFiPS%20-%20Rapport%20TI%202020%20-%20Tome%20I.pdf> [19] ; Rapport d'information n° 759 (2020-2021) Évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ?, déposé le 8 juillet 2021 : <https://www.senat.fr/rap/r20-759/r20-759.html> [40] ; Grandjean, C., & Obono, D. (2021). Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques [Rapport d'information]. Commission des Affaires européennes. https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/duel/15b3789_rapport-information [41] ; Frouin, J. Y., & Barfety, J. B. (2020). Réguler les plateformes numériques de travail. <http://www.vie-publique.fr/rapport/277504-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail-rapport-frouin> [12] ; Forissier, M., Fournier, C., & Puissat, F. (2020). Travailleurs des plateformes : Au-delà de la question du statut, quelles protections ? [Rapport d'information]. <https://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-452.html> [42] ; Daugareilh, I. (2022). Travail de plateforme et usages de la protection sociale | DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/evenement/travail-de-plateforme-et-usages-de-la-protection-sociale> [1]

Cette partie se centrera sur les dimensions de protection sociale relatives à la couverture/indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles ainsi qu'à celle de la prévention des risques professionnels. La question des couvertures maladie et chômage sera aussi évoquée dans la mesure où elle impacte les comportements des travailleurs indépendants compte-tenu des contraintes économiques auxquelles ils sont exposés.

3.1.1. Cadre légal de la prévention des risques professionnels pour les travailleurs indépendants

Tableau 3. Couverture sociale AT/MP des travailleurs indépendants (hors secteur agricole)

	Artisans commerçants	Professions libérales Non réglementées	Professions libérales réglementées	Microentrepreneurs plateformes	Travailleurs salariés
Couverture AT/MP	<p>ABSENCE DE COUVERTURE OBLIGATOIRE</p> <p>SOUSCRIPTION VOLONTAIRE A L'ASSURANCE VOLONTAIRE ACCIDENT DU TRAVAIL (AVAT, REGIME GENERAL)</p> <p>- « la couverture des AT-MP des indépendants non agricoles se confond avec celle du risque maladie. » [43] (ils perçoivent les indemnités journalières de la branche maladie de la sécurité sociale)</p> <p>- Les artisans, les commerçants, les personnes exerçant une activité libérale ne peuvent pas bénéficier de la reconnaissance en MP indemnisable par leur régime de couverture sociale, sauf dans trois circonstances : assurance complémentaire volontairement souscrite, maladie contractée au cours d'un emploi salarié antérieur, maladie due à l'amiante</p>			<p>✓ Prise en charge des souscriptions (assurance volontaire ou privée) par les plateformes</p> <p>- les plateformes numériques sont tenues de prendre en charge les cotisations des travailleurs indépendants ayant souscrit à l'assurance volontaire sauf si « le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme⁴¹ et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme »⁴²</p>	<p>COUVERTURE OBLIGATOIRE</p>
Taux de cotisations	<ul style="list-style-type: none"> • Si AVAT - cotisation en fonction du revenu annuel : revenu minimum fixé à 20 049,09 €. Le revenu maximum, lui, correspond au plafond annuel de la sécurité sociale, soit 43 992 € pour 2023. - taux de cotisation applicable est déterminé par la caisse régionale (Carsat, Cramif ou CGSS). Il correspond à celui de la profession (taux collectif en fonction du code risque), diminué de 45 %. • Si assurance privée, taux variables selon l'assureur 			<ul style="list-style-type: none"> - taux de cotisation fixé par les CARSAT⁴³ - variable selon l'activité de l'entreprise, la taille de l'établissement, la fréquence et la gravité des sinistres - 3 modes de tarification : collective, mixte, individuelle 	
Montant et durée de versement des IJ	<p>✗ Pas d'indemnités journalières si AVAT</p> <p>La souscription de l'AVAT donne droit à des prestations renforcées si des dommages corporels sont consécutifs à un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle :</p> <p>> Remboursement des frais de santé : remboursement des frais de médecine, d'hospitalisation, de pharmacie, d'appareillage, de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle, liés à un accident de travail ou de trajet ou à une maladie professionnelle sont remboursés à 100 % sur la base des tarifs conventionnels. En outre, les prothèses dentaires et certains produits d'appareillage font l'objet d'une prise en charge à 150 %, dans la limite des frais réels.</p> <p>> Versement d'une indemnité en capital ou en rente en cas d'incapacité permanente (IPP) : selon les conséquences de l'accident de travail ou de trajet ou de la maladie professionnelle, un taux d'IPP peut être attribué. L'assuré a alors droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une indemnité en capital, si le taux d'IPP est inférieur à 10 % ; - une rente, si le taux d'IPP est supérieur ou égal à 10 % <p>> Remboursement des frais funéraires et versement d'une rente aux ayants droits en cas de décès</p>			<ul style="list-style-type: none"> - pas de jours de carence En cas d'accident de travail <ul style="list-style-type: none"> • Du 1^{er} au 28^{ème} jour : - IJ = 60 % du salaire journalier de référence. Le salaire journalier net correspond à 1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %. - Les indemnités journalières sont, au maximum, de 232,03 €. • A partir du 29^{ème} jour : - IJ = 80 % du salaire journalier de référence Le salaire journalier net correspond à 1/30,42 du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %. Les indemnités journalières sont plafonnées à 309,37 €. - durée : pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la fin de l'arrêt ou la consolidation de la blessure (ou le décès). Taux d'incapacité permanente (IPP) est fixé par votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) et vous ouvre droit au versement d'une rente viagère ou d'une indemnité forfaitaire en capital - + indemnités complémentaires versées par l'employeur (les 30 premiers jours d'arrêt de travail, 90 % de la rémunération brute perçue, à partir du 31^e jour d'arrêt : 66,6 % de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.) 	

Source. Données recueillies sur les sites internet des organismes en charge de la protection sociale des travailleurs indépendants

⁴¹ Certaines plateformes telles que Deliveroo ont fait le choix d'une souscription à une assurance privée (AXA).

⁴² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, article 60 : [Article 60 - LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#) ; « Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1. » ;

« Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme. » ; Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique - [Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#). « Ce dispositif est cependant très complexe : la prise en charge du remboursement étant fonction du chiffre d'affaires annuel réalisé par le 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 » [44].

⁴³ Pour la tarification 2023 des cotisations AT/MP, c'est l'effectif de l'année 2021 qui est utilisé.

Tableau 4. Couverture maladie des travailleurs indépendants (hors secteur agricole)

	Artisans commerçants	Professions libérales Non réglementées ⁴⁴	Microentrepreneurs plateformes	Professions libérales réglementées	Travailleurs salariés										
Couverture maladie	OUI (Sécurité Sociale des Indépendants. SSI)				OUI										
Montant des cotisations	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Revenu inférieur à 17 597 € (40 % du PASS 2023)</td> <td style="text-align: center;">0,50 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Revenu se situant entre 17 597 € et 26 395,2 € (40 % et 60 % du PASS 2023)</td> <td style="text-align: center;">0,50 % à 4,50 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Revenu se situant entre 26 395,2 € et 48 391 € (60 % et 110 % du PASS 2023)</td> <td style="text-align: center;">4,50 % à 7,20 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Revenu se situant entre 48 391 € et 219 960 € (110 % et 5 fois le PASS 2023)</td> <td style="text-align: center;">7,20 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Part de revenus supérieurs à 219 960 € (5 fois le PASS 2023)</td> <td style="text-align: center;">6,50 %</td> </tr> </table>			Revenu inférieur à 17 597 € (40 % du PASS 2023)	0,50 %	Revenu se situant entre 17 597 € et 26 395,2 € (40 % et 60 % du PASS 2023)	0,50 % à 4,50 %	Revenu se situant entre 26 395,2 € et 48 391 € (60 % et 110 % du PASS 2023)	4,50 % à 7,20 %	Revenu se situant entre 48 391 € et 219 960 € (110 % et 5 fois le PASS 2023)	7,20 %	Part de revenus supérieurs à 219 960 € (5 fois le PASS 2023)	6,50 %	<p>Pour toutes les professions libérales réglementées (hors avocats)⁴⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,3% du Bénéfice Non Commercial (BNC) du médecin, plafonné à 3 "plafonds annuels de la Sécurité sociale" (Pass), soit 123.408 euros. - La cotisation maximale annuelle plafonnée à 370 euros par an pour les médecins libéraux dont le revenu est égal ou supérieur à 3 Pass (123.408 euros) et la cotisation minimale sera calculée sur la base de 40% du Pass, soit environ 50 euros par an. 	
Revenu inférieur à 17 597 € (40 % du PASS 2023)	0,50 %														
Revenu se situant entre 17 597 € et 26 395,2 € (40 % et 60 % du PASS 2023)	0,50 % à 4,50 %														
Revenu se situant entre 26 395,2 € et 48 391 € (60 % et 110 % du PASS 2023)	4,50 % à 7,20 %														
Revenu se situant entre 48 391 € et 219 960 € (110 % et 5 fois le PASS 2023)	7,20 %														
Part de revenus supérieurs à 219 960 € (5 fois le PASS 2023)	6,50 %														
Montant IJ	<p>- 1/730e de votre revenu d'activité annuel moyen (Raam)⁴⁶</p> <p>- revenus pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) : 43 992 € bruts (au 1er janvier 2023). Si Raam > à 43 992 €, indemnité plafonnée à 60,26 € bruts fixé au 1er janvier 2023</p> <p>- En cas de revenu faible : le montant de l'indemnité journalière (IJ) perçu par le travailleur indépendant peut être faible voire nul⁴⁷. IJ = 0 € si revenu d'activité annuel moyen (Raam) des 3 années civiles d'activité précédant votre arrêt de travail est inférieur à 10 % de la moyenne des valeurs annuelles du plafond de la sécurité sociale (Pass) en vigueur au cours des 3 années considérées (4 113,60 € en 2023).</p>			<p>Pour toutes les professions libérales réglementées (hors avocats)</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant des indemnités journalières correspond à 50% du revenu annuel, comme c'est le cas pour les salariés et les commerçants, mais avec un plafond de 3 Pass (123.408 euros par an). Sur la base d'un revenu supérieur ou égal à 3 Pass, l'indemnité maximale est de 169 euros par jour, et l'indemnité journalière minimale, sur la base d'un revenu annuel équivalent à 40% du Pass, sera de 22 euros par jour 	<ul style="list-style-type: none"> - indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base. (payé au mois, le salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25). - IJ ne peuvent pas dépasser 51,70 € bruts 										
Délai de carence	3 jours				3 jours (salariés du privé) 1 jour (fonction publique)										
Durée versement IJ	<p>Les indemnités journalières maladie sont dues à compter du 4e jour d'arrêt de travail.</p> <p>La durée de versement de l'indemnité journalière commune aux professionnels libéraux est de 87 jours consécutifs pour une même incapacité de travail</p> <p>Les indemnités journalières maladie sont versées au travailleur indépendant au maximum pendant 360 jours (en cas d'affection longue durée) sur trois ans</p>				<ul style="list-style-type: none"> - au-delà de six mois, conditions d'éligibilité : - justifier d'une affiliation à un régime de sécurité sociale (CPAM, MSA) depuis 12 mois au moins et avoir travaillé au moins 600 heures les 12 mois civils - avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du Smic 										

Source. Données recueillies sur les sites internet des organismes en charge de la protection sociale des travailleurs indépendants

⁴⁴ Jusqu'au 31 décembre 2023, les anciens professionnels libéraux non réglementés peuvent opter, sous conditions, pour ce statut d'artisan/commerçant avec une application l'année suivante. Les anciens professionnels libéraux non réglementés qui n'ont pas opté pour le statut d'artisan/commerçant bénéficient des mêmes prestations que les professions libérales réglementées

⁴⁵ Concernant les avocats, les conditions de cotisation et d'indemnisation diffèrent, les avocats relevant de la Caisse Nationale des Barreaux Français (CNBF)

⁴⁶ Revenu Annuel Moyen est calculé sur la moyenne des revenus cotisés des 3 années civiles précédant l'arrêt de travail

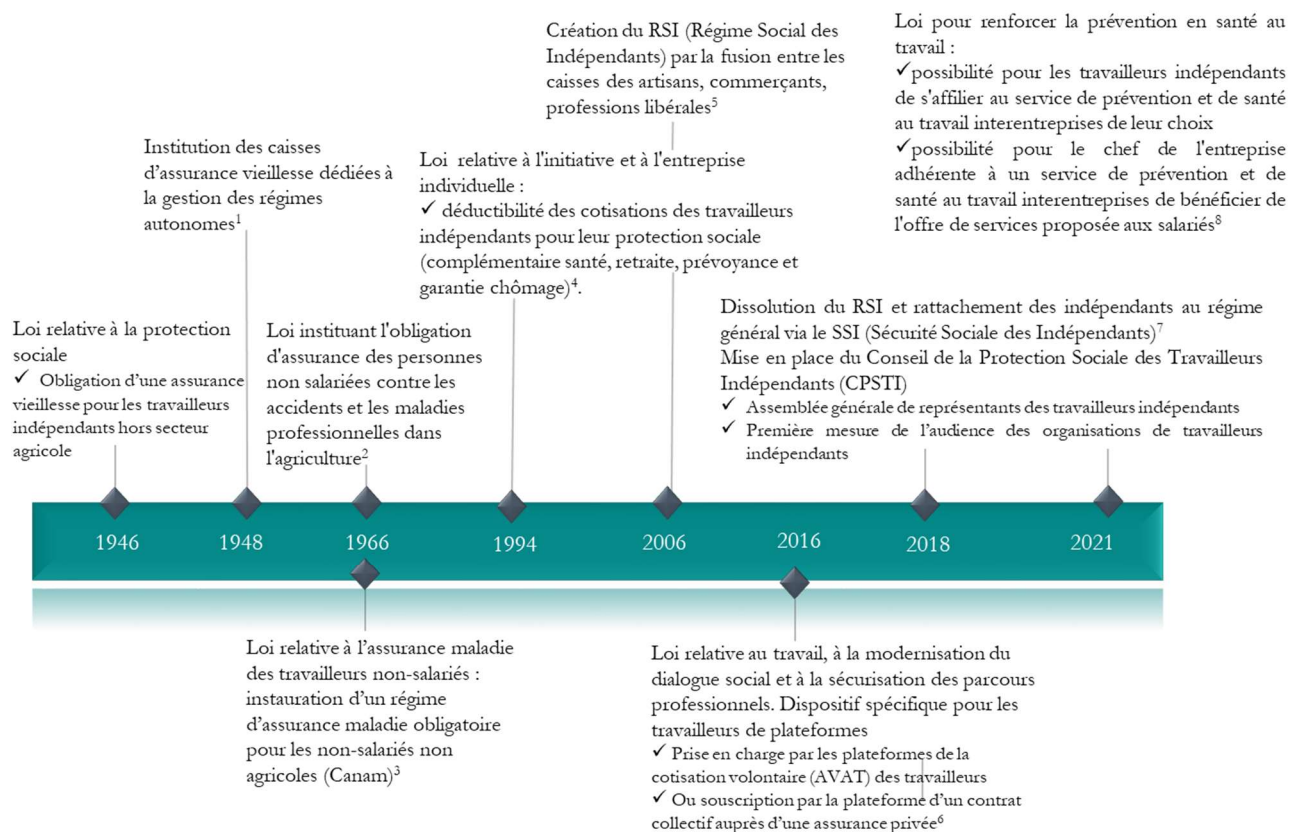
⁴⁷ Depuis le 1er janvier 2022, il est possible de percevoir des indemnités journalières pour maladie et/ou pour maternité au titre de son ancienne activité (quel que soit le régime auquel on était affilié)

Tableau 5. Assurance chômage des travailleurs indépendants (hors secteur agricole)

	Artisans commerçants	Professions libérales Non règlementées	Professions libérales règlementées	Microentrepreneurs plateformes	Travailleurs salariés
Assurance chômage	<p align="center">ABSENCE DE COUVERTURE OBLIGATOIRE</p> <p>Dans la majeure partie des cas, les travailleurs indépendants ne peuvent pas bénéficier de l'assurance chômage Seules quelques catégories de travailleurs indépendants peuvent bénéficier des allocations chômage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certains mandataires d'assurances et dirigeants de société (exemples : gérant de SARL: SARL : Société à responsabilité limitée, président de SAS: SAS : Société par actions simplifiée) - Artiste-auteur (par exemple, auteur d'œuvres littéraires, dramatiques, musicales) - Les activités listées par Pôle emploi : Parmi les non-salariés non agricoles : Travailleur non salarié Non affiliés au régime mentionné au 3° de l'article L. 722-8 du code rural et de la pêche maritime, Débitant de tabacs, Moniteur de ski, Mandataire judiciaire non salarié, Loueur de chambres d'hôte, Autre loueur de chambres d'hôte, Loueur de biens meublés, Conjoint collaborateur ou associé Autre loueur de bien meublé ou de chambre d'hôte. <p>En cas de liquidation judiciaire, toutes les conditions ci-dessous doivent être remplies pour bénéficier de l'assurance chômage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir exercé une activité non salariée sans interruption pendant au moins 2 ans dans une seule et même entreprise - être inscrit à Pôle emploi et fournir les efforts nécessaires pour trouver un emploi. Cette inscription doit se faire dans un délai de 12 mois à partir de la date de la liquidation judiciaire qui a entraîné la fin de l'activité. - justifier d'un revenu supérieur à 10 000 € sur l'une des 2 années d'activité non salariée - justifier de ressources personnelles d'un montant inférieur à 598,54 € par mois pour une seule personne 				<p>COUVERTURE OBLIGATOIRE</p>

Source. Données recueillies sur les sites internet des organismes en charge de la protection sociale des travailleurs indépendants

Figure 5. Frise chronologique des évolutions relatives à la protection sociale des indépendants



¹ Loi n°48-101 du 17 janvier 1948 Institution d'une allocation vieillesse pour les personnes non salariées : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000312716>

² Loi n° 66-950 du 22 décembre 1966 instituant l'obligation d'assurance des personnes non salariées contre les accidents et les maladies professionnelles dans l'agriculture : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504458/2021-08-12>

³ Loi n° 66-509 du 12 juillet 1966 relative à l'assurance maladie et à l'assurance maternité des travailleurs non-salariés des professions agricoles : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000692243>

⁴ Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000165840/>

⁵ Ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000811552>

⁶ Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT0000032983213>

⁷ Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT0000037847585>

⁸ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT0000043884445>

Les différentes évolutions législatives concernant la protection sociale des indépendants se sont progressivement dirigées vers :

- un renforcement de la protection sociale des travailleurs indépendants
- un alignement progressif de la protection sociale des travailleurs indépendants sur celle des salariés

Des disparités entre les deux statuts restent existantes sur la question des risques professionnels (cf. tableau 5), toutefois, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail introduit des transformations importantes en matière de prévention des risques professionnels puisque « les travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale⁴⁸

⁴⁸ 1° Les travailleurs non-salariés qui ne sont pas affiliés au régime mentionné au 3° de l'article L. 722-8 du code rural et de la pêche maritime

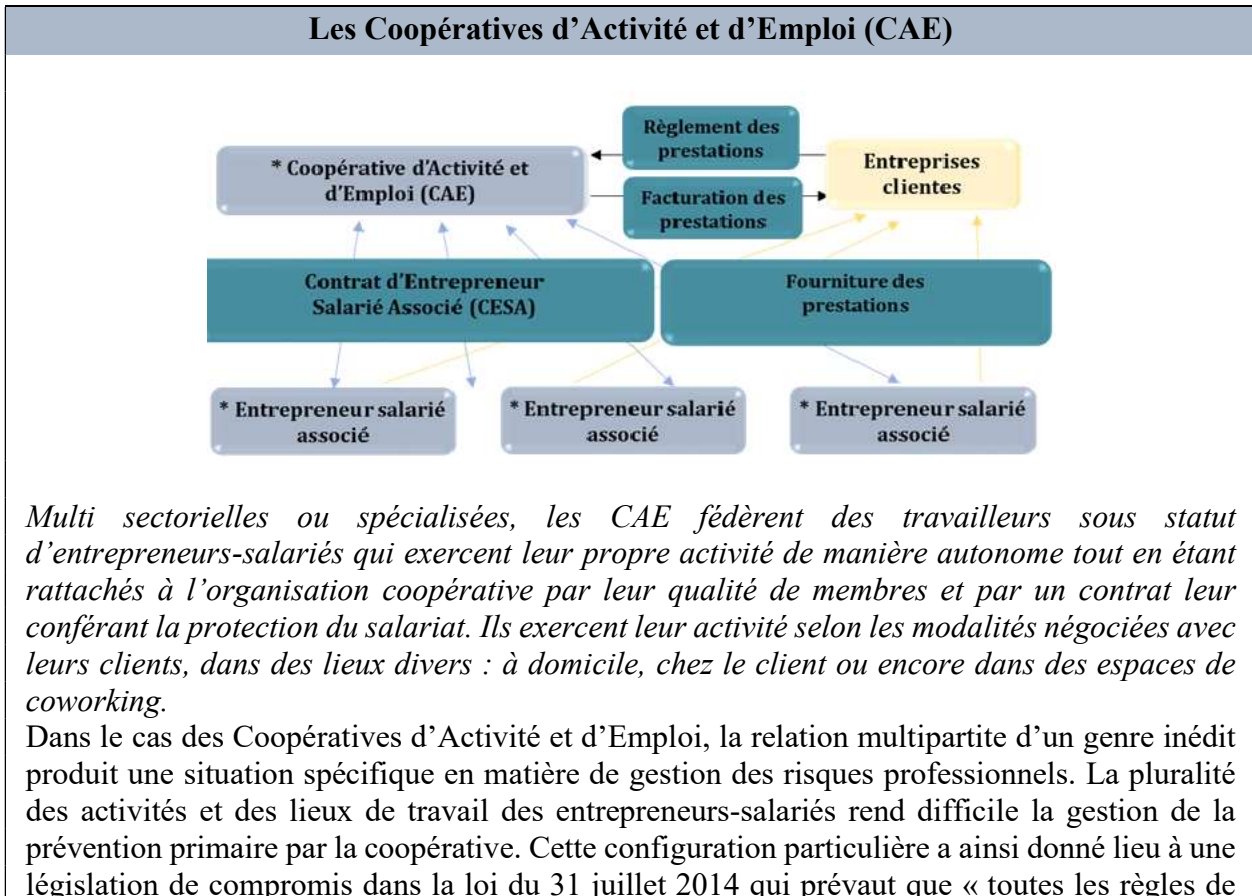
2° Les débitants de tabacs

3° Pour des raisons impérieuses de sécurité, les moniteurs de ski titulaires d'un brevet d'Etat ou d'une autorisation d'exercer, organisés en association ou en syndicat professionnel pour la mise en œuvre de leur activité ; ces moniteurs sont considérés comme exerçant une activité non salariée, quel que soit le public auquel ils s'adressent

4° Les personnes bénéficiaires de l'agrément prévu à l'article L. 472-1 du code de l'action sociale et des familles

peuvent désormais s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises de leur choix [...] et bénéficier d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle », de même que « le chef de l'entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail interentreprises peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés. »⁴⁹. Les services de prévention et de santé au travail interentreprises sont désormais tenus de proposer une offre spécifique de service relatifs à la prévention des risques professionnels, au suivi individuel ainsi qu'à la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs indépendants.

Encadré 5. Législation en matière de prévention des risques professionnels dans le cas des statuts hybrides entre salariat et indépendance



5° Sous réserve des dispositions du 1° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, les loueurs de chambres d'hôtes mentionnées à l'article L. 324-3 du code du tourisme dont le revenu imposable de l'activité est supérieur à un montant fixé par décret

6° Les personnes, autres que celles mentionnées au 7° du présent article, exerçant une activité de location de locaux d'habitation meublés dont les recettes sont supérieures au seuil mentionné au 2° du 2 du IV de l'article 155 du code général des impôts, lorsque ces locaux sont loués à une clientèle y effectuant un séjour à la journée, à la semaine ou au mois et n'y élisant pas domicile, sauf option contraire de ces personnes lors de l'affiliation pour relever du régime général dans les conditions prévues au 35° de l'article L. 311-3 du présent code, ou lorsque ces personnes remplissent les conditions mentionnées au 1° du 2 du IV de l'article 155 du code général des impôts

7° Les personnes exerçant une activité de location de biens meubles mentionnée au 4° de l'article L. 110-1 du code de commerce et dont les recettes annuelles tirées de cette activité sont supérieures à 20 % du montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du présent code, sauf option contraire de ces personnes lors de l'affiliation pour relever du régime général dans les conditions prévues au 35° de l'article L. 311-3.

Il s'applique en outre aux conjoints collaborateurs et associés des personnes mentionnées au 1° dans les conditions fixées par le titre 6.

⁴⁹ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

santé et de sécurité doivent être observées sans restriction » et établit une répartition particulière des responsabilités :

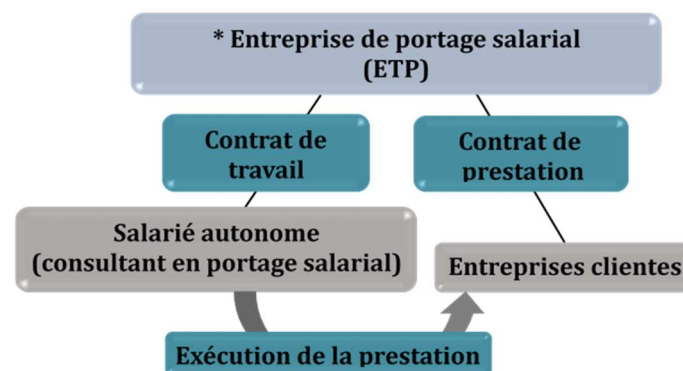
- « Lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par la coopérative ou ont été soumises à son accord, elle est « responsable (...) de l'application des règles de santé et de sécurité au travail » [37]

- « Si les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail n'ont pas été fixées ou approuvées par la coopérative (ce cas est le plus fréquent), l'entrepreneur salarié est responsable de l'application des règles de santé et de sécurité » [37]

En pratique, les coopératives d'activité et d'emploi définissant les conditions de travail sont rares et la question de la prévention est donc le plus souvent dévolue aux travailleurs. Ces différents éléments s'ajoutent au fait que l'entrepreneur salarié est seul producteur de son salaire. Ainsi la déclaration en maladie professionnelle ou accident du travail fait porter sur lui un risque économique qui peut participer à une sous-déclaration [47].

Pour autant, dans tous les cas de figure, l'entreprise conserve l'obligation de conseil et d'information (article 7331-4 du Code du travail) regroupant trois dimensions : « le rappel des règles de santé et sécurité », « la formulation de recommandations », « la nécessité d'informer l'entrepreneur du coût [...] des équipements de sécurité et de l'obligation de les intégrer dans un budget prévisionnel » [37]. Là encore, la mise en pratique de cette obligation formelle est obérée du fait de la très grande diversité de métiers exercés par les travailleurs de ces organisations qui freine la mise en place d'un dispositif unique pour tous les salariés.

Le portage salarial



Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite qui lie un travailleur à une entreprise de portage salarial par un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) et des entreprises clientes pour lesquelles ce dernier effectue des prestations. Les salariés portés trouvent eux-mêmes leurs missions, bénéficient de la protection du salariat sans avoir de lien de subordination à l'employeur et peuvent quitter l'entreprise de portage salarial à la fin d'une mission.

Dans le cas des entreprises de portage salarial, la question de la prévention des risques professionnels semble particulièrement complexe. L'entreprise de portage salarial joue le rôle d'employeur à l'égard du travailleur qui exerce son activité de manière autonome pour le compte d'entreprises clientes. Les contrats de travail peuvent être conclus sur la base d'un CDD pour une mission donnée à l'égard d'une entreprise tierce ou en CDI. Ce mode de relation d'emploi a pour conséquence le fait que « l'EPS apparait comme un employeur intermittent et partiel qui reconstitue le salariat au prix d'un détournement de la notion de subordination pour la rendre compatible avec son activité » (Louvion, 2019b). La société de portage salarial est

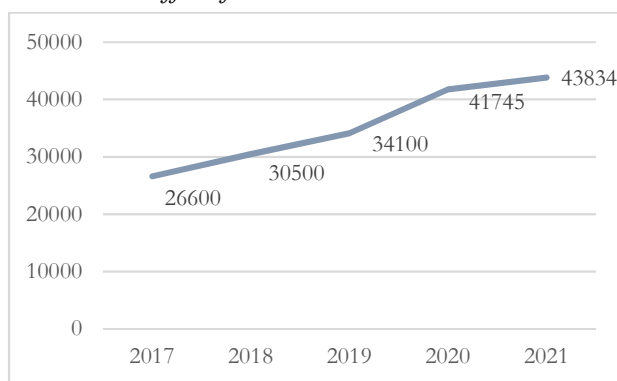
garante de la prévention des risques professionnels alors qu'elle ne contrôle pas l'exécution des tâches et ne définit pas non plus les conditions de travail. L'entreprise cliente est quant à elle responsable de l'accueil du salarié et doit lui fournir les informations nécessaires quant à sa sécurité.

Encadré 6. Portrait des cotisants à l'Assurance Volontaire Accidents du Travail (AVAT)

Les travailleurs indépendants ne sont pas soumis à la couverture AT/MP, obligatoire pour les salariés. Afin d'améliorer leur couverture, ils peuvent toutefois souscrire à l'Assurance Volontaire Accident du Travail (AVAT).

En 2021, 43 834 travailleurs indépendants avaient le choix de cette souscription volontaire.

Graphique 41. Evolution des effectifs d'assurés volontaires individuels

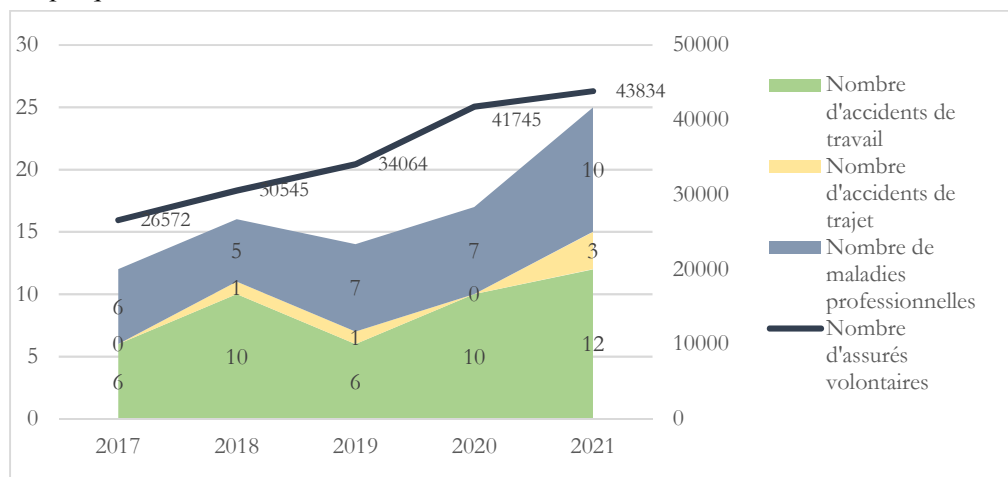


Source. DRP. Assurés volontaires individuels et détails sur les sinistres année 2021, étude 2022-048, mission statistiques

Le nombre d'assurés volontaires connaît une hausse progressive, de 64 % entre 2017 et 2021. Pour autant, les effectifs restent particulièrement faibles et concernent environ 1 % seulement des indépendants dans leur totalité. Près de 90% des assurés volontaires sont issus de professions médicales : 66,3 % d'entre eux exercent dans des cabinets d'auxiliaires médicaux, 23,1 % au sein de cabinets de soins médicaux et dentaires. Les 10 % autres sont disséminés dans de multiples secteurs d'activité.

Les assurés volontaires sont peu concernés par des sinistres AT/MP.

Graphique 42. Sinistralité des assurés volontaires individuels



Source. DRP. Assurés volontaires individuels et détails sur les sinistres, année 2021, étude 2022-048, mission statistiques

Compte tenu de la forte proportion de professionnels du médical au sein des cotisants volontaires, les sinistres observés le sont essentiellement au sein de ce secteur : 11 accidents de travail ; 2 accidents de trajets et 10 maladies professionnelles au sein de cabinets d'auxiliaires médicaux, 1 accident de travail au sein de cabinets de soins médicaux et dentaires. Les femmes sont plus représentées que les hommes en matière d'accident de travail : sur les 12 accidents recensés, 11 concernent des femmes.

EN BREF

- ✓ La législation a progressivement évolué vers le **renforcement de la protection sociale des travailleurs indépendants et le rapprochement avec les droits sociaux des salariés**
- ✓ **Les travailleurs indépendants ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux que les salariés** en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- ✓ Sauf souscription d'une assurance privée, **la perte de revenus consécutive à l'arrêt de travail ne se voit que partiellement compensée par les indemnités journalières** versées par l'assurance maladie
- ✓ La question de la protection sociale des indépendants fait l'objet de nombreux débats, **elle peut impacter directement ou indirectement les comportements face aux soins et les pratiques professionnelles des indépendants** en cas de maladie, professionnelle ou non, et d'accident du travail.

3.1.2. Pratiques et initiatives à l'œuvre en matière de prévention des risques professionnels

Si la prévention des risques professionnels a d'abord été pensée pour les travailleurs salariés, des transformations s'opèrent progressivement dans le sens d'un renforcement de la prévention des risques pour les indépendants sous l'impulsion des évolutions législatives et du déploiement d'initiatives par différents acteurs, même si on constate une « insuffisance de la prise en compte et de la prévention des risques professionnels concerne l'ensemble des travailleur.euse.s indépendant.e.s. [17] ».

Des dispositifs mis en œuvre par les institutions publiques

Dans le cadre d'une politique d'amélioration de la protection sociale des indépendants, plusieurs évolutions récentes tendent à renforcer la prévention des risques professionnels pour ces travailleurs :

- Le RSI (Régime Social des Indépendants) avait lancé en 2012 (dans le cadre de la COG 2012-2015) un programme « RSI Prévention Pro » auprès de trois professions cibles par an à destination des artisans taxis, exploitants de pressings, coiffeurs, boulangers, garagistes, carrossiers, vétérinaires, professionnels du bâtiment. Ces programmes reposaient sur « des conseils de prévention simples, pratiques et propres à leur métier, une consultation médicale dédiée à la prévention des risques professionnels, au repérage et à la prise en charge précoce de pathologies potentiellement en lien avec l'activité professionnelle, un accompagnement

spécifique et personnalisé en cas de difficultés de santé, économiques ou sociale »⁵⁰. Ces programmes n'ont pas été reconduits depuis et seuls « 10% des professionnels concernés par les campagnes se manifestent ».

- La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail⁵¹ a introduit la possibilité pour les indépendants de s'affilier au SPSTI de leur choix, lesquels doivent être en mesure de leur proposer une offre de service (prévention des risques, suivi individuel, prévention de la désinsertion professionnelle).

- Des subventions sont octroyées par l'Assurance Maladie- Risques professionnels pour l'achat d'équipements favorables à la prévention des risques professionnels à destination des indépendants sans salariés dans deux secteurs d'activité : la restauration et les métiers du bâtiment⁵².

Le site internet de l'Assurance Maladie diffuse des informations générales quant à la nécessité de prévention des risques professionnels chez les indépendants : « Qu'il s'agisse d'artisanat, de commerce ou de prestations de services, l'activité des travailleurs indépendants repose entièrement sur leur propre personne. C'est pourquoi ils doivent s'appuyer sur la prévention des risques pour maintenir leur santé et celle de leur entreprise. Des outils existent pour les accompagner, en fonction de leur secteur d'activité. ». L'accent est mis sur les liens entre la santé du travail et la santé économique de l'entreprise : « À titre d'exemple, les accidents et maladies professionnelles dans les métiers de bureau (avocat, architecte, designer...) représentent 1 million de journées de travail perdues par an. Il en est de même pour les commerces de quartier : les boulangers perdent ainsi 600 000 journées chaque année. La prévention des risques professionnels est donc un outil incontournable pour maintenir et améliorer votre activité au quotidien et dans la durée. ». Quelques recommandations sont adressées aux travailleurs indépendants quant aux manutentions manuelles, travail de bureau qui sont suivies d'un renvoi vers différentes fiches-métiers susceptible de concerner une part importante de travailleurs indépendants : travail de bureau, boucherie-charcuterie, boulangerie, pâtisserie, chocolaterie, glacerie, commerces alimentaires de proximité, maçon et aides à domicile.

Des initiatives de prévention éparses

En sus de ces dispositifs publics, d'autres initiatives variées et éparses – qui ne peuvent pas être toutes recensées – visent les travailleurs indépendants. On peut ici en citer quelques-unes pour exemple :

- En 2013, le dispositif APESA est créé. Il naît du constat fait par un greffier, Marc Binnié, d'un nombre considérable d'entreprises en difficulté suite à la crise économique de 2008. Ce dispositif vise à « proposer un soutien psychologique aux travailleurs indépendants » notamment via un numéro vert, qui a pris fin en mai 2022.

⁵⁰ https://secu-independants.fr/uploads/tx_rsrss/20120502_RSI_Prevention_Pro_information-personnes-concernees_V1_00.pdf

⁵¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

⁵² Toutes les entreprises sans salarié, dépendant du régime général et exerçant sous un des codes NAF suivants sont concernés : Maçonnerie : 4120A, 4120B, 4399C, 4399D, Couverture / Charpente : 4391A, 4391B, 4399A, Plomberie chauffage : 4322A, 4322B, Electricité : 4321A, Métiers de la pierre : 2370Z, Métiers du plâtre et de l'isolation : 4329A, 4331Z, Peinture et revêtements : 4333Z, 4334Z, 4339Z, Menuiserie (bois et PVC) : 4332A, Serrurerie métallerie : 4332B, Métiers du bois : 1623Z, 1624Z, 1629Z, 3101Z, 3102Z, 3109B.

- Outre les aides administratives et juridiques, les différents interlocuteurs usuels des travailleurs indépendants telles que la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), la fédération nationale des boissons (FNB), la fédération française du bâtiment (FFB) leur fournissent également des « conseils sur la santé » et des aides psychologiques [38]. De même, ces organisations publient pour certaines d'entre elles des articles quant au stress ou à différents risques, par exemple la revue « Bâtiment. Actualité⁵³ » éditée par la fédération française du bâtiment.

- L'observatoire « Amarok » constitué en association vise à s'intéresser « à la santé physique et mentale des travailleurs non-salariés (TNS) : dirigeants de PME, commerçants indépendants, professions libérales, artisans »⁵⁴. Fondé en 2010 par un économiste, l'observatoire a une double visée de constitution de connaissances et d'action. Une plateforme d'écoute à destination des travailleurs indépendants a ainsi été mise en place à partir de 2015.

- Enfin, de multiples associations, locales ou nationales fournissent des aides variées aux indépendants, soutien psychologique, aides suite à un échec entrepreneurial, conseils en matière de prévention des risques professionnels (Site prévention BTP de l'OPPBTP, Sos entrepreneurs,⁵⁵ 60000 Rebonds⁵⁶, Institut de recherche et d'innovation sur la santé et la sécurité au travail (IRIS-ST), organisme dédié aux questions de santé et de sécurité des entreprises artisanales du BTP et du Paysage, etc...).

L'ensemble de ces acteurs et dispositifs se présentent comme des leviers de diffusion de messages de prévention à destination des travailleurs indépendants, même si « cette multitude d'acteurs représente un ensemble qui demeure complexe et peu clair aux yeux de tous »[38].

Outre ces initiatives concrètes, plusieurs préconisations sont formulées dans différents rapports publics :

- en 2017, un rapport du conseil économique, sociale et environnemental (CESE) portant sur les nouvelles formes de travail indépendant invite à « mieux prendre en compte les risques professionnels des travailleurs indépendants » par la « mise en place d'assurance collective pour les accidents du travail et à une démarche de prévention adaptée ». Plus spécifiquement le rapport indique que le CESE demande « aux pouvoirs publics de capitaliser et de diffuser les pratiques de prévention développées dans le cadre de l'ancien RSI, mais aussi de poursuivre et d'encourager les actions conduites dans les branches professionnelles, notamment en lien avec les CARSAT et les services déconcentrés du ministère du travail »⁵⁷ [17].

⁵³ <https://www.ffbatiment.fr/revues-guides/ba>

⁵⁴ <http://www.observatoire-amarok.net/sites/wordpress/index.php/our-process-2/>

⁵⁵ <https://www.sos-entrepreneur.org/>;

⁵⁶ <https://60000rebonds.com/>

⁵⁷ Le rapport du CESE indique également que « Les plans de prévention, de dépistage et d'information spécifiques mis en place par le RSI doivent être maintenus dans le cadre de la réforme ; – aux donneur.euse.s d'ordre d'intégrer la prévention des travailleur.euse.s indépendant.e.s auxquels ils.elles recourent dans leurs plans de prévention des risques professionnels avec des actions adaptées à leur mode de collaboration (exemple : code de la route pris en charge par les plateformes de transport) ; – aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics de définir, dans un cadre concerté, à l'attention des travailleur.euse.s indépendant.e.s, un système incitatif de consultation médicale de prévention. Le rythme et les objectifs de cette consultation pourraient être déterminés en association avec les représentant.e.s de chaque secteur professionnel

- en 2018, un mémoire de l'EHESP⁵⁸ (Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique), s'appuyant sur le constat d'une insuffisance de dispositifs de prévention à destination des indépendants établit plusieurs recommandations : le développement des connaissances sur cette population et la formation des acteurs, la coordination et pérennisation des initiatives existantes, la mise en place d'un service de santé travail ciblé pour mieux prévenir les risques psychosociaux auxquels sont exposés les travailleurs indépendants, la création d'une plateforme nationale ainsi que la création d'un dispositif de prévention et d'accompagnement tout au long de la vie pour les travailleurs indépendants [38].

- en avril 2021, un rapport des chambres du commerce et de l'industrie relatif au projet de loi pour renforcer la prévention au travail a conduit à différentes propositions⁵⁹ dont certaines ont été retenues dans la loi du 2 août 2021 telles que : instaurer un examen médical renforcé pour les chefs d'entreprise à la place de la visite médicale d'information et de la prévention, permettre aux travailleurs indépendants de bénéficier de visites médicales auprès des services de santé au travail à leur initiative selon les dispositions applicables aux salariés, former le personnel des services de santé au travail aux spécificités de l'activité des chefs d'entreprise afin de permettre un suivi adapté et efficace des entrepreneurs, développer une offre de formation initiale et continue en ce sens, développer des outils numériques mobilisables à distance afin de permettre au travailleur indépendant d'être vigilant quant aux risques qu'il rencontre, et de prendre des mesures efficaces de prévention des risques, calquer la tarification du suivi de la santé des employeurs par les services de santé au travail sur celle des salariés. [45].

- en juillet 2021, un rapport d'information du sénat préconise l'organisation d'une campagne d'information des travailleurs indépendants et des dirigeants d'entreprise relative à la nouvelle offre de suivi médical⁶⁰ [40].

EN BREF

✓ Les **institutions publiques s'emparent progressivement de la question de la prévention des risques professionnels chez les indépendants**

✓ **D'autres initiatives** portées par différents collectifs voient progressivement le jour, mais elles sont souvent **éparses et peu coordonnées** entre elles

✓ La question de la **prévention des risques professionnels des indépendants semble devenir un enjeu croissant**, plusieurs rapports énoncent des **recommandations en faveur d'une prévention renforcée à destination de ces travailleurs**

3.2. Transférer, transposer ou innover ? Quels acteurs, messages et pratiques de prévention à destination des travailleurs indépendants ?

Le rapprochement progressif des protections sociales des travailleurs salariés et des indépendants, *a fortiori* l'obligation faite aux SPST de proposer aux indépendants une offre de services spécifiques interroge sur le transfert des pratiques de prévention à l'égard de ce nouveau « public ». A cet égard, un rapport du conseil économique, social et environnemental

⁵⁸ <https://documentation.ehesp.fr/memoires/2018/mip/groupe%20n%C2%B025.pdf>

⁵⁹ Certaines d'entre elles comme l'accès aux services de santé par les chefs d'entreprise ont été retenues dans la loi du 2 août telles que l'accès aux SPST pour les chefs d'entreprise.

⁶⁰ <https://www.senat.fr/rap/r20-759/r20-7595.html>

postule que « 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 » [17].

Dans ce contexte, cette dernière partie propose une réflexion prospective quant aux acteurs de prévention et aux usages envisageables des pratiques et messages de prévention « usuels » à destination des travailleurs indépendants, ces derniers pourraient-ils faire l'objet :

- D'un *transfert* (conserver les messages/pratiques/outils existants et les diffuser aux travailleurs indépendants ?)
- D'une *transposition* (adapter messages/pratiques/outils existants aux spécificités du travail indépendant) ?
- D'*innovations* (créer de nouveaux messages/pratiques/outils ad hoc) ?

3.2.1. Mobiliser les acteurs du secteur, former les acteurs de la prévention

La très grande pluralité des organisations professionnelles, syndicats, groupements d'indépendants rend vain l'établissement d'une liste exhaustive [5]. Toutefois, un premier portrait permet d'identifier quelques acteurs clés qui pourraient devenir des interlocuteurs « ressources » dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels à destination des indépendants. Sur ce point, on peut distinguer deux types d'acteurs :

- les acteurs de l'environnement du travail indépendant en lien avec les activités et/ou le statut d'emploi : syndicats, fédérations, chambres consulaires, [Tableau 6](#), [Tableau 7](#), [Tableau 8](#), [Tableau 9](#))
- les acteurs de prévention « traditionnels » désignés par le code du travail ([Tableau 10](#))

Tableau 6. Institutions publiques de référence pour les travailleurs indépendants

Nom de l'organisation	Date de création	Type d'organisation	Missions/attributions	Catégories d'adhérents/usagers
Chambre du commerce et de l'industrie (CCI)	1803, devenues CCI en 1960	Etablissements publics économiques, administrés par des dirigeants d'entreprises élus par leurs pairs. 122 établissements publics de niveau national, régional et local	- Accompagnement des entreprises et particuliers dans leurs projets de création, de reprise, de formation, de financement - Représentant des intérêts de l'industrie, du commerce et des services auprès des pouvoirs publics et des autorités étrangères. (Chambre consulaire)	Particuliers créateurs d'entreprises ou entreprises de type commercial
Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	1925	Établissements publics administratifs de l'État, administrés par des dirigeants élus par leurs pairs 107 chambres	- Accompagnement à la création, formation et défense des intérêts des créateurs/ entreprises artisanales (Chambre consulaire)	Particuliers créateurs d'entreprises ou entreprises de type artisanal
Centre de Formalité des Entreprises (CFE)	1981	Organes de mission publique	- interlocuteurs de premier niveau des entreprises, interface entre entreprises et administrations, simplifier et faciliter les démarches de création d'entreprises	Particuliers créateurs d'entreprise

Tableau 7. Organisations intersectorielles des travailleurs indépendants

Nom de l'organisation	Date de création	Type d'organisation	Missions/objectifs	Catégories d'adhérents/usagers
Union-indépendants	2020 Membres fondateurs CFDT et UAE (Union des Autoentrepreneurs)	Organisation syndicale	« - Etablir des liens de relation et de solidarité entre tous les professionnels concernés par les présents statuts ; défense des intérêts de ses adhérents pour leur permettre d'exercer leur métier dans des conditions qui respectent le code du travail, le code du commerce présents ou à venir ou via l'adhésion à des chartes de bonne conduite entre les membres de l'association et les donneurs d'ordre; améliorer les conditions d'exercice professionnel de ses membres en faisant progresser les droits qui les concernent » ⁶¹	- Collectifs (UAE, APSO, Association Professionnelle Sport & Outdoor, MEMUP, Mouvement des Etudiants Micro-entrepreneurs Utilisateurs de Plateformes) - Indépendants en adhésion directe
Union des entreprises de proximité (U2P)	1975 (Union professionnelle artisanale. UPA) 2016 (Union des Entreprises de Proximité)	Organisation syndicale *Représentatif (39,51 %)	Représentation, défense et promotion de l'artisanat, du commerce de proximité et professions libérales	Regroupe quatre confédérations de métier : - Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), - Confédération générale de l'alimentation de détail (CGAD), - Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services (CNAMS), - Union nationale des professions libérales (UNAPL) - fédère plus de > 120 organisations professionnelles affiliées 2,3 millions d'entreprises des secteurs de l'artisanat, du commerce et des professions libérales
Syndicat des Indépendants (SDI)	1993	Organisation syndicale	- promotion, défense des intérêts et accompagnement des travailleurs indépendants, des artisans, des commerçants et des professions libérales (TPE)	- travailleurs indépendants, artisans, commerçants et professions libérales. - 25000 adhérents
Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CPME)	1944 (CGPME) 2017 (CPME)	Organisation patronale des petites et moyennes entreprises *Représentatif (29,53 %)	- défense des intérêts et accompagnement des petites et moyennes entreprises tous secteurs confondus : industrie, services, commerce, artisanat et professions libérales.	- dirigeants de TPE (de 0 à 11 salariés)

⁶¹ [Union-Indépendants, 1ère organisation syndicale des travailleurs indépendants - Union-Indépendants \(union-independants.fr\)](http://union-independants.fr)

Tableau 8. Organisations professionnelles sectorielles (Artisans, commerçants, professions libérales)

Nom de l'organisation	Date de création	Type d'organisation	Missions/objectifs	Catégories d'adhérents/usagers
Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)	1949 (FNAB) 1963 (CAPEB)	Organisation patronale	- défense des droits et intérêts des petites entreprises artisanales du bâtiment	- petites entreprises artisanales du bâtiment
Confédération des commerçants de France (CDF)	1906 (Confédération des Commerçants Détaillants de France) 2003 (CDF)	Confédération professionnelle	- défense des intérêts collectifs et individuels des commerçants et artisans, commerçants indépendants.	- 19 organisations professionnelles (ex : groupement national des indépendants hôtellerie et restauration (GNI))
Chambre Nationale des Professions Libérales (CPNL)	1977	Regroupement des syndicats et organisations de professionnels libéraux *Représentatif (10,05 %)	- réserver et améliorer la protection sociale des professions libérales, - négocier un statut fiscal adapté à l'exercice libéral - représenter les intérêts des professions libérales	- fédérations d'organisations, ordres et organismes professionnels, 4 secteurs : Santé, Droit, Technique, Cadre de vie
Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL)	1977	Regroupement des syndicats de professionnels libéraux	- défense et promotion des intérêts des professions libérales	- 69 organisations syndicales représentatives des trois familles des professions de la Santé, du Droit, du Cadre de vie et des Techniques.

Tableau 9. Organisations professionnelles à destination des autoentrepreneurs/ plateformes

Nom de l'organisation	Date de création	Type d'organisation	Missions/objectifs	Catégories d'adhérents/usagers
Fédération nationale des Autoentrepreneurs (FNAE)	2009	Syndicat professionnel *Représentatif (17,45 %)	- défense des intérêts et du régime de l'autoentrepreneur - information, conseil, accompagnement aux autoentrepreneurs (assurance, veille, équipement, assistance juridique) - organisme de formation	- autoentrepreneurs - 80 000 adhérents
Union des Autoentrepreneurs	2009	Organisation professionnelle	- défense et promotion des autoentrepreneurs - accompagnement des autoentrepreneurs	- autoentrepreneurs
Mouvement national des Etudiants Micro-entrepreneurs (MEMUP)	2019	Organisation professionnelle	- protéger, promouvoir et améliorer le statut de micro-entrepreneur pour les jeunes.	- étudiants autoentrepreneurs
Association des Plateformes d'Indépendants (API)	2019	Association de plateformes numériques	- association de défense du travail indépendant et des plateformes	- Plateformes adhérentes (Uber, Deliveroo, etc..)

Les institutions publiques de référence (*Tableau 6. Institutions* publiques de référence pour les travailleurs indépendants paraissent des interlocuteurs privilégiés dans l'élaboration d'une politique de prévention à destination des indépendants. Malgré la pluralité des institutions, l'ensemble des travailleurs indépendants est tenu de s'inscrire auprès des centres de formalité des entreprises (CFE), lesquels sont hébergés au sein des CCI (Chambres du commerce et de l'industrie) pour les activités commerciales, au sein des CMA (Chambres des métiers et de l'artisanat) pour les activités artisanales et au sein des Chambres d'agriculture pour les activités agricoles. De plus, les CCI de même que les CMA proposent des stages à l'installation. Ces institutions publiques constituent ainsi des institutions pivots, par lesquelles transitent l'ensemble des travailleurs indépendants. Elles apparaissent à ce titre comme des relais intéressants de diffusion de premiers messages de prévention, et ce d'autant plus que l'entrée dans l'entrepreneuriat constitue « un moment propice pour la mise en place d'une politique de santé dédiée » [38]. A ces institutions charnières s'ajoutent celles qui aident à la création d'entreprises et/ou à la formation des travailleurs indépendants telles que l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) de même que les différents acteurs déjà impliqués dans la prévention des risques professionnels pour les indépendants mentionnés précédemment (APESA, SSI, etc...).

Les tableaux 8 à 10 recensent les organisations syndicales et groupements professionnels qui semblent les plus structurants du secteur. Dans les faits, ces grandes entités en fédèrent de nombreuses autres, éparses, protéiformes et de métier, qui composent la nébuleuse des organisations œuvrant à la défense des intérêts, à l'accompagnement, à l'aide à la création ou à la formation des travailleurs indépendants.⁶² De fait, « la fragmentation de l'identité des indépendants trouve une matérialisation immédiate dans la diversité des organisations professionnelles qui sont des vecteurs de représentation collectives vis-à-vis des autres groupes sociaux et professionnels » [2].

Parmi ces différentes organisations, quatre d'entre elles ont été reconnues comme représentatives⁶³ à l'occasion de la mise en place du CPSTI (Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants) dans le cadre de la suppression du RSI⁶⁴ :

- Union des entreprises de proximité (U2P) : 39,51 %
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : 29,53 %
- Fédération nationale des auto-entrepreneurs (FNAE) : 17,45 %
- Chambre nationale des professions libérales (CNPL) : 10,05 %.

⁶² Pour ne prendre qu'un seul exemple la confédération des commerçants de France regroupe 21 organisations, lesquelles sont impliquées dans des secteurs d'activité/métiers spécifiques : entre autres la fédération nationale de l'habillement (FNH), le groupement national des indépendants hôtellerie et restauration (GNI), la fédération des Epiciers de France, etc...

⁶³ Un décret détermine les conditions des critères à satisfaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042360546>

⁶⁴ La mesure de l'audience des organisations de travailleurs indépendants a découlé de la mise en place en 2018 du CPSTI (Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants), dans le cadre de la suppression du RSI. Le CPSTI a notamment pour rôle de veiller à la bonne application aux travailleurs indépendants des règles relatives à leur protection sociale et de déterminer des orientations générales relatives à l'action sanitaire et sociale déployée spécifiquement en leur faveur ». L'assemblée générale du CPSTI est composée de représentants des travailleurs indépendants (6 représentant pour l'U2P, 5 pour la CPME, 3 pour la FNAE, 1 pour la CNPL) désignés par les organisations représentatives citées plus haut.

Outre ces organisations syndicales spécifiquement orientées vers les travailleurs indépendants, les organisations syndicales de salariés évoluent progressivement vers la prise en compte de ces travailleurs en raison de la croissance du travail indépendant et de l'hybridation des statuts d'une part, des problématiques émergentes et fortement débattues autour des travailleurs des plateformes numériques d'autre part. Ces dernières sont « confrontées à de nouvelles problématiques et à la question des transformations de leurs organisations » [1] et amenées à « redéfinir les frontières du champ syndical pour intégrer les travailleurs de plateforme » [11].

Dans l'hypothèse du déploiement d'une politique de prévention à destination des travailleurs indépendants, ces différents acteurs pourraient être mobilisés sur différents plans selon leur nature :

- 1). Comme apporteurs de connaissance sur les conditions concrètes d'activité des travailleurs indépendants
- 2). Comme relais de diffusion, d'information et de formation en prévention
- 3). Comme coconstructeurs des messages et pratiques de prévention adaptés aux travailleurs indépendants.

En effet, la mise en œuvre d'une politique de prévention destinée aux indépendants interroge l'organisation « classique » de la prévention en matière d'acteurs impliqués ([Tableau 10](#)).

Tableau 10. Acteurs de prévention « traditionnels » et travail indépendant

Acteurs de prévention ⁶⁵ « traditionnels »	Salariés	Indépendants
Employeur (1)	✓	✗
Salarié compétent (2)	✓	✗
Salarié (3)	✓	✓ Travailleur indépendant
Comité social et économique (4)	✓	✗
Représentants de proximité (5)	✓	✗
Services de prévention et de santé au travail (6)	✓	✓

Dans le cadre de la prévention à destination des salariés, les acteurs de prévention impliqués sont l'employeur, le salarié compétent, le salarié, le comité social et économique, les représentants de proximité ainsi que les services de prévention et de santé au travail.

Mais l'hypothèse d'une mobilisation de ces acteurs dans le cadre du travail indépendant est complexe voire le plus souvent impossible :

(1). L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Or l'emploi indépendant est caractérisé par l'absence d'employeur.

Deux cas de figures peuvent toutefois être mentionnés quant au rôle de cet acteur dans le cadre du travail indépendant :

- dans le cas où le travailleur indépendant exerce pour une entreprise utilisatrice, il serait envisageable de mobiliser les ressources de cette dernière à des fins d'information, de

⁶⁵ <https://www.inrs.fr/CSE/sante-securite-travail/acteurs/a-chacun-son-role.html>

formation, de prévention à l'instar des entreprises utilisatrices dans le cadre de l'intérim ou du portage salarial.

- dans le cas où le travailleur indépendant est lui-même employeur d'une main-d'œuvre salariée, il est alors soumis aux mêmes obligations que les employeurs en matière de prévention des risques professionnels

➤ Alors que dans le cadre de la relation d'emploi salariale, l'unicité de l'employeur rend possible une gestion organisée et centralisée de la prévention des risques professionnels, l'absence d'employeur chez les indépendants se présente comme un obstacle à la prévention des risques professionnels, *a minima* de la façon dont elle est usuellement pensée.

(2). Le salarié compétent pour la protection et la prévention des risques professionnels (PPRP) ou le chargé de prévention est un salarié « formé aux questions de santé et de sécurité au travail [...] et désigné par l'employeur »⁶⁶.

➤ Si une transposition théorique est envisageable dans le cadre du travail indépendant avec la possibilité de former un « indépendant compétent », dans la pratique, cet acteur et son rôle semblent peu réalistes, cela reviendrait peu ou prou à former l'ensemble des travailleurs indépendants exerçant leur activité.

(3). Le salarié a « un rôle important, notamment pour identifier les risques et proposer des mesures de prévention adaptés à l'activité »⁶⁷.

➤ La mobilisation de l'acteur de prévention « salarié » est transposable au travail indépendant. Les travailleurs indépendants peuvent et sont déjà effectivement, du fait de leur connaissance de l'activité, acteurs de la prévention des risques professionnels. Le risque qu'il faut toutefois souligner sur ce point concerne la dimension individuelle voire la surresponsabilisation potentielle du travailleur indépendant si ce dernier n'est pas accompagné et soutenu par un collectif œuvrant à la prévention.

(4). Le comité social et économique (CSE)

(5). Les représentants de proximité

➤ En l'absence de ces organes dans le cadre du travail indépendant, ces acteurs de prévention ne peuvent être mobilisés.

(6). Le service de prévention et de santé au travail (SPST). Depuis la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les services de prévention et de santé au travail sont tenus de proposer une offre spécifique de services aux travailleurs indépendants.

➤ Ces nouvelles attributions confiées aux SPST soulèvent différentes questions dont :

- celle de l'information/formation des acteurs de prévention sur les dimensions spécifiques du travail indépendant
- celles de l'adaptation des ressources, des pratiques, des suivis aux travailleurs indépendants

⁶⁶ <https://www.inrs.fr/CSE/sante-securite-travail/acteurs/a-chacun-son-role.html>

⁶⁷ *Ibid.*

In fine, il semble que de nombreuses réflexions soient à mener si une politique de prévention renforcée à destination des travailleurs indépendants devait être mise en œuvre dans les années à venir. Si certains acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels pour les salariés ne peuvent l'être dans le cas des travailleurs indépendants, il pourrait être envisagé une coordination entre d'un côté, organisations collectives et institutions publiques dédiées aux travailleurs indépendants et de l'autre acteurs « traditionnels » de prévention.

EN BREF

- ✓ Les **organisations collectives** dans le champ du travail indépendant sont extrêmement **nombreuses** et ciblent des publics divers, avec des **finalités et missions très variables**
- ✓ La **diversité de ces organisations reflète celle de la population de travailleurs**, traversée par des dimensions statutaires et sectorielles plurielles
- ✓ Ces **organisations pourraient être sollicitées pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de prévention** à destination des travailleurs indépendants
- ✓ L'hypothèse d'un transfert des prérogatives des acteurs de prévention dans le cadre du salariat vers les travailleurs indépendants n'est pas toujours possible, elle nécessiterait, dans tous les cas, des **ajustements et des dispositifs de formation**.

3.2.2. Adapter les messages, les pratiques et les outils de prévention ?

L'hypothèse d'une adaptation de la prévention à destination des travailleurs indépendants pose question en termes d'acteurs impliqués et/ou à impliquer, elle interroge également les messages, pratiques et outils de prévention.

Sur la base des premiers constats comparatifs sur les risques et facteurs de risques pour les travailleurs indépendants et salariés ([2. Qualifier le travail indépendant](#)) qui mériteraient à la fois d'être actualisés et étoffés par des enquêtes empiriques, on peut émettre l'hypothèse d'un transfert partiel des messages de prévention usuels à l'égard des travailleurs indépendants.

En effet, les constats mettent en exergue une certaine similitude des risques et facteurs de risques entre indépendants et salariés dès lors qu'ils exercent des activités équivalentes. De ce point de vue, il semblerait envisageable de transférer – à l'instar de ce qui est déjà proposé sur le site internet de l'Assurance Maladie⁶⁸ – les messages de prévention relatifs à des secteurs et métiers spécifiques. En effet, il peut s'agir là d'une première familiarisation des indépendants quant aux risques relatifs aux métiers qu'ils exercent et à leurs conséquences sur la santé.

Pour autant, une certaine adaptation des messages paraît malgré tout nécessaire compte tenu des caractéristiques propres à chacun des statuts d'emploi. A l'instar des dispositifs de prévention destinés aux travailleurs intérimaires, il convient de rester vigilant à une « transposition fictionnelle (sur le mode du « comme si ») »[47] qui se trouverait trop éloignée des situations concrètes de réalisation de l'activité par les travailleurs. En effet, une certaine transposition des messages paraît souhaitable compte tenu des caractéristiques spécifiques inhérentes au travail indépendant :

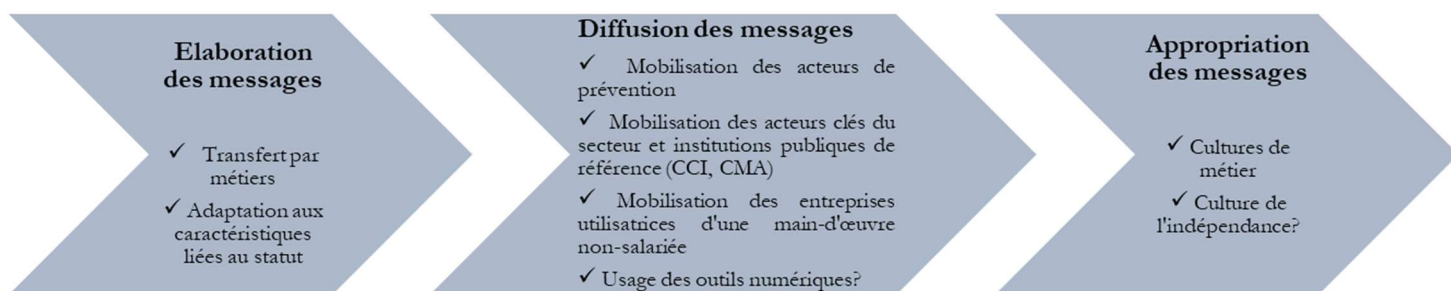
⁶⁸ [Risques professionnels - Travailleurs indépendants | ameli.fr | Entreprise](#)

- l'environnement économique (contraintes, risques, opportunités) et ses effets indirects
- la « responsabilité individuelle » de la prévention du fait de l'absence possible de collectifs de travail
- les facteurs de risques spécifiques : emprise du travail sur la vie privée, dépendance économique, dépendances plurielles (aux clients, fournisseurs, etc...)

Enfin, l'un des enjeux relatifs aux messages de prévention à destination des travailleurs indépendants réside dans deux autres dimensions :

- celle de la diffusion des messages : quels acteurs/supports/relais pour atteindre les travailleurs indépendants, population hétérogène, disséminée dans des lieux de travail multiples ? De quelle manière mobiliser les outils numériques pour atteindre cette population éparse ?
- celle de l'appropriation des messages : comment atténuer les incidences du risque économique qui conduit les travailleurs indépendants à reléguer la santé et la prévention au second plan ? Comment solliciter les cultures de métier pour favoriser l'appropriation des messages de prévention ?

Figure 6. Hypothèses de transfert et d'adaptation des messages de prévention aux travailleurs indépendants



Outre la question des messages de prévention se pose aussi celle des pratiques et outils de prévention. Une première difficulté identifiée quant aux travailleurs indépendants est celle de l'identification des risques et des travailleurs. On sait d'ores et déjà que le suivi médical des salariés en situation de travail atypique est rendu peu aisé par les changements de postes fréquents[48]. Dans le cas des travailleurs indépendants, l'absence d'employeur, l'hétérogénéité de la population et la multiplicité voire « invisibilité » des lieux d'exercice de l'activité [49] freinent les possibilités de repérage des travailleurs.

De plus, certains travaux indiquent que l'évaluation des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux par les outils usuels est incertaine : les « outils d'analyse se révèlent [...] difficilement transposables et peu révélateurs des RPS des TI » [38], en raison d'une élaboration fondée sur la population salariée. De ce point de vue, la pertinence « de passation d'outils de diagnostic RP (tel que *Job Descriptive Index* de Robert Karasek) sur la population des indépendants [serait remise en cause] : l'absence de liens hiérarchiques formels rend inadéquate l'utilisation de ce type d'échelle » [29]. De même l'élaboration et donc l'usage même d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) paraît difficilement envisageable, surtout son élaboration par le travailleur lui-même interroge. Pour autant, d'autres outils d'évaluation d'exposition à certains risques spécifiques semblent envisageables (ex : OSEV, Outil Simplifié d'évaluation des expositions aux vibrations).

Enfin, c'est le respect même des principes généraux de prévention qui interroge.

Tableau 11. Hypothèses sur la mise en application des principes généraux de prévention dans le cadre du travail indépendant

Principes généraux de prévention	Constats	Leviers/défis
Eviter les risques	A évaluer selon les activités	Identification des risques et information des travailleurs
Evaluer les risques	Difficultés de mobilisation de certains outils classiques d'évaluation Report de l'évaluation vers les travailleurs	Mobiliser les entreprises utilisatrices dans l'évaluation des risques
Combattre les risques à la source	Difficultés potentielles inhérentes à la fragmentation des tâches dans les situations proches de la sous-traitance	Formation/information des travailleurs dès leur entrée en activité
Adapter le travail à l'homme	Difficultés inhérentes aux dépendances plurielles (clients, fournisseurs, etc ...)	Mobiliser les ressources en autonomie des indépendants pour leur permettre d'adapter les tâches
Tenir compte de l'évolution de la technique	/	Mobiliser les outils numériques à des fins de prévention
Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins	Report des responsabilités vers le travailleur	Travailler avec les organisations professionnelles pour définir des bonnes pratiques
Planifier la prévention	La prévention est peu planifiée chez les indépendants, elle passe souvent au second plan du fait des contraintes économiques	Formation/information des travailleurs et mobilisation des entreprises utilisatrices
Donner la priorité aux mesures de protection collective	Dans tous les cas où les indépendants travaillent seuls, ce principe n'est pas applicable	Travailler à minima sur les mesures de protection collective dès lors que les indépendants interviennent au sein de collectifs de travail d'une entreprise utilisatrice
Donner les instructions appropriées aux salariés	Absence d'employeur	Mobilisation d'autres acteurs ? Identifier les acteurs qui pourraient diffuser les messages de prévention Entreprises utilisatrices de main-d'œuvre non-salariée

Le même exercice de mise en application des principes généraux de prévention a été réalisé à l'égard des travailleurs de plateformes numériques⁶⁹, montrant que « la majorité des principes généraux de prévention semblent décalés par rapport au fonctionnement des plateformes » mais que « rien n'empêche les acteurs de s'y référer pour mettre en place des modes d'actions permettant de préserver la santé des travailleurs.

Conclusion

L'hypothèse d'une prévention des risques professionnels à destination des travailleurs interroge le champ de la prévention sur plusieurs dimensions : celui des acteurs impliqués, celui des pratiques mises en œuvre ainsi que des outils et des dispositifs. Le transfert « mécanique » des pratiques de prévention usuellement destinées aux travailleurs salariés paraît peu envisageable du fait des caractéristiques inhérentes au travail indépendant qui font obstacle à la prévention telle qu'envisagée pour les salariés : absence d'employeur, absence (non systématique) de collectifs de travail, multiplicité voire invisibilité des lieux d'activité, facteurs de risques spécifiques (risque économique) [50].

⁶⁹ INRS, 2018, *Plateformisation 2027. Conséquences de l'ubérisation en santé et sécurité au travail*, 20 p. [Plateformisation 2027 - Brochure - INRS](#)

Figure 7. Hypothèses de transfert, transposition, innovation de la prévention à destination des travailleurs indépendants

	Transférer	Transposer	Innover
Acteurs	✓ Mobiliser les acteurs de prévention	✓ Former et informer acteurs de prévention et travailleurs	Créer de nouvelles entités ad hoc?
Messages	✓ Transfert possible des ressources liées au métiers et secteurs	✓ Ajustement des messages en fonction des caractéristiques propres au travail indépendant	Produire des messages ad hoc ?
Pratiques/Outils	✓ Certains outils liés aux risques paraissent transférables	✓ Réfléchir aux adaptations nécessaires notamment les outils d'évaluation des risques	Imaginer de nouvelles pratiques/nouveaux outils de prévention ?

In fine, on observe que la mise en œuvre d'une prévention des risques professionnels se heurte à différents obstacles :

- La rareté des travaux portant spécifiquement sur les risques auxquels sont exposés les travailleurs indépendants freine la connaissance sur le sujet
- L'hétérogénéité de la population en termes de statuts et de métiers nécessite de construire des messages de prévention ajustés aux spécificités observées
- La dissémination des lieux d'activité rendu plus difficile la possibilité & de diffusion collective de messages de prévention
- La dimension collective et participative des démarches de prévention se heurte au caractère individuel de réalisation de l'activité et dans de nombreux cas de figure à l'absence de collectifs de travail. De même l'absence de collectifs pose question alors même que l'on sait que ces derniers « jouent un rôle fort dans la mise en visibilité des risques et dans la recherche des solutions de prévention » [50].
- Une dimension de la culture du travail indépendant, qui s'incarne dans le fait de privilégier « les approches individuelles aux approches collectives » et dans la « capacité à résoudre ses propres problèmes » pourrait se heurter aux approches collectives de la prévention

Malgré ces différents obstacles, certains leviers pourraient être actionnés :

- Mobiliser les ressources INRS déjà existantes relatives aux métiers et secteurs d'activité⁷⁰
- Etudier la possibilité de transfert des messages/démarches existantes portant sur des activités ou situations de travail présentant des similitudes avec celles rencontrées par les travailleurs indépendants, par exemple : sur les travailleurs isolés, les très petites entreprises, les aides à domicile dont « le travail [...] en emploi direct est une forme d'emploi salarié présentant des caractéristiques qui le rapprochent du travail indépendant » [51] (proximité dans la réalisation de l'activité avec les travailleurs indépendants), le télétravail.

⁷⁰ <https://www.inrs.fr/metiers.html>

- Mobiliser les entreprises utilisatrices et les collectifs de travail, *a fortiori* lorsque les indépendants travaillent sur les mêmes lieux
- S'appuyer sur les cultures de métier en intégrant la culture de prévention comme caractéristique du « travail bien fait »
- S'appuyer sur les temps et espaces collectifs déjà existants pour informer/former les travailleurs et créer des espaces de dialogues : espaces de coworking, collectifs d'indépendants etc...
- Identifier des acteurs de terrain relais pour la diffusion des messages de prévention, par exemple les chambre de commerce et d'industrie (CCI) et chambres des métiers et de l'artisanat (CMA) par lesquelles transitent l'ensemble des travailleurs indépendants

Conclusion générale. Enjeux et pistes de prévention pour les travailleurs indépendants

Objet d'une pluralité de définitions et taxinomies, les indépendants se définissent d'abord comme des travailleurs sans lien de subordination à un employeur. En dépit de cette définition générique, les indépendants constituent une population de travailleurs très hétérogène, tant du point de vue des statuts que des activités réalisées. De plus, cette hétérogénéité semble croissante du fait de l'introduction de nouveaux statuts d'emploi indépendants (microentreprise) ou hybrides (entrepreneurs salariés, portage salarial).

Dans ce contexte, et après un long déclin du travail indépendant, lié en partie à la régression du non salariat agricole, on observe un regain de croissance des indépendants dont les effectifs ont été multipliés par 1,5 entre 2010 et 2020, en raison notamment de l'explosion du microentrepreneuriat (effectifs multipliés par 4 en 10 ans). Cette hausse récente naît sous l'impulsion de plusieurs facteurs : dispositifs de soutien à la création d'entreprises, aspiration croissante à l'autonomie, recherche d'alternatives à la précarisation du marché du travail et au chômage, croissance de métiers hautement qualifiés (informatique, conseils aux entreprises, etc...) propices au travail indépendant.

Au vu du rapprochement progressif entre les statuts, *a fortiori* depuis l'obligation faite aux SPSTI de proposer une offre de services à destination des indépendants, la question de la prévention des risques professionnels chez les indépendants risque de faire l'objet d'un intérêt accru dans les années à venir.

Si la question des risques professionnels des travailleurs indépendants a été relativement peu étudiée, les travaux portant sur les conditions de travail permettent de tirer quelques enseignements centraux sur ces travailleurs. D'une part, on observe une dimension qui les distingue intrinsèquement des travailleurs salariés – celle du risque économique – sur les revenus et/ou sur l'emploi. Si ce risque ne constitue pas un risque professionnel en soi, on observe néanmoins qu'il est producteur de facteurs de risques (intensification du travail, travail en horaires atypiques et/ou étendus, renoncement aux arrêts de travail et/ou soins, etc...). D'autre part, les travaux de la DARES à partir de l'enquête « conditions de travail » mettent en exergue le fait que les non-salariés sont dans l'ensemble davantage exposés que les salariés à certains facteurs de risques ou risques (pénibilités physiques, nuisances, risques de blessure ou d'accidents, accidents de circulation au cours du travail) mais que cette surexposition tient d'abord à la morphologie sociale de cette population de travailleurs au sein de laquelle les métiers agricoles et artisanaux sont surreprésentés relativement à la population salariée.

Quelques caractéristiques spécifiques du travail indépendant semblent toutefois à souligner telles que l'emprise du travail sur la vie privée, les enjeux portés par la question de l'autonomie, qui peut se traduire comme facteur protecteur autant que facteur de risque, ou encore les questions relatives à l'isolement au travail. Enfin, sauf souscription d'une assurance privée, la perte de revenus consécutive à l'arrêt de travail ne se voit que partiellement compensée par les indemnités journalières versées par l'assurance maladie. Cette différence de protection sociale avec les travailleurs salariés peut impacter directement ou indirectement les comportements face aux soins et les pratiques professionnelles des indépendants en cas de maladie, professionnelle ou non, et d'accident du travail, dans le sens notamment d'un non recours à l'arrêt de travail.

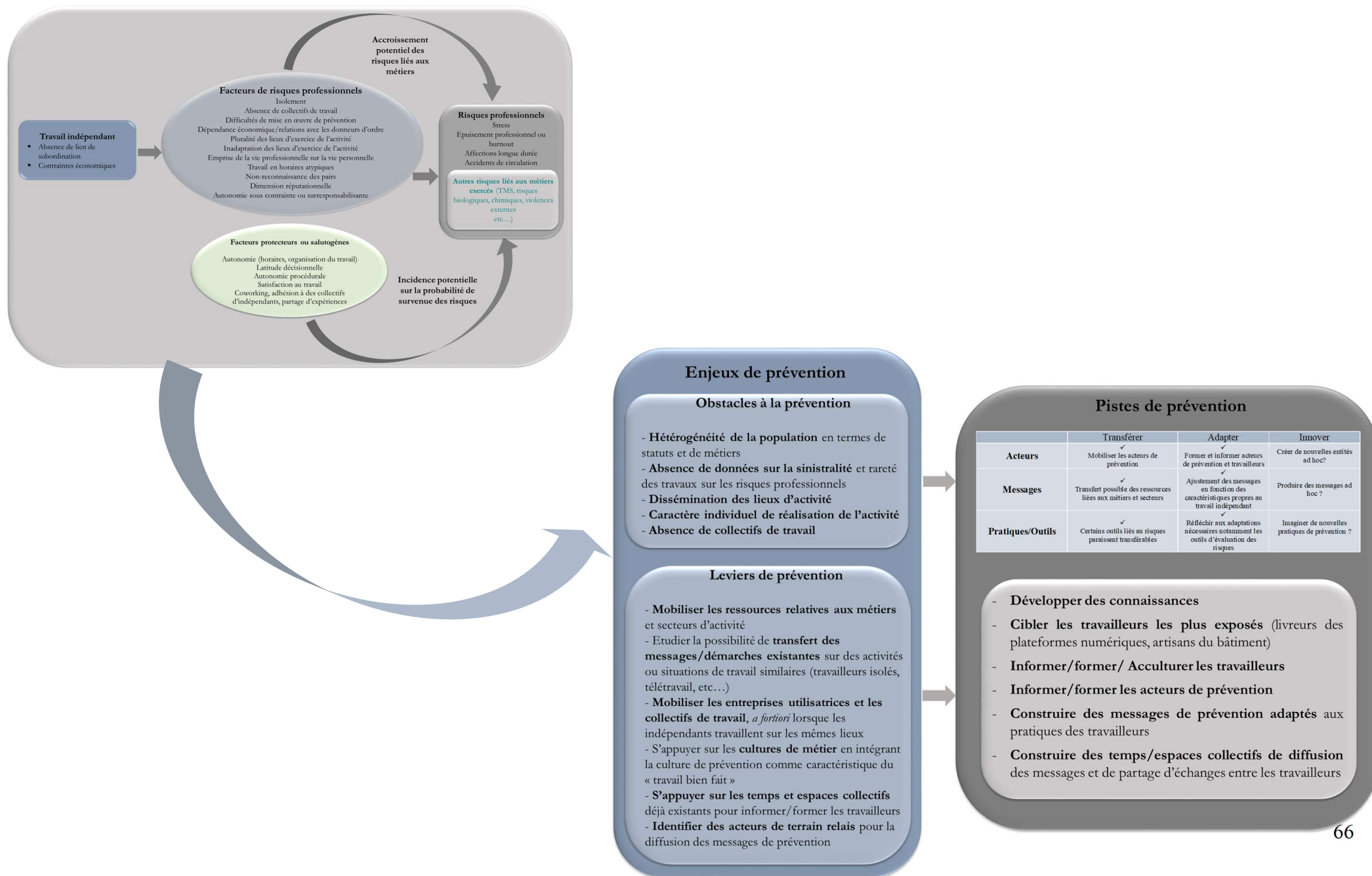
La question de la prévention à destination des indépendants interroge : faudrait-il envisager de transférer, d'adapter ou d'innover en matière d'acteurs, de messages, de pratiques et d'outils de prévention ? L'organisation de la prévention et ses ressources sont-elles adaptées au travail

indépendant ? Cette synthèse ne peut suffire à répondre à ces questions de grande ampleur, mais certains obstacles et leviers de prévention à destination des indépendants ont toutefois pu être identifiés. L'hypothèse d'un transfert mécanique des messages de prévention n'est probablement pas envisageable. Malgré tout, les ressources spécifiques aux métiers pourraient être diffusées aux travailleurs indépendants dans la mesure où l'on observe des facteurs de pénibilité et risques similaires entre indépendants et salariés à activité équivalente. Toutefois, même à activité équivalente, la question des possibilités d'appropriation (matérielle et culturelle) des messages de prévention par les indépendants persiste. De même, si la mobilisation des acteurs « usuels » de prévention semble nécessaire, certaines questions restent en suspens : quid d'une offre de prévention non orchestrée par un employeur ? Faudrait-il introduire de nouveaux acteurs formés aux spécificités du travail indépendant, mobiliser les interlocuteurs usuels des travailleurs indépendants ? De même, ces questions se posent également pour les pratiques et outils qui ne semblent pas tous directement transférables du fait des caractéristiques intrinsèques du travail indépendant mais pour lesquels des adaptations pourraient être envisagées.

Pour finir, plusieurs pistes peuvent être imaginées pour envisager une prévention destinée aux travailleurs indépendants :

- ❖ Développer des connaissances sur la population des indépendants, leurs activités et les risques ou facteurs de risques auxquels ils sont confrontés
- ❖ Sensibiliser et acculturer les indépendants à la prévention par des messages de prévention ajustés à leurs caractéristiques particulières
- ❖ Diffuser des messages de prévention relatifs aux métiers exercés
- ❖ Cibler les travailleurs les plus exposés, par exemple : les travailleurs de plateformes numériques tels que les livreurs à vélo qui exercent une activité à sinistralité importante dans un contexte de forte dépendance économique, ou encore les artisans du bâtiment.
- ❖ Informer/former les travailleurs, dès l'entrée en activité
- ❖ Informer/former les acteurs de prévention
- ❖ Construire des messages de prévention adaptés aux pratiques des travailleurs notamment par la coconstruction avec les acteurs du secteur au fait des problématiques spécifiques rencontrées par les travailleurs
- ❖ Construire des temps/espaces collectifs de diffusion des messages et de partage d'échanges entre les travailleurs pour optimiser les pratiques de prévention

Figure 8. Travail indépendant, enjeux et pistes de prévention des risques professionnels



Bibliographie

1. Daugareilh I, Aunis É, Delmas B, Jullien B, Montalban M, Stevens H., 2022, Formes de mobilisation collective et économie des plateformes : Approche pluridisciplinaire et comparative [Internet]. Cnrs ; Université de bordeaux; p. 558. Disponible sur: <https://shs.hal.science/halshs-03615403>
2. Rapelli S., 2011, Essai sur la nature des travailleurs indépendants français : une approche socioéconomique [Internet] [Thèse de doctorat]. Orléans. Disponible sur: <https://www.theses.fr/2011ORLE0501>
3. Célérier S., 2014, Le travail indépendant. Statut, activités, et santé. Editions liaisons sociales, 243 p.
4. Insee, 2020, Emploi et revenus des indépendants, Insee références, 178 p.
5. Inserm (dir.), 2011, Stress au travail et santé : Situation chez les indépendants, Editions Inserm.
6. Piatecki C, Ferrier O, Ulmann P, 1997, Les travailleurs indépendants, Economica, 310 p.
7. Gomes B, 2017, Etude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais. rapport remis à l'Organisation internationale du Travail, Bureau International de Paris, 93 p.
8. Mondon-Navazo M., 2017, Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED), Revue Interventions économiques Papers in Political Economy, 31 p.
9. Babet D., 2019, Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité. Insee Première, n° 1748, 4 p.
10. Aunis É, Stevens H, 2021, Patienter sur les places et foncer dans les rues. Quand les coursiers occupent l'espace public, Images du travail, travail des images, 31 p.
11. Jan A, 2018, Livrer à vélo... en attendant mieux, La nouvelle revue du travail, 13, 19 p.
12. Frouin JY, Barfety JB, 2020, Réguler les plateformes numériques de travail, Rapport au premier ministre.
13. Bernard S., 2023, UberUsés - Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal, PUF, 240 p.
14. Darbus F., 2006, Reconversions professionnelles et statutaires le cas des coopératives d'emploi et d'activités. Regards sociologiques, p. 22-35.
15. Gourdon H., 2020, Les créations d'entreprises en 2019, Insee Première n° 1790. 4 p.
16. Jolly, Flamand J., 2017, Salarié ou indépendant : une question de métiers ?, Note d'analyse France stratégie.

17. Thiéry S., 2017, Les nouvelles formes du travail indépendant. Conseil économique et social, Editions des journaux officiels, 138 p.
18. Lederlin F., 2021, Le travail dit « indépendant » : un inquiétant idéal, *Études*. p. 43-53.
19. Haut conseil du financement de la protection sociale, 2020, Rapport sur la protection sociale des travailleurs indépendants, p. 16.
20. D'Amours M, Noiseux Y, Papinot C, Vallée G, 2017, Les nouvelles frontières de la relation d'emploi. *Relations industrielles*, p. 409-610.
21. D'Amours M., 2009, Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ?, *Lien social et politiques*, p. 109-121.
22. Latil F. &al., 2014, Non-recours aux indemnités journalières des travailleurs indépendants atteints d'un syndrome coronarien aïgu. In: Célérier S. *Le travail indépendant Statut, activités et santé*.
23. Algava E., 2015, Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail, *Dares Analyses* n° 092.
24. Lignéres F, Souêtre A, Sfia F., 2021, Travail indépendant : persévérance ou résignation ?, *Management des technologies organisationnelles*, p. 201-211.
25. Alagva E., Vinck L., 2005, Les conditions de travail des non-salariés en 2005. Premières synthèses informations *Dares Analyses*.
26. Antonella C., 2001, Le salariat de « deuxième génération »
27. Dares. Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail. 2021;
28. Algava É, Cavalin C, Célérier S. La singulière bonne santé des indépendants. *Travail et emploi*. 2012;132(4):5-20.
29. Ottmann JY, Felio C., 2016, Qualité de vie du travail indépendant. Ottmann JY, Felio C., 2016, Qualité de vie du travail indépendant Journée Brestoise de Recherche en GRH. La qualité de vie au travail. Enjeux et perspectives, IAE Brest Jun 2016, Brest, France. fihal-01328523 3.
31. Augé E., 2023, Travail indépendant, conditions de travail et santé en Europe : une approche par les systèmes de protection sociale, document de travail n°90, IRDES.
32. Vivant E., 2014, L'insertion professionnelle de jeunes urbanistes à l'épreuve de l'indépendance. In: Célérier S., *Le travail indépendant Statut, activités et santé*.
33. Bajard F., 2014, S'assurer contre les risques de la vie : l'initiative des céramistes d'art, *Liaisons sociales*, pp. 181-200.
34. Schepens F., 2014, Entrepreneurs de travaux forestiers : les corps à l'épreuve du marché. In: Célérier S, *Travail indépendant Statut, activités et santé*.
35. Célérier S. 2014, *Le travail indépendant. Statut, activités et santé*]. *Liaisons*.

36. Crasset O., 2014, Construction et usure du corps chez les artisans. In: Le travail indépendant Statuts, activités et santé.
37. Lemozy F., 2019, La tête dans le guidon, La nouvelle revue du travail, n° 14, 15 p.
38. EHESP, 2018, La santé des travailleurs indépendants, quels enjeux, pour quelles perspectives?, Module interprofessionnel de santé publique, 78 p.
39. Malenfer M, Héry M., 2021, Quels enjeux de santé et de sécurité dans les organisations du travail post-covid ?, Hygiène et sécurité du travail, n° 265, 7 p.
40. Berthet M, Canévet M, Gay., 2023, Évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ?, Rapport d'information du sénat n° 759 (2020-2021).
41. Grandjean C, Obono D., 2021, Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la protection sociale des travailleurs des plateformes numériques, Commission des Affaires européennes.
42. Forissier M, Fournier C, Puissat F., 2020, Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?, rapport d'information du sénat n° 452.
43. Cour des comptes, 2022, Chapitre X La protection sociale des travailleurs indépendants à la suite de la suppression du RSI : des objectifs globalement atteints, de nouvelles évolutions à envisager, 32 p.
44. Thiéry S. Les nouvelles formes du travail indépendant, avis du CESE, 138 p.
45. CCI Paris Ile-de France, 2021, Santé au travail : Protéger les salariés ET les indépendants, page web.
46. Retailleau, Puissat F., 2023, Travailleurs en situation de dépendance économique et plateformes numériques, texte n°852, proposition de loi.
47. Mias A, Abdelnour S, Barlet B, Barnier LM, Gamassou CE, Granaux S, et al., 2021, Précarité d'emploi et conditions de travail, Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneurs et des contractuels de la fonction publique, rapport de recherche IRISSE-Dauphine-Dares, 339 p.
48. Lerouge L., 2009, Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, Perspectives Interdisciplinaires sur le travail et la santé.
49. Bureau MC, Rey F, Tuchszirer C., 2020, Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux ? La Revue de l'Ires.p. 49-72.
50. Plateformisation 2027 - Brochure - INRS [Internet]. [cité 21 juin 2023]. Disponible sur: <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%208>
51. Crasset O., 2020, Avantages et revers de l'autonomie chez les aides à domicile en emploi direct. Gérontologie et société, p. 83-97.

Table des encadrés

Encadré 1. Quelques figures récentes de travailleurs indépendants : freelances, slasheurs et pluriactifs.....	6
Encadré 2. Des indépendants précaires. Travailleurs de plateformes et indépendants économiquement dépendants	7
Encadré 3. Des statuts aux frontières du salariat et de l'indépendance : entreprenariat-salarié et portage salarial	9
Encadré 4. Revenus et situation économique des indépendants	26
Encadré 5. Législation en matière de prévention des risques professionnels dans le cas des statuts hybrides entre salariat et indépendance	45
Encadré 7. Portrait des cotisants à l'Assurance Volontaire Accidents du Travail (AVAT)	47

Table des graphiques

Graphique 1. Evolution de la population active selon le statut d'emploi	13
Graphique 2. Evolution des effectifs (milliers) non-salariés (classiques, microentreprises) et salariés depuis 2010	13
Graphique 3. Indépendants selon le statut.....	14
Graphique 4. Indépendants selon le statut (hors agri).....	14
Graphique 5. Evolution du nombre de créations d'entreprises (2010-2021)	14
Graphique 6. Pluriactifs selon l'activité principale	15
Graphique 7. Pluriactifs selon le secteur d'activité	15
Graphique 8. Evolution de la part des pluriactifs au sein de la population active	15
Graphique 9. Evolution des effectifs non-salariés (hors micro-entreprises) selon le secteur d'activité (en milliers)	17
Graphique 10. Indépendants selon le secteur d'activité.....	17
Graphique 11. Indépendants selon le secteur (hors agri)	17
Graphique 12. Salariés selon le secteur d'activité	17
Graphique 13. Salariés selon le secteur (hors agri).....	17
Graphique 14. Non-salariés « classiques » selon le secteur (hors-agri).....	18
Graphique 15. Microentrepreneurs selon le secteur d'activité	18
Graphique 16. Salariés selon le secteur non agrégé	18
Graphique 17. Non-salariés « classiques » selon le secteur non agrégé	18
Graphique 18. Microentrepreneurs selon le secteur non agrégé	18
Graphique 19. Dirigeants par statut juridique et secteur d'activité	19
Graphique 20. Microentrepreneurs et usage des plateformes numériques.....	20
Graphique 21. Micro-entrepreneurs travaillant via une plateforme numérique selon les secteurs d'activité.....	20
Graphique 22. Part des effectifs et des revenus des microentrepreneurs parmi les effectifs et revenus des non-salariés.....	21
Graphique 23. Revenus moyens mensuels des travailleurs indépendants	21
Graphique 24. Travailleurs indépendants (toutes catégories) selon l'âge	23
Graphique 25. Non-salariés classiques selon l'âge	23
Graphique 26. Salariés selon l'âge.....	23
Graphique 27. Microentrepreneurs selon l'âge.....	23
Graphique 28. Travailleurs indépendants (toutes catégories) selon le sexe.....	24
Graphique 29. Non-salariés classiques selon le sexe	24
Graphique 30. Travailleurs salariés selon le sexe	24
Graphique 31. Microentrepreneurs selon le sexe	24

Graphique 32. Indépendants gagnant très peu et sous le seuil de pauvreté par catégorie socio-professionnelle (2018-2019)	26
Graphique 33. Crainte des actifs (indépendants et salariés) pour la pérennité de leur emploi en 2016	28
Graphique 34. Pénibilités physiques et nuisances sur le lieu	29
Graphique 35. Pénibilités physiques et nuisances sur le lieu de travail chez les salariés	29
Graphique 36. Exposition à des risques professionnels selon le statut	29
Graphique 37. Pression temporelle et emprise du travail selon le statut d'emploi et la catégorie socio-professionnelle	30
Graphique 38. Brouillage des frontières entre travail et vie privée. Erreur ! Signet non défini.	
Graphique 39. Autonomie, exigences émotionnelles et relations de travail	32
Graphique 40. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des indépendants	34
Graphique 41. Evolution des effectifs d'assurés volontaires individuels	47
Graphique 42. Sinistralité des assurés volontaires individuels	47

Table des figures

Figure 1. Travailleurs non-salariés selon la PCS. Nomenclature de l'Insee	5
Figure 2. Frise chronologique des évolutions législatives relatives au travail indépendant	11
Figure 3. Panorama du travail indépendant en France	12
Figure 4. Travail indépendant, facteurs de risques et risques professionnels	38
Figure 5. Frise chronologique des évolutions relatives à la protection sociale des indépendants	44
Figure 6. Hypothèses de transfert et d'adaptation des messages de prévention aux travailleurs indépendants	60
Figure 7. Hypothèses de transfert, transposition, innovation de la prévention à destination des travailleurs indépendants	62
Figure 8. Travail indépendant, enjeux et pistes de prévention des risques professionnels	66

Table des tableaux

Tableau 1. Taxinomies juridiques, statistiques et administratives	4
Tableau 2. Conditions de travail des indépendants	33
Tableau 3. Couverture sociale AT/MP des travailleurs indépendants (hors secteur agricole)	41
Tableau 4. Couverture maladie des travailleurs indépendants (hors secteur agricole)	42
Tableau 5. Assurance chômage des travailleurs indépendants (hors secteur agricole)	43
Tableau 6. Institutions publiques de référence pour les travailleurs indépendants	53
Tableau 7. Organisations intersectorielles des travailleurs indépendants	54
Tableau 8. Organisations professionnelles sectorielles (Artisans, commerçants, professions libérales)	55
Tableau 9. Organisations professionnelles à destination des autoentrepreneurs/ plateformes.	55
Tableau 10. Acteurs de prévention « traditionnels » et travail indépendant	57
Tableau 11. Hypothèses sur la mise en application des principes généraux de prévention dans le cadre du travail indépendant	61