



**UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER**

TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS INDIVIDUELLES – Groupe B – 2024/2025

Cours de Monsieur le Professeur Lucas BENTO de CARVALHO
Travaux dirigés par Mesdames Amel AIT AKLI et Catherine ALBISSON-TRIQUET,
Monsieur Yoan BEKAIRI
Tutorat Monsieur Matthieu LEYMONIE

Séance 2 : LA QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL

I. COMMENTAIRE

Cass. soc. 24 avril 2024, 22-20.352, Publié au bulletin

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 juin 2022), M. [W], imam, tout d'abord détaché par les autorités algériennes auprès de l'Institut [3] de la Mosquée de [Localité 4], a été recruté à compter du 1^{er} septembre 1993 en qualité de professeur de théologie par l'Institut [3], devenu l'Institut [2] à compter de 1994, et a notamment exercé une activité de formation des futurs imams et aumôniers au sein de différentes structures de la Grande mosquée de [Localité 4], établissement régi par l'association Société des habous et lieux saints de l'Islam (l'association).

2. Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail avec cette association.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

3. M. [W] fait grief à l'arrêt de dire que ses fonctions relevaient du statut de ministre du culte, de constater l'absence de relation de travail avec l'association et de constater l'incompétence du conseil de prud'hommes au profit du tribunal judiciaire, alors « que l'existence d'une relation de travail salariée dépend des seules conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs, les juges chargés de trancher un conflit relatif à l'existence d'un contrat de travail

devant rechercher le lien de subordination à partir des conditions réelles d'exercice de l'activité litigieuse ; que la cour d'appel en se fondant, pour écarter l'existence d'un lien de subordination et débouter, en conséquence, l'exposant de sa demande tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail le liant à l'association, dont elle avait bien constaté qu'elle était une association de la loi de 1901, sur les circonstances inopérantes selon lesquelles l'exposant avait le statut de religieux, exerçait depuis son détachement en février 1989 des fonctions d'enseignant en théologie et de théologien, relevant du système propre aux ministres du culte, la Camac/Cavimac, et était rémunéré sous forme de casuel, circonstances qui n'étaient pas de nature à exclure l'existence d'un lien de subordination et, partant, celle d'une relation de travail salarié, a violé les dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail :

4. Il résulte de ce texte que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

5. Selon la jurisprudence constante de la Cour (Soc., 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13.187, Bull. V n° 386), le lien de subordination est caractérisé par l'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.

6. La Cour de cassation juge que l'engagement religieux d'une personne n'est susceptible d'exclure l'existence d'un contrat de travail que pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie (Soc., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-42.207, Bull. 2010, V, n° 15).

7. Pour constater l'incompétence de la juridiction prud'homale pour connaître des demandes de M. [W], l'arrêt retient que l'intéressé exerçait pour l'association Société des habous et lieux saints de l'Islam, association « loi 1901 », des fonctions d'enseignant en théologie et de théologien relevant du système propre aux ministres du culte et des missions exclusivement religieuses, et que ces fonctions sont, en droit français, incompatibles avec une position salariée.

8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'association n'avait pas le statut d'association culturelle et qu'il lui appartenait donc d'analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles M. [W] avait exercé son activité et de vérifier si celle-ci s'était exercée dans un lien de subordination avec l'association, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 juin 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

II. DOCUMENTS

En plus des documents ci-dessous, et en lien avec eux, quelques lectures incontournables :

- G. AUZERO, « Je ne m’amuse pas, je travaille ! ». RDT 2009, p. 507.
- A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français ». Dr. soc. 2018, p. 547.
- A. JEAMMAUD, « L’avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. A propos de l’arrêt Labanne ». Dr. Soc. 2001, p. 227.
- Ch. RADE, « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? ». Dr. soc. 2013.202.

A. Indisponibilité de la qualification de contrat de travail

1. Principe

Cass. Ass. Plén. 4 mars 1983, n°81-15290, Bull. Ass. n°3

M. X... s'est pourvu en cassation contre un arrêt de la Cour d'appel de Rouen en date du 18 janvier 1979. Cet arrêt a été cassé le 28 avril 1980 par la Chambre Sociale de la Cour de cassation.

La cause et les parties ont été renvoyées devant la Cour d'appel de Caen qui, par arrêt du 19 mai 1981 prononçant dans la même affaire et entre les mêmes parties procédant en la même qualité a statué dans le même sens que la Cour d'appel de Rouen.

Deux pourvois ayant été formés contre l'arrêt de la Cour d'appel de Caen l'attaquant par le même moyen que celui qui a provoqué la cassation de l'arrêt de la Cour d'appel de Rouen, M. le Premier Président, observant en outre qu'il s'agit d'une question de principe, a par ordonnances du 14 janvier 1983 renvoyé la cause et les parties devant l'Assemblée Plénière.

M. X... invoque devant l'Assemblée Plénière, à l'appui de ses deux pourvois, le moyen unique de cassation suivant :

"Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que M. X... n'était pas lié à l'Ecole des Roches par un contrat de travail mais par une convention de collaboration de type

purement libéral et que la rupture de ses accords avec cet établissement ne lui ouvrait droit à aucune indemnité, aux motifs que des divers éléments d'appréciation énumérés par la Cour dans son arrêt (pages 8, 9 et 10, il "ressort que M. X... a accepté la novation intervenue au mois d'octobre 1970, par laquelle au contrat de travail originel a été substituée une convention de collaboration de type purement libéral qui, certes, le conduisait à dispenser son enseignement à l'Ecole des Roches suivant les programmes officiels, mais le laissait libre d'élaborer et d'organiser ses cours suivant ses possibilités et convenances de telle sorte que le lien de subordination pré-existant se trouvait aboli ; Attendu que l'acceptation prolongée de cette novation et l'exécution sans réserve de la nouvelle convention trouvent leur origine, non pas dans les pressions dont M. X... prétend avoir été l'objet et dont il n'apporte pas la preuve, mais bien dans sa situation personnelle ;

Attendu, en effet, que M. X..., fonctionnaire de l'Etat, dépendant du Ministère de l'Education, ne pouvait exercer à titre professionnel une activité privée lucrative

sans être titulaire d'une permission dont l'obtention annuellement renouvelée était soumise à réglementation, que se trouvant en état d'infraction vis-à-vis de son administration, il a préféré souscrire une convention libérale qui de par sa nature même donnait moins de prise à une éventuelle observation du Rectorat", (arrêt attaqué page 10, alinéa 3, 4, 5 et page 11, alinéa 1, 1° alors que la novation ne se présume pas ; que la Cour de Caen n'a pas dit quel document établissait l'existence d'une convention de type libéral souscrite par M. X... et se substituant au contrat de travail originaire ; qu'elle n'a pas davantage mis en évidence des circonstances traduisant sans équivoque une intention de nover ; que la forme de rétribution, fixée par l'Ecole, régulière, équivalait à un salaire et n'exerçait aucune influence sur la définition du contrat ; que le changement de qualification de cette rémunération n'a été accompagnée d'aucune modification des conditions de travail de M. X... qui sont restées les mêmes jusqu'à la fin de son activité ; que l'indépendance dont il bénéficiait dans la pratique de son enseignement n'excluait pas le lien de subordination que le défaut de saisine par l'intéressé de la commission paritaire au moment de la rupture ne signifiait aucun abandon de ses droits antérieurs ; qu'il n'y a pas eu de novation dans les rapports des parties et que l'arrêt attaqué a violé les articles 1271 et 1273 du Code civil, 2° Et alors que M. X..., professeur d'un établissement privé, a toujours dispensé son enseignement dans les locaux de l'Ecole des Roches, selon un horaire établi par cette dernière, sur des matières (l'histoire, la géographie et l'économie) qu'elle lui avait assignées, suivant un programme déterminé et en observant les directives données par l'Etablissement (concernant notamment les bulletins de présence et les carnets de notes) ; que M. X... a toujours rempli ses fonctions dans le cadre des services organisés par l'Ecole des Roches et sous sa subordination ; qu'il était lié à cette dernière par un contrat de travail ; que la Cour de Caen qui n'a pas

tiré de ses constatations les conséquences qui s'imposaient à violé l'article L 121-1 du Code du travail" ;

Ce moyen a été formulé dans les deux mémoires ampliatifs déposés au secrétariat-greffe de la Cour de cassation par Me Copper-Royer, avocat de M. X... Deux mémoires en défense ont été produits par la société civile professionnelle Lemanissier et Roger, avocat de la Société "l'Ecole des Roches". Des observations complémentaires ont été déposées par Me Copper-Royer.

Sur quoi, la Cour, à l'audience publique de ce jour, statuant en Assemblée Plénière, prononce la jonction des pourvois numéros 15.290 et 81-41.647 qui sont dirigés contre le même arrêt ;

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

Vu l'article L 121-1 du Code du travail, Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes en paiement d'indemnités pour rupture de contrat de travail formées contre la société anonyme Ecole des Roches, l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation, retient que M. X..., engagé le 5 septembre 1969 en qualité de professeur salarié, et qui a cessé toutes fonctions d'enseignement dans cet établissement le 30 juin 1977, avait accepté, à partir du 1er octobre 1970, une novation substituant au contrat de travail originaire une "convention de collaboration de type purement libéral" ne laissant substituer entre les parties aucun lien de subordination ;

Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que, bien qu'il fût qualifié à partir du 1er octobre 1970 de "conférencier extérieur" rémunéré par des "honoraires", M. X... continuait à assurer les tâches d'enseignement qui lui avaient été primitivement dévolues, suivant des programmes officiels, et au sein d'une organisation fonctionnant sous la direction et la responsabilité de l'Ecole des Roches, même s'il était tenu compte de ses convenances dans l'aménagement des horaires, en sorte que cette activité, exercée

sous la dépendance d'un employeur, ne pouvait avoir un caractère libéral, la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. X... au statut social qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail ; d'où il suit qu'en statuant ainsi qu'elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule l'arrêt rendu le 19 mai 1981, entre les parties, par la Cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence la cause et les parties, au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt, et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Amiens, à ce désignée par délibération spéciale prise en la Chambre du conseil

Cass. soc. 19 décembre 2000, n°98-40572, Bull. civ. V, n°437

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 121-1 et L. 511-1 du Code du travail ;

Attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Attendu que, par contrat du 1er juin 1993, intitulé " contrat de location d'un véhicule équipé taxi ", la société Bastille taxi a donné en location un tel véhicule à M. X... pour une durée d'un mois, renouvelable par tacite reconduction, moyennant le paiement d'une somme qualifiée de " redevance " ; que ce contrat a été résilié par la société Bastille taxi ; que M. X... a saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger qu'il avait la qualité de salarié de la société Bastille taxi et pour obtenir le paiement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail par lui invoqué ; que la société Bastille taxi a décliné la compétence de la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour décider que M. X... n'était pas lié à la société Bastille taxi par un contrat de travail et qu'en conséquence, la juridiction prud'homale n'était pas compétente pour statuer sur le litige opposant les parties, l'arrêt attaqué, statuant sur contredit, énonce qu'il ne ressort pas des

débats que M. X... recevait des instructions du loueur notamment quant à la clientèle à prendre en charge ni quant au secteur de circulation ou quant aux horaires ; qu'il n'est pas fait état de l'exercice d'un pouvoir de direction ou disciplinaire ; que la seule dépendance économique résultant du coût de la redevance, qui implique une quantité de travail importante pour procurer au chauffeur une certaine rémunération, ne suffit pas à caractériser le lien de subordination qui ne résulte pas des faits de la cause ;

Attendu, cependant, que le contrat litigieux prévoit que sa durée et celle de chacun de ses renouvellements sont limitées à un mois, qu'il peut être résilié mensuellement avec un délai de préavis très court, que la redevance due au " loueur " inclut les cotisations sociales qu'il s'engage à " reverser " à l'URSSAF et est révisable en fonction notamment du tarif du taxi ; que les conditions générales annexées au contrat fixent une périodicité très brève pour le règlement des redevances, sanctionnée par la résiliation de plein droit du contrat, et imposent au " locataire " des obligations nombreuses et strictes concernant l'utilisation et l'entretien du véhicule, notamment conduire personnellement et exclusivement ce dernier, l'exploiter " en bon père de famille ", en particulier, en procédant chaque jour à la vérification des niveaux d'huile et d'eau du moteur, le maintenir en état de propreté en utilisant, à cette fin, les installations adéquates du "

loueur ", faire procéder, dans l'atelier du " loueur ", à une " visite " technique et d'entretien du véhicule une fois par semaine et en tout cas, dès qu'il aura parcouru 3 000 kilomètres sous peine de supporter les frais de remise en état, assumer le coût de toute intervention faite sur le véhicule en dehors de l'atelier du " loueur " ainsi que la responsabilité de cette intervention ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que, nonobstant la dénomination et la qualification données au contrat litigieux, l'accomplissement effectif du travail dans les conditions précitées prévues par ledit contrat et les conditions générales y annexées, plaçait le " locataire " dans un état de subordination à l'égard du " loueur " et

qu'en conséquence, sous l'apparence d'un contrat de location d'un " véhicule taxi ", était en fait dissimulée l'existence d'un contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 septembre 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles.

2. Limites

Cass. soc. 14 octobre 2015, 14-10960, Bull. civ. V, n°837

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 21 novembre 2013), que la société en nom collectif HKM (SNC HKM) exploitant un fonds de commerce de « café bar restaurant brasserie » à Paris a été constituée le 26 mars 2009 entre M. X..., Mme Y... et M. Z... ; que M. Z... tenait l'établissement une partie du temps et logeait dans l'appartement situé à l'étage ; que se prévalant d'un contrat de travail, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires et d'indemnités pour rupture abusive ;

Attendu que M. Z... fait grief à l'arrêt de rejeter son contredit, de dire que le conseil de prud'hommes de Paris n'était pas compétent pour connaître de ses demandes et de renvoyer l'affaire devant le tribunal de commerce de Paris alors, selon le moyen :

1°/ que le fait d'être associé, minoritaire et non gérant, d'une société en nom collectif et d'être à ce titre commerçant, n'exclut pas une relation salariale dans cette société ; que

le cumul des qualités d'associé et de salarié dans la même société en nom collectif est possible, aucun texte relatif aux sociétés en nom collectif ne l'interdisant ; qu'en se bornant à affirmer, pour rejeter le contredit et renvoyer l'affaire devant le tribunal de commerce de Paris, que M. Z... avait la qualité d'associé de la SNC HKM et donc de commerçant, qualité exclusive d'une relation salariale, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 1411-1 du code du travail ;

2°/ qu'en se bornant à relever, pour rejeter le contredit et renvoyer l'affaire devant le tribunal de commerce de Paris, que la charge de travail inhérente à la fonction d'associé ne saurait constituer un contrat de travail à durée indéterminée sans rechercher, comme elle y était invitée, si M. Z... n'occupait pas des fonctions salariées distinctes de sa qualité d'associé puisqu'il lui revenait de prendre en charge une mission purement opérationnelle en s'occupant, sous la subordination juridique de la société, du bon fonctionnement du

service dans le café durant certaines tranches horaires décidées par son employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1411-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que M. Z... était associé de la SNC HKM, et à ce titre, en vertu de l'article L. 221, alinéa 1, du code de commerce,

commerçant répondant indéfiniment et solidairement des dettes sociales, en a exactement déduit que cette situation excluait qu'il puisse être lié à cette société par un contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cass. soc. 16 septembre 2015, 14-17842, Bull. civ. V, n°835

Sur le premier moyen :

Vu l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon ce texte, dans sa rédaction applicable antérieurement au 1er janvier 1992, que la profession d'avocat est une profession libérale et indépendante, que l'avocat, qui exerce sa profession en qualité d'avocat collaborateur ou comme membre d'une société ou d'une association d'avocats, n'a pas la qualité de salarié, et que la présente disposition, qui est interprétative, a un caractère d'ordre public ; que dans sa rédaction applicable à compter du 1er janvier 1992, l'avocat peut exercer sa profession en qualité de salarié ou de collaborateur libéral d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur contredit, que Mme X..., avocate régulièrement inscrite à l'Ordre des avocats depuis le 21 mars 1979, a été engagée au mois de février 1988 par Mme Y..., avoué ; qu'elle a, le 13 juin 2012, pris acte de la rupture de son contrat aux torts de Mme Y... et saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes à ce titre ;

Attendu que pour dire le conseil de prud'hommes compétent pour connaître du litige pour la période allant de février 1988 au 31 décembre 2011, l'arrêt, après avoir constaté que Mme X..., qui cotisait au régime social des indépendants, à la CNBF,

à l'URSSAF et à l'Ordre des avocats, s'acquittait de la taxe professionnelle et signait des notes mensuelles d'honoraires dont l'en-tête la désignait en qualité d'avocat à la cour, exerçait sa profession d'avocat au profit de Mme Y..., avoué, retient d'abord que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité, que c'est donc en vain que celle-ci fait valoir que Mme X... ne pouvait exercer sa profession en tant que salariée auprès d'un avoué en vertu de l'article 7 de la loi du 31 décembre 1971, ensuite que l'intéressée rapporte la preuve du lien de subordination allégué, et donc de l'existence du contrat de travail dont elle se prévaut au titre de la période ayant couru du mois de février 1988 au 31 décembre 2011 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 que, pour la période allant de février 1988 au 31 décembre 1991, un avocat ne pouvant exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail, le juge ne saurait, par l'effet d'une requalification des relations contractuelles, conclure à l'existence d'un tel contrat, et que, pour la période allant du 1er janvier 1992 au 31 décembre 2011, un avocat ne pouvant exercer sa profession dans le cadre d'un contrat de travail le liant à une personne

physique ou morale autre qu'un avocat, une association ou une société d'avocats, le juge ne saurait, par l'effet d'une requalification des relations contractuelles, conclure, en dehors de ces hypothèses, à l'existence d'un contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que pour la période de février 1988 au 31 décembre 2011 Mme X... était

liée par un contrat de travail à Mme Y... et que le conseil de prud'hommes de Paris est compétent pour connaître des demandes de Mme X... au titre de la période considérée, et renvoie l'affaire devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes de Paris, l'arrêt rendu le 10 avril 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

B. Un travail

Cass. soc. 4 avril 2012, n°10-28818

Vu leur connexité, joint les pourvois n° F 10-28.818 à J 10-18.821 et M. 10-28.823 à U 10-28.830 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 9 novembre 2010), que Mme X... et onze autres personnes (les participants) ont participé, pour Mmes X..., Y..., Z..., A... et B... C..., MM. D..., E..., F..., G... et H... du 29 avril au 13 mai 2002, pour Mme I... et M. J..., du 13 au 28 mars 2003, au tournage de l'émission "L'Ile de la tentation", respectivement saison 2002 et saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem devenue TF1 production, dont le concept est conçu comme suit : "quatre couples non mariés, non pacsés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de douze jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités (plongée, équitation, ski nautique, voile, etc.) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. A l'issue de ce séjour, les participants font le point sur leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant ni prix" ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale entre les 3 et 5 juin

2008 pour voir requalifier le "règlement participants" qu'ils avaient signé en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir le paiement de diverses indemnités ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois principaux de la société TF1 production :

Attendu que la société TF1 production fait grief aux arrêts de dire que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître des demandes des défendeurs aux pourvois à son encontre, de requalifier le "règlement participants" en contrat de travail, de dire que ce contrat de travail était un contrat à durée indéterminée, de la condamner à verser des sommes à titre de dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement, pour licenciement abusif et en réparation du préjudice résultant des conditions de tournage de l'émission, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'un contrat de travail implique, en premier lieu, que celui qui se prévaut de la qualité de salarié s'engage à fournir une prestation de travail, c'est-à-dire

l'accomplissement de tâches manuelles ou intellectuelles, au profit de son cocontractant ; que ne fournit aucun travail la personne qui accepte librement de se laisser filmer et d'exprimer ses sentiments lors de la participation à des activités de divertissement au cours desquelles il ne lui est demandé d'accomplir aucune performance particulière ; de sorte que viole l'article L. 1221-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour requalifier la participation d'un candidat à une émission de télé-réalité, se contente de retenir que la prestation accomplie sous la subordination de la société TF1 production "avait pour finalité la production d'un bien ayant une valeur économique" ;

2°/ que l'existence d'une relation de travail salariée ne peut résulter que de l'exercice d'une activité professionnelle, c'est-à-dire d'une activité dont le but déterminant est de permettre à celui qui l'exerce de percevoir une rémunération ; qu'il ne saurait exister de contrat de travail sans que soit caractérisée la volonté initiale du prétendu travailleur de s'engager à accomplir une véritable prestation de travail pour le compte de son cocontractant moyennant une rémunération ; que ne saurait dès lors, en l'absence de vice du consentement sur les caractéristiques du programme et des modalités de participation, constituer une relation de travail, la participation à un programme de télévision pour laquelle le candidat garantit, dans le contrat conclu avec la production antérieurement au tournage, qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles et ne perçoit de rémunération qu'au titre d'une éventuelle exploitation commerciale ultérieure de divers attributs de sa personnalité ; de sorte, qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail, 1131 et 1134 du code civil ;

Mais attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur

convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'il existait entre les membres de l'équipe de production et les participants un lien de subordination caractérisé par l'existence d'une "bible" prévoyant le déroulement des journées, et la succession d'activités filmées imposées, de mises en scènes dûment répétées, d'interviews dirigées de telle sorte que l'interviewé était conduit à dire ce qui était attendu par la production, que ce lien de subordination se manifestait encore par le choix des vêtements par la production, des horaires imposés allant jusqu'à 20 heures par jour, l'obligation de vivre sur le site et l'impossibilité de se livrer à des occupations personnelles, l'instauration de sanctions, notamment pécuniaires en cas de départ en cours de tournage, soit, en définitive, l'obligation de suivre les activités prévues et organisées par la société de production, que les participants se trouvaient dans un lien de dépendance à l'égard de la société, dès lors, se trouvant à l'étranger, que leurs passeports et leurs téléphones leur avaient été retirés, que la prestation des participants à l'émission avait pour finalité la production d'un bien ayant valeur économique, la cour d'appel, qui a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société TF1 production, et ayant pour objet la production d'une "série télévisée", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et qui a souverainement retenu que le versement de la somme de 1 525 euros avait pour cause le travail exécuté, a pu en déduire que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen commun aux pourvois principaux de la société TF1 production :

Attendu que la société TF1 production fait grief aux arrêts de la condamner à verser aux défendeurs aux pourvois une somme à titre de dommages-intérêts pour le préjudice résultant des conditions de tournage de l'émission, alors, selon le moyen, que la prescription quinquennale instituée par l'article L. 3245-1 du code du travail s'applique à toute action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires dus au titre du contrat de travail ; que sont dès lors soumises à la prescription les demandes relatives aux horaires de travail accomplis par le salarié et au fait que celui ait dû se tenir à disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses obligations personnelles, peu important que la demande du salarié prenne la forme de dommages-intérêts et non d'un rappel de salaires ; qu'au cas présent, la cour d'appel a constaté que les demandes d'ordre salarial des défendeurs aux pourvois étaient prescrites ; qu'en leur allouant néanmoins des dommages-intérêts pour le préjudice résultant des conditions de tournage de l'émission aux motifs que les participants avaient "vu leur liberté de vaquer à leurs

occupations personnelles, ainsi que leur liberté d'aller et venir, restreintes" et qu'ils avaient été "soumis à des horaires de travail excessif", la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé le texte susvisé ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'action des salariés tendait à l'indemnisation d'un préjudice spécifique né de l'atteinte portée à leur liberté individuelle, la cour d'appel a exactement décidé que cette action de nature indemnitaire n'était pas couverte par la prescription prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois incidents des participants :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission de ces pourvois ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principaux qu'incidents

Cass. soc. 28 avril 2011, n°10-15573, Bull. civ. V, n°100

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., a, pour la saison 2006/2007, conclu avec l'association Marseille Provence XV, devenue Marseille Vitrolles Rugby, une convention prévoyant sa participation en qualité de joueur de rugby aux entraînements et aux rencontres sportives ainsi que le versement d'un défraiement annuel de 18 000 euros, outre une participation aux frais de logement d'un montant mensuel de 1 000 euros et des primes de matches ; que soutenant être lié à

l'association par un contrat de travail, M. Y... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; qu'à la suite du placement en redressement judiciaire de l'association, M. X..., mandataire judiciaire, est intervenu à l'instance ;

Attendu que pour dire que la convention liant les parties est une convention de défraiement et non un contrat de travail, l'arrêt retient que la mention dans la convention de l'obligation faite aux joueurs de participer aux rencontres sportives, de s'entraîner conformément aux directives données par l'encadrement, de respecter une certaine hygiène de vie, ainsi que le

règlement du club ne sauraient caractériser, à elle seule, l'existence d'un lien de subordination dans la mesure où ces consignes sont inhérentes à la pratique du rugby et entrent uniquement dans le cadre d'un simple rapport d'autorité sportif, indispensable à la poursuite d'un sport collectif et à l'organisation des matches et entraînements ; que M. Y... exerçait à temps plein et à titre salarié une activité de chauffeur livreur ce qui constitue un indice de l'absence de lien salarié avec le club sportif ; que le joueur, adhérent de l'association, participait à une équipe amateur qui s'entraînait le soir, pendant deux heures, généralement trois fois par semaine ; que le fait qu'il ait été convenu que M. Y... serait défrayé en contrepartie de sa participation aux entraînements et aux matches, compte tenu de l'implication horaire demandée et que le club ait consenti à participer à ses frais de logement, s'agissant d'un joueur étranger, est insuffisant à caractériser l'existence d'un contrat de travail ;

Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs inopérants tirés de l'exercice d'une activité professionnelle exercée parallèlement, à temps complet, par l'intéressé, alors, d'une part, que celui-ci était tenu, sous peine de sanctions, conformément au règlement interne du club et la charte des droits et des devoirs du joueur de participer aux activités sportives, de suivre les consignes données lors des entraînements et de respecter le règlement du club, et, d'autre part, que le joueur percevait des sommes en contrepartie du temps passé dans les entraînements et les matches, ce dont il résultait que, nonobstant la qualification conventionnelle de défraiement, elles constituaient la rémunération d'une prestation de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

C. Un état de subordination

1. Trilogie : ordonner, contrôler et sanctionner

Cass. soc. 3 juin 2009, n°08-40981, Bull. civ. V, n°141

Vu la connexité, joint les pourvois n° K 08-40. 981, M 08-40. 982, N 08-40. 983, E 08-41. 712, F 08-41. 713 et H 08-40. 714 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X..., M. Y... et M. Z... (les participants) ont consenti, en signant un acte intitulé " règlement participants " à participer du 14 au 28 mars 2003, dans un hôtel thaïlandais du golfe du Siam, au tournage de l'émission " l'Ile de la tentation ", saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem, dont le concept est défini comme suit : " quatre couples non mariés et non pacsés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de douze jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités (plongée, équitation, ski nautique, voile, etc..) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. A l'issue de ce séjour, les participants font le point de leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant, ni prix " ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour voir requalifier le " règlement participants " en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir paiement de rappels de salaire et heures supplémentaires ainsi que des indemnités et dommages-intérêts consécutifs à la rupture ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens, réunis, du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions :

Attendu que la société TF1 productions fait grief aux arrêts d'avoir accueilli la demande des participants, alors, selon le moyen :

1° / que le contrat de travail implique l'accomplissement d'une prestation de travail, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle, au profit d'un cocontractant ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué relève que l'activité en cause, consistait, pour le

participant à une émission dite de télé-réalité, « à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées naturellement par une vie communautaire entre couples et célibataires » ; qu'une telle activité, en ce qu'elle réclamait seulement de chacun d'eux qu'il perpétue sous l'oeil de la caméra, en restant naturel et spontané, son mode de vie privée, en livrant son intimité au public, ne réclamait précisément aucun travail de la part de l'intéressé, et ne pouvait par suite s'analyser en une prestation de travail relevant des dispositions des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail ; qu'en décidant le contraire, au motif inopérant que la participation à l'émission litigieuse demandait de la part du candidat qu'il déploie une « activité créatrice », exigeant un « effort soutenu », consistant en une mise à l'épreuve de ses sentiments à l'égard de son compagnon ou conjoint, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2° / que, serait-elle accomplie dans le respect d'un certain nombre de directives, une activité exercée à des fins autres que la perception d'une rémunération ne saurait revêtir la qualification de prestation de travail, laquelle doit, pour relever des dispositions du code du travail, présenter un caractère professionnel ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt et du « Règlement participants » signé par chacun des candidats à l'émission que l'objet de celle-ci consistait, pour les membres d'un couple, « à tester leurs sentiments mutuels lors d'un séjour de douze jours sur une île exotique », chacun garantissant « qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles » ; que telle était ainsi la cause de leur participation, exclusive de tout contrat de travail ; en sorte qu'en se

prononçant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, derechef, les articles L. 1221-1 du code du travail, 1131 et 1134 du code civil ;

3° / que pas davantage, « l'immixtion de caméras dans la vie privée » ne saurait caractériser un « travail », dès lors que l'exposition de la personne des candidats ou de l'intimité de leur vie privée constituait l'objet même du contrat de « télé-réalité », et que les intéressés, à qui, comme le relève l'arrêt attaqué, il était simplement demandé d'être eux-mêmes, n'ont jamais participé en qualité d'acteur à la réalisation d'un programme ; de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, de ce chef encore, l'article L. 1221-1 du code civil ;

4° / que le temps pendant lequel le candidat a librement consenti à être filmé dans le cadre de la participation à un programme de divertissement ne constitue pas un temps de travail dès lors qu'il est totalement dispensé d'accomplir la moindre prestation de travail pour la production ; que viole les articles L. 1221-1 et, par fausse application, L. 1221-4 du code du travail, la cour d'appel qui considère toute la durée pendant laquelle les participants ont consenti à se laisser filmer comme un « temps de travail effectif », tout en constatant que leur participation consistait simplement « à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées par une vie communautaire entre couples et célibataires » ;

5° / que le lien de subordination est caractérisé par l'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 salarié ; qu'en l'espèce, les obligations fixées par les articles 3. 3. 2. et 3. 8. 1. auxquelles se réfère l'arrêt attaqué constituaient autant de règles destinées soit à l'organisation de l'émission, et notamment à l'évocation des émotions et sentiments des participants à l'occasion d'interviews régulières, soit à imposer le respect d'une discipline collective de vie ; que ces obligations, à caractère purement

contractuel, constituaient autant de sujétions inhérentes à toute participation à une émission de télé-réalité, en sorte qu'en y voyant l'existence d'un lien de subordination juridique dans lequel les participants se seraient trouvés à l'égard de la société Glem, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

6° / que l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle du travailleur ; que la société Glem exposait que les activités proposées aux candidats n'avaient aucun caractère contraignant et que ceux-ci étaient libres de refuser d'y participer sans que cela ait d'incidence sur la poursuite de leur participation à l'émission ; qu'elle fournissait plusieurs exemples de situations dans lesquelles des participants avaient choisi de ne pas participer aux activités proposées, voire même de quitter l'émission sans qu'aucune sanction ne leur soit infligée ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si dans l'exercice même de leurs activités quotidiennes, consistant en des temps de jeu, de loisirs, et d'évocation de leurs sentiments, les intéressés étaient soumis à des instructions et directives émanant de la société de production exposante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

7° / qu' « en dehors des exceptions légales, tout contrat à exécution successive peut comporter une clause permettant à l'une des parties de rompre le contrat en cas d'inexécution par son cocontractant de ses obligations ; que la cour d'appel qui, pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, retient que le contrat de télé-réalité signé par les participants comportait une clause résolutoire en cas d'inexécution par celle-ci de l'une des obligations essentielles de ce contrat, se détermine par un motif inopérant et prive sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

8° / qu'aucune disposition du « règlement participants » conclu entre les participants

et la société Glem ne fait référence à un « pouvoir de mise en garde » ; de sorte qu'en énonçant que le producteur se reconnaît contractuellement un pouvoir de mise en garde, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce contrat en violation de l'article 1134 du code civil ;

9° / que l'article 3. 7. 5 du « règlement participants » conclu est relatif aux manquements par le candidat à son obligation de confidentialité stipulée à l'article 3. 7 et prévoit que « le participant devra payer la somme de 15 000 euros au producteur pour chaque infraction constatée relative à la confidentialité » ; que la clause pénale ainsi stipulée par cette disposition n'a aucunement pour objet d'instaurer un pouvoir disciplinaire en permettant à la production de sanctionner, lors du séjour, des comportements du participant qu'elle estimerait fautifs mais a vocation à sanctionner l'inexécution de l'obligation de confidentialité dont il est tenu postérieurement au tournage ; de sorte, qu'en considérant, pour caractériser l'existence d'un pouvoir disciplinaire, que l'article 3. 7. 5 du règlement prévoirait " une sanction pécuniaire en cas de violation de l'obligation de sécurité ", à savoir ... une amende de 15 000 euros pour chaque « infraction constatée », la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de la disposition contractuelle susvisée en violation des articles 1134 et 1152 du code civil ;

10° / que la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il a qualifié de « prestation de travail » subordonnée l'activité déployée par les participants au tournage de l'île de la tentation emportera, par voie de conséquence et en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a considéré que la rémunération contractuellement prévue avait nécessairement pour cause un « travail subordonné » ;

11° / que l'existence d'un contrat de travail suppose une rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail accomplie ; que la prise en charge des frais

de déplacements et d'hébergement d'un candidat à un jeu télévisé se déroulant sur une île ne saurait, en l'absence de tout travail accompli par l'intéressé, s'analyser en une rémunération ; de sorte qu'en qualifiant d'« avantages en nature » la prise en charge par la société Glem des frais nécessaires à la mise en place et au déroulement du programme relatifs au transport, à l'hébergement, aux repas et aux activités des candidats, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 3211-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

12° / qu'en présence d'une clause d'un contrat de télé-réalité (article 6) prévoyant, en des termes clairs et précis, le versement d'une somme de 1 525 euros à valoir sur l'exploitation, postérieurement au tournage, de l'image, du nom ou pseudonyme des participants, dénature cette clause et méconnaît la loi des parties, en violation des articles 1131 et 1134 du code civil, la cour d'appel qui, au prétexte que la société productrice de l'émission a renoncé à l'exploitation des droits en cause, modifie la cause de ce versement en le qualifiant de contrepartie d'une « prestation de travail » qu'auraient accomplie les intéressés au cours de la phase du tournage de l'émission ;

Mais attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Qu'ayant constaté que les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction

de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être sanctionnée par le renvoi, la cour d'appel, qui, répondant aux conclusions, a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société Glem, et ayant pour objet la production d'une " série télévisée ", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et qui a souverainement retenu que le versement de la somme de 1 525 euros avait pour cause le travail exécuté, a pu en déduire, sans dénaturation et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les huitième et neuvième branches, que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen du pourvoi des participants :

Attendu que ce moyen ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen du pourvoi des participants :

Attendu que les participants font grief aux arrêts d'avoir rejeté leur demande d'indemnité de préavis, alors, selon le moyen, qu'un travailleur qui fait l'objet d'une mesure de licenciement a droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire d'une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis ; que ce principe du droit à préavis du salarié licencié n'institue aucune distinction suivant l'ancienneté de ce dernier, seule la faute grave du salarié exonérant l'employeur de son obligation ; qu'en l'espèce, pour débouter les participants de leur demande en paiement d'une indemnité

de préavis, la cour d'appel a seulement retenu qu'ils ne démontraient pas l'existence d'un délai-congé d'usage dans le secteur de la production audiovisuelle après exécution d'un contrat de travail pendant quatorze jours ; qu'en se fondant sur cette unique circonstance, impuissante en tant que telle à faire céder le droit du salarié à un préavis de licenciement d'une durée raisonnable, la cour d'appel a violé l'article 11 de la Convention OIT n° 158 du 22 juin 1982 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, ensemble l'article L. 122-6 du code du travail, recodifié à l'article L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article 11 de la convention OIT n° 158 du 22 juin 1982 dont, en vertu de son article 1er, l'application peut être assurée par voie de convention collective ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, que le travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu ; qu'aux termes du b du paragraphe 2 de l'article 2 de la même convention, un Etat peut exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la convention notamment les travailleurs n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ; qu'enfin selon les dispositions combinées des articles L. 122-5 et L. 122-6 devenus L. 1237-1 et L. 1234-1 du code du travail, le salarié qui justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois n'a droit à un délai-congé que si une loi, une convention ou accord collectif, ou, à défaut, des usages pratiqués dans la localité ou la profession, en prévoient l'existence et la durée ;

Que, sous réserve des délais-congé résultant de l'application des articles L. 1237-1 et L. 1234-1 du code du travail, le droit à un préavis est exclu en cas d'ancienneté de services continus inférieure à six mois, ce qui constitue une durée d'ancienneté

raisonnable au sens de l'article 2 de la convention ;

Qu'ayant constaté que les participants ne démontreraient pas l'existence d'un délai-congé d'usage dans le secteur de la production audiovisuelle après exécution d'un contrat de travail pendant quatorze jours, la cour d'appel a justifié sa décision rejetant la demande d'indemnité de préavis ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le quatrième moyen du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions : Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société Glem à payer à chacun des participants une indemnité pour travail dissimulé, les arrêts énoncent que la proposition de signature d'un " règlement participants " au lieu d'un contrat de travail, l'absence de déclaration d'embauche et paiement de cotisations sociales, d'établissement de bulletins de salaire, notamment, caractérisent l'intention

de la société de production de dissimuler au sens de l'article L. 324-10 devenu L. 8221-5, du code du travail l'engagement d'un salarié dont le travail est de surcroît accompli à l'étranger ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le caractère intentionnel ne peut se déduire du seul recours à un contrat inapproprié, la cour d'appel a statué par un motif inopérant équivalent à un défaut de motif ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Glem à payer à Mme X..., M. Y... et M. Z... une indemnité pour travail dissimulé, les arrêts rendus le 12 février 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Cass. soc., 28 novembre 2018, n°17-20079, Publié au bulletin (voir https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/chambre_sociale/576/1737/28_40778.html)

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 8221-6 II du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Take Eat Easy utilisait une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant ; qu'à la suite de la diffusion d'offres de collaboration sur des sites internet spécialisés, M. Y... a postulé auprès de cette société et effectué les démarches nécessaires en vue de son inscription en qualité d'auto-entrepreneur ; qu'au terme d'un processus de recrutement, les parties ont conclu le 13 janvier 2016 un contrat de prestation de services ; que M. Y... a saisi la

juridiction prud'homale le 27 avril 2016 d'une demande de requalification de son contrat en un contrat de travail ; que, par jugement du 30 août 2016, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société Take Eat Easy et désigné en qualité de mandataire liquidateur Mme E... ;

Attendu que pour rejeter le contredit, dire que M. Y... n'était pas lié par un contrat de travail à la société Take Eat Easy et dire le conseil de prud'hommes incompétent pour connaître du litige, l'arrêt retient que les documents non contractuels remis à M. Y... présentent un système de bonus (le bonus "Time Bank" en fonction du temps d'attente au restaurant et le bonus "KM" lié au dépassement de la moyenne kilométrique des coursiers) et de pénalités ("strikes")

distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles, un "strike" en cas de désinscription tardive d'un "shift" (inférieur à 48 heures), de connexion partielle au "shift" (en-dessous de 80 % du "shift"), d'absence de réponse à son téléphone "wiko" ou "perso" pendant le "shift", d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et, uniquement dans la Foire aux Questions ("FAQ"), de circulation sans casque, deux "strikes" en cas de "No-show" (inscrit à un "shift" mais non connecté) et, uniquement dans la "FAQ", de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier, trois "strikes" en cas d'insulte du "support" ou d'un client, de conservation des coordonnées de client, de tout autre comportement grave et, uniquement dans la "FAQ", de cumul de retards importants sur livraisons et de circulation avec un véhicule à moteur, que sur une période d'un mois, un "strike" ne porte à aucune conséquence, le cumul de deux "strikes" entraîne une perte de bonus, le cumul de trois "strikes" entraîne la convocation du coursier "pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de Take Eat Easy" et le cumul de quatre "strikes" conduit à la désactivation du compte et la désinscription des "shifts" réservés, que ce système a été appliqué à M. Y..., que si, de prime abord, un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plateforme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion, que cette liberté totale de travailler ou non, qui permettait à M. Y..., sans avoir à en justifier, de choisir chaque

semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée de travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale ;

Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 avril 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Cass. soc. 4 mars 2020, 19-13.316, *Uber* Publié au bulletin

L'arrêt, le communiqué de presse et la note explicative :

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html

CONTRAT DE TRAVAIL (FORMATION DU)

Rejet

↔ Résumé

Le lien de subordination est caractérisé par l'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. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Justifie légalement sa décision une cour d'appel qui, pour qualifier de contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC et la société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs exerçant sous le statut de travailleur indépendant, retient :

1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport,

2°) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire,

3°) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non,

4°) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques", et déduit de l'ensemble de ces éléments l'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 et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif.

Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 2, Arrêt du 4 juillet 2019, Répertoire général n° 18/14112

EXPOSÉ DU LITIGE

Y... a conclu le 12 février 2009 avec la société anonyme Taxitel un "contrat de location de véhicule équipé taxi avec assurance" pour une durée déterminée.

Y..., locataire, s'engageait à verser à la société Taxitel, loueur, une redevance pour le véhicule qui lui était loué.

La relation s'est poursuivie par la signature de plusieurs contrats identiques, le dernier conclu à compter du 10 mars 2011 devant

venir à terme le 7 mai 2016.

Le 20 octobre 2014, la société a résilié le contrat pour non-paiement des loyers, le débit du compte de Y... s'élevant alors à la somme de 10.243,69 euros.

C'est dans ces conditions que Y... a saisi le conseil de prud'hommes de Paris, le 23 janvier 2015 aux fins de requalification du contrat de location de taxi en contrat de travail et de demandes indemnitaires subséquentes à sa rupture.

Après échec de la conciliation, la Chambre Syndicale des Loueurs de Véhicules Automobiles, ci-après désignée la CSLVA, est intervenue volontairement devant le bureau de jugement.

La société Taxitel et la CSLVA ont soutenu une exception d'incompétence à raison de l'absence de contrat de travail.

Par jugement entrepris du 15 juin 2016 le conseil de prud'hommes de Paris :

a Constaté l'absence de contrat de travail, S'est déclaré incompétent au profit du tribunal de grande instance de Nanterre, a Réservé les dépens.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu le contredit formé par Y... le 30 juin 2016 ;

Vu l'ordonnance de radiation du 9 décembre 2016 et la réinscription de l'affaire au rôle des instances en cours le 9 décembre 2018 ;

Vu les dernières écritures signifiées le 9 décembre 2018 par lesquelles Y... demande à la cour de :

Recevoir Y... en son contredit et, le déclarant bien fondé :

Requalifier les contrats de location en un unique contrat de travail

Condamner Taxitel à payer à Y... les sommes suivantes :

- Indemnité de préavis (2 mois de salaire théorique) : 4.380 euros

- Congés payés afférents : 438 euros

- Indemnité de licenciement : 2.190 : 5 : 12 x 70 mois : 2.555 euros

- Licenciement abusif : 26.280 euros

- Préjudice résultant d'une qualification erronée : 41.644 euros, subsidiairement (méthode convention collective) : 31.566 euros

- Certificat de travail et bulletins de salaires conformes sous astreinte de 100 euros par jour de retard à liquider par "le Conseil"

Subsidiairement :

Ordonner une expertise aux frais de la "défenderesse", aux fins de déterminer la perte de revenu subi par Y... du fait de la qualification impropre de son contrat

Dire que la mission de l'expert sera la suivante :

- Déterminer ce qu'a été le revenu net de

Y... dans le cadre du contrat de location au vu de ses déclarations fiscales telles qu'elles ont été admises par l'administration fiscale

- Déterminer ce qu'aurait été son revenu net dans le cadre d'un contrat de travail régi par la réglementation des taxis

Allouer à Y... à titre provisionnel pour ce chef de préjudice une somme de 10.000 euros.

- Article 700 2° du code de procédure civile (aide juridictionnelle) : 3.000 euros

Condamner aux dépens.

Vu les dernières écritures signifiées le 17 mai 2019 au terme desquelles la société Taxitel demande à la cour de :

Vu les contrats de location de véhicule équipé taxi conclus entre Y... et la Société Taxitel,

Juger que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont entendu donner à leurs conventions, mais dépend uniquement des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Juger que le lien de subordination se caractérise par l'existence 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 le manquement du subordonné ;

Constater que les clauses litigieuses des contrats souscrits ne sont que la conséquence des contraintes administratives très strictes régissant la circulation et l'exploitation des véhicules équipés taxis ;

Constater que les contrats de location de véhicule équipé taxi conclus entre Y... et la société Taxitel ne présentent aucune des caractéristiques du travail salarié ;

En conséquence,

Confirmer le jugement entrepris ;

Se déclarer incompétente au profit du Tribunal de Grande Instance de Nanterre ;

Condamner Y... aux entiers dépens.

Vu les dernières écritures signifiées le 17 mai 2019 par lesquelles la CSLVA demande à la cour de :

Vu l'article 330 du Code de procédure

civile,
Vu l'article L.2132-3 du Code du Travail,
Vu les articles 1709 et suivants du Code civil,
Recevoir la CSLVA en son intervention volontaire et la déclarer bien fondée en ses moyens, demandes et prétentions,
Débouter Y... de l'ensemble de ses moyens, demandes et prétentions,
Dire n'y avoir lieu à la requalification du contrat de location de véhicule équipé taxi en date du 10 mars 2011 en contrat de travail,
Se déclarer en conséquence incompétente et renvoyer l'appelant à se pourvoir devant le tribunal de grande instance de Nanterre,
Le condamner aux entiers dépens.
Pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions qu'elles ont déposées et au jugement déféré.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la relation contractuelle entre Y... et la société Taxitel :
Poursuivant l'infirmité du jugement entrepris, Y..., qui sollicite la requalification du contrat de "location de véhicule équipé taxi avec assurance" en contrat de travail, fait valoir que c'est pour l'exercice exclusif de son activité professionnelle qu'il a été engagé ;
Qu'il était rémunéré puisqu'il remettait à la société Taxitel une redevance et recevait mensuellement une attestation relative aux cotisations de sécurité sociale, tenant lieu de bulletin de paie ;
Qu'il était en lien de subordination vis à vis de la société Taxitel au regard des spécificités de la profession, puisqu'un contrôle de son activité était effectué par un corps de police spécialement créé à cet effet, dépendant du bureau des taxis, contrôle s'exerçant notamment sur le choix de la clientèle (stations de taxis), les horaires (11 heures par jour avec coupure obligatoire), les tarifs, le refus de charge ;
Que ce lien de subordination se déduit

également des clauses contractuelles, particulièrement celles relatives à l'entretien du véhicule, au prêt à un tiers, à la sortie du territoire, la durée du contrat qui soumet le locataire à une forte précarité, l'application au locataire du régime des salariés de la sécurité sociale (article L.311-3 7° du code de la sécurité sociale) avec une part forfaitaire de cotisations sans lien avec le revenu réel, la résiliation, la publicité, l'absentéisme ou au règlement intérieur ;
Que le lien de subordination se déduit encore de l'intégration à un service organisé (taxis G7) ou de la dépendance économique, le caractère forfaitaire du partage de la recette contraignant le locataire à travailler 11 heures par jour ;
Que ce lien de subordination s'apprécie enfin au regard de la possible résiliation du contrat par anticipation pour retrait définitif ou suspension de la validité de la carte professionnelle du locataire supérieure à un mois, du non-paiement de la redevance incluant la part ouvrière des cotisations sociales, de la cession (par la société) du contrat, de l'interdiction d'exercer la profession pendant le 12ème mois de location gratuite ou de l'obligation d'effectuer une "déclaration d'existence".
La société Taxitel lui rétorque que l'activité de taxi est régie, en dernier état, par la loi n°95-66 du 20 janvier 1995 relative à l'accès à l'activité de conducteur et à la profession de taxi, le décret d'application n°95-935 du 20 janvier 1995, outre le décret n°73-225 du 2 mars 1973 relatif à l'exploitation des taxis et voitures de remise, l'arrêté interpréfectoral n°01-16385 du 31 juillet 2001 relatif aux exploitants et aux conducteurs de taxis dans la région parisienne et divers autres textes de nature réglementaires ;
Que le statut de chauffeur de taxi locataire résulte en particulier des ordonnances et arrêtés du Préfet de police de Paris du 1er février 1973 et qu'il y a été mis fin par la loi n°2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transports avec chauffeur ;
Que, sous ce statut, le chauffeur locataire

organise son temps de travail comme il l'entend (liberté de choix de ses horaires de travail quotidiens ou de la répartition hebdomadaire entre ses jours de travail et ses jours de repos, par exemple), la seule limite temporelle qui lui est imposée est la réglementation applicable au temps de conduite des conducteurs locataires fixée à dix heures ;

Qu'outre ses horaires de travail, le chauffeur locataire détermine comme il le souhaite ses zones de travail et ses méthodes de recherche de clientèle et peut s'affilier, s'il le souhaite, à un "central radio" ;

Qu'il dispose personnellement du véhicule équipé taxi qui lui est donné en location, que ce soit dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle ou à des fins personnelles et familiales, puisqu'il le conserve par-devers lui ;

Que le chauffeur locataire n'est donc jamais tenu d'aucun passage dans les locaux du loueur, si ce n'est pour permettre au garage du loueur de procéder à l'entretien et à la maintenance du véhicule, qui sont inclus dans le coût forfaitaire de la location ; qu'il alimente son véhicule en carburant auprès du fournisseur de son choix et qu'il bénéficie personnellement de la détaxe sur le carburant du véhicule équipé taxi ; qu'il récupère la TVA sur toutes les dépenses professionnelles qu'il engage : les carburants et les redevances de location, et reverse celle qu'il perçoit sur les recettes ;

Que le chauffeur locataire perçoit la totalité de la recette, de laquelle il dégage les ressources nécessaires au paiement des charges qui sont les siennes, en raison de sa qualité de travailleur indépendant, le loueur ignorant tout de son montant et n'ayant aucun droit ni possibilité d'accès à une information en la matière ;

Que le chauffeur locataire bénéficie d'un régime particulier d'affiliation par assimilation au régime général de la Sécurité Sociale, selon l'article L.311-3 7° du code de la sécurité sociale, un arrêté du ministre du travail du 4 octobre 1976 définissant les modalités du calcul des cotisations de sécurité sociale dues et leur

l'assiette, fixée sur la base d'un gain égal à 70% du plafond mensuel de la sécurité sociale, arrêté qui prévoit également, pour des raisons de fiabilité du recouvrement, que c'est au loueur et non au chauffeur locataire qu'incombe la charge du recouvrement et du reversement au profit de l'Urssaf de ces cotisations.

La société Taxitel expose par ailleurs que sous l'égide du ministère de l'intérieur, les principales organisations syndicales concernées ont négocié et signé, le 31 janvier 1996, un protocole d'accord comportant, en annexe, un modèle du nouveau contrat de location, dont s'est inspiré le ministère de l'intérieur pour élaborer un contrat-type de location de taxi, en application de l'article 10 du décret n°95-935 du 17 août 1995, diffusé le 1er septembre 1998 ;

Que l'arrêté interpréfectoral n°01-16385 du 31 juillet 2001, prévoit, en son article 10, que : "l'autorisation d'exploiter un taxi par location est subordonnée à la présentation par le demandeur d'un contrat de location conforme au contrat type approuvé conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 10 du décret du 17 août 1995" ;

Qu'un nouveau contrat-cadre a été élaboré sous l'égide des services du ministère de l'intérieur et diffusé le 13 octobre 2010.

La société Taxitel affirme que Y... ne recevait aucune directive de sa part relative à l'exercice de son activité ; qu'il a signé un contrat conforme au contrat-type, qui reprend pour l'essentiel le régime imposé par l'autorité de police en ce qui concerne l'exploitation des licences de taxis, notamment s'agissant des normes de sécurité, de continuité et de propriété puisqu'il participait à l'exécution d'un service public de transports urbains.

La CSLVA développe un argumentaire conforme à celui de la société Taxitel en citant l'abondante jurisprudence qui réfute la thèse de Y..., soulignant que ce statut de locataire a désormais disparu depuis les lois du 1er octobre 2014 et du 29 décembre 2016 et que le demandeur au contredit mène ainsi

"une forme de combat d'arrière-garde".

Il est constant que Y..., titulaire de la carte professionnelle de conducteur de taxi a sollicité, par courrier du 12 février 2009, le directeur général du Garage des taxis G7 pour souscrire un contrat de location d'un véhicule équipé taxi auprès de l'une des sociétés du Groupe G7 ;

Que trois contrats successifs ont ainsi été conclus avec la société Taxitel, courant pour le premier du 12 février 2009 au 26 avril 2011, pour le deuxième du 3 juillet 2009 au 21 mai 2012 et pour le troisième du 10 mars 2011 au 7 mai 2016, dernier contrat qui a été résilié par la société Taxitel par lettre du 20 octobre 2014 en application de l'article 12-1 (en réalité 10-2) du contrat pour non-paiement de la redevance, son compte laissant apparaître un solde débiteur de 10.243,69 euros ;

Que Y... demande la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Le contrat de travail n'étant défini par aucun texte, il est communément admis qu'il est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié. La qualification de contrat de travail étant d'ordre public et donc indisponible, il ne peut y être dérogé par convention. Ainsi, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité, l'office du juge étant d'apprécier le faisceau d'indices qui lui est soumis pour dire si cette qualification peut être retenue.

L'article L 8221-6 du code du travail dispose, quant à lui, que : " I.- Sont présumés ne pas être liés avec le donneur

d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 214-18 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II.- L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. (...)", instituant ainsi une présomption simple de non-salariat, qui supporte la preuve contraire.

Il doit encore être précisé que le fait que le travail soit effectué au sein d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution. Immatriculé auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales et ayant signé un contrat de travail de véhicule équipé taxi avec assurance, Y... supporte ainsi la charge de la preuve de démontrer sa qualité de salarié de la société Taxitel.

Le fait de louer un véhicule équipé taxi et une licence de taxi est insuffisant à caractériser une relation salariée.

S'agissant de la rémunération, il est constant que Y... percevait l'intégralité de ses recettes et ne versait à la société Taxitel qu'une redevance contractuelle forfaitaire ; que certes cette redevance servait au calcul de l'assiette de la part de "cotisation ouvrière" lui incombant, étant alors affilié au régime de sécurité sociale au titre des articles L.311-2 et L.311-3 7° du code de la sécurité sociale, qui disposaient que sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales du régime général les conducteurs de voitures publiques dont l'exploitation est assujettie à des tarifs de transport fixés par l'autorité publique, lorsque ces conducteurs ne sont pas propriétaires de leur voiture, mais que ce régime particulier n'avait pas vocation à transformer la redevance en salaire.

En ce qui concerne le lien de subordination, force est de constater que le contrôle de son activité effectué par un corps de police que Y... met en avant s'imposait à la société Taxitel et n'était pas de son fait ; que les obligations d'entretien du véhicule s'inscrivent dans les prescriptions réglementaires contrôlées par l'autorité de police et ne dépassent en outre en rien les clauses contractuelles habituelles du louage de chose ;

Que Y... ne caractérise pas l'intégration à un service organisé qu'il allègue et les prescriptions concrètes qui en découleraient sur le contrôle journalier de son activité professionnelle ; que la libre organisation de son temps de travail, de la zone géographique d'exercice de son activité, la libre prospection de sa clientèle et le caractère forfaitaire de la redevance ne mettent pas en évidence une dépendance économique à l'égard de la société Taxitel ; Que les conditions de résiliation du contrat favorables au locataire, qui dispose d'une possibilité de le dénoncer de manière anticipée, sans motif, moyennant un préavis d'un mois, alors que le loueur ne dispose de la même faculté que pour sanctionner des manquements graves du locataire aux

obligations contractuelles ou réglementaires, lesquels peuvent également entraîner une dénonciation anticipée de plein droit du contrat, n'établissent pas ce lien de subordination ;

Que la gratuité de la redevance pour un 12ème mois avec mise à disposition du véhicule pour un usage à des fins personnelles à l'exclusion de toute activité professionnelle n'est qu'une faculté à laquelle le locataire peut librement renoncer s'il le souhaite, ce que confirment les stipulations de l'article 5.4.2 du contrat de travail ;

Qu'enfin, le lien de subordination qui se matérialise par le pouvoir qu'a l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié ne saurait résulter seulement de stipulations contractuelles à défaut pour Y... d'étayer dans la pratique quotidienne de son activité la manière concrète dont ce pouvoir s'est exercé, démonstration qui n'est pas établie en l'espèce.

Dans ces conditions, la cour ne pourra que confirmer le jugement entrepris qui a écarté l'existence d'un contrat de travail entre Y... et la société Taxitel et renvoyé les parties devant le tribunal de grande instance de Nanterre, compétent à raison du siège social de cette dernière.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il n'y a pas lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile, Y... succombant.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire, Rejette le contredit,

Dit le conseil de prud'hommes de Paris incompetent pour connaître du litige,

Renvoie les parties devant le tribunal de grande instance de Nanterre, compétent pour statuer sur le fond du litige,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

2. Autonomie et intégration dans un service organisé

a. Notion de service organisé

Cass. soc. 7 décembre 1983, 81-41626, Bull. civ. V, n°592

SUR LE MOYEN UNIQUE : VU L'ARTICLE L 511-1 DU CODE DU TRAVAIL ;

ATTENDU QUE, POUR DECIDER QUE LE CONTRAT LIANT LE DOCTEUR JACQUES X... A LA CLINIQUE FLEMING EXPLOITEE PAR LA SOCIETE PRAT ET JANELLE N'ETAIT PAS UN CONTRAT DE TRAVAIL ET QUE LA JURIDICTION PRUD'HOMALE ETAIT, DES LORS, INCOMPETENTE POUR CONNAITRE DE L'ACTION EN PAIEMENT D'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET DE DOMMAGES-INTERETS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE INTENTEE PAR M X... A LA SUITE DE LA RUPTURE DE CE CONTRAT PAR LADITE SOCIETE, L'ARRET ATTAQUE A RETENU QUE LA CLINIQUE NE RETRIBUAIT PAS DE SES PROPRES DENIERS LE PRATICIEN MAIS SE CONTENTAIT DE LUI REVERSER UNE PARTIE DES HONORAIRES QU'ELLE PERCEVAIT DES CAISSES D'ASSURANCE MALADIE AU TITRE DES ACTES MEDICAUX PAR LUI ACCOMPLIS ;

ATTENDU CEPENDANT QU'IL RESULTE DES CONSTATATIONS DES JUGES DU FOND QUE LE DOCTEUR X..., QUI NE POSSEDAIT PAS DE CABINET ET N'AVAIT PAS LE LIBRE CHOIX DE SES MALADES, DISPENSAIT SES SOINS AUX CLIENTS DE LA CLINIQUE, DANS LES LOCAUX ET AVEC UN MATERIEL ET UN PERSONNEL FOURNIS PAR CET

ETABLISSEMENT, QU'IL ETAIT ASTREINT A CERTAINES SUJETIONS D'HORAIRES, DE PRESTATIONS ET DE GARDES NOCTURNES A ASSURER, QU'IL ETAIT SOUMIS AU REGLEMENT INTERIEUR DE LA CLINIQUE ET INTEGRE DANS LE SERVICE MEDICAL ORGANISE PAR SES DIRIGEANTS, ET QU'EN FAIT, IL SE TROUVAIT VIS-A-VIS D'ELLE DANS UN ETAT DE SUBORDINATION ;

QU'EN L'ETAT DE CES ELEMENTS CARACTERISANT L'EXISTENCE D'UN CONTRAT DE LOUAGE DE SERVICES, PEU IMPORTANT LA PROVENANCE DES SOMMES REMISES AU SALARIE PAR SON EMPLOYEUR, LA COUR D'APPEL, QUI N'A PAS TIRE DE SES CONSTATATIONS LES CONSEQUENCES QUI EN DECOULAIENT, A VIOLE LE TEXTE SUSVISE ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE L'ARRET RENDU LE 6 MAI 1981, ENTRE LES PARTIES, PAR LA COUR D'APPEL D'ORLEANS ;

REMET, EN CONSEQUENCE, LA CAUSE ET LES PARTIES AU MEME ET SEMBLABLE ETAT OU ELLES ETAIENT AVANT LEDIT ARRET ET, POUR ETRE FAIT DROIT, LES RENVOIE DEVANT LA COUR D'APPEL DE BOURGES, A CE DESIGNEE PAR DELIBERATION SPECIALE PRISE EN LA CHAMBRE DU CONSEIL

Cass. soc. 11 octobre 2000, n°98-43941

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a exercé, depuis le mois de septembre 1986, une activité de moniteur de tennis au sein de l'association Sport club de Sélestat-Tennis ; que, le 26 mai 1995, l'association a avisé M. X... qu'il ne serait plus fait appel à ses services à compter du 1er septembre suivant ; que l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger qu'il était lié à l'association par un contrat de travail dont la rupture est intervenue sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour juger que la juridiction prud'homale était incompétente et rejeter le contredit formé par M. X..., l'arrêt énonce que l'intéressé échoue à rapporter la preuve, qui lui incombe, que les conditions matérielles d'organisation de son activité lui étaient imposées par l'association Sport club de Sélestat-Tennis ; qu'en effet, dans la mesure où M. X... enseignait dans deux autres clubs de tennis, les horaires des cours dispensés à Sélestat ont été fixés selon ses propres disponibilités, l'obligation de respecter ces horaires étant, quant à elle, inhérente à la nature de l'activité, qu'elle soit libérale ou non ; que, de même, l'usage exclusif des installations de l'association Sport club de Sélestat-Tennis ne suffit pas à caractériser un lien de subordination puisqu'un professeur de tennis n'exerce pas à domicile ; que s'il en résultait que les personnes auxquelles il dispensait son enseignement étaient des adhérentes du

club, et que celui-ci encaissait leurs cotisations tout en réglant des honoraires à M. X..., ce dernier, qui admet au moins avoir exercé en libéral dans la même structure en dehors des douze heures hebdomadaires indiquées ci-dessus, n'a pas été empêché, au cours même de ces douze heures, de faire la promotion de cet enseignement complémentaire, ou de marques de raquettes particulières ; qu'enfin, au printemps 1995, M. X... a, de sa propre initiative, cessé d'assurer ses cours

pendant quatre semaines, ce qui ne signe pas, bien au contraire, un état de subordination ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que M. X... était tenu de respecter les horaires de cours, qu'il dispensait son enseignement exclusivement dans les installations de l'association et aux seuls adhérents de celle-ci, qui encaissait les cotisations et lui reversait des honoraires, ce dont il résultait que l'intéressé exerçait son activité dans un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 mai 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar

Cass. soc. 25 mars 1997, n°94-41155

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Chambéry, 18 janvier 1994), que, par lettre du 7 août 1992, l'Association sportive Tennis Club de Veyrier du Lac, a mis fin de manière

anticipée au contrat qu'elle avait conclu pour une durée de deux ans à compter du 1er janvier 1992, avec Mme X..., monitrice diplômée de tennis; que celle-ci a saisi la juridiction prud'homale, pour faire juger qu'elle avait été liée au Tennis Club par un

contrat de travail, dont la rupture s'analysait en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir jugé qu'elle n'était pas liée au Tennis Club de Veyrier du Lac par un contrat de travail et d'avoir, en conséquence, déclaré la juridiction prud'homale incompétente pour connaître du litige, alors, selon le moyen, que la liberté d'organisation dont jouissait Mme X..., en sa qualité de professionnelle du tennis, inhérente à l'indépendance technique de son enseignement, n'était pas incompatible avec son intégration dans un service organisé et donc avec une relation de travail salarié; qu'ainsi la cour d'appel a

violé par refus d'application l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Mais attendu, que les juges du fond ont relevé que l'intéressée jouissait d'une totale liberté pour organiser son activité sans recevoir de quiconque aucun ordre ni aucune directive; qu'elle a pu déduire de ces constatations qu'elle ne se trouvait pas dans un lien de subordination par rapport à l'association et a, par ce seul motif, justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

b. Un indice du critère de subordination

Cass. soc. 13 novembre 1996, Société générale, n° 94-13187

Attendu qu'à la suite d'un contrôle l'URSSAF a réintégré dans l'assiette des cotisations dues par la Société générale pour les années 1984 et 1985, d'une part, les sommes versées au personnel à titre de " gratification hold up " et de complément de retraite, d'autre part, celles versées à titre d'honoraires à des conférenciers extérieurs à l'entreprise ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la Société générale fait grief à l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi, d'avoir maintenu le redressement opéré au titre de la " gratification hold up ", alors, selon le moyen, que la note de janvier 1987 visant cette gratification précise qu'il s'agit d'une " récompense attribuée à titre individuel " à " l'agent qui a été directement agressé, ce qui exclut les collègues témoins du hold up " et que " le bénéfice de cette récompense est acquis lorsque l'agent a subi des violences physiques ou bien s'il a eu une attitude spécifique pour protéger les valeurs dont il a la charge " ; que le sens premier du mot récompense est " don, faveur qui récompense une perte, un dommage " ; qu'il s'ensuit que ne justifie pas légalement sa

décision au regard de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale l'arrêt attaqué qui considère que cette gratification n'a pas le caractère d'une indemnité pour la raison que, à plusieurs reprises dans la note précitée, la Société générale l'a qualifiée de " récompense " ;

Mais attendu qu'ayant relevé que les gratifications litigieuses étaient consenties à l'occasion de leur travail aux salariés qui, pour protéger les valeurs dont ils avaient la charge, avaient subi des violences physiques ou eu " une attitude spécifique ", la cour d'appel en a exactement déduit qu'elles constituaient des compléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations sociales ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen, pris en ses quatre branches :

Attendu que la Société générale fait encore grief à l'arrêt d'avoir maintenu le redressement au titre des compléments de retraite, alors, selon le moyen, d'une part, que la cour d'appel a constaté qu'elle s'était

" engagée à régler à certains de ses cadres supérieurs un complément de retraite " au-delà de la pension à eux versée par la caisse de retraite de la banque ; que si, pour des raisons de prévision budgétaire, en vue d'assurer cette obligation spécifique, la Société générale affectait chaque année à un compte particulier de sa comptabilité analytique interne un montant de 20 % de la partie des rémunérations versée aux cadres supérieurs en activité dépassant le plafond de la Caisse de retraite de la banque, la cour d'appel a encore constaté que le complément de retraite litigieux était dans tous les cas directement versé par la banque aux intéressés ; qu'il s'ensuit que viole l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale l'arrêt attaqué qui applique à ces compléments de retraite le régime de la contribution des employeurs destinée au " financement des prestations complémentaires de retraite " visée par ce texte et opérée par le versement par l'employeur de cotisations à un tiers ; alors, d'autre part, que les compléments de retraite litigieux ayant été versés à des retraités, c'est-à-dire à des personnes qui n'étaient plus tenues par un lien de subordination et relevaient des dispositions des articles L. 241-2 et D. 242-8, alinéa 2, du Code de la sécurité sociale et non de celles de l'article L. 242-1 du même Code, viole ces textes l'arrêt qui maintient le redressement litigieux au motif que la perception du complément de retraite constitue, pour celui qui en bénéficie, un avantage financier lié au contrat de travail qui l'a uni à la Société générale ; alors, en outre, que la cour d'appel a constaté que le compte sur lequel était versé le pourcentage de 20 % était un simple " compte à ordre ", à savoir un compte à la libre disposition de la Société générale sans obligation d'aucune sorte et notamment sans être tenue d'en affecter le contenu au paiement des prestations de retraite litigieuses ; que l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ne visant que " les sommes versées aux travailleurs ", ne justifie pas légalement sa décision au regard de ce texte l'arrêt qui fonde sa solution sur

l'existence dudit compte d'ordre ; alors, enfin, que, en admettant que les sommes versées par la Société générale, à titre de complément de retraite, aient transité par un compte spécial, il était constant que ces sommes n'avaient pas été mises à la disposition des retraités, avant leur versement par la banque à titre de complément de retraite, de sorte que viole les articles L. 242-1, L. 242-2 et D. 242-8 du Code de la sécurité sociale l'arrêt qui soumet ces versements au premier de ces textes et non aux deux derniers qui régissent spécialement la matière, au motif que la Société générale avait fait usage d'un " compte spécial interne " ;

Mais attendu que l'arrêt relève que la Société générale s'était engagée à procurer à certains de ses cadres supérieurs, et donc à une catégorie déterminée de salariés, un complément de retraite ; qu'il ajoute qu'assurant seul le financement de ce régime l'employeur réglait individuellement les intéressés à partir d'un compte spécial interne sur lequel il versait chaque année une contribution égale à 20 % de la partie des rémunérations des cadres supérieurs en activité, complétée par une subvention d'équilibre ; que la cour d'appel en a exactement déduit que cette contribution, destinée au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, constituait pour chaque salarié un avantage lié à son contrat de travail et qu'en conséquence elle était soumise à cotisations dans sa fraction dépassant les limites prévues à l'article D. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Mais sur le moyen relevé d'office après que les parties ont été invitées à présenter leurs observations ;

Vu l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, ensemble les articles L. 121-1 du

Code du travail et 620, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que, pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail accompli dans un lien de subordination ; que le lien de subordination est caractérisé par l'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 ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ;

Attendu que, pour décider que les honoraires versés aux conférenciers et intervenants extérieurs étaient soumis aux cotisations du régime général de la sécurité sociale, l'arrêt retient que leurs prestations s'effectuaient dans le cadre d'un service organisé ;

3. Nature du pouvoir de sanction

Cass. soc. 9 mai 2001, 98-46158, Bull. civ. V, n°155

Vu l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Attendu que l'existence d'une relation de travail salarié dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. X... Y... est entré le 16 janvier 1995 en qualité de compagnon dans la communauté Emmaüs de Pointe-Rouge ; que le 28 août 1995, il en a été exclu ; qu'estimant avoir été salarié de l'association, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le thème de l'intervention des conférenciers et leur rémunération n'étaient pas déterminés unilatéralement par la Société générale, mais convenus avec les intéressés, et que ceux-ci n'étaient soumis par ailleurs à aucun ordre, à aucune directive, ni à aucun contrôle dans l'exécution de leur prestation, ce dont il résultait que les conférenciers et intervenants n'étaient pas placés dans un lien de subordination à l'égard de la Société générale, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a décidé que les honoraires des conférenciers et intervenants extérieurs devaient être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales, l'arrêt rendu le 1er février 1994, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

remise d'un certificat de travail, d'une attestation ASSÉDIC et de bulletins de paye ;

Attendu que, pour faire droit à cette demande, la cour d'appel a énoncé que M. X... était lié à l'association par un contrat de travail du fait qu'il effectuait une prestation de travail consistant en la récupération et la réparation d'objets mobiliers et recevait une rémunération constituée d'avantages en nature et d'une allocation hebdomadaire, qu'il existait un lien de subordination puisqu'il recevait des instructions et des

directives quant aux lieux de récupération des objets et que les responsables pouvaient sanctionner l'exécution de la prestation de travail ;

Attendu cependant, qu'en intégrant la communauté Emmaüs en qualité de compagnon, M. X... Y... s'est soumis aux règles de vie communautaire qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à l'insertion sociale des compagnons et qui est exclusive de tout lien de subordination ;

D. Une rémunération

Cass. soc. 30 octobre 2002, n°00-45572, Bull. civ. V, n°332

Sur le moyen unique :

Vu l'article 12 du nouveau Code de procédure civile et l'article L. 122-3-13 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé en qualité de manoeuvre par la société Cotra par contrat à durée déterminée pour la période du 18 mai 1998 au 17 mai 2000 ; que par lettre du 31 août 1998, il a été licencié pour insuffisance de travail, incapacité à exécuter certains travaux mêmes réservés à un manoeuvre et non observation des remarques faites ; que contestant cette mesure, il a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de dommages-intérêts et d'une indemnité de précarité ;

Attendu que pour dire que le contrat conclu par les parties était un contrat à durée indéterminée et allouer au salarié l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-5 du Code du travail et non des dommages-intérêts en application de l'article L. 122-3-8 du même Code, la cour d'appel, après avoir constaté que le contrat à durée déterminée d'une durée de deux ans n'avait pas été conclu pour l'un des cas prévus par l'article L. 122-1-2 du Code du travail, mais que le salarié n'en demandait pas la

Qu'en statuant comme elle l'a fait fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 septembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes.

requalification en contrat à durée indéterminée, retient qu'en application de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile, l'exacte qualification des actes litigieux doit être restituée, que la qualification précise d'un contrat relève nécessairement de l'office du juge, sans que le salarié, invité à s'expliquer, puisse faire obstacle à cette requalification alors même que l'employeur, partie au contrat illégal ne dispose pas de cette possibilité et qu'en l'espèce le contrat litigieux s'analyse en un contrat à durée indéterminée ;

Attendu, cependant, que si en vertu de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile la qualification d'un contrat de travail dont la nature juridique est indéterminée relève de l'office du juge, celui-ci ne peut toutefois, en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail, requalifier d'office un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les dispositions prévues par les articles L. 122-1 et suivants du Code du travail, relatives au contrat de travail à durée déterminée, ayant été édictées dans un souci de protection du salarié qui peut seul se prévaloir de leur inobservation ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres énonciations qu'elle avait usé des pouvoirs conférés par l'article 12 du nouveau Code de procédure civile pour procéder, en l'absence de demande du salarié, à la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a excédé ses

pouvoirs et a, par là-même, violé les dispositions des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 septembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

Cass. soc. 19 septembre 1991, n°88-20483, Bull. civ. V, n°376

Sur le moyen unique du pourvoi principal formé par l'URSSAF :

Attendu qu'à l'issue d'un contrôle pratiqué en 1984, l'URSSAF a réintégré notamment dans l'assiette des cotisations dues par la société anonyme Roquette Frères au titre des années 1980 à 1983 divers avantages en espèces alloués aux salariés de l'entreprise par le comité d'établissement de Lestrem ; que l'URSSAF fait grief à l'arrêt attaqué (Douai, 4 novembre 1988) d'avoir annulé ce redressement au motif essentiel que le silence observé à la suite du rapport de contrôle de 1980 ne peut raisonnablement se concevoir que comme une décision implicite prise à l'époque par l'URSSAF de ne pas soumettre à cotisation les sommes ainsi versées, alors qu'en s'abstenant de rechercher si l'absence de redressement consécutif au contrôle du 16 avril 1980 au cours duquel l'agent assermenté de l'URSSAF avait décelé la pratique litigieuse et précisé le détail chiffré des prestations servies par le comité d'établissement, ne s'expliquait pas par une mesure de bienveillance constituant une tolérance administrative non créatrice de droit à laquelle il avait été mis fin à compter du 1er janvier 1981, tolérance excluant l'existence de toute décision reconnaissant le bien-fondé de la pratique suivie par l'employeur à laquelle il aurait été en droit de se conformer jusqu'à notification d'une décision en sens opposé fondée sur une interprétation différente des textes, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa

décision au regard de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que lors de ses investigations ayant abouti au rapport du 16 avril 1980, l'agent de l'URSSAF s'était livré à une étude détaillée du budget du comité d'établissement de Lestrem et avait chiffré les diverses prestations allouées par celui-ci sous forme d'indemnités à l'occasion de naissances ou de mariages, d'aides pécuniaires à la scolarité, de chèques cadeaux au moment de Noël, de gratifications lors de la remise de médailles du travail pour 10 et 25 ans de labeur, la cour d'appel a observé que l'URSSAF, comme son agent de contrôle qui n'avait conclu à des redressements que sur d'autres postes, s'était abstenue de soumettre à cotisation les prestations dont le comité d'établissement avait fait bénéficier le personnel ; qu'elle a pu en déduire que l'organisme de recouvrement avait pris en 1980 de manière non équivoque sur la pratique suivie à cet égard par la société Roquette frères une décision implicite qui le liait jusqu'à notification d'une décision en sens opposé, excluant par là même que l'abstention dudit organisme constituât de sa part une tolérance dont il n'avait d'ailleurs pas allégué l'existence ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision de ce chef ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident formé par la société Roquette frères :

Attendu que L'URSSAF ayant également réintégré dans l'assiette des cotisations une quote-part des frais de repas remboursés aux salariés dont la rémunération excédait le plafond, la société Roquette frères fait grief à l'arrêt attaqué, confirmatif de ce chef, d'avoir déclaré ce redressement bien fondé, alors que, selon l'article 1er de l'arrêté du 26 mai 1975, les sommes à déduire de l'assiette des cotisations de sécurité sociale au titre des frais professionnels tels que définies à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale s'entendent de celles qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi et que l'indemnisation peut s'effectuer sous la forme de remboursement des dépenses réelles, de sorte que manque de base légale au regard de ce texte l'arrêt attaqué qui considère comme justifié le redressement opéré par l'URSSAF quant aux remboursements par la société Roquette Frères des dépenses de restaurant de certains salariés, sans constater que lesdits remboursements n'auraient correspondu ni aux dépenses réelles des intéressés, ni à des charges de caractère spécial inhérentes à leur fonction ou à leur emploi ;

Mais attendu que l'employeur ne pouvant déduire au titre des frais professionnels que les dépenses supplémentaires de nourriture entraînées par le déplacement, la prise en charge intégrale des frais de repas exposés par le salarié représente en conséquence pour celui-ci un avantage en nature qui doit être inclus dans l'assiette des cotisations ; que les juges du fond ont relevé que, selon les constatations de l'agent de contrôle, l'employeur remboursait de façon constante aux salariés ayant une rémunération supérieure au plafond, l'intégralité de leurs dépenses de restaurant dont le montant par repas était élevé ; qu'ils ont dès lors exactement décidé qu'en indemnisant entièrement ces salariés de leurs frais de repas, la société Roquette Frères les faisait bénéficier d'un avantage en nature devant être évalué conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 9 janvier 1975 ;

D'où il suit que la critique du moyen n'est pas fondée ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE les pourvois

E. Projet de loi d'orientation des mobilités dite « LOM » (extrait)

Pour partie censuré par le Conseil constitutionnel, retrouver l'ancien projet de loi en intégralité et le dossier législatif :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=64FEA0DA79964A683A4746088D500C3E.tplgfr21s_2?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=contenu&id=2&typeLoi=proj&legislature=15

Article 20

Le chapitre II du titre IV du livre III de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 7342-1 est complété par quatorze alinéas ainsi rédigés :

« A ce titre, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. Cette charte, qui rappelle les dispositions du présent chapitre, précise notamment :

« 1° Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs. Ces règles garantissent le caractère non-exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme ;

« 2° Les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services ;

« 3° Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;

« 4° Les mesures visant notamment :

« a) A améliorer les conditions de travail ;

« b) A prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ;

« 5° Les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;

« 6° Les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;

« 7° La qualité de service attendue sur chaque plateforme et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur ainsi que les garanties dont ce dernier bénéficie dans ce cas ;

« 8° Les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme et dont les travailleurs peuvent bénéficier, notamment pour la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

« La charte est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs.

« L'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1° à 8° ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs.

« L'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre, formulée par la plateforme dans des conditions fixées par décret. » ;

2° Le second alinéa de l'article L. 7342-3 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il bénéficie, à sa demande, des actions mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret.

« Le compte personnel de formation du travailleur est alimenté par la plateforme, dans des conditions fixées par décret, lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est

supérieur à un seuil déterminé. Ce seuil peut varier en fonction du secteur d'activité du travailleur et est fixé par décret. » ;

3° L'article L. 7342-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 7342-4.* - L'article L. 7342-2 n'est pas applicable lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil défini par décret. Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme. »

F. Censure partielle de la LOM (extraits)

Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Loi d'orientation des mobilités – Non-conformité partielle (en intégralité sur <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2019/2019794DC.htm>)

Sur certaines dispositions de l'article 44 :

8. Le paragraphe II de l'article 44 de la loi déferée modifie le code du travail afin notamment d'y introduire les articles L. 7342-8 à L. 7342-11. Ces derniers prévoient les conditions dans lesquelles une entreprise, qui, en qualité d'opérateur de plateforme, met en relation par voie électronique des personnes en vue de la fourniture des services de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, peut établir une charte précisant les conditions et les modalités d'exercice de sa responsabilité sociale. Lorsqu'elle a établi cette charte, la plateforme peut, après avoir consulté les travailleurs indépendants avec lesquels elle est en relation, saisir l'autorité administrative afin qu'elle l'homologue. En cas d'homologation, l'établissement de la charte et le respect des engagements qu'elle prévoit ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. Tout litige relatif à cette homologation relève de la compétence du tribunal de grande instance.

9. Les députés requérants contestent la constitutionnalité de ces dispositions. Ils soutiennent, tout d'abord, qu'elles seraient dépourvues de portée normative, aux motifs que l'établissement de cette charte est facultatif, que sa valeur juridique est incertaine et que, en outre, aucun fondement légal n'est nécessaire pour l'établissement d'un tel engagement unilatéral. Ces dispositions seraient également entachées d'incompétence négative dès lors que le législateur n'aurait pas épuisé sa compétence au regard de l'article 34 de la Constitution qui lui impose notamment de déterminer les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales et du droit du travail. Les députés requérants lui reprochent à cet égard de ne pas avoir fixé les conditions essentielles de l'exercice de l'activité économique des plateformes numériques de transport et de livraison. En particulier, il n'aurait pas suffisamment défini les éléments devant figurer dans la charte et, notamment, les garanties sociales minimales devant s'appliquer aux travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation et plus spécifiquement la notion de « prix décent » que la plateforme s'engage à leur permettre d'obtenir. Il résulterait également de cette incompétence négative une méconnaissance du onzième alinéa du Préambule de la Constitution

de 1946. Ces dispositions contreviendraient aussi au principe d'égalité devant la loi dans la mesure où elles créeraient une différence de traitement injustifiée entre, d'une part, les travailleurs en relation avec une plateforme ayant établi une charte et, d'autre part, les travailleurs en relation avec une entreprise ne disposant pas d'une telle possibilité ou en relation avec une plateforme n'ayant pas souhaité établir une telle charte. Elles seraient également contraires au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail dès lors que la charte serait élaborée unilatéralement par la plateforme, sans négociation collective. Enfin, en limitant les éléments pouvant être pris en compte par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et ses travailleurs en cas d'homologation de la charte, ces dispositions violeraient également le droit à un recours juridictionnel effectif.

10. Les sénateurs requérants contestent également cette restriction au pouvoir du juge de requalifier en un contrat de travail la relation commerciale entre le travailleur et la plateforme. Selon eux, elle contreviendrait au droit pour chacun d'obtenir un emploi dès lors qu'elle priverait les travailleurs en lien avec une plateforme des garanties dont ils pourraient bénéficier s'il s'avérait qu'ils se trouvent effectivement dans une relation salariée avec cette plateforme. Par ailleurs, en confiant au juge judiciaire la compétence pour juger tout litige relatif à la conformité de la charte aux dispositions du code du travail ou à son homologation, sans que cela soit justifié par la bonne administration de la justice, le législateur aurait méconnu le principe fondamental reconnu par les lois de la République relatif à la compétence de la juridiction administrative.

En ce qui concerne les modalités d'établissement de la charte et son contenu :

11. En vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux « des obligations civiles et commerciales » et « du droit du travail ».

12. Selon le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de ce principe, les conditions et garanties de sa mise en œuvre. À cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de ses délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, non la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, mais tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés.

13. En premier lieu, la charte établie en application de l'article L. 7342-9 du code du travail par une plateforme de mise en relation par voie électronique a pour objet de permettre à cette plateforme de définir ses droits et ses obligations à l'égard des travailleurs avec lesquels elle est en relation, ainsi que leurs droits et obligations. Or, en application des articles L. 7341-1 et L. 7342-9 du même code, les travailleurs recourant à une telle plateforme pour l'exercice de leur activité professionnelle sont des travailleurs indépendants n'entretenant pas avec cette plateforme une relation exclusive. Dès lors, les plateformes de mise en relation par voie

électronique et les travailleurs en relation avec elles ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail.

14. Il résulte de ce qui précède que le grief relatif au principe de participation des travailleurs doit, en tout état de cause, être écarté.

(...)

En ce qui concerne la portée juridique de la charte lorsqu'elle est homologuée :

23. Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution, en particulier son article 34, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles ou des personnes privées le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi.

24. Il y a lieu de ranger au nombre des principes fondamentaux du droit du travail, et qui comme tels relèvent du domaine de la loi, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail.

25. Si, en principe, les travailleurs en relation avec une plateforme ayant établi une charte exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale nouée avec elle, il appartient au juge, conformément au code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique. Les dispositions contestées visent à faire échec à cette requalification lorsqu'elle repose sur le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1 ° à 8 ° de l'article L. 7342-9 et que la charte a été homologuée.

26. Or, d'une part, ces engagements peuvent recouvrir tant les droits consentis aux travailleurs par la plateforme que les obligations auxquelles elle les soumet en contrepartie et qu'elle définit, de manière unilatérale, dans la charte. À ce titre, en application du 1 ° de l'article L. 7342-9, la charte détermine les règles relatives aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs sous la seule réserve qu'elles garantissent le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté d'avoir recours à la plateforme et de se connecter ou de se déconnecter sans plages horaires d'activité imposées. Par ailleurs, en application du 7 ° du même article, la charte doit préciser « la qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur ». Ainsi, la charte peut porter sur des droits et obligations susceptibles de constituer des indices de nature à caractériser un lien de subordination du travailleur à l'égard de la plateforme.

27. D'autre part, en application du treizième alinéa de l'article L. 7342-9, lorsque l'administration est saisie par la plateforme d'une demande d'homologation de sa charte, il lui appartient uniquement d'apprécier la conformité du contenu de cette charte au titre IV du livre III de la septième partie du code du travail.

28. Les dispositions contestées permettent aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail. Le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence. Dès lors, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs des requérants à l'encontre de ces dispositions, les mots « et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1 ° à 8 ° du présent article » figurant au trente-neuvième alinéa de l'article 44 sont contraires à la Constitution.

29. En revanche, en prévoyant que la seule existence d'une charte homologuée ne peut, en elle-même et indépendamment de son contenu, caractériser un lien de subordination juridique entre la plateforme et le travailleur, le législateur s'est borné à indiquer que ce lien de subordination ne saurait résulter d'un tel critère, purement formel. Il n'a par conséquent pas méconnu l'étendue de sa compétence. Ainsi, le reste du trente-neuvième alinéa de l'article 44, codifié au dernier alinéa de l'article L. 7342-9 du code du travail, qui ne méconnaît ni le droit à l'emploi ni le droit à un recours juridictionnel effectif, ni aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

G. Actualité jurisprudentielle sur la qualification de contrat de travail

Droit social 2020 p.736


Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie)  (1)

Lucas Bento de Carvalho, Professeur à faculté de droit de Montpellier
Sébastien Tournaux, Professeur à la faculté de droit de Bordeaux

II. - Qualification de contrat de travail

Depuis la fin de l'année 2019, la saga judiciaire des travailleurs des plateformes a connu plusieurs rebondissements importants.

A - Non-conformité partielle de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

C'est devant le Conseil constitutionnel que s'est joué le premier d'entre eux dans une décision du 20 décembre 2019  (31), prononçant la non-conformité partielle de la loi n° 2019-1428 du 26 novembre 2019 d'orientation des mobilités, dite « LOM ». Parmi les nombreux griefs avancés par les députés de l'opposition figurait l'inconstitutionnalité de l'article 44 de la LOM

introduisant dans le code du travail les articles L. 7342-8 à L. 7342-11. Rappelons brièvement que le législateur prévoyait que les entreprises opératrices de plateformes mettant « en relation par voie électronique des personnes en vue de la fourniture des services de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues » puissent établir une charte « précisant les conditions et les modalités d'exercice de [leur] responsabilité sociale ». Une fois homologuées par l'autorité administrative, au regard des seules dispositions du titre IV du livre III de la septième partie du code du travail, les stipulations de la charte définissant les éléments constitutifs de la relation des chauffeurs-livreurs avec les plateformes ne pouvaient être prises en compte par le juge judiciaire afin de caractériser un état de subordination des premiers à l'égard des secondes. Pour censurer le texte, le Conseil énonce tout d'abord qu'il « incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution, en particulier son article 34, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles ou des personnes privées le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi ». Il estime, ensuite, qu'« il y a lieu de ranger au nombre des principes fondamentaux du droit du travail, et qui comme tels relèvent du domaine de la loi, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail ». Le Conseil conclut, enfin, en jugeant que le législateur a permis aux opérateurs de plateformes « de fixer des règles qui relèvent de la loi et [que], par conséquent, [il] a méconnu l'étendue de sa compétence ».

Pour la première fois, à notre connaissance, le Conseil range les caractéristiques essentielles du contrat de travail au nombre des principes fondamentaux du droit du travail relevant de l'article 34 de la Constitution. Sur le plan organique, un tel rattachement interpelle dès lors que jusqu'à aujourd'hui le législateur n'a jamais entrepris de définir le contrat de travail, la tâche revenant à la jurisprudence. À cet égard, c'est moins la logique de l'assimilation que son caractère express, pour ne pas dire expéditif, qui donne matière à observation. Sur le fond, en revanche, il est tout à fait cohérent d'appréhender les critères du contrat de travail dans le giron de l'article 34. Cette qualification conditionne en effet l'application des règles travaillistes, qu'il s'agisse des relations individuelles ou collectives, pour lesquelles le Conseil constitutionnel a déjà eu l'occasion de relever des cas d'incompétence négative du législateur.

C'est d'ailleurs dans le sillage de tels précédents que s'inscrit l'argumentation retenue en l'espèce. On se souvient que, dans une décision du 7 août 2008 statuant sur les dispositions de la loi portant rénovation de la démocratie sociale, le Conseil avait reproché à la représentation nationale de n'avoir pas « défini de façon précise les conditions de mise en oeuvre du principe de la contrepartie obligatoire en repos », estimant que la détermination du repos compensateur aux heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent devait échoir à la loi et non aux partenaires sociaux. Si la loi ne peut s'effacer au profit d'un accord collectif, supposé négocié, il ne saurait en être autrement s'agissant d'une charte dont le contenu a été unilatéralement déterminé par l'opérateur privé, lequel a le plus à intérêt à faire reculer l'indisponibilité de la qualification de contrat de travail. Que la charte soit homologuée par l'autorité administrative n'y change rien dans un domaine qui relève de la compétence du législateur. La solution sous analyse mérite ainsi l'approbation.

Il convient néanmoins de ne pas surestimer la portée de ce revers constitutionnel. Dès janvier 2020, l'exécutif a remis l'ouvrage sur le métier en confiant à M. Jean-Yves Frouin la direction d'une mission chargée de « définir les différents scénarios envisageables pour construire un cadre permettant la représentation des travailleurs des plateformes numériques »³². Nécessaire pour les uns³³, constitutive d'un « déni de réalité » pour les autres³⁴, l'érection d'un cadre légal spécifique aux travailleurs des plateformes n'est sans doute qu'une

question de temps, sauf changement de majorité parlementaire. Sur le plan juridique, en effet, rien ne s'oppose à ce que le législateur instaure une présomption irréfragable de non-salariat et court-circuite toute tentative de requalification. D'essence légale, l'indisponibilité de la qualification de contrat de travail peut être écartée par une loi plus récente ou plus spéciale. En témoigne, notamment, l'impossibilité pour les avocats d'être salariés d'un employeur autre qu'un avocat ou une société d'avocats⁽³⁵⁾, ou encore l'exclusion de tout contrat de travail pour les détenus oeuvrant au bénéfice d'entreprises utilisatrices⁽³⁶⁾. Demeure néanmoins l'écueil - d'aucuns y verraient l'espoir - d'une nouvelle cote mal taillée au moment d'identifier les travailleurs visés par ce nouveau statut. En ciblant, les indépendants ayant « recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues », la LOM ne manquait certes pas de précision. Cependant, en se limitant à la catégorie de plateformes d'intermédiation numérique, cette formulation ne risque-t-elle pas de violer le principe d'égalité devant la loi ? À l'inverse, le choix pourrait être fait d'appréhender plus largement « les travailleurs des plateformes numériques », expression retenue pour l'intitulé de la mission ministérielle précitée et qui a le mérite d'anticiper l'essor de nouvelles formes d'organisation aujourd'hui inconnues. En pareil cas, le législateur devra alors veiller à ce que le texte satisfasse à l'exigence constitutionnelle de clarté et de précision de la loi⁽³⁷⁾. Les travailleurs des plateformes numériques forment en effet un ensemble très hétérogène, tant au regard de la nature des prestations échangées que de leurs modalités d'exécution⁽³⁸⁾.

B - Requalification des chauffeurs de la plateforme Uber

Abondamment commenté⁽³⁹⁾, largement diffusé⁽⁴⁰⁾, l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 4 mars 2020 requalifie en contrat de travail la relation unissant un conducteur de voiture de transport avec chauffeur (VTC) à la célèbre plateforme Uber. L'issue de l'affaire et les faits constitutifs du contentieux étant suffisamment connus, la solution consacrée par la Cour peut être résumée à grands traits. Les hauts magistrats approuvent les juges du fond d'avoir retenu le caractère fictif du statut de travailleur indépendant du requérant. Ces derniers ont légitimement déduit des modalités d'accomplissement de la prestation l'intégration du travailleur dans un service organisé par la société Uber BV, nonobstant la faculté de « pouvoir choisir ses jours et heures de travail ». L'arrêt souligne la stipulation d'une clause permettant « de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber ». Les juges y perçoivent un mécanisme ayant « pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion », à disposition de la société. Au titre des directives, la note explicative observe que « la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non ». Le contrôle des chauffeurs est opéré par l'application qui géolocalise le véhicule et s'assure que celui-ci emprunte l'itinéraire recommandé, à peine de subir une correction tarifaire. Ce pouvoir de sanction s'exprime également à travers une désactivation du compte du chauffeur selon le taux d'annulation des commandes ou en cas de signalement de « comportements problématiques » par les clients : la physionomie de la relation entre le chauffeur et la plateforme Uber épouse ainsi le triptyque ordonner / contrôler / sanctionner.

De la décision *Uber Systems Spain* en 2017⁽⁴¹⁾, à l'arrêt *Take Eat Easy* de 2018⁽⁴²⁾, les prises de position européennes et françaises auguraient la solution sous analyse⁽⁴³⁾. Celle-ci n'en mérite pas moins d'être saluée au regard du réalisme dont les juges ont fait preuve dans la

caractérisation d'un service organisé et de l'état de subordination du requérant. Tel que le soutenait le pourvoi, le chauffeur « reste totalement libre de se connecter à l'application ou non, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans en informer la plateforme à l'avance, et de mettre fin à la connexion à tout moment ». Cette liberté paraissait mal s'ajuster à la physionomie de l'horaire de travail contraint par un service organisé et reposant sur « l'obligation faite au travailleur de demeurer à la disposition de l'employeur » (44). Par le passé, la jurisprudence avait ainsi exclu l'existence d'un service organisé au motif que le travailleur, vendeur de journaux, « était libre d'organiser ses tournées comme il l'entendait selon les horaires qui lui convenaient » (45). Pour aboutir à une conclusion inverse à l'égard des chauffeurs Uber, la chambre sociale avance deux principaux arguments.

Premièrement, elle met en relief la possibilité pour Uber de restreindre l'accès à l'« application Chauffeur » à sa « discrétion raisonnable ». L'arrêt voit dans cette prérogative unilatérale une incitation à rester connecté « pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion », à disposition d'Uber. La Cour analyse ainsi les restrictions à la liberté des chauffeurs en termes d'incitation et non pas seulement de coercition. L'argument est habile dès lors qu'Uber veille avec un soin particulier à limiter les sujétions directes, préférant s'assurer de la disponibilité de ses chauffeurs en maniant la carotte plutôt que le bâton. Deuxièmement, l'arrêt considère que l'absence d'assujettissement des chauffeurs à un planning édicté par Uber n'empêche pas de constater que ces derniers se trouvent dans un état de subordination durant leurs périodes de connexion (46). Le raisonnement rejoint l'avis exprimé par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans l'arrêt *Allonby* du 13 janvier 2004 où elle estime (47), à propos d'enseignants vacataires, que « le fait qu'aucune obligation ne pèse sur eux pour accepter une vacation est sans incidence » sur la caractérisation d'un lien de subordination. Le bien-fondé de cette position tient, plus largement, à la capacité des plateformes d'intermédiation numérique de mobiliser des travailleurs en un temps record, sans avoir à les contraindre juridiquement de se tenir à disposition. La multitude des chauffeurs inscrits sur la plateforme lui assure un vivier quasi permanent de travailleurs connectés.

L'arrêt *Uber* sonne-t-il le glas de l'économie des plateformes ? Il est permis d'en douter. Tout d'abord, la censure constitutionnelle de la LOM n'a fait que retarder la création d'un statut spécifique et exclusif du salariat. Une fois adopté, les juges ne pourront plus s'opposer à une disqualification légale du contrat de travail. Ensuite, tous les travailleurs des plateformes n'ont pas vocation à voir leur engagement requalifié en contrat de travail. Tout dépend des modalités d'accomplissement de leur prestation, lesquelles sont spécifiques à chaque organisation (48). Enfin, ce n'est pas parce qu'une pratique est condamnée par un juge, fût-il celui de la plus haute juridiction, qu'elle est vouée à disparaître. D'une part, l'arrêt *Uber* n'a autorité de chose jugée qu'entre les parties et, si un autre chauffeur souhaite se voir reconnaître la qualité de salarié, il devra pour cela engager un contentieux long et coûteux. D'autre part, l'action des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) reste elle aussi entravée par de sérieux obstacles. Outre l'autorité relative de la chose jugée qui ne leur permet d'intervenir qu'au cas par cas, les acteurs de l'économie collaborative peuvent compter sur l'habillage juridique de l'auto-entrepreneuriat pour différer l'hypothèse d'une éventuelle condamnation pour travail dissimulé (49). En définitive, les pratiques illicites dont se rendent coupables Uber et les autres plateformes de transport et de livraison ont encore de beaux jours devant elles. À telle enseigne qu'il serait opportun, selon nous, de réfléchir à la création d'une action de groupe dédiée aux requalifications sérielles, à l'endroit des faux indépendants relevant d'un même donneur d'ordres.



C - Qualification de travailleur au sens de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003

Dans une ordonnance du 22 avril 2020, la CJUE répond à la demande de décision préjudicielle formée par le Royaume-Uni s'agissant de l'interprétation des dispositions de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ⁽⁵⁰⁾. La Cour se prononce, de manière inédite, sur la qualité de travailleur, au sens de la directive, de coursiers indépendants prestataires d'une plateforme numérique. Si l'argumentation n'est pas directement transposable aux opérations de requalification engagées par le juge national, elle n'en intéresse pas moins les travaillistes français quelques mois après l'installation du groupe d'experts présidé par J.-Y. Frouin ⁽⁵¹⁾. Lorsque la digue de l'indisponibilité de la qualification aura cédé sous la pression d'un statut juridique *low cost* taillé sur mesure, les travailleurs des plateformes pourraient chercher quelque protection du côté du droit européen ⁽⁵²⁾.

Les juges rappellent à titre liminaire le caractère autonome de la notion de travailleur et soulignent la prégnance du lien de subordination dans la définition d'une relation de travail. Cette dernière, conformément à la jurisprudence européenne, tient à « la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération ». L'ordonnance énonce que « la qualification de « prestataire indépendant », au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doive être qualifiée de « travailleur », au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail ». Pour conclure, *a priori*, à l'absence de lien de subordination, la Cour observe, notamment, que le livreur avait la faculté de désigner des sous-traitants ou des remplaçants pour effectuer les tâches prescrites par la plateforme. Elle relève par ailleurs que le requérant ne se voyait pas interdire d'exercer son activité « au profit des concurrents directs de son employeur présumé ».

Très attendue, la position adoptée par les juges européens s'avère quelque peu décevante. Les principales justifications avancées au soutien du rejet du caractère fictif de l'indépendance prêtent à discussion. Tout d'abord, l'argument tiré de l'absence de clause d'exclusivité se heurte rapidement aux réalités économiques et juridiques du marché du travail. Non seulement le travailleur subordonné demeure libre de s'engager par plusieurs contrats simultanés ⁽⁵³⁾, mais il est des législations qui prohibent de telles clauses, comme en droit français avec l'article L. 3142-5 du code des transports ⁽⁵⁴⁾. En pareil cas, l'absence d'exclusivité est moins un signe d'indépendance du travailleur qu'une manifestation de l'ordre public contractuel.

Ensuite, la mise en évidence d'une possibilité de sous-traiter la prestation comme indice d'une absence de subordination du livreur ne convainc pas. L'observation d'une telle faculté de recours à un tiers est sans doute décisive au regard de la législation britannique relative aux *workers*. Ces travailleurs, qui ne sont « ni des *employees* ni de véritables *independent contractors* » ⁽⁵⁵⁾, sont soumis à un statut spécifiquement conçu pour les prestataires disposant d'un haut degré d'autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. La qualification de *worker* implique que son titulaire ait la capacité de sous-traiter son activité, à défaut de quoi il relèvera de la catégorie des *employees*. En revanche, la législation française ne prévoyant pas (encore) un statut intermédiaire analogue, la référence à la sous-traitance ne permet pas en soi de contester l'état de subordination du travailleur. D'une part, le recours à une aide extérieure en tant qu'élément de fait permettant de rejeter la qualification de contrat de travail n'est évoqué que dans le cas très particulier du gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire. Selon le code du travail, ce dernier conserve « toute latitude d'embaucher des salariés ou de se faire remplacer à ses frais » ⁽⁵⁶⁾, situation qui d'un point de vue juridique ne saurait être assimilée à une sous-traitance ⁽⁵⁷⁾. D'autre part, on ne voit pas en quoi

l'engagement d'un sous-traitant s'opposerait de manière intrinsèque à la caractérisation d'un état de subordination entre la plateforme donneuse d'ordre et le livreur délégataire de la prestation. Le fait que, comme en l'espèce, l'opérateur numérique n'exerce qu'un contrôle restreint sur le choix du sous-traitant ou du remplaçant n'exclut pas la soumission du livreur aux ordres, contrôles et sanctions décidés par la plateforme. De plus, l'actualité témoigne hélas de ce que les travailleurs subordonnés de l'économie dite collaborative sont parfois les acteurs des pires formes de sous-traitance illégale, en s'adjoignant le concours d'enfants  (58) ou de travailleurs « sans-papiers »  (59).

(35) L. n° 71-1130, 31 déc. 1971, art. 7 ; Soc., 21 janv. 2015, n° 14-17.842, RDT 2015. 682, obs. L. Bento de Carvalho.

(36) C. pr. pén., art. 717-3.

(37) Cons. const., 10 juin 1998, n° 98-401 DC, AJDA 1998. 540 ; ibid. 495, note J.-E. Schoettl ; D. 2000. 60, obs. L. Favoreu ; RTD civ. 1998. 796, obs. N. Molfessis ; ibid. 1999. 78, obs. J. Mestre, portant sur la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

(38) A. Fabre, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ?, RDT 2017. 166.

(39) Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I ; D. 2020. 490, et les obs. ; ibid. 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; AJ contrat 2020. 227, obs. T. Pasquier ; Dr. soc. 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei ; ibid. 550, chron. R. Salomon ; RDT 2020. 328, obs. L. Willocx ; J.-G. Huglo, Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes, Sem. soc. Lamy, 16 mars 2020.

(40) Outre un communiqué de presse et une note explicative, l'arrêt est publié en anglais et en espagnol ; BJT avr. 2020, n° 113h8, p. 16, obs. J. Icard ; Lexbase hebdo, éd. soc., 2020, n° 817, note C. Radé ; JCP S 2020. 2014, obs. R. Salomon.

(41) CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, Uber Systems Spain, AJDA 2018. 329, chron. P. Bonneville, E. Broussy, H. Cassagnabère et C. Gänsler ; D. 2018. 934, note N. Balat ; ibid. 1412, obs. H. Kenfack ; JT 2018, n° 205, p. 12, obs. X. Delpech ; RTD eur. 2018. 147, obs. L. Grard ; ibid. 273, étude V. Hatzopoulos.

(42) Soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079, PB, D. 2019. 177, et les obs., note M.-C. Escande-Varniol ; ibid. 2018. 2409, édito. N. Balat ; ibid. 2019. 169, avis C. Courcol-Bouchard ; ibid. 326, chron. F. Salomon et A. David ; ibid. 963, obs. P. Lokiec et J. Porta ; AJ contrat 2019. 46, obs. L. Gamet ; Dr. soc. 2019. 185, tribune C. Radé ; RDT 2019. 36, obs. M. Peyronnet ; ibid. 101, chron. K. Van Den Bergh ; Dalloz IP/IT 2019. 186, obs. J. Sénéchal ; JT 2019, n° 215, p. 12, obs. C. Minet-Letalle ; RDSS 2019. 170, obs. M. Badel.

(43) Étant néanmoins précisé que chaque plateforme numérique possède ses propres caractéristiques.

(44) G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, Droit du travail, 33e éd., coll. « Précis », Dalloz, 2020, n° 210.

(45) Soc., 7 nov. 1990, n° 88-40.742 - Dans le même sens : Soc., 19 déc. 1990, n° 88-42.650.

(46) V., J.-G. Huglo, préc., expliquant que « le sens de notre décision, c'est que les chauffeurs ne relèvent d'un lien de subordination que lorsqu'ils sont connectés ».

(47) CJUE, 13 janv. 2004, aff. C-256/01, Allonby, D. 2004. 605.

(48) Mme B. Gomes, préc., distingue en ce sens les « plateformes de mise en relation de travailleurs indépendants » des « plateformes de (force de) travail ».

(49) En ce sens R. Salomon, JCP S 2020. 2014.

(50) CJUE, ord., 22 avr. 2020, aff. C-692/19, Lexbase hebdo, éd. soc., 2020, n° 824, note S. Tournaux ; Sem. soc. Lamy 2020, n° 1907, note B. Gomes ; JCP E 2020. 1247, note G. Loiseau.

(51) Préc.

(52) Une protection triplement limitée par l'absence d'effet direct horizontal des directives, l'incertitude de l'interprétation conforme et la lourdeur de l'engagement d'une éventuelle action en responsabilité contre l'État.

(53) S. Tournaux, préc.

(54) G. Loiseau, JCP E 2020. 1247.

(55) K. Van den Bergh, Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français, RDT 2019. 101.

(56) C. trav., art. L. 7322-1.

(57) Ajoutons que la Cour de cassation paraît bien exiger, de manière cumulative, la preuve d'une impossibilité des gérants de recruter ou de licencier du personnel et la démonstration d'une absence de liberté de ces derniers dans la détermination ou l'organisation de leurs conditions de travail : Soc., 15 févr. 2012, n° 10-21.897.

(58) Plateformes de livraison : pour les mineurs, une course à l'argent facile, Libération, 3 mai 2019, cité par S. Tournaux, préc.

(59) Les sans-papiers, sous-traitants des coursiers, L'Express, 8 août 2019.

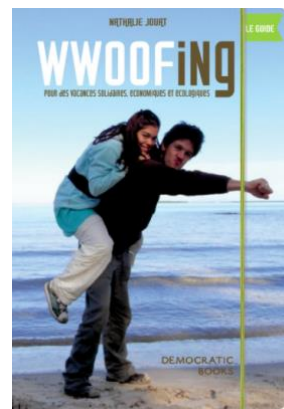
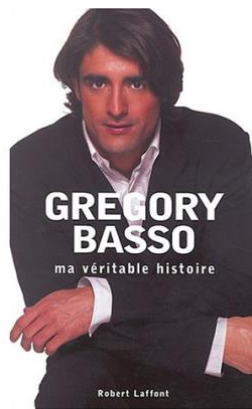
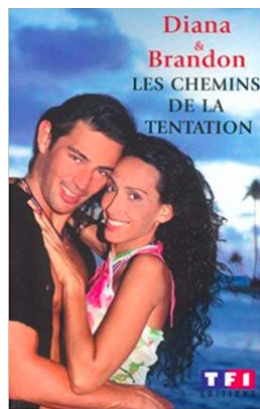
III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

🎓 : E. DOCKES, « Notion de contrat de travail ». Dr. soc. 2011. 546.

🎓 : B. GOMES, « Les plateformes en droit social. L'apport de l'arrêt *Elite Taxi contre Uber* ». RDT 2018, p. 150.

🎓 : A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination ». Dr. Soc. 2000, p. 131.

🎓 : K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie ». RDT 2018, p. 318.



👂 : « Peut-on encore rendre service gratuitement ? », France Culture, Du grain à moudre, H. GARDETTE, 25 mai 2017, <https://www.franceculture.fr/emissions/du-grain-moudre/peut-encore-rendre-service-gratuitement>

🎬 : « *Nosedive* », Black Mirror, Saison 2, ép. 1 (la dictature de la notation permanente...)

