



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

Pr. Lucas BENTO de CARVALHO

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

| | |
|--|-----------|
| Chapitre 1 : Critères de qualification | 2 |
| Section 1 : Un travail | 5 |
| Section 2 : Un état de subordination | 11 |
| §1. Les critères de l'état de subordination | 11 |
| §2. L'indice du service organisé | 14 |
| §3. Les travailleurs « ubérisés » | 16 |
| I. La diversité du phénomène | 16 |
| II. L'aléa de la requalification | 19 |
| Section 3 : Une rémunération | 20 |
| §1. Caractérisation de la rémunération | 20 |
| §2. Portée du critère | 20 |
| Chapitre 2 : Présomptions de non salariat | 21 |
| Section 1 Conditions de la présomption | 21 |
| Section 2 : Renversement de la présomption | 21 |
| §1. Cadre général | 21 |
| §2. Présomption spécifique aux travailleurs des plateformes | 22 |
| Chapitre 3 : Présomption de contrat de travail en droit de l'union pour les personnes exécutant un travail via une plateforme | 24 |

Les diapositives sont également disponibles sur le PowerPoint du cours, sur votre ENT

Chapitre 1 : Critères de qualification

① Pas de définition légale du contrat de travail, ni de définition jurisprudentielle, définition doctrinale sur la base des éléments caractérisés par la jurisprudence.

② Le contrat de travail est traditionnellement présenté comme le contrat par lequel une personne physique :

- i. S'engage à exécuter **un travail**
- ii. Sous la **subordination** d'une personne physique ou morale
- iii. En échange d'une **rémunération**

Vous remarquerez que **la dépendance économique n'est pas un critère**, cela avait été envisagé, mais abandonné dès 1931.

Définition ? On définira provisoirement la dépendance économique comme la « *situation de celui dont la subsistance voire la survie sont en cause* »¹.

A nouveau rejeté dans l'arrêt *Uber* du 4 mars 2020 n°19-13316 qui requalifie en contrat de travail la relation unissant la société Uber aux chauffeur travaillant pour son compte via la plateforme (voir TD)

Opportunité du rejet de la dep : car nous amène à la fois « trop loin » et « pas très loin ».

« **Trop loin** » : La division du travail caractérise les sociétés contemporaines des pays dits développés. On contracte avec autrui pour satisfaire nos besoins (se loger, se nourrir, s'habiller, garder nos enfants) et nos envies.

Même réduite à sa dimension économique la dépendance est présente dans un grand nombre de relations contractuelle². Il y a des contrats dont la conclusion s'impose à vous

« **Pas très loin** » : Prendre def de la dep éco : Chambre commerciale, 12 février 2013, 12-13.603, Publié au bulletin, « *l'état de dépendance économique se définit comme l'impossibilité, pour une entreprise, de disposer d'une solution techniquement et*

¹ Précis Dalloz, 2021, n°198.

² M.-A. FRISON-ROCHE, « Remarques sur la distinction de la volonté et du consentement en droit des contrats ». *RTD civ.* 1995, p. 576, n°9 ; L. Aynès, « La contrainte en droit des contrats ». in La contrainte, L. Grynbaum (dir.), Economica, Etudes juridiques, Paris, 2007, p. 35

économiquement équivalente aux relations contractuelles qu'elle a nouées avec une autre entreprise ».

- Dur à appliquer : même si chômage, il y a toujours des emplois disponibles (équivalents ?)
- Difficile à systématiser : même si tendances structurelles avec marché monopsonne

Mais on verra que la dépendance continue néanmoins dans une certaine mesure de guider l'appréciation des juges.

④ Définition importante car indisponibilité de la qualification, arrêt Labbane du 19 décembre 2000 (déjà à propos de chauffeurs de Taxi, bien avant Uber Pop) et sa fameuse motivation :

« 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 ».

Pourquoi indisponibilité ?

Pour l'entreprise cela coûte moins cher de faire réaliser une prestation par un travailleur indépendant plutôt que par un salarié qui amène à s'acquitter de cotisations sociales. Au moment de la formation du contrat, l'entreprise peut avoir intérêt à exclure la qualification de contrat de travail en prétendant recourir à un travailleur indépendant alors que dans les faits le travailleur est subordonné.

Or, dans la plupart des cas les travailleurs s'engagent au service d'une entreprise par nécessité. Ils sont contraints de louer leur force de travail en échange d'une rémunération qui leur permettra de satisfaire leurs besoins (se loger, se nourrir, s'habiller, faire garder leurs enfants...).

Cet état de nécessité fait que certains travailleurs sont prêts à consentir à louer leur force de travail en se présentant comme des indépendants ; ils ne sont pas en mesure de refuser. Voilà pourquoi le juge n'est pas tenu par la qualification donnée par les parties.

⑤ Indisponibilité ne lie que le juge et les justiciables ; elle n'empêche pas le législateur d'exclure la qualification du contrat de travail : EX

- **Avocats** ne peuvent être salariés que d'autres avocats
- **Détenus** « Art. R. 412-1 Code pénitentiaire (...) » « Si le chef de l'établissement pénitentiaire a pris une décision de classement et une décision d'affectation sur

un poste de travail, la personne détenue conclut un contrat d'emploi pénitentiaire avec le donneur d'ordre. Elle signe également une convention annexée au contrat définissant les obligations respectives de l'établissement pénitentiaire, de la personne détenue et du donneur d'ordre lorsque ce dernier n'est pas l'administration pénitentiaire »³

⑥ L'indisponibilité permet aussi la requalification par l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales), et ce même si les salariés ne la réclament pas.

⑦ Dernière observation, entre nous ; il ne faut **pas chercher à systématiser un processus de qualification rationnel** : les critères sont suffisamment souples pour que la Cour de cassation y fasse entrer des formes de travail très atypiques si elle le souhaite (cela peut paraître choquant du point de vue de la sécurité juridique, mais c'est aussi protecteur des salariés et du statut quand des petits malins tentent de contourner la législation).

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les critères

Un contrat par lequel une personne physique s'engage à exécuter un **travail**...



... sous la **subordination** d'une personne physique ou morale...



...en échange d'une **rémunération**



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 31

La trilogie suivante amène à qualifier de contrat de travail une grande variété de situations :

- un travail (S1)
- un état de subordination (S2)
- une rémunération (S3)

³ Décret n° 2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et modifiant le code pénitentiaire

Section 1 : Un travail

① Aussi étrange que cela puisse paraître, la prestation de travail, en tant qu'élément de qualification, ne fait l'objet **d'aucune définition légale**.

② Elle est entendue très largement par la jurisprudence qui qualifie comme tel **des activités en apparence très éloignées des représentations traditionnelles du travail salarié**, comme par exemple la participation à un jeu télévisé, avec les arrêts du 9 avril 2012 relatifs à l'émission *L'île de la tentation* (cf. aussi Cass. soc. 25 juin 2013, *Mister France*, *Bull. civ. V* ; Cass. soc. 25 juin 2013, *Koh Lanta*, n°12-17660).

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Cass. Soc. 3 juin 2009, *L'île de la tentation*

Droit du travail - Relations individuelles de travail - L3 Droit - Pr. L. Bento de Carvalho 1

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Cass. Soc. 25 juin 2013, *Mister France*

Droit du travail - Relations individuelles de travail - L3 Droit - Pr. L. Bento de Carvalho 33

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Cass. Soc. 22 juin 2014, *Marjolaine et les millionnaires*

Droit du travail - Relations individuelles de travail - L3 Droit - Pr. L. Bento de Carvalho 34

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Cass. Soc. 22 juin 2014, *Greg le millionnaire*

Droit du travail - Relations individuelles de travail - L3 Droit - Pr. L. Bento de Carvalho 35

Motivation des arrêts Ile de la Tentation se réfère à **l'intégration économique de l'activité** :

« que la prestation des participants à l'émission avait **POUR FINALITE** 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", (...) »

- Que signifie l'intégration économique ici ? Dans les arrêts *L'île de la tentation*, la réalisation d'un profit par l'agence de production reposait entièrement sur l'engagement de jeunes couples à éprouver, devant les caméras, la solidité de leurs liens affectifs.
- C'est très différent des hypothèses où l'activité économique d'une entité ne dépend pas du concours d'autrui (et ne doit pas en dépendre).

Autrement dit l'absence de finalité EXCLUSIVEMENT économique de l'activité doit conduire à écarter la qualification de contrat de travail. EXEMPLES :

STAGE = formation (travail formant). Dès lors que formation, en adéquation avec la convention de stage, même si le concours du stagiaire est indispensable ou nécessaire au fonctionnement de l'entreprise, la requalification devrait être écartée.

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Fausse annonces de stage ?



Agnese Gherisi - 2e
Avocat chez GherisiLaw
3 sem. • 60

[Se connecter](#)

Bonjour à tous,
dans le cadre de mon activité d'avocat franco-italien, je cherche un.e stagiaire pour un stage (avec la possibilité d'organiser le stage en alternance/à temps partiel). J'interviens dans les domaines du droit commercial, droit social, droit des contrats, baux commerciaux, droit international privé/droit de l'Union européenne et droit de l'animal.

Le stagiaire sera amené à travailler en droit français et italien dans un environnement international et ses missions principales seront:

- recherches juridiques;
- veille juridique;
- rédaction de consultations;
- rédaction d'actes juridiques (contrats, transactions, mises en demeure...);
- rédaction de conclusions et assignations.

Profil recherché:

- niveau minimum M2;
- une première expérience en cabinet est un atout;
- la maîtrise des langues italienne et anglaise est un prérequis.

Le stagiaire travaillant à distance depuis son domicile, une bonne connexion internet est nécessaire.

Vous pouvez adresser vos candidatures (CV et lettre de motivation) à l'adresse suivante : agnese.ghersi@avocat.fr. Merci de diffuser l'annonce au sein de votre réseau!

www.ghersilaw.com

MAIS : si le stagiaire n'apprend rien, s'il occupe un emploi qualifié sans être formé, s'il accomplit des tâches indispensables à l'activité économique de la structure, risque de requalification (« urgent », « opérationnel », « responsabilités d'encadrement »).

Si au contraire il est déjà formé Niveau M2 minimum : quel est donc le diplôme préparé par le stagiaire ? Étudiant en IEJ ?

Teletravail : quel est donc l'encadrement offert au stagiaire ?

INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE = réinsertion sociale par Emmaüs ; loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 écarte la qualification de contrat de travail pour les activités d'économie sociale et solidaire exécutées dans un but d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre d'un organisme d'accueil communautaire et d'activités solidaires, agréée par l'Etat

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Réinsertion ou travail dissimulé ?

20 SOCIÉTÉ Une communauté Emmaüs du Nord accusée d'exploiter des sans-papiers

centre d'un scandale

ENQUÊTE La communauté Emmaüs de Saint-André, est dans la tourmente. Visée par une enquête pour travail dissimulé doublée d'une grève de certains compagnons et pressée par Emmaüs France d'engager un audit externe et de mettre en retrait sa directrice

Mikaël Libert | Publié le 12/07/23 à 16h52 — Mis à jour le 19/07/23 à 19h28



Un centre d'hébergement d'urgence Emmaüs, illustration — A. GELEBART / 20 MINUTES

Écouter cet article Nord : « Ce n'est pas du bénévolat, c'est de l'exploitation », une comm 00:00

- Des compagnons sans papier des communautés Emmaüs de Saint-André et de Wambrechies sortent en grève.
- Ils dénoncent une forme d'exploitation et les fausses promesses de la direction de leur obtenir une régularisation de leur situation.



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 34

MAIS si pas d'accompagnement, pas de réinsertion, totalité du temps passé à l'activité économique de la structure, exploitation vulnérabilité, attention à la requalification et au travail dissimulé.

« Après avoir rendu visite aux compagnons grévistes, le député LFI du Nord, David Guiraud, s'est ému de leur situation. « J'ai écouté, horrifié, le récit des sans-papiers maltraités. Quarante heures par semaine pour 150 euros par mois, ce n'est pas du bénévolat : c'est de l'exploitation. L'Abbé Pierre aurait été triste de découvrir ces maltraitements », a-t-il déclaré sur Twitter. « Propos racistes », « attitudes humiliantes », « intimidation », « menaces » ou encore le non-respect de l'intimité dans les logements... Voici, entre autres, ce que veulent voir cesser les compagnons de Saint-André » + promesses de titres de séjour

EGLISES = missions sacerdotales, motif religieux (mais ATTENTION, peut y avoir des permanents salariés des institutions culturelles)⁴

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Sacerdoce ou travail dissimulé ?

Elle exploitait des jeunes filles venues d'Afrique ou d'Asie : une congrégation catholique condamnée pour «travail dissimulé»

De Domrémy-la-Pucelle dans les Vosges à Marseille, des dizaines de jeunes femmes catholiques étrangères travaillaient dans des restaurants de lieux de pèlerinages sans être déclarées. L'association qui gère les établissements a été condamnée mardi à Epinal.



Un restaurant de la ville natale du Jeanne d'Arc, tenu par une congrégation catholique, ne déclarait pas ses employées. (Illustration) AFP/Mark Christy/VEP/REUTERS

Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 38



ACTIVITES SPORTIVES :

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Volontaire aux JO de Paris :

Bénévolat ou travail dissimulé ?

Une charte pour se protéger des recours

Commençons par préciser que le comité d'organisation de Paris 2024 a publié une "charte du volontariat" afin d'encadrer les 45.000 volontaires. Le document précise notamment que "l'engagement du volontaire olympique et paralympique étant par nature bénévole, il réalise sa mission en dehors de tout lien de subordination juridique permanente, et il accomplit des tâches qui lui sont confiées sans contrepartie financière, ni compensation d'aucune nature". Il est également indiqué dans ce texte que le volontaire "peut retirer son engagement à tout moment, pour quelque raison que ce soit, y compris au cours de la réalisation de sa mission". Le document rédigé par le comité d'organisation mentionne aussi que la durée maximale de la mission des volontaires est fixée à 10 heures consécutives par jour, et 48 heures par semaine.



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 40

⁴ « La Cour de cassation a ainsi dégagé un critère objectif pour identifier l'engagement religieux : la structure pour laquelle l'activité est accomplie doit avoir pour objet exclusif l'exercice du culte à défaut de quoi, l'activité peut être qualifiée de « professionnelle ». L'avocat général avait pourtant suggéré un autre critère en proposant de « distinguer selon la nature des tâches accomplies : les tâches qui s'inscrivent dans le cadre des règles de la vie communautaire dont elles découlent et qui en sont l'accomplissement [...] ne relèvent pas de la législation du travail ; les tâches qui, sous couvert de soumission aux règles de la vie communautaire auxquelles elles sont en réalité totalement étrangères, placent ceux qui les accomplissent sous les ordres et sous le contrôle des responsables de la communauté auxquels ils doivent obéissance et qui relèvent de la législation du travail », F. FOUVET, Le principe de libre exercice d'une activité professionnelle, thèse Lyon 2, 2015, n°228.

WWOOFing : participation aux activités d'une ferme en agriculture biologique afin d'acquérir un savoir-faire, logement et nourriture fournis par l'exploitant qui accueille le WWOOFer.

MAIS : pratique donne matière à questionnements

Pas d'apprentissage parfois : Dans une annonce intitulée « *maintenance des lieux et chevaux* », un hôte indique avoir besoin d'aide pour « *quelques trucs à faire : débroussaillage, couper ranger du bois, maintenance clôtures, parc chevaux, entretiens sellerie, arrosage, restauration d'une caravane, construction cuisine d'été..* » (annonce consultée le 18 juillet 2023). Et d'ajouter « *pourquoi pas un peu d'aide aussi avec les chevaux si la personne a de l'expérience dans le domaine* », ce dont on déduit que le WWOOFing lui permet en première intention de s'adjoindre le concours d'une personne déjà formée, et non de lui transmettre un savoir-faire.

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

WWOOFing :
Vacances actives
à la ferme
ou travail dissimulé ?

The screenshot shows the WWOOF France website interface. At the top, there are navigation links: 'Hôtes', 'Chantiers', 'Webinaires', 'Connexion', and 'Inscrip'. The main listing is for 'Maraîchers, petits fruits, CBD, chanvre' by a user named Philippe, who has been a member since 2021. The listing includes details about the stay: 2 WWOOFers, Caravane, Animaux, Omnivore, Journée, Weekend, < 1 semaine, 1-2 semaines, 3-4 semaines, > 1 mois, Français, Entreprise agricole, and Certifié bio. A map shows the location in Gard, near Nîmes. A calendar for July 2023 is also visible.



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 36

Productivité et concours indispensable à l'activité de la ferme (à but lucratif) :

En 2010, la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait assujéti au régime agricole des wwoofers venus vendanger dans le Var (CA Aix-en-Provence, 30 novembre 2010, n°2010/1254). Les juges du fond avaient relevé que les volontaires étaient uniquement affectés au ramassage du raisin sur la période des vendanges. L'employeur avait organisé un roulement des participants afin de répondre à l'urgence de la récolte. Il semblait alors évident que l'aide apportée par les wwoofers était indispensable à l'activité du domaine viticole.

Cette situation est loin d'être anecdotique à en juger par certaines des offres publiées sur le site de WWOOF France. Dans une annonce consultée en juillet 2023, on

découvre « *Phil, agriculteur anar de 53 ans* », qui se « *lance également dans la culture de CDB* » et qui aurait « *donc besoin de main d'œuvre aux mois de septembre - octobre – novembre* ». A l'image des vendangeurs varois, le concours des wwoofers est indispensable à la production de l'exploitation.

Phil, l'agriculteur gardois précité, indique à l'adresse des volontaires : « *si vous faites vos heures et que nous co-créons l'abondance, je suis relax sur les loisirs* » (annonce consultée le 18 juillet 2023).

③ Toute activité doit-elle être qualifiée de travail au regard du droit du travail ?

Question fondamentale pour la détermination des règles applicables, et aussi pour l'identité et la substance du droit du travail (à trop étendre une notion, elle perd de sa consistance).

Réponse négative, mais encore faut-il la justifier par l'absence d'état de subordination

- **Participation à des jeux** : dans l'acte de la tentation et autres, activité certes présentée comme un jeu mais avec des contraintes que l'on ne retrouve pas dans les jeux ou d'émissions de jeux (Questions pour un champion, N'oubliez pas les paroles...).
- **Bénévolat** : L'intention libérale n'enlève rien à l'intégration économique de l'activité exercée par le bénévole. S'il est placé dans un état **de subordination** la situation pourra donner lieu à requalification, y compris à la seule demande des URSSAF

Section 2 : Un état de subordination

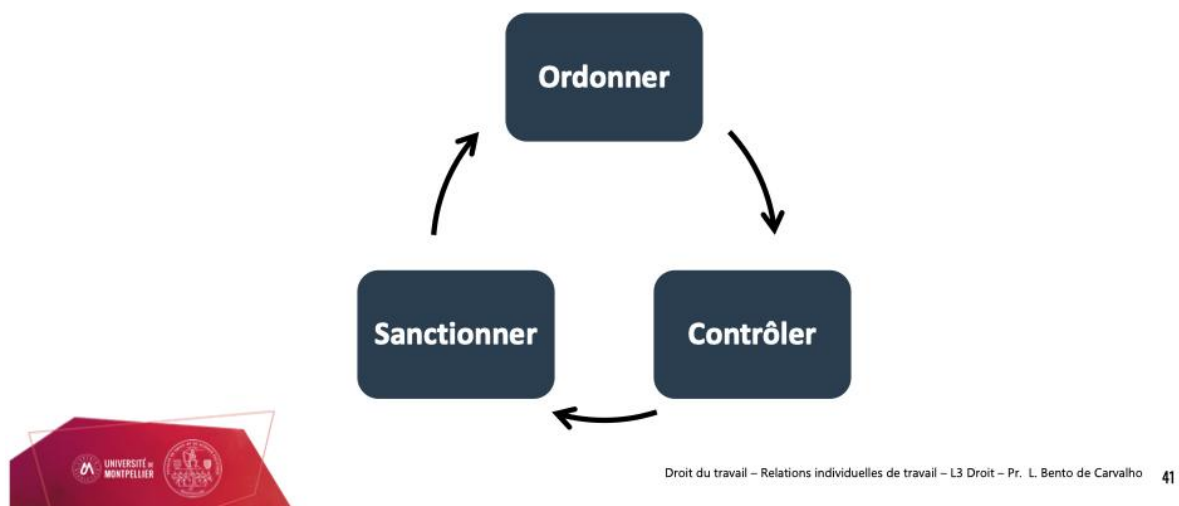
§1. Les critères de l'état de subordination

① Critère présenté souvent comme central. Et qui évolue en même temps que les formes d'activité évoluent aussi

② En témoigne les termes de sa **définition** de la subordination donnée par la jurisprudence : « ***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*** »⁵

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'état de subordination



- **Ordonner** : directives unilatérales de l'employeur
- **Contrôler** : la salarié (ponctualité, apparence, attitude, soin...) comme la prestation (qualité, efficacité, procédés...). En somme le savoir-faire et le savoir-faire (conditions cumulatives)
- **Sanctionner** : sanction peut porter à la fois sur les éléments inhérents au salarié et sur la prestation ; la sanction doit s'entendre sur le terrain disciplinaire, mais aussi contractuel.

J'attire votre attention sur l'importance de cette double dimension du contrôle et de la sanction, qui concerne à **la fois le savoir-faire et le savoir être**. L'état de

⁵ Cass. Soc., Société Générale, 13 novembre 1996, n°94-13187 Publié au bulletin

subordination suppose de caractériser les deux de manière cumulative. Si seul le savoir être peut faire l'objet d'un contrôle et d'une sanction par une autorité, cela ne suffit pas à caractériser un état de subordination.

Un exemple permet de s'en convaincre à partir de la situation des compagnons d'Emaus.

Ainsi, dans un arrêt du 9 mai 2001⁶, la Cour de cassation censura une cour d'appel qui avait caractérisé un lien de subordination entre un compagnon Emmaüs et la direction de sa communauté. Pour justifier sa décision, elle fit valoir que l'exclusion du compagnon ne visait pas un manquement au travail, mais sanctionnait une méconnaissance des règles de vie communautaire⁷.

③ **Preuve** d'un **ETAT** de subordination.

La preuve de ce rapport hiérarchique doit être apportée à partir des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs⁸.

EXEMPLE Ile de la tentation vu plus haut :

Ordonner : « *"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 »*

Contrôler : H24 avec les caméras

Sanctionner : *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 leurs avaient été retirés*

EXEMPLE DU E SPORT : création d'un contrat de travail spécifique

Les e-sportifs : joueurs de jeux vidéo professionnels (League of Legend, Call of Duty, Fifa).

⁶ Cass. soc. 9 mai 2001, *Bull. civ. V*, n°155, *Dr. soc.* 2001, p. 798, note J. SAVATIER.

⁷ Sur cette interprétation, Y. AUBRÉE, « Contrat de travail (Existence - Formation) », *Rep. trav. Dalloz*, n°177.

⁸ Cass. soc. 19 décembre 2000, *Bull. civ. V*, n°437, *Dr. soc.* 2001, p. 227, note A. JAMAÏQUAIN.

→ Soit en indépendant : joueur fait des stream (parties diffusées avec conseil sur abonnement payant), diffusent des pubs.

→ Soit en contrat de travail⁹ : équipes de joueurs professionnels, assujettis à des entraînements, avec des consignes, des directives EX : équipe de sport de l'OM sur Fifa 2017 (entraînements quotidiens, coach, réunions stratégiques...).

④ Critère prépondérant sous la plume de nombreux auteurs et aussi dans la jurisprudence, mais la définition est si large que l'on peut défendre l'idée qu'il **ne suffit pas forcément à caractériser la singularité du contrat de travail**.

En ce sens, il suffit d'observer qu'en droit commun, la gravité du comportement d'un contractant peut justifier une rupture anticipée de l'engagement¹⁰. La sanction peut aussi bien viser le savoir-faire du contractant (pouvoir de direction) que son savoir être (pouvoir disciplinaire).

⑤ Cette conception de la subordination est liée à une certaine organisation du travail qui n'est plus celle de tous les travailleurs.

L'ouvrier posté sur une chaîne n'a certes pas disparu, de même nombre de travailleurs du tertiaire connaissent des conditions de travail dans lesquelles la subordination affiche un visage traditionnel.

Mais nombre de salariés jouissent aujourd'hui d'une autonomie considérable dans leur travail qui rend d'autant plus floue et délicate la mise en évidence d'un rapport de subordination.

La jurisprudence a alors consacré la notion de service organisé, en tant qu'indice du critère de subordination.

⁹ Issue d'une loi visant à protéger les sportifs de haut niveau[20] codifiée aux articles L222-2 à L222-6 du code du sport[21], le contrat à durée déterminée spécifique aux joueurs de jeux-vidéo est aujourd'hui l'unique moyen d'embauche de ces joueurs professionnels

¹⁰ Cass. civ. 1^{ère} 13 octobre 1998, *Bull. civ. I*, n°300, *D.* 1999, p. 197, note Ch. JAMIN ; *JCP* 1999, II, 10133, note N. RZEPECKI ; *Defrénois* 1999, p. 374, obs. D MAZEAUD.

§2. L'indice du service organisé

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'indice du service organisé

Cass. soc. 7 décembre 1983, 81-41626, Bull. civ. V, n°592, Docteur Jacques X contre Clinique Fleming

« Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que le docteur X...,
- qui ne possédait 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 matériel et un personnel fournis par cet établissement,
- qu'il était astreint à certaines sujétions d'horaires, de prestations et de gardes nocturnes à assurer,
- qu'il était soumis au règlement intérieur de la clinique et **intégré dans le service médical organisé par ses dirigeants**, et qu'en fait, il se trouvait vis-à-vis d'elle dans un état de subordination (...) ».



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 43

① Cass. soc. 7 décembre 1983, 81-41626, Bull. civ. V, n°592, Docteur Jacques X contre Clinique Fleming

« Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que le docteur X...,
- qui ne possédait 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 matériel et un personnel fournis par cet établissement,
- qu'il était astreint à certaines sujétions d'horaires, de prestations et de gardes nocturnes à assurer,
- qu'il était soumis au règlement intérieur de la clinique et **intégré dans le service médical organisé par ses dirigeants**, et qu'en fait, il se trouvait vis-à-vis d'elle dans un état de subordination ;

Qu'en l'état de ces éléments caractérisant l'existence d'un contrat de louage de services, peu important la provenance des sommes remises au salarié par son employeur, la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui en découlaient, a violé le texte susvisé »

② Notion de service organisé très factuelle

- ❖ **Eléments économique** fourniture de matériel, de matières premières, de locaux aménagés par l'employeur, absence de clientèle propre, exclusivité des

relations avec le donneur d'ordre (on retrouve cet élément avec les chauffeurs de taxi et on voit ici que la notion de dépendance économique n'est pas loin).

Ex avec les autoentrepreneurs charpentiers ☺

- ❖ **Éléments hiérarchiques** organisation du service par l'employeur, horaires et programme de travail déterminés / imposés par l'employeur, procédures et procédés, chartes qualité...

EX qualification contrat de travail professeur de tennis dans une association :

« 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 » **Soc. 11 octobre 2000, n°98-43941**

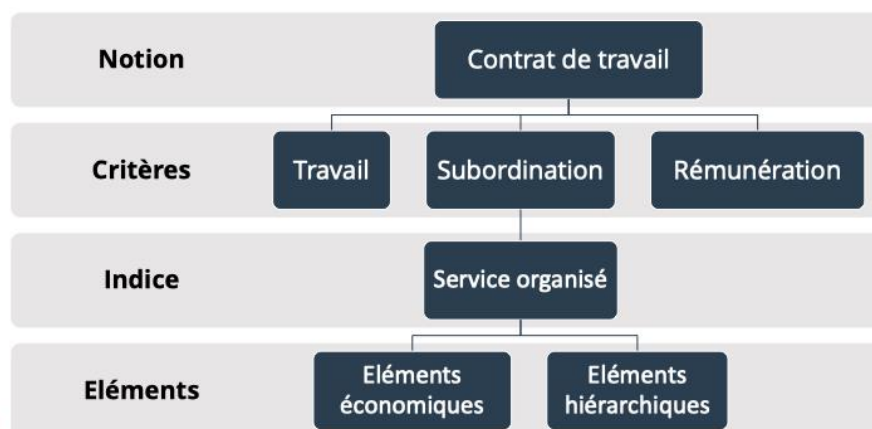
EX rejet de la qualification professeur de tennis dans une association :

« 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 » **Soc. 25 mars 1997, n°94-41155**

③ Portée de la référence au service organisé

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

• L'indice du service organisé



Cass. Soc., Société Générale, 13 novembre 1996, n° 94-13187 PB : « 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 (...) ; 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 »

Avant Société générale : En droit de la sécurité sociale, la notion de service organisé a été fortement mobilisée pour assujettir aux cotisations sociales des sommes qualifiées de rémunération car versées en contrepartie ou à l'occasion d'un travail. Certains auteurs ont parlé de dérive.

Désormais : l'arrêt Société générale ne signe pas la disparition du service organisé. Seulement, il précise que ce n'est qu'un indice de la subordination, et qu'il ne se suffit pas à lui-même.

En pratique, l'indice devient souvent un critère

§3. Les travailleurs « ubérisés »

I. la diversité du phénomène

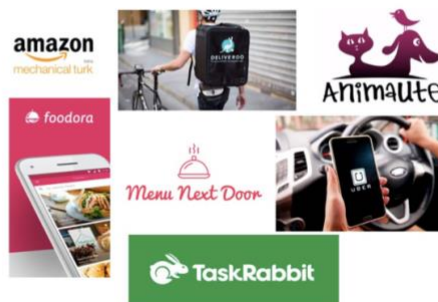
Définition : Le terme d'ubérisation désigne communément *l'essor des plateformes numériques dans l'intermédiation des échanges économiques, de la production à la commercialisation.*

Un terme neutre ? Certains auteurs prêtent toutefois au terme ubérisation un sens plus neutre, pas seulement dans le domaine marchand : facilite les services gratuits – coach surf – les échanges militants – Wwoofing – pour notre part nous ne retenons pas ce sens, ces échanges ne poursuivent pas une finalité économique contrairement aux transactions opérées sur les plateformes de type Uber.

Diversité des plateformes :

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail



- ❖ Des plateformes qui **proposent des biens**, type Amazon, Ebay, Priceminister : on propose un bien, d'occasion ou neuf, déjà produit par le travail de quelqu'un dans une autre entreprise.
- ❖ Des plateformes qui proposent des services, et ces services sont très variés, de même que les profils des travailleurs :
 - **Crowdsourcing** : opération dématérialisée d'intelligence humaine (Amazon Mechanical Turk – traduction de textes, sondages, classement d'images, retranscription d'enregistrements) : les travailleurs du clic (cf. les références sur votre ENT).



- **Travail domestique** : particuliers font appel à des particuliers (Jemepropose, Taskrabbt – jardinage, bricolage, ménage, soutien scolaire, garde d'enfant...)
- **Freelance** : (Hopwork, Menunextdoor – graphistes, consultants, réalisateurs, développeurs, cuisiniers à domicile...).
- **Transport à la personne** (Lecab, Uber...) ou de marchandise (Deliveroo, Foodora...).

C'est peu dire que selon les types de plateformes, les travailleurs n'ont pas forcément vocation à être requalifiés en salariés.



PREMIER exemple avec ANIMAUTE

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

- Un contrat de courtage entre le site et le client (propriétaire de l'animal)
- Un contrat de référencement entre le site et le prestataire (ex : le promeneur de chien)
- Un contrat de prestation entre le prestataire et le client



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 46



SECOND exemple avec STAFF ME

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 48

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

StaffMe, une nouvelle façon de travailler ensemble

StaffMe est la première plateforme française de mise en relation entre jeunes freelances et entreprises pour la réalisation de missions ponctuelles.

Espace Entreprise
Besoin de renfort sans effort ?

[Je cherche du renfort](#)

Espace Freelance
Les jobs que tu veux quand tu veux !

[Je souhaite travailler](#)



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 49

II. L'aléa de la requalification

→ Avec l'arrêt UBER du 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I, l'arrêt considère que l'absence d'assujettissement des chauffeurs à un planning édité par Uber n'empêche pas de constater que ces derniers se trouvent dans un état de subordination **durant leurs périodes de connexion**¹¹.

Le raisonnement rejoint l'avis exprimé par la CJUE dans l'arrêt *Allonby* du 13 janvier 2004 où elle estime¹², 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

Mais attention, certaines sociétés, comme UBER, **modifient régulièrement leurs conditions contractuelles** (**arrêt de cet été à commenter en ce sens**).

Et puis, évolution du cadre légal, non pas dans le Code du travail, mais dans le Code des transports : L. 1326-2 et s, qui a des conséquences sur la manière dont les plateformes de mobilité organisent leur activité :

- Refus de prise en charge ne peut être sanctionné (fermeture ou suspension du compte)
- Pas d'équipement obligatoire
- Libre choix de l'itinéraire

Ces éléments ne sont pas étrangers à la solution que vous devrez commenter pour la séance 2.

¹¹ V. J.-G. Huglo, op. cit. expliquant que « le sens de notre décision, c'est que les chauffeurs ne relèvent d'un lien de subordination que lorsqu'ils sont connectés ».

¹² CJUE, 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01

Section 3 : Une rémunération

§1. Caractérisation de la rémunération

① **Rémunération entendue largement** : salaires et avantages en nature.

② **Quand peut-on exclure la rémunération ?**

- Quand il y a défraiement, indemnisation, que l'on observe une stricte compensation.
- Quand l'avantage versé n'est pas la contrepartie d'un travail exercé dans un état de subordination. Par exemple, des places de cinéma à tarif préférentiel attribuées à tous les salariés, peu important leur emploi ou la qualité de leur travail

③ **Cour de cassation est rigoureuse là-dessus** : (Cass. soc. 25 juin 2013, *Koh Lanta*, n°12-17660) : 23 euros par jour, mais vise destruction d'effets personnels qui est incertaine, et les éventuels frais médicaux : cela signifie que si rien de toute cela ne se passe se sera tout bénéf pour les participants. Dit autrement, **l'aléa chasse la compensation ici**.

§2. Portée du critère

① La rémunération **n'est pas considérée comme un critère déterminant au moment de distinguer le contrat de travail des autres contrats à titre onéreux** : logique, imaginez quelqu'un qui n'est pas payé alors qu'il devrait l'être, on ne va pas lui opposer cette absence de rémunération.

② Elle permet d'ailleurs de déterminer si la prestation à laquelle elle se rapporte revêt ou non un caractère bénévole, et d'exclure du même coût la qualification de contrat de travail.

Chapitre 2 : Présomptions de non salariat

Section 1 Conditions de la présomption

→ Feuilleton législatif :

Pour accélérer le mouvement de repli que connaît le droit du travail, une idée simple consiste à exclure certains travailleurs du bénéfice du droit du travail. C'est ce qui a été tenté par la loi Madelin du 11 février 1994, en adoptant l'article L. 8221-6 du Code du travail. Ce texte, abrogé par la loi Aubry II du 19 janvier 2000, a été rétabli par la loi du 1^{er} août 2003, puis élargi par la loi du 23 février 2005.

→ Conditions de la présomption :

L'article L. 8221-6 du Code du travail crée une présomption de non salariat. Cette présomption a désormais un champ d'application large, puisque, pour être présumé non-salarié, il suffit d'être **inscrit sur un des registres des professions indépendantes** (RCS pour les commerçants, registre des métiers pour les artisans, etc.). L'inscription sur ces registres étant une simple formalité administrative, un employeur peut fort bien demander à ses subordonnés de requérir une telle inscription.

Ils seront ainsi « inscrits » et donc présumés ne plus être des salariés.

Il en va de même de l'autoentrepreneur, Article L8221-6-1 : « *Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre* ».

Or, la plupart des travailleurs ubérisés dont les conditions d'activité rejoignent les critères du contrat de travail, en ce qu'ils sont dans un état de subordination, sont autoentrepreneurs. Pour être qualifiés de salariés il devront ainsi renverser la présomption (TRANSITION).

Section 2 : Renversement de la présomption

§1. Cadre général

→ Nature de la présomption :

Il ne s'agit cependant que d'une **présomption simple**, que les salariés peuvent renverser : il leur faut, aux termes de l'article L. 8221-6, prouver l'existence d'un lien de « *subordination juridique permanent* ».

Attention à ne pas confondre le fait d'écarter la présomption de non-salarié (ce qui suppose que L. 8221-6 s'applique) avec les situations où l'article n'a pas vocation à s'appliquer.

→ Sens du caractère permanent de la subordination :

La question était de savoir quel sens il faut donner à cette exigence de « permanence » :

- Doit-on comprendre que le salarié qui aurait plusieurs contractants pour le compte desquels il accomplit des prestations ou qui choisit quand il travaille ou non (modèle des plateformes, encore que le libre choix est limité EN FAITS) n'est pas subordonné « en permanence » à l'employeur ?
- Doit-on rechercher si au temps de la prestation le salarié est en permanence subordonné ?

Réponse :

Avec l'arrêt UBER du 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I, 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**¹³.

Le raisonnement rejoint l'avis exprimé par la CJUE dans l'arrêt *Allonby* du 13 janvier 2004 où elle estime¹⁴, 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

§2. Présomption spécifique aux travailleurs des plateformes

Tentative d'une présomption spécifique avec la loi LOM :

Censure du CC, avec décision du 20 décembre 2019¹⁵, prononçant la non-conformité partielle de la loi n° 2019-1428 du 26 novembre 2019 d'orientation des mobilités, dite « LOM ».

¹³ V. J.-G. Huglo, op. cit. expliquant que « le sens de notre décision, c'est que les chauffeurs ne relèvent d'un lien de subordination que lorsqu'ils sont connectés ».

¹⁴ CJUE, 13 janvier 2004, *Allonby*, C-256/01

¹⁵ Cons. const., décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, RDT 2020, p. 42, note B. Gomes ; BJT janv. 2020, p. 6, obs. J. Icard ; JCP S 2020, n°12, 1080, note G. Loiseau ; Dr. soc. 2020, p. 439, note K. Van den Bergh.

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 (sic)* ». 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, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence* ».

Diffusion et reproduction interdites

Chapitre 3 : Présomption de contrat de travail en droit de l'union pour les personnes exécutant un travail via une plateforme

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

2024/2831

Présomption de contrat de travail en droit de l'union pour les personnes exécutant un travail via une plateforme

DIRECTIVE (UE) 2024/2831 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 23 octobre 2024

relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «plateforme de travail numérique»: une personne physique ou morale fournissant un service qui satisfait à toutes les exigences suivantes:
 - i) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'au moyen d'un site internet ou d'une application mobile;
 - ii) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;
 - iii) il comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis;
 - iv) il comprend l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés;
- c) «personne exécutant un travail via une plateforme»: tout individu exécutant un travail via une plateforme, indépendamment de la nature ou de la désignation de la relation contractuelle par les parties concernées;



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 51

Plus de 50 millions de travailleurs, protection des travailleurs + lutter contre manque à gagner pour les assurances sociales (expliquer cotisations).

DIRECTIVE (UE) 2024/2831 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 23 octobre 2024, relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

« 1. La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et la protection des données à caractère personnel dans le cadre du travail via une plateforme »

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «plateforme de travail numérique»: une personne physique ou morale fournissant un service qui satisfait à toutes les exigences suivantes:
 - i) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'au moyen d'un site internet ou d'une application mobile;
 - ii) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;

- iii)il comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis;
- iv)il comprend l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés;
- c)«**personne exécutant un travail via une plateforme**»: tout individu exécutant un travail via une plateforme, indépendamment de la nature ou de la désignation de la relation contractuelle par les parties concernées;

Article 5

Présomption légale

1. La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme **est légalement présumée être une relation de travail lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle, conformément au droit national**, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres.

Lorsque la plateforme de travail numérique cherche à renverser la présomption légale, il lui incombe de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice.

Plusieurs interrogations néanmoins :

- Quid de la transposition de la directive ?
- Quelle articulation avec la présomption de non salariat de l'article L. 8221-6 ?