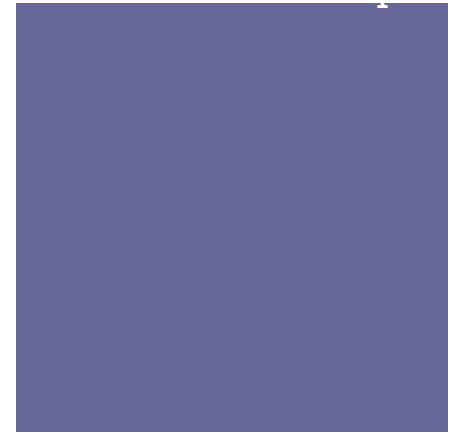




DROIT DU

TRAVAIL



Grégory BOUVIALA
Séance 1 8 janvier 2024
M1 SIRH IAE

Contact: gregory.bouviala@u-montpellier.fr



Introduction au droit du travail

- Droit du travail est le résultat d'une construction récente (XIXs) influencée par la conjoncture éco + rapports de force + courants politique
- Quelques dates:
- 1^{er} grande loi du travail en 1841
- 1884 reconnaissance des syndicats + libertés syndicales
- 1898 indemnisations des accidents du travail
- 1906 principe du repos hebdomadaire
- 1910 promulgation du code du travail
- 1919: création de la journée à 8 heures
- 1936: accords de matignon= semaine de 40h + congés payés de 2 semaines + création de délégués du personnel
- 1945 création de la sécurité sociale + comité d'entreprise
- 1950: création du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti)



Introduction au droit du travail

- 1970 création du SMIC 1^{er} janvier 2024 : 1 766,92 € (1,13%) soit net soit 1 398,69 € net
- 1982 semaine de 39h + 5^{ème} semaine de congés payés
- 1980 crise éco oblige à + de flexibilité dans la gestion du personnel et dans l'organisation des politiques de l'emploi. On passe plus d'une protection collective à la gestion des rapports individuels
- 1996+1998+2000= réduction du temps de travail
- 2003 puis 2010= réforme des retraites
- 2008 loi de modernisation du marché du travail (%heures sup)
- 2014 loi réforme de la formation professionnelle
- 9 août 2016 Loi el Kohmri



Ordonnances Macron

- Le 22 septembre 2017 signature par **Emmanuel Macron** de 5 ordonnances ordonnances réformant le Code du travail.
- 31 décembre 2017 publication de 23 décret d'application
- Loi 5 septembre 2018 liberté professionnelle
- Loi mobilité du 26 décembre 2019
- *Applications de 117 mesures de la réforme du Code du travail*





Lois récentes

- **LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi**
- **Loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise**
- **Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi**
- <https://code.travail.gouv.fr/outils>



+

Droit du travail ?



Domaine d'application du droit du travail

- Salarié du droit privé
- Agents contractuels du secteur Public ?
- Tournant: arrêt *Berkani* du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un **service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi.** »
- Les autres – par exemple, les agents des services publics industriels et commerciaux, ex EDF (sauf exception), des caisses locales de Sécurité sociale – relèvent du droit privé
- Instance compétente pour gérer les contractuels de droit public=tribunal administratif



Droit du travail

- Contrat de travail ne règlemente pas tous les acteurs économiques.
- Contrats d'entreprises, franchisé ? auto-entrepreneur ? Start Up ? Ubersisation ?
- **Définition** : Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne privée, le salarié, s'oblige à travailler pour le compte et sous l'autorité d'une autre, l'employeur, laquelle s'oblige en contrepartie à lui fournir du travail et à la rémunérer.
- **3 critères** :
 - - une prestation de travail,
 - - une rémunération,
 - - un lien de subordination.L'absence de l'un de ces trois critères exclut la qualification contrat de travail..



Prestation de travail

- Le travail doit-il être **nécessairement pénible** ?
- Pour la Cour de cassation, la réponse est non : il y a travail s'il y a **obligation de réaliser une prestation pour autrui** ; peu importe que la tâche à accomplir ne soit pas pénible, voire soit très agréable. S'il y a, en outre, rémunération et subordination, alors il y a un contrat de travail. cf. Cass. Soc. 03 juin 2009
- Exception:
- travailleurs handicapés occupés dans un ESAT
- Des religieux. loi du 19 février 1950 « *L'exercice du ministère du culte catholique n'est pas considéré comme une activité professionnelle au regard de la législation sociale en tant qu'il se limite à une activité exclusivement religieuse.* ».
- La Cour de cassation généralise la règle à toutes les religions et la précisant : « *la qualification de contrat de travail n'est exclue que lorsque les les religieux « exercent leur activité pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association cultuelle légalement établie* » :



La rémunération

- En l'absence de rémunération, il n'y a pas de contrat de travail. Cela permet d'écarter l'entraide amicale ou familiale du champ du droit du travail.
- Salaire ? Traitement ? Solde ? Honoraire ? Gratification ?
- L'entraide peut également être professionnelle comme cela se pratique dans le secteur agricole : il s'agit d'un échange de service (en travail ou en moyens) entre agriculteurs.
- Le système repose sur la réciprocité ; son caractère gratuit le soustrait au droit du travail, que l'entraide soit occasionnelle ou régulière. Elle fait l'objet d'une réglementation dans le Code rural (cf. art. L. 325-1 c.rur. et suiv.)



Lien de subordination ?

- **définition du lien de subordination** a été donnée, par la Cour de cassation dans un **arrêt Société Générale du 13 novembre 1996** :
- *« 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 ».*
- *La seule volonté des intéressés est impuissante à soustraire des travailleurs au statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche » (Ass. Plén. 4 mars 1983).*



Sport ?

Dès lors qu'un sportif exerce son sport **suivant les directives du club** concernant l'organisation des compétitions et des entraînements et qu'il perçoit une rémunération sous quelque forme que ce soit (salaire fixe, avantages en nature...) il sera sous un lien de subordination et donc lié par un contrat de travail dont il pourra se prévaloir.

- Cette rémunération de la prestation du sportif peut prendre diverses formes : un salaire sous forme d'argent versé à un joueur, des primes de match, des indemnités de transfert, des primes d'engagement mais également des avantages en nature tels que la mise à disposition d'un logement, la nourriture du sportif, le paiement des ses impôts, etc...

Ne sont en revanche pas considérés comme un salaire, **les remboursements de frais professionnels** c'est-à-dire des frais engagés personnellement par le sportif pour le compte du club dans la mesure où ils sont justifiés et qu'ils ne sont pas somptuaires c'est-à-dire excessifs par rapports au budget du club.

- L'association ou la **société sportive doit donc pouvoir présenter les justificatifs** correspondant aux frais réels versés à ses joueurs ou entraîneurs. A défaut, ils seront considérés comme des **avantages en nature** et feront l'objet d'un traitement fiscal peu favorable pour le sportif.

Il peut être utile de préciser qu'il est très dangereux pour le club de verser, au titre des frais engagés par le sportif, **une somme forfaitaire** car il est fort improbable que les frais engagés soient exactement les mêmes chaque mois. Cela laisse soupçonner une rémunération déguisée.



Travail subordonné/travail indépendant ?

- Travailleur indépendant=obligation de résultat+choix et moyens d'y parvenir (choix des horaires, matériel propre) + choix d'exercer son activité auprès d'autres entreprises
- Attention que la dépendance économique se transforme en subordination juridique
- Preuve ?:
- article 8821-6 code du travail= présomption simple de non salariat pour les personnes immatriculées au RCS + répertoires des métiers+ registres des agents commerciaux+ auto entrepreneur (depuis 2008)
- Article 8221-6-1: conditions de travail définies exclusivement par le travailleur indépendant



uber

- 2016 **recours en nom collectif** intenté par d'anciens chauffeurs (300 000 au total) aux Etats-Unis réclamant leur requalification comme salariés, Uber s'en était sorti en mettant la main à la poche : en échange d'un fonds d'indemnisation de **100 millions de dollars** (88 millions d'euros), les plaignants s'étaient engagés à abandonner leur action en justice.
- Novembre 2017 Le tribunal du travail de Londres a confirmé en appel que l'application de transport par VTC devait bien considérer les chauffeurs travaillant pour sa plateforme comme des employés et les rémunérer au salaire minimum en vigueur dans le pays (7,5 livres de l'heure, soit 8,5 euros), en leur octroyant également des congés payés. L'entreprise californienne a fait appel



UBER en France

- En France, où l'Urssaf poursuit Uber en appel afin d'obtenir le paiement de 5 millions d'euros d'arriérés de cotisations en vertu du salariat déguisé auquel se livrerait l'application avec ses chauffeurs (Urssaf a perdu en première instance)
- nouvelles obligations des plateformes vis-à-vis des travailleurs indépendants prévus par la loi El Khomri, dans le cadre de la «responsabilité sociale des plateformes».
- Depuis le 1^{er} janvier 2018, les plateformes ont l'obligation de prendre en charge l'assurance volontaire acquittée par leurs travailleurs indépendants en **matière d'accident du travail** ou un contrat collectif aux garanties équivalentes.



jurisprudence

- Cour de cassation le 28 novembre 2018
- Arrêt plateforme Take Eat Easy
- la Cour de cassation se prononce, pour la première fois, sur la qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique.
- Elle censure la cour d'appel de Paris qui avait refusé de requalifier en contrat de travail le contrat de prestation conclu par un livreur à vélo avec la plateforme de livraison de repas Take Eat Easy le 20 avril 2017



l'existence d'un lien
de subordination
unissant un livreur à la
plate-forme
numérique ?

- CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ
- Examinant les conditions dans lesquelles le coursier a exercé son activité, la cour d'appel avait relevé "l'existence d'un **système de bonus et de malus** évocateur 'de prime abord [...] du **pouvoir de sanction** que peut mobiliser un employeur".
- GÉOLOCALISATION ET POUVOIR DE SANCTION
- Les juges du fond ne pouvaient écarter la qualification de contrat de travail dès lors qu'ils avaient constaté :
 - - 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, de sorte que le rôle de la plate-forme ne se **limitait pas à la mise en relation** du restaurateur, du client et du coursier,
 - - et, d'autre part, que la société disposait d'un **pouvoir de sanction** à l'égard du coursier, constatations dont il résultait l'existence d'un **pouvoir de direction** et de contrôle de l'exécution de la prestation du livreur caractérisant un lien de subordination.



Qualification lien de subordination

- La Cour de cassation rappelle, 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.
- 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.
- "si l'appréciation des **éléments de fait et de preuve** permettant de déterminer l'existence ou l'absence d'un lien de subordination relève du pouvoir souverain des juges du fond", elle exerce toutefois "**un contrôle de motivation en s'assurant qu'ils tirent les conséquences légales de leurs constatations**" (Cass. soc. 1er décembre 2005, Bull. 2005, V, n°349)



UBER Cour d'appel de Paris juge le 10 janvier 2019

Une "condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est" le "**libre choix** que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs ».

- Or en l'espèce, le chauffeur Uber est "**loin de décider librement de l'organisation de son activité**, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs".
- Il a "intégré un service de prestation de transport **créé et entièrement organisé par la société**". À travers l'utilisation de ce "service de transport", le chauffeur "**ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis**" par Uber,
- lors de la conclusion du contrat de transport, "**n'ont aucun contact direct avec la clientèle** de la plateforme, cette dernière centralisant "toutes les demandes de prestations de transport" qu'elle "**attribue, en fonction des algorithmes de son système d'exploitation**".



IMPOSSIBILITÉ DE CONSTITUER UNE CLIENTÈLE PROPRE

- La cour d'appel ajoute que le chauffeur est dans l'**impossibilité** de constituer une clientèle propre.
- En effet, la charte d'Uber **interdit** "aux chauffeurs, pendant l'exécution d'une course réservée" via son application, "de prendre en charge **d'autres passagers** en dehors du système Uber". Il est également **interdit** au chauffeur de "**contacter les passagers** à l'issue du trajet" ainsi que "**de conserver leurs informations personnelles**, au titre du respect des données".
- Cette règle le prive de la possibilité laisser ses coordonnées au "passager consentant" "pour réserver une prochaine course en dehors de l'application Uber »



UBER DONNE DES DIRECTIVES ET EN CONTRÔLE L'APPLICATION

- Quant aux **tarifs**, ils sont "contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme Uber par un mécanisme prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a **pas le libre choix**".
- En outre, Uber a la possibilité **d'ajuster le tarif "notamment si le chauffeur a choisi un 'itinéraire inefficace"**. Ainsi, dans cette affaire, le chauffeur produit plusieurs "**corrections tarifaires**" qui lui ont été appliquées. Elles traduisent selon la cour d'appel le fait qu'Uber "**lui donnait des directives** et en contrôlait l'application".



UBER DONNE DES DIRECTIVES ET EN CONTRÔLE L'APPLICATION

- La cour d'appel considère également que les conditions d'exercice fixées par Uber ont 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 la disposition de la société". Ils ne peuvent "**choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non**". Il en est ainsi de **l'invitation à se déconnecter pour les chauffeurs "au bout de trois refus de sollicitations"**. De même, le contrat prévoit qu'Uber se réserve "**le droit de désactiver**" ou de "**restreindre l'accès ou l'utilisation**" de l'application à sa "**discrétion raisonnable**".
- Par ailleurs, "le critère de destination, qui peut conditionner l'acceptation d'une course, est parfois inconnu du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plateforme". Le contrôle des chauffeurs s'effectue également "**via un système de géolocalisation**", selon la cour d'appel, "peu important les motivations avancées par la société" pour justifier cette géolocalisation.



POUVOIR DE SANCTION

- Le pouvoir de sanction est quant à lui caractérisé par le fait qu'Uber fixe "**un taux d'annulation de commandes**", variable dans chaque ville, et "pouvant entraîner la perte d'accès au compte", retient la cour d'appel. Il en est de même de "**la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de 'comportements problématiques' par les utilisateurs**". Peu importe "que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission".
- Enfin, "le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée", dès lors "**que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société**", qui "**lui donne des directives, en contrôle l'exécution** et exerce un pouvoir de sanction à son endroit".



LIEN DE SUBORDINATION

- La cour en déduit "**qu'un faisceau suffisant d'indices**" permet "**de caractériser le lien de subordination** dans lequel" se trouvait le chauffeur "lors de ses connexions à la plateforme Uber".
- **La présomption "de non-salariat** que font peser sur lui les dispositions de l'article L. 8221-6 du code du travail" est ainsi renversée.
- Dès lors, "le contrat de partenariat" signé par le chauffeur avec Uber "**s'analyse en un contrat de travail**", selon la cour d'appel.



Arrêt du 4 mars 2020

- La Cour rappelle les critères anciens qui définissent les liens de subordination mais rajoute une notion essentielle qu'elle n'utilisait plus depuis un certain temps, le principe de « **service organisé** ». C'est à dire une organisation qui place la personne dans un univers où elle ne dispose en réalité d'aucune liberté et autonomie ou « *lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution* ».
- Cet arrêt de la Cour de Cassation ne tranche pas les conséquences financières, à savoir la question des indemnités, ces dernières devant être calculées dans le cadre d'un procès distinct au Conseil des Prud'hommes
- Aucune réaction de l'URSSAF pour réclamer les cotisations salariales impayées dans l'hypothèse où tous les chauffeurs seraient salariés.
- 500 conducteurs UBER ont porté un recours au tribunal des prudhommes. Mais entreprise Hollandaise...



Confirmation de l'arrêt de 2020

- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 janvier 2023
- ALORS QUE le travail indépendant se caractérise par la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs et la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service ; qu'au cas présent, il était constant que pendant la connexion du chauffeur Uber à la plateforme du même nom, celui-ci intégrait un service organisé au sein duquel il ne pouvait pas constituer de clientèle propre, il ne fixait pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de la prestation de transport, de sorte qu'il devait être considéré que son statut de travailleur indépendant était fictif ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 II du code du travail
- Par décision n° 21/22383 du 4 octobre 2023 la cour d'appel de Paris (chambre 5-4) a condamné la société Uber France à indemniser une centaine d'artisans chauffeurs de taxis de leurs préjudices économiques et moraux résultant d'actes de concurrence déloyale commis à l'occasion de son activité commerciale consistant à promouvoir et faciliter le développement en France de la plateforme logicielle de mise en relation UberPop du 5 février 2014 au 3 juillet 2015
- Confirmé par la cour de cassation le 28 Novembre 2023. Condamnation de UBER à 800 000€ de DI.



livraison Dynamex, sous-traitant d'Amazon

la Cour suprême de californie a précisé la notion de travailleur indépendant, par opposition au statut de salarié.

- "Lorsque le travailleur n'a pas décidé en toute indépendance de créer une activité indépendante, mais est seulement désigné comme travailleur indépendant [...], il existe un **risque substantiel** que l'entreprise qui l'emploie essaie de contourner les exigences relatives aux salaires applicables",
- Elle étaye son argumentation par des exemples précis. Un plombier employé provisoirement par un magasin pour réparer une fuite, ou un électricien chargé d'installer une nouvelle ligne, seraient bien des travailleurs indépendants.
- À l'inverse, une couturière qui confectionne des robes à domicile pour un fabricant de vêtements, ou un pâtissier qui réalise régulièrement décorations de gâteaux sur mesure pour un pâtissier seraient des salariés.



Qualification contrat pour les EU

En application d'une décision de la Cour suprême fédérale, six facteurs sont pris en compte pour décider si un travailleur doit se voir appliquer l'**US Fair Labor Standards Act** – qui impose notamment l'application du salaire minimum fédéral et la majoration des heures supplémentaires

- évaluer dans quelle mesure la contribution du travailleur relève du cœur de métier de l'entreprise cliente
- la permanence de la relation,
- la nature et le degré de contrôle exercé par l'entreprise sur le travailleur,
- le fait que le travailleur puisse aussi bien réaliser des profits qu'être affecté par des pertes,
- les investissements réalisés par le travailleur dans les équipements et les locaux de travail,
- la capacité de négociation du travailleur dans un marché concurrentiel,
- le degré d'indépendance de l'organisation et du fonctionnement de l'activité du travailleur.



Ordonnance du 6 Avril 2022

L'ordonnance complète le dispositif organisant le dialogue social de secteur entre les représentants des plateformes de VTC (voiture de transport avec chauffeur) et de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non, et les travailleurs indépendants qui recourent à ces activités.

- Représentation
- détermine les **formes juridiques** que peuvent revêtir les organisations susceptibles de représenter les entreprises de plateformes et met en place un cadre permettant de reconnaître leur représentativité au niveau des secteurs d'activité économique
- impose, outre les critères traditionnels de la représentativité, une audience minimale de 8%, qui s'apprécie à hauteur de 30% au regard du nombre de travailleurs inscrits sur les plateformes adhérentes à l'organisation, et à hauteur de 70% au regard du montant total des revenus générés par les entreprises des plateformes adhérentes à l'organisation
- prévoit que les organisations des plateformes devront déposer leur candidature auprès de l'ARPE (Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi), qui est chargée de contrôler le respect des critères de représentativité ;



Accords annuel sur au moins les thèmes suivants

- Les modalités de **détermination des revenus des travailleurs, y compris le prix de leurs prestations de services ;**
- Les **conditions d'exercices** de l'activité professionnelle des travailleurs, et notamment l'encadrement de leur temps d'activité, ainsi que les effets des algorithmes et des changements les affectant sur les modalités d'accomplissement des prestations ;
- La **prévention des risques professionnels** et des dommages causés à des tiers ;
- Les modalités de **développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels.**



L'autonomie des travailleurs indépendants

- Ordonnance impose aux plateformes de communiquer aux travailleurs, lorsqu'elles proposent une prestation, la destination de la prestation. **Le travailleur détermine librement son itinéraire au regard des conditions de circulation**, de l'itinéraire proposé par la plateforme et le cas échéant du choix du client ;
- garantit un **délai raisonnable pour accepter** ou non une proposition de prestation;
- rappelle que les travailleurs **ne peuvent se voir imposer l'utilisation d'un matériel ou équipement déterminé**, sous réserve des obligations légales et réglementaires en matière de santé, de sécurité et de préservation de l'environnement ;
- réaffirme le **principe de non-exclusivité** de la relation commerciale entre les plateformes et les travailleurs indépendants qui y recourent. Ces derniers peuvent recourir pour leur activité à plusieurs intermédiaires ou acteurs de mise en relation avec des clients, ou commercialiser leurs prestations sans intermédiaire ;
- rappelle que l'exercice de ces droits ne peut constituer un **motif de suspension** ou de **rupture** de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les **pénalisant** dans l'exercice de leur activité.



CAS PRATIQUE

- PIPO est un jeune avocat qui, après avoir effectué sa période de trois années de stage, décide de s'installer à son propre compte. Il s'inscrit donc au barreau de Guéret, ville dans laquelle il ouvre son cabinet. Afin de l'aider dans les tâches administratives, il demande à Lydie de l'assister. Elle devra s'occuper essentiellement du tri du courrier et de la préparation de correspondances avec les clients.
- Il est prévu qu'elle puisse effectuer une partie du travail chez elle. PIPO lui fournit tous les outils dont elle a besoin et lui indique comment elle doit s'y prendre pour accomplir les tâches qui sont les siennes. N'ayant pas encore de clients, il annonce à Lydie qu'il ne peut pas la payer immédiatement, mais lui indique que, dès que les clients seront en nombre suffisant, il lui versera une certaine somme tous les mois.
- Dans cette perspective, Lydie accepte la proposition de PIPO.
- Malheureusement, les choses ne se déroulent pas comme prévu et PIPO, qui n'a aucun client, annonce à Lydie qu'il met un terme à leur collaboration. Lydie ne l'entend pas de cette oreille : elle estime que PIPO aurait dû suivre une procédure de licenciement qu'il n'a pas suivie et qu'il doit donc lui verser des indemnités de ce fait.



Résolution du cas

FAIT/ Une personne demande à une autre d'accomplir différentes tâches conformément à ses instructions, avec la promesse d'une rémunération future. Elle met ensuite un terme à cette collaboration sans mettre en œuvre de procédure particulière.

- QDD ? Comment est-il possible de mettre un terme à une relation de collaboration ? Il existe différentes manières pour deux personnes de collaborer.
- L'une de ces manières est de conclure un contrat de travail. L'existence de ce contrat ne dépend pas de la volonté des parties, mais des conditions dans lesquelles se déroule la collaboration. Ainsi, dès lors qu'il y a travail, rémunération et **lien de subordination**, le contrat de travail est caractérisé. La conséquence en est que la rupture du contrat doit suivre la procédure de licenciement.
- Au contraire, si l'une de ces conditions fait défaut, il n'y a pas de contrat de travail et la rupture de la relation n'a pas à suivre la procédure de licenciement. Ainsi, en l'absence de rémunération, il s'agit de **bénévolat**, auquel chacune des parties peut mettre un terme librement. La notion de contrat de travail est toutefois assez attractive puisque la jurisprudence reconnaît largement le travail et la rémunération, estimant que **l'espoir d'une rémunération future pouvait suffire pour caractériser le contrat de travail**.
- En l'espèce, Lydie accomplit bien un travail. PIPO lui donnant **les moyens d'accomplir le travail** et lui donnant **des instructions** pour l'accomplir, il y a bien un lien de subordination.
- Si Lydie ne percevait pas de rémunération pour le travail qu'elle accomplissait, elle n'accepte que dans la perspective de cette rémunération future. Il apparaît que, dans le cas présent, l'ensemble des éléments constitutifs du contrat de travail était réuni.
- Il y avait donc bien un contrat de travail, peu important la volonté de PIPO. Afin de mettre un terme à leur collaboration, PIPO devait donc bien procéder au licenciement de Lydie.