

Chapitre 1

La conclusion du contrat de travail

Il s'agit dans cette fiche de revoir quels sont les critères du contrat de travail, condition première pour que le droit du travail s'applique à une relation professionnelle. Puis sera abordée la question de sa rédaction et le recrutement du salarié.

Séquence 1

**La qualification
du contrat de travail**

Séquence 2

**La rédaction
du contrat de travail
et le recrutement**

Séquence 1

***La qualification
du contrat de travail***

La qualification du contrat de travail



L'essentiel

Le contrat de travail se définit comme étant le contrat par lequel le salarié exécute une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération et sous le lien de subordination de son employeur. Les juges ne sont pas tenus par la qualification donnée par les parties à leur relation : si les trois conditions (prestation de travail, rémunération et lien de subordination) existent, le contrat sera requalifié en contrat de travail. La difficulté réside le plus souvent dans l'établissement du lien de subordination, caractérisé selon la Cour de cassation, comme étant « 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 » (Cass. soc. 13 nov. 1996).

Plusieurs indices sont utilisés, comme les contraintes de lieu, d'horaires, l'existence de directives et leur contrôle, la fourniture des moyens pour exécuter la prestation. Par ailleurs, le Code du travail a mis en place des présomptions de lien de subordination ou de contrat de travail pour certaines professions, comme les journalistes, en raison de leur indépendance. Les personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés (RCS) sont également présumées ne pas être salariées, ces présomptions étant simples. L'enjeu de cette requalification obtenue devant le Conseil des prud'hommes est de bénéficier de l'intégralité du statut de salarié, telles que les règles applicables à la rupture du contrat de travail.



Commentaire d'arrêt

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 28 novembre 2018

N° de pourvoi : 17-20079

Publié au bulletin

« Donne acte à la CGT de son intervention volontaire ;

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 incompetent 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 plate-forme 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 du 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. »



Correction du commentaire d'arrêt

La Cour de cassation, dans cet arrêt publié et soumis à une large diffusion rendu le 28 novembre 2018, apporte pour la première fois une solution à une question qui a divisé les juges du fonds : les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation numérique peuvent-ils être considérés comme des salariés ?

Présentation générale de l'arrêt.

À la suite d'une diffusion d'offres de collaboration, la candidature d'une personne est acceptée par la société Take Eat Easy. Cette personne effectue alors ses démarches pour être inscrite comme auto-entrepreneur et elle conclut, avec la plateforme de mise en relation dans la commande de repas livrés à vélo, un contrat de prestation de services. Le 27 avril 2016, ce livreur à vélo saisit le Conseil des prud'hommes en vue de la requalification de son contrat en contrat de travail. Au cours de l'instance, la plateforme est placée en liquidation judiciaire le 30 août 2016. La Cour d'appel de Paris déclare la juridiction prud'homale incompétente et rejette la demande en requalification du contrat en contrat de travail. Pour la Cour d'appel, le système de sanction prévu et appliqué au livreur à vélo, s'il est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, ne suffit pas, dans les faits, à caractériser le lien de subordination allégué. Elle met l'accent sur le fait que le livreur était totalement libre de travailler ou non, de choisir les plages de travail, sans en avoir à justifier.

Présentation des faits et de la procédure.

La Cour de cassation devait donc répondre au problème concernant la qualification de contrat de travail de ces contrats conclus par des auto-entrepreneurs avec des plateformes de mise en relation numérique.

Problème de droit.

La Cour de cassation casse l'arrêt pour violation de l'article L. 8221-6 II du Code du travail. Elle 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 ; 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 ». En l'espèce, la Cour d'appel a constaté que l'application était dotée d'un système de géolocalisation en temps réel, permettant de savoir où il était ainsi que le nombre de kilomètres parcourus. Par ailleurs, la société disposait d'un système de sanction pouvant aller jusqu'à la désactivation du compte. Pour la Cour de cassation, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination.

Solution de la Cour de cassation.

La Cour de cassation reprend un attendu de principe désormais classique, définissant le lien de subordination, mais l'applique de manière intéressante dans cette affaire (I). Cette solution va entraîner un certain nombre de conséquences pour les travailleurs, mais aussi pour les plateformes numériques de mise en relation (II).

Annnonce du plan.

I. La requalification attendue de la relation de travail liant une plateforme de mise en relation avec ses utilisateurs

La Cour de cassation rappelle sa jurisprudence habituelle et classique relative au lien de subordination mais l'applique de manière intéressante et pour la première fois à cette situation, de plus en plus fréquente.

A. Une requalification fondée sur la définition classique du lien de subordination

Les travailleurs dits « ubérisés » sont immatriculés au registre du commerce et des sociétés et en vertu de l'article L. 8221-6 du Code du travail cité dans le visa, ils bénéficient d'une présomption de non-salariat, présomption simple qui peut donc être renversée si la preuve de l'existence d'un contrat de travail est apportée (Cass. soc. 7 juill. 2016, 15-16110, DS 2016, p. 859). En l'espèce, les parties avaient conclu un contrat de prestation de services, mais la Cour de cassation rappelle tout d'abord que le juge n'est pas lié par la qualification donnée par les parties à leur relation contractuelle : il peut, s'il constate les critères du contrat de travail, requalifier le contrat en contrat de travail, et réciproquement, déqualifier un contrat de travail notamment s'il ne constate pas le lien de subordination (Ass. Plén. 4 mars 1983, arrêt Barrat, 81-15290, 81-11647, D. 1983, 381). Cette solution repose sur le droit commun des contrats.

Encore faut-il établir l'existence d'un contrat de travail, caractérisé par une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination. La Cour de cassation rappelle là encore, dans son attendu, la définition de ce lien de subordination, seul critère discuté : il 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