



Ministère des solidarités et de la santé
Ministère du travail
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
Ministère des sports

CONCOURS INTERNE ET TROISIEME CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2020
Mardi 8 septembre 2020
09h00 à 13h00 (horaires de métropole)

EPREUVE 1:

Rédaction, à partir d'un dossier n'excédant pas 25 pages se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 8 documents et 25 pages.

Sujet :

Le directeur général du travail vous demande une note pour le ministre, d'une longueur de deux à trois pages, identifiant les difficultés et les enjeux liés aux nouvelles formes d'emploi par les plateformes numériques et proposant des solutions de régulation.

Documents joints :

- Document n°1 : Extraits du code du travail (article L. 8221-6, articles L. 7342-1 à L. 7342-11, article L. 7341-1), 6 pages.	Pages 1 à 6
- Document n°2 : Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 1737 du 28 novembre 2018 3 pages.	Pages 7 à 9
- Document n°3 : Note explicative à l'arrêt de la Cour de cassation n° 1737 du 28 novembre 2018, 2 pages.	Pages 10 et 11
- Document n°4 : « Nouveau régime juridique à l'étude pour les travailleurs des plates-formes », Les Echos, 16 janvier 2019, 1 page.	Page 12
- Document n°5 : Article 44 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, 2 pages.	Pages 13 et 14

- Document n°6 : Article 47 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, 1 page.	Page 15
- Document n°7 : Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 374 du 4 mars 2020, 5 pages.	Pages 16 à 20
- Document n°8 : « Lien de subordination » : entretien avec Jean-Guy Huglo, Semaine sociale Lamy, 16 mars 2020 - n° 1899, 5 pages.	Pages 21 à 25

Chemin :**Code du travail**

- ▶ Partie législative
 - ▶ Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail
 - ▶ Livre II : Lutte contre le travail illégal
 - ▶ Titre II : Travail dissimulé
 - ▶ Chapitre Ier : Interdictions
 - ▶ Section 3 : Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Article L8221-6

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. 213-11 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.

Dans ce cas, il n'y a dissimulation d'emploi salarié que s'il est établi que le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

NOTA : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Liens relatifs à cet article

Cité par:

- Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. L3111-13, v. init.
- Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. L3521-2, v. init.
- Ordonnance n° 2012-814 du 22 juin 2012 - art. 1, v. init.
- Rapport du - art., v. init.
- LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 83 (V)
- Code de la sécurité sociale. - art. L133-4-2 (V)
- Code des transports - art. L3111-13 (VD)
- Code des transports - art. L3312-4 (V)
- Code des transports - art. L3521-2 (VT)
- Code du travail - art. L5212-10-1 (VD)
- Code du travail - art. L7412-1 (V)

Codifié par:

- Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

Anciens textes:

- Code du travail - art. L120-3 (AbD)
- Code du travail - art. L120-3 (M)

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative
- ▶ Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités
- ▶ Livre III : Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique
- ▶ Titre IV : Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique
- ▶ Chapitre II : Responsabilité sociale des plateformes

Section 1 : Dispositions communes**Article L7342-1**

Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre.

Article L7342-2

Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme.

Article L7342-3

Modifié par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 44

Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.

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 abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur. Les conditions d'abondement, les seuils et les secteurs d'activité sont précisés par décret.

Article L7342-4

Modifié par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 44

L'article L. 7342-2 et les deux premiers alinéas de l'article L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

Article L7342-5

Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.

Article L7342-6

Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.

Article L7342-7

Créé par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 47

Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier. Ils ont le droit de recevoir ces données dans un format structuré et celui de les transmettre. Le périmètre précis de ces données ainsi que leurs modalités d'accès, d'extraction et de transmission sont définies par décret.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative
 - ▶ Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités
 - ▶ Livre III : Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique
 - ▶ Titre IV : Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique
 - ▶ Chapitre II : Responsabilité sociale des plateformes

Section 2 : Dispositions particulières**Article L7342-8**

Créé par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 44

Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs en lien avec des plateformes définis à l'article L. 7341-1 et exerçant l'une des activités suivantes :

- 1° Conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ;
- 2° Livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

Article L7342-9

Créé par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 44

Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L. 7342-8, 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 ainsi que les règles qui peuvent être mises en œuvre pour réguler le nombre de connexions simultanées de travailleurs afin de répondre, le cas échéant, à une faible demande de prestations par les 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 et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité ;
- 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, 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 répondant aux exigences de l'article L. 442-1 du code de commerce ainsi que les garanties dont le travailleur bénéficie dans ce cas ;
- 8° Le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier.

Dans des conditions précisées par décret, la charte est transmise par la plateforme à l'autorité administrative.

Lorsqu'elle en est saisie par la plateforme, l'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre par décision d'homologation. Préalablement à cette demande d'homologation, la plateforme consulte par tout moyen les travailleurs indépendants sur la charte qu'elle a établie. Le résultat de la consultation est communiqué aux travailleurs indépendants et joint à la demande d'homologation.

L'autorité administrative notifie à la plateforme la décision d'homologation ou son refus dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la charte. A défaut de réponse dans ce délai, la charte est réputée homologuée.

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.

Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019] ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs.

Article L7342-10

Créé par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 44

Tout litige concernant la conformité de la charte aux dispositions du présent titre, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du tribunal de grande instance dont le siège et le ressort sont fixés par décret, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours doit être formé, à peine d'irrecevabilité, par la plateforme, avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'homologation de la charte ou, par le travailleur, avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à sa connaissance par tout moyen conférant date certaine.

La juridiction saisie se prononce dans un délai de quatre mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour d'appel.

Lorsque dans un litige relevant de la compétence du conseil des prud'hommes, est soulevée une difficulté sérieuse relative à l'homologation de la charte dont dépend la solution du litige, le conseil des prud'hommes initialement saisi sursoit à statuer et transmet la question à la juridiction judiciaire désignée par le décret mentionné au premier alinéa.

Article L7342-11

Créé par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 44

Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par voie réglementaire.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative
 - ▶ Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités
 - ▶ Livre III : Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi et travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique
 - ▶ Titre IV : Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique

Chapitre Ier : Champ d'application**Article L7341-1**

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 60

Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts.

Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale

- ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737

Contrat de travail - Formation

Cassation

- Note explicative relative à l'arrêt n°1737 du 28 novembre 2018
-

Sommaire :

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.

Viola l'article L.8221-6, II du code du travail la cour d'appel qui retient qu'un coursier ne justifie pas d'un contrat de travail le liant à une société utilisant 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 sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, alors qu'il résulte de ses constatations que l'application était dotée d'un système de géo-localisation 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 que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier.

Demandeur(s) : M. David X... ; et autres

Défendeur(s) : Mme Valérie Y..., en qualité de mandataire liquidateur de la société Take Eat Easy ; et autres

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. X... 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. X... 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 Y... ;

Attendu que pour rejeter le contredit, dire que M. X... 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. X... 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. X..., 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. X..., 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 ;

Président : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président

Rapporteur : Mme Salomon, conseiller référendaire

Avocat général : Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général

Avocats : SCP Thouvenin, Coudray et Grévy - SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer - SCP Piwnica et Molinié



COUR DE CASSATION

**Note explicative relative à l'arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 -
Chambre sociale (pourvoi n°17-20.079)**

Par un arrêt rendu le 28 novembre 2018, la chambre sociale de la Cour de cassation statue pour la première fois sur la qualification du contrat liant un livreur à une plate-forme numérique.

Aux termes de l'article L.111-7 I du code de la consommation, est qualifiée d'opérateur de plate-forme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public reposant sur (...) la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service.

En l'occurrence, la société Take eat easy utilisait une plate-forme numérique 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.

Un coursier avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail. Le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel s'étaient déclarés incompétents pour connaître de cette demande. La liquidation judiciaire de la société Take it easy avait été prononcée entre temps et le liquidateur avait refusé d'inscrire au passif de la liquidation les demandes du coursier en paiement des courses effectuées.

Était donc soumise à la chambre sociale la question de l'existence d'un lien de subordination unissant un livreur à la plate-forme numérique.

Par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le législateur a esquissé une responsabilité sociétale des plate-formes numériques en insérant les articles L.7341-1 à L.7341-6 dans le code du travail prévoyant des garanties minimales pour protéger cette nouvelle catégorie des travailleurs. Il ne s'est toutefois pas prononcé sur leur statut juridique et n'a pas édicté de présomption de non-salariat.

Dans la jurisprudence de la chambre sociale, la caractérisation d'une relation de travail

salarié repose sur des éléments objectifs. Le salarié est celui qui accomplit un travail sous un lien de subordination, celui-ci étant 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 (Soc., 13 novembre 1996, Bull. 1996, V, n° 386, pourvoi n° 94-13.187). La seule volonté des parties est impuissante à soustraire un travailleur au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail (Ass. plén., 4 mars 1983, Bull. 1983, Ass. plén., n° 3, pourvois n° 81-11.647 et 81-15.290). Enfin l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle (Soc., 17 avril 1991, Bull. 1991, V, n° 200, pourvoi n° 88-40.121).

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, la chambre sociale exerce toutefois un contrôle de motivation en s'assurant qu'ils tirent les conséquences légales de leurs constatations (Soc. 1^{er} décembre 2005, Bull. 2005, V, n°349, pourvois n°05-43.031 à 05-43.035).

Au cas d'espèce, après avoir relevé l'existence d'un système de bonus et de malus évocateur "de prime abord (...) du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur", la cour d'appel avait néanmoins rejeté la demande de requalification du contrat aux motifs que le coursier n'était lié à la plate-forme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence et qu'il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler.

Ce raisonnement est censuré : dès lors qu'ils constataient, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géo-localisation 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, les juges du fond ne pouvaient écarter la qualification de contrat de travail.

Travailleurs de plates-formes: un nouveau «régime juridique» à l'étude

Les Echos

Par **Leïla de Comarmond**

Publié le 16 janv. 2019

A la suite de l'arrêt de la cour d'appel de Paris rendu vendredi dernier contre Uber, le ministre du Travail va engager des discussions avec les plates-formes mais aussi les parlementaires et les organisations syndicales. Objectif : intégrer le nouveau « régime juridique » dans la future loi LOM.

A la veille de Noël, le ministère du Travail était catégorique. La requalification par la cour de cassation d'un livreur à vélo en salarié ne changeait rien, compte tenu du fait que le cas jugé par la cour de cassation était caricatural.

L'amendement du député LREM Aurélien Taché à la loi avenir professionnel prévoyant la possibilité pour les plates-formes d'adopter une « charte sociale » en évitant le risque d'une requalification de leurs contrats commerciaux en contrats de travail, sous le contrôle de l'administration via une homologation, avait été retoqué cet été par le Conseil constitutionnel. Le dispositif avait été repris quasiment tel quel dans l'article 20 du projet de loi d'orientation des mobilités (LOM) déposé au Sénat fin novembre, quelques jours après l'arrêt de la cour de cassation.

Aller vite

Mais la brèche a été élargie la semaine dernière par une décision de la Cour d'appel de Paris. Les juges de seconde instance ont renvoyé devant le conseil de prud'homme un VTC en conflit avec la plate-forme Uber en requalifiant son contrat commercial en contrat de travail. Un jugement qui a fait grand bruit. Le ministère du Travail a donc revu sa position.

« A la suite du jugement de la Cour d'appel de Paris, il y a nécessité que le législateur s'empare rapidement du sujet et définisse un nouveau régime juridique précisant les liens entre les travailleurs et les plates-formes », explique-t-on dans l'entourage de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. Ses services souhaitent aller vite pour intégrer ce nouveau régime dans la future loi LOM. Le report de son examen pour cause de grand débat national tombe bien.

Une dimension « normative »

La première lecture au Sénat doit démarrer mi-mars dans l'hémicycle. Ce sera un peu court. Le dispositif devrait être finalisé pour la première lecture à l'Assemblée nationale. « Il faut que l'on discute avec les parlementaires, les plates-formes, les organisations syndicales dans les semaines qui viennent », explique-t-on Rue de Grenelle.

Pour élaborer le dispositif repris dans l'article 20 du projet de loi LOM, le ministère du Travail avait concentré ses discussions sur les seules plates-formes, non sans être critiqué.

Un autre élément sera à verser au débat : l'avis consultatif du Conseil d'Etat sur le projet de loi. Il estime que l'inscription d'un dispositif dans la loi impose de lui donner une dimension « normative ». Conséquence : si une plate-forme adopte une charte, elle ne pourra pas faire son marché dans les sujets énumérés par la loi. Elle devra tous les traiter, y compris « les règles garantissant le caractère non-exclusif de la relation entre les travailleurs et la plate-forme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plate-forme » ou encore « les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de service ».

En outre, le Conseil d'Etat alerte sur l'obligation de respecter le préambule de la Constitution de 1946, qui impose de faire bénéficier d'une participation aux bénéfices de l'entreprise « tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils ne sont pas salariés ».

L'élaboration du nouveau régime juridique devra par ailleurs être articulé avec les discussions engagées au ministère des Transports avec les VTC.

Chemin :**LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1)**

- ▶ Titre III : RÉUSSIR LA RÉVOLUTION DES NOUVELLES MOBILITÉS
 - ▶ Chapitre II : Encourager les innovations en matière de mobilité
 - ▶ Section 3 : Réguler les nouvelles formes de mobilité et renforcer la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

Article 44ELI: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/12/24/TRET1821032L/jo/article_44Alias: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/12/24/2019-1428/jo/article_44

I.-Le titre II du livre III de la première partie du code des transports est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« Dispositions spécifiques à la mise en relation de travailleurs 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

« Art. L. 1326-1.-Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux travailleurs définis à l'article L. 7341-1 du code du travail recourant pour leur activité à des plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du même code et exerçant l'une des activités suivantes :

- « 1° Conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ;
- « 2° Livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

« Art. L. 1326-2.-Les plateformes mentionnées à l'article L. 1326-1 communiquent aux travailleurs, lorsqu'elles leur proposent une prestation, la distance couverte par cette prestation et le prix minimal garanti dont ils bénéficieront, déduction faite des frais de commission, dans des conditions précisées par décret.

« Les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions.

« Art. L. 1326-3.-La plateforme mentionnée à l'article L. 1326-1 est tenue de publier sur son site internet, de manière loyale, claire et transparente, des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité au titre des activités des travailleurs en lien avec la plateforme, au cours de l'année civile précédente. Ces indicateurs sont précisés par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 1326-4.-Les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité. Les plateformes ne peuvent mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit. »

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

1° Au début, est ajoutée une section 1 intitulée : « Dispositions communes », qui comprend les articles L. 7342-1 à L. 7342-6 ;

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 abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur. Les conditions d'abondement, les seuils et les secteurs d'activité sont précisés par décret. » ;

3° L'article L. 7342-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 7342-4.-L'article L. 7342-2 et les deux premiers alinéas de l'article L. 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. Pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme. » ;

4° Est ajoutée une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2
« Dispositions particulières

« Art. L. 7342-8.-Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs en lien avec des plateformes définies à l'article L. 7341-1 et exerçant l'une des activités suivantes :

« 1° Conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ;
« 2° Livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

« Art. L. 7342-9.-Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L. 7342-8, 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 ainsi que les règles qui peuvent être mises en œuvre pour réguler le nombre de connexions simultanées de travailleurs afin de répondre, le cas échéant, à une faible demande de prestations par les 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 et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité ;

« 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, 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 répondant aux exigences de l'article L. 442-1 du code de commerce ainsi que les garanties dont le travailleur bénéficie dans ce cas ;

« 8° Le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier.

« Dans des conditions précisées par décret, la charte est transmise par la plateforme à l'autorité administrative.

« Lorsqu'elle en est saisie par la plateforme, l'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre par décision d'homologation. Préalablement à cette demande d'homologation, la plateforme consulte par tout moyen les travailleurs indépendants sur la charte qu'elle a établie. Le résultat de la consultation est communiqué aux travailleurs indépendants et joint à la demande d'homologation.

« L'autorité administrative notifie à la plateforme la décision d'homologation ou son refus dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la charte. A défaut de réponse dans ce délai, la charte est réputée homologuée.

« 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.

« Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019] ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs.

« Art. L. 7342-10.-Tout litige concernant la conformité de la charte aux dispositions du présent titre, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du tribunal de grande instance dont le siège et le ressort sont fixés par décret, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours doit être formé, à peine d'irrecevabilité, par la plateforme, avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'homologation de la charte ou, par le travailleur, avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à sa connaissance par tout moyen conférant date certaine.

« La juridiction saisie se prononce dans un délai de quatre mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour d'appel.

« Lorsque dans un litige relevant de la compétence du conseil des prud'hommes, est soulevée une difficulté sérieuse relative à l'homologation de la charte dont dépend la solution du litige, le conseil des prud'hommes initialement saisi sursoit à statuer et transmet la question à la juridiction judiciaire désignée par le décret mentionné au premier alinéa.

« Art. L. 7342-11.-Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par voie réglementaire. »

Chemin :

LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1)

- ▶ Titre III : RÉUSSIR LA RÉVOLUTION DES NOUVELLES MOBILITÉS
 - ▶ Chapitre II : Encourager les innovations en matière de mobilité
 - ▶ Section 3 : Réguler les nouvelles formes de mobilité et renforcer la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

Article 47

ELI: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/12/24/TRET1821032L/jo/article_47

Alias: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/12/24/2019-1428/jo/article_47

La section 1 du chapitre II du titre IV du livre III de la septième partie du code du travail telle qu'elle résulte du II de l'article 44 de la présente loi est complétée par un article L. 7342-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 7342-7.-Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier. Ils ont le droit de recevoir ces données dans un format structuré et celui de les transmettre. Le périmètre précis de ces données ainsi que leurs modalités d'accès, d'extraction et de transmission sont définies par décret. »

Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale

- ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374

Contrat de travail (formation du)

Rejet

- [Communiqué de presse / Press release / Comunicado de prensa](#)
- [Lire la note explicative \(explanatory note - nota explicativa\)](#)
- [Lire le rapport du conseiller](#)
- [Lire l'avis écrit du Premier avocat général](#)
- [Lire l'avis oral du Premier avocat général](#)
- [Ruling n°374, 4 march 2020 \(english version\)](#)
- [Sentencia n°374, 4 de marzo de 2020 \(español\)](#)

Demandeur(s) : Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s)

Défendeur(s) : M. A... X...

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 janvier 2019), M. X..., contractuellement lié avec la société de droit néerlandais Uber BV par la signature d'un formulaire d'enregistrement de partenariat, a exercé une activité de chauffeur à compter du 12 octobre 2016 en recourant à la plateforme numérique Uber, après avoir loué un véhicule auprès d'un partenaire de cette société, et s'être enregistré au répertoire Sirene en tant qu'indépendant, sous l'activité de transport de voyageurs par taxis.

2. La société Uber BV a désactivé définitivement son compte sur la plateforme à partir du mois d'avril 2017.

3. M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail, et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture.

Examen de la recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière

4. Selon les articles 327 et 330 du code de procédure civile, les interventions volontaires ne sont admises devant la Cour de cassation que si elles sont formées à titre accessoire, à l'appui des prétentions d'une partie et ne sont recevables que si leur auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.

5. Le syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière ne justifiant pas d'un tel intérêt dans ce litige, son intervention volontaire n'est pas recevable.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

6. Les sociétés Uber France et Uber BV font grief à l'arrêt de dire que le contrat ayant lié M. X... à la société Uber BV est un contrat de travail, alors :

« 1°/ que le contrat de travail suppose qu'une personne physique s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne, physique ou morale, moyennant rémunération et dans un rapport de subordination juridique ; que ne constitue donc pas un contrat de travail, le contrat conclu par un chauffeur VTC avec une plateforme numérique, portant sur la mise à disposition d'une application électronique de mise en relation avec des clients potentiels en échange du versement de frais de service, lorsque ce contrat n'emporte aucune obligation pour le chauffeur de travailler pour la plateforme numérique, ni de se tenir à sa disposition et ne comporte aucun engagement

susceptible de le contraindre à utiliser l'application pour exercer son activité ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat 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 ; que la société Uber BV faisait également valoir que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion de l'Application pour des raisons opérationnelles liées au fonctionnement de l'algorithme, le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment et cette déconnexion temporaire n'a aucune incidence sur la relation contractuelle entre le chauffeur et Uber BV ; que la société Uber BV faisait encore valoir que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application, de sorte que le chauffeur n'est tenu d'aucun engagement financier envers la plateforme susceptible de le contraindre à utiliser l'application ; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne sont assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui peut librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens ; que la société Uber BV en déduisait que la conclusion et l'exécution du contrat par M. X... n'emportaient strictement aucune obligation pour ce dernier de travailler pour le compte de la plateforme, de sorte que la relation contractuelle ne pouvait être qualifiée de contrat de travail ; qu'en jugeant néanmoins que le contrat ayant lié M. X... à la société Uber BV est un contrat de travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la conclusion et l'exécution de ce contrat emportaient une obligation à la charge du chauffeur de travailler pour la plateforme ou de se tenir à la disposition de cette dernière pour accomplir un travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 8221-6 du code du travail que la présomption de non salariat pour l'exécution d'une activité donnant lieu à une immatriculation au répertoire des métiers n'est écartée que lorsqu'il est établi que la personne immatriculée fournit des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui la placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci ; 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 ne peut constituer un indice du lien de subordination que lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; qu'aucun lien de subordination juridique permanent ne saurait résulter du contrat conclu entre une plateforme numérique et un chauffeur VTC, lorsque le contrat n'emporte aucun pouvoir de la plateforme d'exiger du chauffeur qu'il accomplisse un travail pour elle ou même qu'il se tienne à sa disposition pendant une période donnée, aussi courte soit-elle, ni aucun engagement susceptible de contraindre le chauffeur à utiliser l'application développée par la plateforme ; qu'au cas présent, il est constant que M. X..., qui était inscrit au répertoire des métiers en qualité de chauffeur, entrait dans le champ d'application de l'article L. 8221-6 du code du travail ; que la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat reste totalement libre de se connecter à l'application, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans être aucunement tenu d'en informer à l'avance la plateforme, et de mettre fin à la connexion à tout moment ; que la société Uber BV faisait également valoir que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion temporaire de l'application pour permettre le bon fonctionnement de l'algorithme (les demandes de courses étant proposées aux chauffeurs connectés un par un, par ordre de proximité avec le passager), le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment uniquement en cliquant sur l'application ; que la société Uber BV faisait encore valoir que la conclusion du contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne donne lieu à aucune redevance, ni à aucun engagement financier, de la part du chauffeur à l'égard de la société Uber BV, qui serait de nature à contraindre le chauffeur d'utiliser l'application, et que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application ; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de prestation de service électronique et l'utilisation de l'application n'étaient assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui pouvait tout à fait librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens ; qu'en se bornant à énoncer que le fait de pouvoir choisir ses lieux et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée", sans rechercher si, pris dans leur ensemble, ces éléments, dont il résultait, non pas une simple liberté pour M. X... de choisir ses horaires de travail (telle qu'elle peut exister pour certains salariés), mais une liberté totale d'utiliser ou non l'application, de se connecter aux lieux et heures choisis discrétionnairement par lui, de ne pas accepter les courses proposées par le biais de l'application et d'organiser librement son activité sans l'application, n'excluaient pas l'existence d'un lien de subordination permanente avec la société Uber BV, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

3°/ que le juge ne peut se prononcer sur l'existence ou non d'un lien de subordination juridique qu'en tenant compte de l'ensemble des éléments relatifs aux conditions d'exercice de l'activité qui lui sont présentés par les parties ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir, sans être contredite, que le chauffeur n'était soumis à aucune obligation, ni à aucun contrôle, en termes de connexion et d'activité, que le contrat de partenariat portant sur l'utilisation de l'application ne comportait aucun engagement financier à la charge du chauffeur à son égard, ne comportait pas d'obligation d'exclusivité et rappelait même expressément que le chauffeur était libre de se connecter et d'utiliser des applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes

concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC autrement qu'en utilisant l'application Uber ; qu'en jugeant qu'il existait un faisceau d'indices suffisant pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, sans prendre en compte ces éléments déterminants propres à établir que le chauffeur dispose dans l'exercice de son activité, y compris par l'intermédiaire de la plateforme Uber, d'une liberté incompatible avec l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

4°/ que l'exécution d'un contrat de partenariat portant sur l'utilisation par un chauffeur VTC d'une application électronique de mise en relation avec des clients implique une possibilité pour la plateforme de s'assurer du bon fonctionnement de l'application, du respect par le chauffeur de la réglementation applicable, de la sécurité des personnes et de la qualité de la prestation de transport ; que ne caractérise pas un pouvoir disciplinaire, la possibilité pour une plateforme numérique de rompre unilatéralement le contrat en cas de manquements graves et répétés du chauffeur aux obligations résultant du contrat de partenariat ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que l'exigence à l'égard du chauffeur de ne pas annuler trop fréquemment les courses proposées par l'application qu'il a acceptées n'a ni pour objet ni pour effet de restreindre la liberté du chauffeur de choisir si, quand, et où il se connecte et de ne pas accepter les courses proposées, mais est nécessaire pour garantir la fiabilité du système en fluidifiant l'offre et la demande ; qu'elle exposait, par ailleurs, que les chauffeurs utilisant l'application Uber ne reçoivent aucun ordre, ni aucune directive personnalisée et que les règles fondamentales" résultant des documents contractuels constituent des exigences élémentaires de politesse et de savoir-vivre, de respect de la réglementation et de la sécurité des personnes, inhérentes à l'activité de chauffeur VTC ; que, dans ces conditions, la possibilité de rompre le contrat de partenariat en cas de méconnaissance de ces obligations n'est aucunement constitutive d'un pouvoir disciplinaire, mais relève de la faculté dont dispose tout contractant de rompre un partenariat commercial lorsque ses termes et ses conditions ne sont pas respectés par son cocontractant ; qu'en se bornant à relever, pour considérer que la société Uber BV disposait à l'égard des chauffeurs d'un pouvoir de sanction caractérisant un contrat de travail, qu'un taux d'annulation trop élevé ou le signalement par les passagers de comportements problématiques du chauffeur pouvaient entraîner la perte d'accès au compte, sans expliquer en quoi les exigences posées pour l'utilisation de l'application se distinguent de celles inhérentes à la nature même de l'activité de chauffeur VTC et à l'utilisation d'une plateforme numérique de mise en relation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble les articles L. 3221-1 et suivants du code des transports et 1103 et 1226 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

5°/ que la seule existence d'une possibilité stipulée au contrat, pour la plateforme de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application ne saurait en elle-même caractériser un contrôle de l'activité des chauffeurs en l'absence de tout élément de nature à établir qu'une telle prérogative serait utilisée pour contraindre les chauffeurs à se connecter et à accepter les courses qui leur sont proposées ; qu'en se bornant à affirmer que la stipulation, au point 2.4 du contrat, selon laquelle Uber se réserve le droit de désactiver l'application ou d'en restreindre l'utilisation aurait 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 Uber BV", cependant, d'une part, que le contrat rappelait, par ailleurs, expressément au chauffeur qu'il était libre d'utiliser l'application quand il le souhaitait et d'accepter ou non les courses proposées et, d'autre part, qu'il n'était relevé aucun élément de nature à faire ressortir l'existence d'une quelconque désactivation ou restriction d'utilisation de l'application lorsqu'un chauffeur ne se connecte pas ou refuse des courses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

6°/ que l'article 2.4 du contrat de prestations de services stipule notamment que le client et ses chauffeurs conservent exclusivement le droit de déterminer quand et combien de temps utiliser, pour chacun d'eux, l'application chauffeur ou les services Uber" et que le client et ses chauffeurs gardent la possibilité, par l'intermédiaire de l'application chauffeur, de tenter d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de services de transport par l'intermédiaire des services Uber, ou d'annuler une demande de services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application chauffeur, sous réserve des politiques d'annulation d'Uber alors en vigueur" ; qu'en tronquant l'article 2.4 du contrat pour dire que cette stipulation aurait 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 Uber BV", sans prendre en compte les termes clairs et précis de cette stipulation relative à la liberté du chauffeur de se connecter et de ne pas accepter les courses proposées, la cour d'appel a dénaturé par omission cette stipulation contractuelle, en violation des articles 1103 et 1192 du code civil, dans leur version issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

7°/ que le respect de la commande du client, qui a été acceptée par le chauffeur VTC, ne saurait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination de ce dernier à l'égard de la plateforme numérique ayant mis en relation le chauffeur et le client ; qu'ainsi, le fait pour un chauffeur VTC, qui a accepté d'effectuer une prestation de service de transport exclusive commandée par un client, de respecter les termes de cette commande et ne pas pouvoir prendre en charge d'autres passagers tant que la prestation de transport est en cours ne peut constituer un indice de subordination à l'égard d'une plateforme numérique ; qu'en jugeant que l'interdiction faite au chauffeur pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers vient réduire à néant un attribut essentiel de la qualité de prestataire indépendant", la cour d'appel s'est fondée sur un motif erroné et a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

8°/ qu'il résulte de la charte de la communauté Uber que sont prohibés les actes qui menacent la sécurité des chauffeurs et des passagers" comme le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord. Par exemple : le fait d'envoyer un SMS, d'appeler ou de rendre visite à l'une des personnes présentes dans la voiture après la fin de la course sans son accord" ; qu'il résulte de ce document contractuel produit aux débats que, d'une part, l'interdiction de contacter les clients après la course, qui répond à des impératifs de sécurité, ne s'applique pas lorsque le client a accepté d'être contacté par le chauffeur et que, d'autre part, il n'est nullement interdit au chauffeur de donner ses coordonnées aux clients pour leur permettre de réserver une course auprès de lui directement sans passer par l'intermédiaire de la plate-forme ; qu'en jugeant néanmoins qu'en interdisant au chauffeur de contacter les passagers et de conserver leurs informations personnelles après une course, la société Uber BV privait les chauffeurs de la possibilité pour un passager consentant de laisser au chauffeur ses coordonnées pour réserver une prochaine course en dehors de l'application Uber", la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des documents contractuels produits aux débats, en violation des articles 1103, 1189 et 1192 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

9°/ que la société Uber BV faisait valoir que les dispositions du code de la consommation interdisent à un chauffeur VTC de refuser d'accomplir une course sans motif légitime, de sorte que l'absence de connaissance précise de la destination, n'est pas de nature à remettre en cause l'indépendance du chauffeur ; qu'en énonçant que l'absence de connaissance du critère de destination par le chauffeur lorsqu'il doit répondre à une proposition par le biais de la plateforme Uber interdit au chauffeur de choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non", sans rechercher, comme elle y était invitée, si les dispositions légales relatives au refus de fourniture de services n'interdisent pas à un chauffeur professionnel de refuser une course pour des motifs de pure convenance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 121-11 et R. 121-13 du code de la consommation, ensemble l'article L. 8221-6 du code du travail ;

10°/ que le système de géolocalisation inhérent au fonctionnement d'une plateforme numérique de mise en relation de chauffeurs VTC avec des clients potentiels ne caractérise pas un lien de subordination juridique des chauffeurs à l'égard de la plateforme dès lors que ce système n'a pas pour objet de contrôler l'activité des chauffeurs mais n'est utilisé que pour mettre ces derniers en contact avec le client le plus proche, assurer la sécurité des personnes transportées et déterminer le prix de la prestation ; qu'en affirmant que le système de géolocalisation utilisé par la plateforme Uber suffit à établir l'existence d'un contrôle des chauffeurs, peu important les motivations avancées par la société Uber BV de cette géolocalisation", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

11°/ que la détermination par une plateforme de mise en relation par voie électronique du prix des prestations de services fournies par son intermédiaire ne saurait caractériser un indice de l'existence d'un contrat de travail ; que le seul fait qu'une prestation de transport fasse l'objet d'un tarif horokilométrique et que le prix de la prestation puisse être réajusté, en cas de réclamation d'un passager, lorsque le trajet choisi par le chauffeur n'est pas approprié car abusivement long n'est pas constitutif d'un ordre ou d'une directive dans l'exécution du travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1 et L. 7341-1 du code du travail, ensemble les articles 1164 et 1165 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

12°/ que les éventuels engagements pris par un chauffeur indépendant à l'égard de tiers afin d'exercer son activité professionnelle ne sauraient constituer des indices d'un lien de subordination juridique entre ce chauffeur et une plateforme numérique ; qu'en relevant le fait que M. X... avait, dans l'attente de sa propre inscription au registre des VTC intervenue le 7 décembre 2016, exercé son activité sous la licence de la société Hinter France, partenaire de la société Uber BV, ce qui le contraignait à générer un chiffre d'affaires en se connectant à la plateforme Uber, la cour d'appel s'est fondée sur un motif impropre à caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique avec la société Uber BV, en violation des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1199 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

7. Selon l'article L. 8221-6 du code du travail, les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation sur les registres ou répertoires que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

8. Selon la jurisprudence constante de la Cour (Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société générale), 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.

9. Selon cette même jurisprudence, peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

10. A cet égard, la cour d'appel a retenu que M. X... a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV et de son application éponyme de s'inscrire au Registre des Métiers et que, loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un

service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport 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, qui sont entièrement régis par la société Uber BV.

11. La cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que 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 Uber BV.

12. Au sujet des tarifs, la cour d'appel a relevé que ceux-ci 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, puisque le contrat prévoit en son article 4.3 une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", M. X... produisant plusieurs corrections tarifaires qui lui ont été appliquées par la société Uber BV et qui traduisent le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application.

13. S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de transport, la cour d'appel a constaté que l'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. X... affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message "Êtes-vous encore là ?", la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter "tout simplement", que cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon lesquelles : "Uber se réserve également le droit 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", lesquelles 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 Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non, ce d'autant que le point 2.2 du contrat stipule que le chauffeur "obtiendra la destination de l'utilisateur, soit en personne lors de la prise en charge, ou depuis l'Application Chauffeur si l'utilisateur choisit de saisir la destination par l'intermédiaire de l'Application mobile d'Uber", ce qui implique que 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 Uber, ce que confirme le constat d'huissier de justice dressé le 13 mars 2017, ce même constat indiquant que le chauffeur dispose de seulement huit secondes pour accepter la course qui lui est proposée.

14. Sur le pouvoir de sanction, outre les déconnexions temporaires à partir de trois refus de courses dont la société Uber reconnaît l'existence, et les corrections tarifaires appliquées si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", la cour d'appel a retenu que la fixation par la société Uber BV d'un taux d'annulation de commandes, au demeurant variable dans "chaque ville" selon la charte de la communauté Uber, pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, tout comme la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, auxquels M. X... a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.

15. La cour d'appel, qui a ainsi déduit de l'ensemble des éléments précédemment exposés que le statut de travailleur indépendant de M. X... était fictif et que la société Uber BV lui avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction, a, sans dénaturer des termes du contrat et sans encourir les griefs du moyen, inopérant en ses septième, neuvième et douzième branches, légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

DIT irrecevable l'intervention volontaire du syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : Mme Valéry, conseiller référendaire

Avocat général : Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général

Avocat(s) : SCP Célice, Texidor, Périer - SCP Ortscheidt, M^e Haas

[Contact](#) | [Questions fréquentes](#) | [Plan du site](#) | [Mentions légales](#) | [Mises en ligne récentes](#) | [Documents translated in 6 languages](#)

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology

LIEN DE SUBORDINATION. Dans un arrêt du 4 mars, la chambre sociale de la Cour de cassation a requalifié le contrat de partenariat des chauffeurs avec la plateforme Uber en contrat de travail. Nous avons interrogé le doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, Jean-Guy Huglo.

Uber rattrapé par la subordination

Qui se cachent derrière les travailleurs des plateformes : des salariés ou des indépendants ? La réponse se devait d'être évidente tant les plateformes numériques ont été conçues pour enterrer le salariat. À cet égard, Uber, symbole de l'économie de plateformes, promet d'offrir à ses chauffeurs « le meilleur de l'indépendance » (voir notre entretien avec J.-B. Chavialle, directeur juridique social d'Uber, *Semaine sociale Lamy* n° 1896, p. 15). Quant aux chauffeurs, ils semblent séduits par cette liberté de se connecter à leur gré à l'application et de pouvoir vaquer à leurs occupations professionnelles comme ils l'entendent.

L'affaire avait l'air entendue : les chauffeurs devaient passer sous le radar du contrat de travail. C'était la modernité mais c'était sans compter sur l'irruption du droit du travail. Par un arrêt Uber du 4 mars 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation a fait pencher la balance du côté du contrat de travail et vient de siffler la fin d'une partie très disputée. Ce faisant, elle s'inscrit – et le revendique – dans le débat sur la nouvelle économie de la manière la plus classique qui soit. Le paradoxe est saisissant entre la sophistication de l'économie de plateforme et les critères maintes fois éprouvés de la subordination juridique que la chambre sociale mobilise à nouveau. Les vieilles recettes ont du bon. Les règles de l'ancien monde s'appliquent au nouveau. Et l'histoire recommence...

Retour donc aux fameux arrêts Bardou de 1931 et Société générale de 1996. Le premier avait retenu le critère de la subordination juridique qui repose sur les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction, « l'intégration dans un service organisé » n'étant plus qu'un indice parmi d'autres. Telle est la signature de l'arrêt Uber qui conjugue ses deux décisions et rejette *a contrario* la qualification de travail indépendant.

Après un premier arrêt le 28 novembre 2018 sur la plateforme de livraison de repas Take Eat Easy qui requalifiait déjà la relation entre les travailleurs et la plateforme en contrat de travail, la chambre sociale persiste et signe. Elle pousse et affine aussi son analyse. Jean-Guy Huglo, Doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, a répondu en exclusivité à nos questions. Plusieurs enseignements peuvent être tirés de notre entretien :

- la Cour de cassation a analysé très concrètement et très classiquement la relation qui unit les chauffeurs à la plateforme Uber et a conclu à l'existence d'un lien de subordination juridique lorsqu'ils sont connectés ;

- pour tous ceux qui souhaitent que la chambre sociale « modernise » les critères du contrat de travail, le Doyen Huglo répond que ces critères fixés par la jurisprudence depuis 1996 (arrêt Société générale susvisé) sont en quelque sorte figés du fait, d'une part, de l'application de la notion autonome de travailleur du droit de l'Union européenne qui renvoie à la subordination juridique et, d'autre part, de la décision du Conseil constitutionnel du 20 décembre 2019 qui « sanctuarise » la subordination juridique ;

- par conséquent, les directives de 1989 sur la santé/sécurité au travail et de 2003 sur le temps de travail en tant qu'elles mobilisent la notion autonome de travailleur doivent recevoir application. On pense notamment aux durées maximales de travail et au temps de repos ;

- pour sortir de cette logique binaire contrat de travail/indépendant, le salut viendra de la création d'un troisième statut qui ne peut relever que du législateur.

Le message des juges a manifestement été entendu. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé son intention d'installer une mission sur le statut du travailleur des plateformes. L'histoire continue. ■

► *Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 P + B + R + I*
Françoise Champeaux

2 Avant-Propos
Françoise Champeaux

3 Le droit du travail doit
prendre en compte la
situation des travailleurs
des plateformes

Entretien avec Jean-Guy
Huglo, Doyen de la chambre
sociale de la Cour de cassation

Retrouvez votre revue en avant-
première sur liaisons-sociales.fr

Ce numéro est accompagné d'un encart
publicitaire WKF.

Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes

Semaine sociale Lamy : *L'arrêt Uber est le prolongement de l'arrêt Take Eat Easy.*

Jean-Guy Huglo : Incontestablement, l'arrêt Uber confirme la position adoptée dans la décision Take Eat Easy (Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079). La chambre ne s'est pas écartée des critères classiques du contrat de travail tels qu'ils ont été fixés par l'arrêt Société générale (Cass. soc., 16 nov. 1996, n° 94-13.187), c'est-à-dire l'existence d'un lien de subordination caractérisé par trois éléments : le pouvoir de donner des ordres et des directives, le pouvoir de contrôler le respect de ces ordres et de ces directives, le pouvoir de sanctionner l'inobservation de ces ordres et de ces directives. La différence entre les deux arrêts, c'est que dans l'affaire Take Eat Easy, nous n'avons pas eu besoin de recourir à l'indice de l'appartenance à un service organisé dont l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution. En effet, compte tenu du système de *strikes* décrit dans la décision et qui démontre un pouvoir de sanction, il était inutile de recourir à cet indice. Dans l'arrêt Uber, la situation est plus complexe. C'est d'ailleurs la particularité du système des plateformes : chacune d'entre elles est unique. Le juge doit entrer de manière concrète et approfondie dans les conditions matérielles d'exécution de la prestation contractuelle pour vérifier s'il existe ou non un lien de subordination. C'est ce que nous avons fait.

Dans l'arrêt Take Eat Easy, le critère de la géolocalisation était davantage mobilisé que dans l'arrêt Uber.

J.-G. H. : C'est effectivement la seconde différence entre les décisions. Comme j'ai déjà eu l'occasion de vous le dire (*Semaine sociale Lamy* n° 1842-1843, p. 3), la motivation de l'arrêt Take Eat Easy était sur ce point involontairement ambiguë. La géolocalisation y était perçue comme un élément conduisant à constater l'existence d'un lien de subordination. En réalité, il n'en est rien. La question qu'il faut se poser est plutôt la suivante : la plateforme se sert-elle de la géolocalisation pour contrôler les ordres et les directives qu'elle donne ? Dans l'arrêt Uber, l'avis de la première avocate

générale, Catherine Courcol Bouchard, est très éclairant à cet égard [NDLR : l'avis est disponible sur le site internet de la Cour de cassation].

Quels sont les éléments fondamentaux qui ont emporté votre conviction ?

J.-G. H. : Premièrement, le chauffeur ne connaît pas la destination du client au moment où il doit accepter ou non la course. Il ne connaît que le prénom du passager et sa géolocalisation. Ce point est très important car, en principe, un travailleur indépendant connaît les contours de la prestation de services qu'il accepte ou non d'effectuer. Ce qui n'est pas le cas ici. En deuxième lieu, nous avons relevé ces « micro-sanctions » de déconnexions temporaires (10 minutes, semble-t-il), à partir du troisième refus de course et dès la première annulation d'une course que le chauffeur vient d'accepter, c'est-à-dire en cas d'annulation entre l'acceptation par le chauffeur de la course et le moment de la prise en charge. Ces déconnexions temporaires

Le juge doit entrer de manière concrète et approfondie dans les conditions matérielles d'exécution de la prestation contractuelle pour vérifier s'il existe ou non un lien de subordination

ont été analysées comme une sanction du non-respect d'ordres et de directives données en ce qui concerne les propositions de course.

C'est le cœur du problème

car on sait que la concurrence entre les applications se joue par l'adéquation entre la demande de transport et l'offre de transport, c'est-à-dire sur le délai d'attente du passager pour se voir affecter un chauffeur.

En troisième lieu, il faut souligner l'existence des corrections tarifaires. Lorsque le chauffeur prend un itinéraire que l'application considère comme inapproprié, le prix même de la prestation de transport échappe au chauffeur qui ne sera pas rémunéré de la course réellement effectuée. Il y a bien là une directive qui est de suivre l'itinéraire déterminé par l'application avec un système de sanctions automatiques. De façon plus générale, le tarif de la course échappe au chauffeur en toute hypothèse.

Quatrièmement, le chauffeur peut baisser en théorie le prix de la course mais il ne peut l'augmenter. S'il baisse le prix, la redevance d'Uber, actuellement de 25 %, ●●●

Entretien avec

Jean-Guy Huglo
Doyen de la chambre sociale
de la Cour de cassation

●●● Lui est appliquée sur le prix de la course déterminé par l'application. C'est là encore une différence majeure avec le travailleur indépendant qui dispose de la liberté de fixer ses tarifs.

Cinquièmement, lorsque les chauffeurs ont un taux d'annulation trop important ou lorsqu'ils ont une moyenne de notes des passagers trop faible, il y a déconnexion, voire clôture définitive du compte, ce qui s'apparente à un pouvoir de sanction.

Enfin, le chauffeur est dans l'impossibilité de se constituer une clientèle personnelle. Cet autre critère du travail indépendant est ici absent.

Ces différents éléments ont conduit la chambre à reconnaître l'existence d'un lien de subordination juridique en sachant qu'en droit français, nous n'avons que deux statuts : le travail indépendant ou le travail salarié. À l'évidence, les critères du travail indépendant n'étaient pas réunis.

Que répondez-vous à l'argument principal d'Uber sur la liberté de se connecter des chauffeurs ?

J.-G. H. : Cet argument a en effet été débattu entre les parties. Dans l'arrêt *Take Eat Easy*, il y avait des obligations de connexion à certaines périodes de la semaine. Il n'en est rien dans l'affaire Uber qui n'applique aucune sanction contre le chauffeur qui ne se connecte pas pendant un certain temps. Le sens de notre décision, c'est que les chauffeurs ne relèvent d'un lien de subordination que lorsqu'ils sont connectés. Cette question a déjà été tranchée par la CJUE dans l'arrêt *Allonby* du 13 janvier 2004 (C-256/01) pour des

enseignants vacataires au Royaume-Uni sous un statut qui était prétendu indépendant. La CJUE affirme que le fait d'avoir le droit de refuser une vacation n'entre pas en considération dans l'appréciation de l'existence d'un lien de subordination. La circonstance que le chauffeur détermine librement les heures de son activité ne permet pas d'annihiler les constatations de fait selon lesquelles, durant ses heures d'activité pour la plateforme, il se trouve sous un lien de subordination.

Certains disent que vous venez d'inventer un contrat « zéro heure » comme au Royaume-Uni.

J.-G. H. : Il y a une différence fondamentale. Au Royaume-Uni, c'est l'employeur qui décide du nombre d'heures de travail qui seront effectuées, sans être tenu ne serait-ce qu'à un nombre minimal d'heures. Dans l'affaire Uber, c'est le travailleur qui décide de son nombre d'heures de travail. C'est lui qui, le cas échéant, va décider de faire, si l'on peut s'exprimer ainsi, un contrat « zéro heure ». On sait que dans la région parisienne, le marché des VTC est en plein développement. Selon les estimations, il pourrait y avoir jusqu'à 70000 chauffeurs de VTC et de taxis en Île-de-France. Nous n'en sommes qu'à 30000. Le volume de travail existe, c'est le chauffeur qui en décide.

Vous écarterez également le critère de la dépendance économique.

J.-G. H. : Oui nous avons clairement voulu écarter la dépendance économique et comme critère et comme indice de subordination, alors même que l'arrêt de la Cour d'appel de Paris avait motivé partiellement sur la dépendance économique. Trois raisons expliquent notre choix. D'abord, la dépendance économique risque de nous entraîner très loin. Ensuite, dans les directives du 4 novembre 2003 (n° 2003/88 sur le temps de travail) et du 12 juin 1989 (n° 89/391 sur la sécurité et la santé au travail), la notion de travailleurs est définie par la CJUE ; c'est une notion autonome qui correspond à notre définition du lien de subordination juridique. Si on avait adopté le critère de la dépendance économique, deux critères auraient coexisté au sein de la même relation de travail : dans le champ d'application des directives de 2003 et 1989, la notion de travailleur et donc de subordination juridique aurait prévalu ; pour le reste, le critère de la dépendance économique se serait appliqué, ce qui aurait été ingérable. Enfin, le dernier argument juridique péremptoire, c'est la décision du Conseil constitutionnel du 20 décembre 2019 qui déclare inconstitutionnel l'article 44 de la loi LOM en ce qu'il remet en cause le pouvoir de requalification du juge lorsqu'il constate « un état de subordination juridique ». Nous considérons ainsi que le critère du lien de subordination juridique est sanctuarisé par la jurisprudence du Conseil constitutionnel. Autrement dit, le législateur ne peut pas priver de leurs droits sociaux fondamentaux tels qu'ils résultent du Préambule de la Constitution de 1946 des travailleurs pour lesquels le juge constaterait qu'il existe un lien de subordination juridique. Il y a là une borne constitutionnelle intangible.

le juge constaterait qu'il existe un lien de subordination juridique. Il y a là une borne constitutionnelle intangible.

En confirmant les arrêts Bardou et Société générale, l'arrêt Uber est donc d'une facture très classique et en même temps c'est un coup de tonnerre.

J.-G. H. : Nous n'avons en rien modifié le droit existant et les critères juridiques du contrat de travail. Quand bien même le litige concernait la société Uber dont la notoriété est telle qu'elle a donné son nom à cette nouvelle forme d'économie, nous n'avons fait qu'appliquer le droit du travail le plus classique. Il me semble à cet égard que les critères de la subordination juridique sont désormais figés et n'évolueront pas du fait des contraintes résultant de l'application du droit de l'Union européenne (cf. la notion autonome de travailleur défini quant aux deux directives ci-dessus citées) et de la décision du Conseil constitutionnel que je viens d'évoquer.

Quel est in fine l'intérêt de l'arrêt ?

J.-G. H. : Il est double. Même si, selon la plupart des opinions, les chauffeurs sont satisfaits de la flexibilité



Le sens de notre décision, c'est que les chauffeurs ne relèvent d'un lien de subordination que lorsqu'ils sont connectés

que procure l'application, il n'empêche que leurs motifs d'insatisfaction, ce sont justement les éléments retenus par la Cour de cassation démontrant le lien de subordination (les déconnexions temporaires, l'ignorance de la destination de la course, la sanction du taux d'annulation, etc.). En creux, les plateformes, si elles le souhaitent, ont les éléments nécessaires pour faire en sorte que les travailleurs soient réellement considérés comme des travailleurs indépendants. Tous les éléments identifiés par la chambre sociale comme exprimant un lien de subordination doivent, soit ne pas exister, soit être supprimés. La chambre statue application par application et même en fonction de l'état de l'application au moment de la relation contractuelle car on sait que celles-ci évoluent fréquemment¹.

Vous affirmez également que le statut de travailleur indépendant est fictif, ce qui semble suggérer de poursuivre les plateformes pour travail dissimulé.

J.-G. H. : Ce n'était pas l'intention de la chambre sociale d'évoquer cet aspect de la question. Chaque juridiction et chaque chambre de la Cour suprême demeurent dans la limite de sa compétence. Il appartiendra à la chambre criminelle de constater ou pas l'infraction de travail dissimulé.

Dans votre interview à la SSL suite à l'arrêt Take Eat Easy, vous aviez annoncé votre intention de saisir la CJUE et de lui poser une question préjudicielle sur la notion de travailleur. Pourquoi ne pas l'avoir fait ?

J.-G. H. : À ce stade, la question posée est celle de la compétence, celle de savoir s'il y a un contrat de travail et donc de vérifier si le conseil de prud'hommes est compétent. Pour saisir la CJUE, la demande du chauffeur devait relever de la directive de 2003 sur la durée du travail. La Cour d'appel de Paris va continuer dans un second temps à se pencher sur la question des demandes précisément formées par le chauffeur. Nous

verrons à ce moment-là. Mais l'opportunité de poser une question préjudicielle se serait davantage posée si la chambre avait conclu au travail indépendant. Nous risquons alors d'être en porte-à-faux avec la jurisprudence de la CJUE car la notion de travailleur dans la directive de 2003 est très large. Voyez l'arrêt Fenoll (CJUE, 26 mars 2015, C-316/13) dans lequel la notion de travailleur a été reconnue pour des personnes hébergées dans un centre d'aide par le travail alors même qu'elles n'étaient pas considérées comme des salariés en droit français. Par conséquent, si nous avions conclu que le chauffeur était indépendant, nous aurions probablement dû poser une question préjudicielle à la CJUE. À partir du moment où nous avons conclu à la requalification, il n'y a pas de difficulté parce qu'il est assez probable que la CJUE considère qu'il s'agit de travailleurs compte tenu de son arrêt Elite Taxi (CJUE, 20 dec. 2017, n° C-434/15)²,



Les plateformes qui fonctionnent sur le modèle d'un lien de subordination doivent appliquer la directive de 2003, soit respecter les durées maximales de travail et les temps de repos

En tout état de cause, il n'est pas interdit à un État membre d'avoir une approche plus large qu'une directive du droit de l'Union européenne en matière de droit du travail.

Il faut donc déduire de l'arrêt Uber que les chauffeurs sont des travailleurs au sens des directives de 1989 et de 2003...

J.-G. H. : Absolument. Ces directives s'appliquent. Il serait judicieux pour les plateformes qui fonctionnent sur le modèle d'un lien de subordination d'appliquer la directive de 2003, c'est-à-dire de respecter les durées maximales de travail et les temps de repos.

La directive n° 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles s'applique-t-elle ?

J.-G. H. : Pour répondre à votre question, il faudrait déterminer si, dans cette directive, la notion de travailleur est une notion autonome ou pas. La réponse n'est pas aisée car la question n'a pas vraiment été tranchée ni dans le texte ni dans les considérants de la directive. Il faudrait que la CJUE précise si la notion de travailleur est ici une notion autonome. Or, elle ne l'a pas encore dit.

Les Britanniques ont posé une question préjudicielle sur les travailleurs des plateformes³.

J.-G. H. : Oui, la question est intéressante mais ne concerne pas Uber. Elle émane de livreurs de colis qui disposent de leur propre véhicule. L'intérêt de la question britannique, c'est qu'elle pose des questions évoquées dans l'argumentation d'Uber : le fait d'être libre de se connecter comme les livreurs l'entendent, le fait qu'il n'y a pas d'exclusivité, le fait que les livreurs peuvent employer leurs propres salariés. Sur ce point, je

ne peux que vous renvoyer à l'arrêt Fenoll dans lequel la CJUE a adopté une conception très large de la notion de travailleur, dès lors qu'il y a un lien de subordination juridique

quand bien même, en droit national, la qualification de salarié n'est pas retenue.

Dans la notice explicative, on a l'impression que vous souhaitez un troisième statut.

J.-G. H. : Le juge n'a à sa disposition que des armes très frustes, c'est-à-dire en l'espèce, la requalification en travailleur salarié ou le statut de travailleur indépendant; c'est tout le Code du travail ou rien de ce Code. Évidemment, c'est au législateur de décider s'il souhaite intervenir. Lui seul est capable de prendre en compte la multiplicité de la vie. Il pourrait décider que, quand bien même il y a un lien de subordination, certaines dispositions du Code du travail ne sont pas applicables. Nous avons déjà en droit français des salariés pour lesquels certaines dispositions du Code du travail sont exclues. Je pense aux employés de maison pour lesquels la législation sur le travail à temps ●●●

●●● partiel n'est pas applicable (Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 16-10. 141). Il y a d'autres exemples qui figurent dans le livre VII du Code du travail (gérants de succursales, aides à domicile, journalistes pigistes...). Nous ne pouvons prendre en compte toutes les situations multiples qui existent. Dans son rapport en 2017 sur « *Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation* », le Conseil d'État indiquait qu'il faut sortir du système binaire salarié/travailleur indépendant. Le juge ne choisit pas ses dossiers. Il applique la règle de droit. Et la question est en l'état actuel du droit français binaire. Pour obtenir un système plus souple qui tienne compte de la liberté de se connecter, c'est au législateur de prendre la main. Nous ne pourrions le faire par voie jurisprudentielle. La Cour de cassation n'est pas dans une tour d'ivoire, aveugle aux évolutions de la société dans laquelle nous sommes juges. Nous voyons bien qu'il y a une nouvelle forme d'emplois qui se développe. Mais il nous semble important que le droit du travail prenne en compte la situation de travailleurs plus ou moins précaires et plus ou moins subordonnés. À défaut, le droit du travail passe à côté de l'objectif qui est le sien depuis presque deux siècles. Mais quelle doit être la mesure, le degré de cette prise en compte ? C'est une question qui relève du législateur.

La chambre sociale a entendu fortement communiquer sur cet arrêt.

J.-G. H. : C'est une politique de la Cour de cassation toute entière. L'actuelle première présidente, Chantal Arens, est très soucieuse de l'influence de la Cour suprême française dans le concert international⁴. C'est pour cette raison que l'arrêt a été traduit en anglais et en espagnol le jour même de son prononcé. La presse anglaise a d'ailleurs relayé notre arrêt. Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation traduit ses arrêts. Les décisions de la première chambre civile, notamment sur les sujets de bioéthique, sont traduites en anglais. C'est la première fois, à ma connaissance, pour la chambre sociale. La Cour de cassation a un rôle à jouer y compris dans l'influence du droit français et des modes de pensée juridiques français dans le monde. Nous recevons des délégations étrangères plusieurs fois par semaine.

Vous discutez avec les autres cours suprêmes européennes ?

J.-G. H. : La France est la première Cour suprême européenne à se prononcer sur les plateformes. Une autre affaire Uber est pendante devant la Cour suprême du Royaume-Uni. La Cour de cassation participe aux travaux d'un organisme de droit comparé : le Franco British Irish Judicial Cooperation Committee, qui regroupe les cours suprêmes des trois États. Nous avons des réunions biennuelles. Nous n'y avons pas encore évoqué la question des plateformes. Nous organiserons une journée de droit comparé une fois que les décisions auront été rendues de part et d'autre. Le sujet a une dimension internationale évidente et la Cour de cassation participe pleinement à ce dialogue des juges. ■

Propos recueillis par Françoise Champeaux

1. NDLR : Uber vient effectivement de mettre en place des changements pour tous les chauffeurs de Californie et une expérimentation sur les tarifs dans certains aéroports. Pour tous les chauffeurs de Californie : Uber affiche avant acceptation de la course toutes les informations sur la course : lieu de prise en charge, la durée de la course, distance, destination et le tarif ; le taux d'acceptation des courses n'est plus un paramètre du programme Uber Pro. Après avoir décerné 5 étoiles à un chauffeur, le passager peut ajouter ce chauffeur comme favori et ainsi programmer une course à l'avance avec lui. Enfin, depuis les aéroports de Santa Barbara, Sacramento et Palm Springs, les chauffeurs peuvent fixer leur tarif et choisir de faire payer jusqu'à cinq fois plus pour les trajets. Ces informations nous ont été transmises par le service communication d'Uber.

2. NDLR : Dans cet arrêt, la CJUE indique que la plateforme Uber ne se limite pas à un service d'intermédiation consistant à mettre en relation, au moyen d'une application, des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain. La Cour a également observé que « le fournisseur de ce service d'intermédiation crée en même temps une offre de services de transport urbain, qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques, tels que l'application en cause au principal, et dont il organise le fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre aux fins d'un déplacement urbain ».

3. Voir *Semaine sociale Lamy* n° 1883, p. 13.

4. Sur la politique de communication de la chambre sociale de la Cour de cassation, voir l'interview de Bruno Cathala, Président de la chambre sociale de la Cour de cassation (*Semaine sociale Lamy* n° 1882, p. 9).