



contact@lexcontractus.fr - 05 56 44 40 56
12 avenue de Tivoli - 33110 Le Bouscat

ACTUALITÉS MARS 2020

DROIT DU TRAVAIL



Rédacteur :



Maître Cédric BERNAT
Docteur en Droit – Avocat – Médiateur
Membre de l'IDABB (Institut de Droit des Affaires du Barreau de Bordeaux)
Membre de l'AFDM (Association Française du Droit Maritime)

Première partie.

ACTUALITÉ RÉGLEMENTAIRE

LIÉE A LA CRISE SANITAIRE DU CORONAVIRUS

Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020

Portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

L'article L. 16-10-1 du Code de la sécurité sociale ouvre la possibilité de prendre en urgence des règles de prise en charge des frais de santé lorsque la protection de la santé publique le justifie et notamment en cas d'épidémie.

Voici ce que prévoit ce décret de janvier 2020 :

Article 1^{er}

En application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, **afin de limiter la propagation de l'épidémie de 2019-n-Cov, les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler** peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des **indemnités journalières** prévues aux articles L. 321-1, L. 622-1 du même code et L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime dans les conditions suivantes :

-les conditions d'ouverture de droit mentionnées aux articles L. 313-1 et L. 622-3 du code de la sécurité sociale et L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime ne sont pas requises ;
-le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 323-1 du même code, au cinquième alinéa de l'article L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime à l'expiration duquel les indemnités journalières sont accordées ne s'applique pas.

La **durée maximale** pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions est fixée à **vingt jours**. Pour les assurés qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile, les indemnités journalières peuvent être versées **pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant**.

Article 2

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale, l'arrêt de travail des assurés mentionnés à l'article 1^{er} est établi par la caisse d'assurance maladie dont ils dépendent ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

Article 2 bis

Pour les patients présentant les symptômes de l'infection ou reconnus atteints du covid-19, **il peut être dérogé aux dispositions** conventionnelles prises en application du 1° de l'article L. 162-14-1 du code de la sécurité sociale s'agissant :

1° Du respect du **parcours de soins coordonné** et de la connaissance préalable du patient nécessaire à la facturation des actes de téléconsultation lorsque le patient n'est pas en mesure de bénéficier d'une téléconsultation dans les conditions de droit commun ; dans ce cas, en application

de la convention nationale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie prise en application du même article, la téléconsultation s'inscrit prioritairement dans le cadre d'organisations territoriales coordonnées ;
2° Du champ de prise en charge et de la limitation du nombre de télé-expertises annuel.

Article 3

Les dispositions du présent décret peuvent être mises en œuvre **jusqu'au 30 avril 2020**.

Bien évidemment, d'ici le 30 avril 2020, un autre décret est susceptible d'intervenir, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 **Relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus**

Ce texte prévoit que :

Par dérogation au second alinéa de l'article D. 1226-3 du code du travail, l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du même code est versée dès le premier jour d'absence en cas d'arrêt de travail prévu à l'article 1er du décret du 31 janvier 2020 (précité).

Ainsi, les personnes confinées à leur domicile pour éviter de favoriser la propagation du coronavirus, peuvent être indemnisées, dès le premier jour de leur absence au travail.

Autre dispositif possible : le télétravail

Pour les salariés empêchés de se rendre sur leur lieu de travail, l'employeur peut recourir d'autorité, au télétravail, sans requérir l'accord des salariés. Le télétravail est considéré comme un aménagement de poste pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés, en application des dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Amélioration de la prise en charge du chômage partiel par l'Etat : deux annonces, mais pas encore de décret

Le but du chômage partiel est d'éviter aux entreprises de licencier leurs forces vives, et de disposer à nouveau de l'ensemble de ses capacités de production, dès que la reprise économique se fera sentir.

La Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, a affirmé le vendredi 13 mars 2020, que l'Etat prendrait en charge « *intégralement* », le coût de ce chômage partiel, « *y compris au-delà du salaire minimum* » : « *Quel que soit le coût, nous ferons face* » a-t-elle ajouté, annonçant que jeudi soir 12 mars, 5.117 entreprises avaient demandé à bénéficier du chômage partiel pour un total de 80.000 salariés et un coût de 242 millions d'euros.

Et, selon la ministre, pour les artisans, « *les apprentis peuvent être en activité partielle, ne rompez pas les contrats des apprentis* » et « *les associations y ont droit comme les entreprises* » (la formulation est maladroite, puisque nombre d'associations sont des entreprises, avec des salariés).

Jusqu'à ce jour, le chômage partiel, qui indemnise le salarié à hauteur de 70% du salaire brut et 84% du salaire net, n'est pris en charge par l'Etat qu'à hauteur du Smic.

Le 13 mars également, le Ministre de l'Economie Bruno LE MAIRE a précisé les propos de sa collègue : il s'agit bien du chômage partiel, et non de la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'État.

Deuxième partie.

ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. LE CONTRAT DE « PARTENARIAT » D'UN CHAUFFEUR AVEC LA SOCIÉTÉ UBER, ENCOURT LA REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL EN RAISON DU LIEN DE SUBORDINATION : DIRECTIVES CONTRÔLE ET SANCTIONS INFLIGÉES AU SALARIÉ – FICTIVITÉ DU STATUT DE TRAVAILLEUR « INDÉPENDANT »

Cour de cassation, Chambre sociale, 3 mars 2020
Pourvoi n° 19/13316

■ 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.

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

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.

■ Dans un **arrêt du 10 janvier 2019, la Cour d'appel de PARIS a requalifié en contrat de travail**, le lien juridique existant entre le chauffeur et la société de droit néerlandais UBER.

■ **La société UBER a formé un pourvoi en cassation**, aux motifs suivants :

« 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 plate-forme ; 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 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 ; [...]

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 ; [...]

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 ».

■ Dans un **arrêt du 4 mars 2020**, la **Chambre sociale de la Cour de cassation** a **rejeté le pourvoi** de la société UBER, et confirmé la requalification du contrat de « partenariat », en contrat de travail.

Ainsi, la Cour rappelle :

- Que, 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 ; que **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 ;**

- Que, 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 ;**

- Que, 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 ;

- Qu'à cet égard, la Cour d'appel a retenu que M. X... a été **contraint**, pour pouvoir devenir "partenaire" de la société UBER 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, 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** ;

- Que 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 ;

- Qu'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** et qui traduisent le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application ;

- Que, 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**, 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 ;

- Que, 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 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 ;

- Que 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 lui avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction**, a, sans dénaturation des termes du contrat et sans encourir les griefs du moyen, inopérant en ses septième, neuvième et douzième branches, légalement justifié sa décision.

Les termes de cet arrêt ne peuvent qu'être approuvés, en ce qu'ils sont conformes au droit positif et aux critères légaux de définition du contrat de travail.

Nous ajouterons que les termes employés par la Cour de cassation, laissent entrevoir une **possible qualification pénale (travail dissimulé)**, et évoquent un recours généralisé à la **fraude** :

- **Fraude** aux droits des salariés (même s'ils ont été abusivement qualifiés de « partenaires »),
- **Détournement** du statut de travailleur indépendant, auquel il a été recouru, de manière **fictive**, conclut la Cour de cassation.

Mots Clé : Contrat de travail – Lien de subordination – Directives de l'employeur – Pouvoir de contrôle de l'employeur – Pouvoir de sanction de l'employeur – Requalification en contrat de travail (oui) – Rejet du pourvoi

2. CENSURE(S) DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL CONTRE LES TENTATIVES DE L'ACTUELLE MAJORITÉ, DE VERROUILLER LES ACTIONS EN REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL, DIRIGÉES CONTRE LES PLATEFORMES DE MISE EN RELATION

Conseil constitutionnel, 20 décembre 2019, n° 2019-794 DC, Loi d'orientation des mobilités (LOM)

La **loi d'orientation des mobilités**, dite *LOM*, a été **votee en novembre 2019**.

Selon l'exposé des motifs de la loi, l'article 44 de cette loi, visait notamment à « *sécuriser la relation entre les plateformes et ces travailleurs* » grâce à l'établissement par la seule plateforme d'une charte précisant les contours de sa responsabilité sociale, « ***l'existence de cette charte et le respect de certains engagements qu'elle contient ne [pouvant] constituer des indices de requalification de la relation contractuelle en salariat*** ».

Ainsi, sous couvert d'offrir des droits sociaux supplémentaires aux travailleurs indépendants qui ont recours aux plateformes, la disposition avait pour objectif de **neutraliser les actions en requalification** en contrat de travail, engagées par des « indépendants » (Cass. soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20079) ou par les URSSAF (Cass. Civ. 2ème, 28 novembre 2019, pourvois n° 18-15333 et 18-15348).

Cette disposition, qui crée au sein du chapitre « *Responsabilités sociale des plateformes* » du Code du travail, une section spécifique applicable aux travailleurs des plateformes exerçant l'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, motorisé ou non, a été **censurée** par le Conseil constitutionnel.

L'article 66 de la « *loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », au contenu identique, avait déjà été censuré par le **Conseil constitutionnel**, dans sa **décision du 4 septembre 2018, n° 2018-769 DC**.

L'article 44 de la *LOM*, suit logiquement le même sort.

Le Gouvernement s'y est donc pris à deux reprises, pour tenter de « faire passer » sa disposition, destinée à favoriser les plateformes, au préjudice des salariés utilisés par lesdites plateformes...

Mais c'était sans compter sur l'œil avisé et vigilant du Conseil constitutionnel, qui sanctionne la méconnaissance par le législateur, de l'étendue de la compétence que lui attribue l'article 34 de la Constitution (§ 23 à 28). En l'espèce, « **le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence** ».

L'échec politique de l'actuelle majorité est cuisant.

Les « indépendants » utilisés par les plateformes voient leur droit fondamental préservé : celui d'agir en justice, en demandant la requalification de leur contrat de « partenariat » (ou peu importe le nom poétique qui lui est donné), en contrat de travail.

Grâce au Conseil constitutionnel, mais aussi, à la Cour de cassation et aux juridictions du fond, l'Etat de Droit est sauf.

A titre anecdotique, on notera par exemple, la requalification en contrat de travail, d'un « contrat de prestation de service » en vue de la livraison de plats cuisinés commandés via la plateforme de mise en relation DELIVEROO : Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20079 ; Cour d'appel de Paris, 10 janvier 2019, RG n° 18/08357 ; Conseil de prud'hommes de Paris, 4 février 2020, RG n° 19/07738 ; et v. ci-dessus, l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 mars 2020, concernant la société UBER.

Mots Clé : Loi d'orientation des mobilités – Censure du Conseil constitutionnel (oui) – Violation par le législateur, de l'article 34 de la Constitution (oui) – Plateformes de mise en relation – Une charte ne peut avoir pour effet de priver un justiciable, du droit d'agir en requalification de son contrat, en contrat de travail.

Pour d'autres articles d'actualité juridique, nous vous invitons à consulter notre site :

www.lexcontractus.fr

Vous pouvez librement vous abonner à notre newsletter (depuis la rubrique *Actualités juridiques* de notre site). De même, vous pouvez librement vous en désabonner, par simple mail adressé à : cb@lexcontractus.fr

Mention légale :

Le présent bulletin est gratuit et ne peut être vendu.

Tous les droits de propriété intellectuelle (tels que notamment droits d'auteur, droits voisins, droits des marques) sont réservés. Ces éléments sont la propriété unique de la société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) LEX CONTRACTUS, immatriculée au RCS de BORDEAUX sous le n° 519 133 219.

Toute utilisation non expressément autorisée entraîne une violation des droits d'auteur et constitue une contrefaçon. Elle peut aussi entraîner la violation de tous autres droits et réglementations en vigueur. Elle peut donc engager la responsabilité civile et/ou pénale de son auteur.

©LexContractus