

FOCUS SEPR



➔ LE SAVIEZ-VOUS ?

Contrat de travail ou contrat de prestation :
position de la Cour de cassation

➔ À RETENIR

- Poursuites devant un tribunal
et communication du dossier
- Bonus écologique : du nouveau

SOMMAIRE

JUIN 2020

3, rue de Liège - 75441 Paris cedex 09

tél 01 43 56 58 00

fax 01 43 56 59 79

R.C.S. Paris B 383 565 926

www.sepr.eu

LE SAVIEZ-VOUS ?

CONTRAT DE TRAVAIL OU CONTRAT DE PRESTATION : position de la Cour de cassation

Contrat de travail ou prestation de service d'un micro-entrepreneur ? La frontière entre les deux statuts est parfois floue. Mais les conséquences pour le donneur d'ordre sont importantes et le risque d'une requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail n'est pas négligeable en cas de conflit devant le conseil de prud'hommes.

Le sujet est d'actualité pour toutes les entreprises qui utilisent des micro-entrepreneurs quelle que soit leur activité. Il est revenu sur le devant de la scène judiciaire à l'occasion d'arrêts de la Cour de cassation concernant l'activité des plateformes numériques. Cela a permis à la Cour d'affirmer sa jurisprudence. Quel est le type de relation entre les plateformes numériques et ceux qui travaillent pour elles ? Le sujet a déjà défrayé la chronique judiciaire et il n'est pas prêt de s'éteindre.

Plateforme et micro-entrepreneur

Les plateformes numériques ont considérablement développé leur activité depuis une dizaine d'années. Leur rôle est de mettre en relation le prestataire et le client. Ce dernier bénéficie d'un service à moindre coût avec une simplicité d'accès et une rapidité d'exécution. Le professionnel qui réalise la prestation a un statut de travailleur indépendant avec le régime simplifié du micro-entrepreneur. C'est bien là le fond du problème. Le droit du travail ne s'applique pas au micro-entrepreneur. Les contraintes liées à la protection sociale, à la sécurité au travail, aux congés payés, à la formation ne s'appliquent pas. C'est pour le micro-entrepreneur une précarisation de sa situation, un risque économique et une absence de protection en général.

La plateforme numérique joue un rôle essentiel dans cette relation prestataire-client. C'est par elle que passe le flux économique. Pour satisfaire la relation client, les plateformes ont largement fait appel aux micro-entrepreneurs. Et c'est là que sont nées les difficultés juridiques. Est-on dans le cas d'une relation classique client fournisseur ou est-on dans le cas d'un contrat de travail « habillé » pour échapper entre autres aux contraintes sociales. Dans le cas d'un litige, l'affaire doit-elle être portée devant un tribunal de commerce ou un conseil de prud'hommes ?

Du contentieux

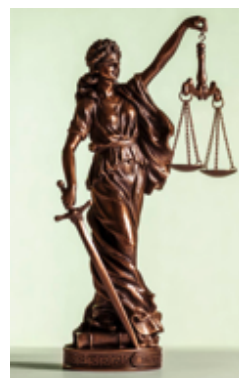
De nombreuses affaires ont été introduites devant le conseil des prud'hommes par des micro-entrepreneurs ces dernières années dans le but de

faire qualifier leur relation de travail avec la plateforme en contrat de travail (Deliveroo, Take Eat Easy, Uber...). La conséquence d'une requalification de la relation de travail n'est pas neutre car si le contrat de travail est reconnu, c'est le droit du travail qui s'applique dans toute sa rigueur tant pendant l'exécution du contrat de travail (cotisations sociales, congés payés, formation...) qu'à sa fin qui peut être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse entraînant préavis, indemnité légale de licenciement, dommages et intérêts, indemnité pour travail dissimulé... Sans compter le risque d'un contrôle URSSAF par-dessus le marché.

La chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à se prononcer deux fois sur le sujet des travailleurs des plateformes. Une première fois dans le cadre de l'affaire Take Eat Easy (arrêt du 28 novembre 2018) et une deuxième fois tout récemment avec l'arrêt « Uber » (4 mars 2020). Ces affaires sont pour la Cour l'occasion de confirmer sa jurisprudence en matière de relation et de contrat de travail et de se prononcer sur le cas particulier des plateformes.

Une jurisprudence constante

La jurisprudence constante en la matière soutient que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention. Ce sont les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle qui prédominent. Pour le critère du travail salarié, la jurisprudence est constante depuis l'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996. Il expose 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 ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* ». Cette jurisprudence va dans le sens de l'article L.8221-6 de Code du travail selon lequel les personnes phy-



siques sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution d'une activité qui donne lieu à immatriculation sur un registre. Toutefois ce n'est qu'une simple présomption qui peut être renversée lorsque ces personnes fournissent « des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard de celui-ci ».

C'est cette jurisprudence qui avait été appliquée dans l'arrêt *Take Eat Easy* et qui avait permis la requalification de la relation contractuelle entre deux coursiers et la plateforme en contrat de travail avec toutes les conséquences qui en découlent. En effet, la Cour a estimé dans cette affaire qu'un système de bonus-malus existait, que la géolocalisation permettait à la plateforme de suivre et contrôler l'activité du coursier et éventuellement de le sanctionner, conséquence d'un pouvoir de direction et de contrôle par rapport à l'exécution de la prestation du livreur. Dès lors, le lien de subordination était caractérisé et la qualification du contrat de travail a été retenue.

Le cas Uber

L'arrêt Uber est le deuxième arrêt rendu en la matière. La société Uber BV est une plateforme numérique et une application qui permettent une mise en relation de clients en vue d'un transport urbain avec des chauffeurs VTC qui exercent leur activité avec un statut d'indépendant. Dans cette affaire, un ancien chauffeur avait saisi le conseil des prud'hommes pour obtenir la requalification de la relation professionnelle en contrat de travail. La Cour d'appel avait jugé que le contrat de partenariat signé par le chauffeur et la société Uber BV s'analyse en contrat de travail. La société se voit donc condamnée pour rappels d'indemnités, rappel de salaire, dommages et intérêts pour non respect des durées maximales de travail, travail dissimulé et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En restant sur la même position que la jurisprudence établie, la Cour de cassation a été dans le même sens que la Cour d'appel. Or la Cour d'appel avait fait valoir plusieurs éléments :

- Le chauffeur a intégré un service de prestations créé et organisé par la société Uber BV. Ce service n'existe que grâce à la plateforme. Le chauffeur ne

se constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation.

- Le chauffeur n'a pas le libre choix de son itinéraire. Il se voit imposer un itinéraire et il y a des corrections tarifaires s'il ne le suit pas à la lettre.
- Le chauffeur ne choisit pas librement sa course comme un chauffeur indépendant, la destination finale n'étant parfois pas connue.
- La société peut déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses. Le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de « comportements problématiques ».

La Cour d'appel en a déduit que l'ensemble de ces éléments étaient constitutifs de 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. Le statut de travailleur indépendant du chauffeur était donc fictif.

Un système dichotomique

La jurisprudence est donc réaffirmée et c'est le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail. Ce lien de subordination se décompose en trois éléments : le pouvoir de donner des instructions, le pouvoir d'en contrôler l'exécution, le pouvoir de sanctionner le non-respect des instructions données.

A contrario, le travail indépendant se caractérise par les éléments suivants : la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service.

Il n'y a donc pas d'espace juridique pour l'instant entre le statut de salarié et le statut de micro-entrepreneur. L'économie évolue plus vite que les textes. Certains pays étrangers (Royaume Uni, Italie) ont évolué dans le sens d'un statut intermédiaire garantissant à l'indépendant une meilleure protection. Ce n'est pas encore le cas en France même si la réflexion est ouverte. Mais à l'évidence, il est nécessaire de faire évoluer nos textes actuels car ils ne correspondent plus avec l'évolution de la réalité économique.

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

DES QUESTIONS :
CONTACTER VOTRE SERVICE JURIDIQUE sur www.sepr.eu
rubrique ESPACE CLIENTS ou 01 43 56 59 59

A RETENIR

POURSUITES DEVANT UN TRIBUNAL ET COMMUNICATION DU DOSSIER

Un conducteur désigné reçoit un avis de contravention pour une infraction de non-respect de l'arrêt imposé par un feu de signalisation, infraction sanctionnée par une contravention de quatrième classe (Article R. 142-30 du Code de la route).

Le conducteur conteste cette infraction en formulant une requête en exonération. Il motive sa demande en mettant en avant le fait qu'il n'a pas pu vérifier les photographies prises de l'infraction, l'officier du ministère public n'ayant pas fait suite à sa demande de communication.

Il est poursuivi selon la procédure de l'ordonnance pénale et il fait opposition. Il est cité à comparaître devant le tribunal de police de Lisieux. Dans un courrier adressé au greffe du tribunal, il rappelle qu'il n'a pu avoir accès aux photographies et il demande expressément la communication de la totalité des pièces du dossier pour pouvoir préparer sa défense. Le tribunal de police ne répond pas à sa demande, le déclare coupable de l'infraction et le condamne à une amende de 135 €.

Le dossier doit être communiqué

Un pourvoi en cassation est formé. La Cour de cassation rappelle l'article R. 155 du Code de procédure pénale selon lequel il peut être délivré aux parties sur leur demande, expédition de la plainte



ou de la dénonciation des ordonnances définitives, des arrêts, des jugements, des ordonnances pénales et des titres exécutoires du code de procédure pénale et avec l'autorisation du procureur de la République ou du procureur général selon

le cas, expédition de toutes les autres pièces de la procédure. Toutefois, cette autorisation n'est pas requise lorsque des poursuites ont été engagées et que la copie est demandée pour l'exercice des droits de la défense ou des droits de la partie civile. Il en découle que toute personne ayant la qualité de prévenu ou d'accusé est en droit d'obtenir la délivrance, à ses frais, le cas échéant par l'intermédiaire d'un avocat, de la copie des pièces du dossier soumis à la juridiction devant laquelle elle est appelée à comparaître.

La Cour de cassation conclue donc qu'en se prononçant sur la culpabilité du prévenu sans répondre à sa demande de copie de pièces du dossier, demande qu'il avait formulée préalablement, le tribunal a méconnu l'article R. 155 du Code de procédure pénale. La Cour casse, annule et renvoie. Un tribunal saisi des poursuites d'une infraction routière est donc tenu de répondre à la demande de copie des pièces du dossier préalablement formulée par le prévenu.

(Cass. crim., 22 avr. 2020, no 19-84.309).



propose une **FORMATION GESTES ET POSTURES**

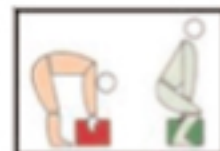


La formation Gestes et Postures de travail s'adresse aux salariés amenés à effectuer des mouvements répétitifs ou à manipuler des charges.
[Article R. 4541-8 du code du travail]

La formation Gestes et Postures constitue une action de prévention pour deux des critères de pénibilité :

« Manutentions manuelles de charges » et

« Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. »



BONUS ÉCOLOGIQUE : du nouveau

La crise sanitaire actuelle a sérieusement impacté le marché automobile. Pour le cadre du plan de soutien à l'automobile, le gouvernement vient de publier un décret relatif aux aides à l'acquisition ou à la location des véhicules peu polluants.

C'est ainsi que le dispositif de bonus écologique pour les véhicules électriques et véhicules hybrides rechargeables est amélioré pour une période allant du 1er juin jusqu'au 31 décembre 2020.

Le bonus pour l'achat d'un véhicule électrique passe de 6 000 à 7 000 € pour les particuliers dès lors que l'achat du véhicule est d'un montant inférieur à 45 000 €. Il est mis en place un bonus de 2 000 € pour l'achat de véhicules hybrides rechargeables dont le montant est inférieur ou égal à 50 000 €.

Des aménagements sont également faits sur la prime à la conversion pour rendre le dispositif plus incitatif. Ainsi le critère de revenu est élargi et le seuil de revenu fiscal de référence par part passe de 13 489 à 18 000 €. Il y a un assouplissement du critère d'éligibilité pour la mise au rebut du véhicule pour inclure les véhicules Crit'Air 3 (véhicules essence immatriculés avant 2006 et véhicules diesel immatriculés avant 2011). C'est une augmentation du montant des primes actuelles à 3000 € pour l'achat d'un véhicule thermique et 5000 € pour l'achat d'un véhicule électrique ou hybride rechargeable dont l'autonomie est supérieure à 50 km. Enfin c'est un doublement de la prime actuelle pour les véhicules utilitaires légers électriques et hybrides rechargeables.

Décret n° 2020-656 du 30 mai 2020



Pour un **environnement**
de travail SAIN et SÉCURISÉ

Bien-être des équipes
Performance de l'entreprise

 **Préventica**

LYON
29 SEP > 01 OCT
Eurexpo

Informations & inscriptions sur preventica.com