**Introduction : extraits de l’arrêt UBER du 04/03/2020 – Cour de cassation, chambre sociale**

**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. F... 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. F... 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. F... 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. F... 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. F... 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 dénaturation 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 : […] ; REJETTE le pourvoi.

<https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2020-03-04_1913316#texte-integral>

**1/ Arrêt du 05/04/2022 – Cour de cassation, chambre criminelle**

**Faits et procédure**

**1.** Il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure ce qui suit.

**2.** La société anonyme [2] a pour activité de collecter puis de traiter, pour le compte de marques ou d'enseignes, des données commerciales dites de « terrain » recueillies par des particuliers appelés « clicwalkers » qui, à partir d'une application gratuite téléchargée sur leur téléphone, effectuent pour le compte de cette société des missions.

**3.** Celles-ci peuvent consister à fournir des informations sur leurs habitudes de consommation, à émettre un avis ou prendre des photographies sur les supports de communication des clients ou enfin à vérifier dans les magasins la présence, le prix et la visibilité des produits, les supports commerciaux ou la qualité des prestations de service des entreprises clientes de la société.

**4.** La participation des « clicwalkers » aux missions s'effectue sur la base du volontariat.

**5.** Ces derniers perçoivent une gratification en points-cadeaux ou en numéraire versée après vérification par la société [2] du respect des modalités de la mission.

6. Au terme d'une enquête préliminaire ayant conclu que les « clicwalkers » devaient être assimilés à des salariés, la société [2] et Mme [I] [U], présidente et directrice générale de celle-ci, ont été poursuivies du chef de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés, par défaut de déclaration nominative préalable à l'embauche, de déclarations sociales et fiscales et de remise de bulletins de paie, en raison des missions exécutées par vingt-huit salariés ayant perçu chacun plus de 600 euros en 2015 ou 2016.

**7.** Ni les « clicwalkers » visés à la prévention ni l'URSSAF ne se sont constitués parties civiles.

**8.** Par jugement en date du 24 mai 2018, le tribunal correctionnel a relaxé Mme [U] et la société [2] au motif que les « clicwalkers » ne pouvaient être considérés comme des salariés.

**9.** Le procureur de la République a formé appel de cette décision.

**Moyens**

**Examen des moyens**

**Sur le premier moyen**

**Enoncé du moyen**

**10.** Le moyen critique l'arrêt attaqué en ce qu'il a déclaré Mme [U] et la société [2] coupables du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés, alors :

« 1°/ 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 l'espèce, la société [2], dont Mme [U] est la dirigeante, a mis en place une application mobile sur laquelle sont répertoriées diverses missions de très courte durée, s'inscrivant dans la vie quotidienne des consommateurs, consistant, pour le particulier qui y souscrit, appelé « clicwalker », à collecter des données ou à donner son avis sur un produit, une vitrine, une expérience client ou une pratique commerciale via cette application en contrepartie de quelques euros ou de points-cadeaux ; qu'en retenant, pour déclarer la société [2] et Mme [U] coupables de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés, que les « clicwalkers » étaient liés par un contrat de travail à cette société, lorsqu'elle constatait que ceux-ci étaient libres d'accepter ou non les missions disponibles sur l'application et de les abandonner, qu'ils étaient également libres de gérer leur temps comme ils l'entendaient et qu'ils ne percevaient qu'une faible rémunération, ce dont il se déduisait qu'ils bénéficiaient d'une liberté totale exclusive d'un lien de subordination, dont l'exercice n'était pas même limité par un état de dépendance économique, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-5 du code du travail ;

2°/ que pour retenir l'existence d'un lien de subordination entre la société [2] et les « clicwalkers », la cour d'appel relève d'abord que les missions sont parfois très précises, ce dont elle déduit que la société dispose du pouvoir de donner des ordres et des directives aux « clicwalkers » puis ajoute que la société contrôle la bonne exécution de la prestation et dispose d'un pouvoir de sanction consistant à ne pas rémunérer le « clicwalker » et à ne pas rembourser les frais éventuellement exposés lorsque la mission n'a pas été exécutée conformément aux modalités prescrites ; qu'en prononçant ainsi, lorsque la société n'exerce aucun pouvoir de direction mais se borne à proposer des missions détaillées auxquelles les particuliers sont totalement libres de souscrire ou non après avoir pris connaissance du contenu de la mission, que le contrôle exercé, qui n'intervient qu'une fois la mission achevée, consiste uniquement à vérifier l'exécution de l'obligation contractuelle qui est la cause de la gratification, et que l'absence de rémunération sanctionne exclusivement le défaut d'exécution de cette obligation librement souscrite, la cour d'appel, qui s'est prononcée par des motifs impropres à caractériser un lien de subordination, n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-5 du code du travail ;

3°/ que les juges correctionnels ne peuvent statuer que sur les faits dont ils sont saisis, à moins que le prévenu n'accepte expressément d'être jugé sur des faits distincts de ceux visés à la prévention ; qu'en l'espèce, les exposantes sont poursuivies pour des faits supposément commis « entre courant juillet 2015 et courant juin 2016 » ; que, dès lors, en se fondant, pour retenir que la société [2] disposait d'un pouvoir de sanction et en déduire l'existence d'un lien de subordination, que, jusqu'en 2014, les conditions générales prévoyaient qu'un contributeur pouvait être banni et son compte fermé en cas de manquement répété aux spécificités techniques demandées ou à défaut de transmission des éléments dans les délais annoncés, la cour d'appel a violé les articles 388 et 512 du code de procédure pénale et méconnu le principe ci-dessus énoncé ;

4°/ que pour retenir que la société [2] disposait d'un pouvoir de sanction et en déduire l'existence d'un lien de subordination, la cour d'appel énonce que si la clause des conditions générales selon laquelle « en cas de manquement répété par le « clicwalker » quant aux spécificités techniques demandées ou à défaut de transmission des éléments dans les délais annoncés celui-ci pourra se voir exclu du réseau » a été supprimée en 2015, il est apparu dans les faits que, postérieurement à cette date, la société avait pu « bannir » certains utilisateurs tel qu'en atteste un courriel daté du 22 juillet 2015 signifiant à un « clicwalker » la clôture de son compte utilisateur pour avoir utilisé une photo non conforme ; qu'en se déterminant ainsi, lorsqu'il ne pouvait être déduit de la clôture du compte utilisateur de ce membre que la société prévenue détenait un pouvoir hiérarchique sur les « clicwalkers » dès lors que cette clôture ne sanctionnait pas un manquement dans l'exécution d'une mission ou d'une prestation de travail mais l'utilisation d'une photo non conforme, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-5 du code du travail ;

5°/ que le contrat de travail ne peut exister qu'en présence d'une prestation de travail, laquelle consiste en une activité professionnelle, c'est-à-dire exercée de manière habituelle ou régulière afin d'en tirer des revenus ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les « clicwalkers », dont les compétences professionnelles n'étaient pas contrôlées et qui étaient libres d'accepter les missions proposées, étaient rémunérés de quelques euros par mission et que seuls 27 d'entre eux avaient perçu plus de 600 euros en 2015 ; qu'en retenant qu'un contrat de travail les liait à la société [2], lorsqu'il ressortait de ces constatations que les missions proposées l'étaient non en considération des aptitudes professionnelles des « clicwalkers » mais au regard de leur seule qualité de consommateurs et qu'elles n'étaient par ailleurs qu'occasionnelles et peu rémunératrices, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la fourniture d'une prestation de travail, a violé les articles au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-5 du code du travail. »

**Réponse de la Cour**

**Vu les articles L. 8221-5 et L. 8224-1 du code du travail** :

**11.** Il se déduit de ces textes que le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié suppose que soit établie l'existence d'un lien de subordination.

**12.** La Cour de cassation juge 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 (Soc., 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13.187, Bull. 1996, V, n° 386).

**13.** 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 donnée à leur convention, mais dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle (Ass. plén., 4 mars 1983, pourvois n° 81-11.647 et 81-15.290, Bull. 1983, Ass. plén., n° 3 ; Soc., 19 décembre 2000, pourvoi n° 98-40.572, Bull. 2000, V, n° 437 ; Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, publié au Bulletin).

**14.** En l'espèce, pour infirmer le jugement et caractériser notamment l'existence d'un lien de subordination entre la société prévenue et les « clicwalkers », l'arrêt énonce que les missions qui leur sont confiées ainsi que les consignes et directives pour les exécuter peuvent être très précises.

**15.** Les juges ajoutent que la société contrôle la bonne exécution de la prestation, afin de vérifier qu'elle correspond à la commande de son client.

**16.** Ils relèvent encore que ce contrôle s'accompagne d'un pouvoir de sanction puisque si la mission est rejetée, celui qui l'a exécutée ne sera pas rémunéré et ses frais ne seront pas remboursés.

**17.** Ils constatent enfin que même si les conditions générales de la plate-forme ne le prévoient plus depuis 2014, la mauvaise exécution répétée des missions a entraîné la clôture du compte de certains utilisateurs en 2015.

**18.** Ils en déduisent que les utilisateurs de la plate-forme exécutent une prestation de 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 et qu'ainsi la qualification de contrat de travail doit être retenue.

**19.** En prononçant ainsi, la cour d'appel a méconnu les textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé.

**20.** En effet, n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plate-forme numérique gérée par une société, d'exécuter des missions telles que décrites précédemment dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme.

**21.** Il s'ensuit que la cassation est encourue de ce chef.

**Portée et conséquences de la cassation**

**22.** N'impliquant pas qu'il soit à nouveau statué sur le fond, les faits n'étant susceptibles d'aucune autre qualification pénale, la cassation aura lieu sans renvoi, ainsi que le permet l'article L. 411-3 du code de l'organisation judiciaire.

**PAR CES MOTIFS**, et sans qu'il y ait lieu d'examiner le second moyen de cassation proposé, la Cour : CASSE et ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la cour d'appel de Douai, en date du 10 février 2020.

<https://www.courdecassation.fr/decision/624bdb60b47c2015fe6b7828?sort=date-desc&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=1>

**2/ Arrêt du 13/04/2022 « le cab »**

**Faits et procédure**

**1.** Selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 janvier 2020), M. [T] a signé le 31 juillet 2015 avec la société Voxtur un contrat de location longue durée d'un véhicule, ainsi qu'un contrat d'adhésion au système informatisé développé par cette société sous le nom de « Le Cab ».

**2.** La société a rompu les relations contractuelles le 7 mars 2016.

**3.** M. [T] a saisi la juridiction prud'homale.

**4.** La société Voxtur a été placée en liquidation judiciaire le 9 juin 2020, et la société [Y] Yang-Ting désignée en qualité de liquidatrice.

**Examen des moyens**

**Sur le premier moyen, pris en ses première, deuxième, troisième, septième et huitième branches**

**Enoncé du moyen**

**5.** La société [Y] Yang-Ting, ès-qualités, fait grief à l'arrêt de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail, et de condamner la société Voxtur à verser à M. [T] des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour procédure irrégulière, d'indemnité compensatrice de congés payés, d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de dommages-intérêts pour travail dissimulé et au titre des frais d'essence, alors :

« 1°/ 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 ; que l'existence d'un service organisé ne saurait dès lors constituer un indice d'un lien de subordination juridique entre une plateforme de mise en relation avec une clientèle et un chauffeur VTC lorsque, d'une part, le chauffeur n'a aucune obligation d'utiliser l'application et reste libre de choisir ses jours et heures d'activité, que, d'autre part, le chauffeur peut se déconnecter quand il le souhaite, que, de troisième part, le chauffeur est libre d'effectuer des courses pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne physique ou morale, que, de quatrième part, l'organisation des courses attribuées par la plateforme relève du libre choix du chauffeur sauf à requérir une indication de la part du client et, enfin, que chauffeur peut sous-traiter les courses à d'autres personnes sous réserve de justifier que ces dernières remplissent les conditions exigées par la réglementation pour exercer la profession de chauffeur VTC ; qu'en se bornant à énoncer, pour requalifier le contrat entre la société Voxtur et le chauffeur en contrat de travail, que le chauffeur réalisait des prestations dans le cadre d'un service organisé, sans établir la détermination unilatérale par des conditions d'exécution du travail par la société Voxtur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

2°/ 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 professionnelle ; 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 seul fait pour une plateforme de mise en relation entre une clientèle et un chauffeur VTC de définir, dans le contrat le liant au chauffeur, le type de véhicule et de déterminer unilatéralement le prix des prestations de transport réalisées par son intermédiaire, ne saurait caractériser un lien de subordination juridique dès lors que le chauffeur reste libre d'utiliser ou non les services de la plateforme et de choisir ses jours et heures d'activité, qu'il peut se déconnecter quand il le souhaite et peut effectuer des courses pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne physique ou morale, qu'il est totalement libre d'organiser comme il l'entend les courses qu'il effectue par l'intermédiaire de la plateforme et que chauffeur peut sous-traiter des courses à d'autres personnes sous réserve de justifier que ces dernières remplissent les conditions exigées par la réglementation pour exercer la profession de chauffeur VTC ; qu'au cas présent, le contrat d'adhésion au système informatisé stipulait que ''le prestataire adhérent est libre de décider de ses jours et heures d'activité et de ses jours de repos'', que ''les courses sont attribuées, automatiquement au(x) prestataire(s) adhérent(s) connecté(s), qui affiche(nt) sur son(leur) matériel embarqué le statuten attente de course'' et ''la connexion peut être interrompue, par le prestataire adhérent qui se met alors en pause'' ; que le contrat précisait également que ''l'organisation de la course (itinéraire) est laissée au libre choix du prestataire adhérent, sauf pour lui à requérir, à ce sujet, une indication de la/des personne(s) transportée(s)'' ; que le contrat stipulait encore qu' ''un prestataire adhérent, entre deux connexions, peut librement réaliser des courses, pour son compte et/ou pour le compte de toute personne physique ou morale, quel que soit le statut de celui-ci (celle-ci)'' ; que le contrat précisait, enfin, que le chauffeur pourra sous-traiter les courses affectées par l'application sous réserve d'en informer la société Voxtur et que le sous-traitant utilisant le véhicule et l'application remplisse les conditions pour exercer la profession de chauffeur VTC ; qu'en jugeant néanmoins que le chauffeur réalisait des prestations dans un lien de subordination constant à l'égard de la société Voxtur, sans caractériser une quelconque obligation pour le chauffeur de se tenir à la disposition de la plateforme pour effectuer des courses, ni le moindre ordre ou la moindre directive reçus par la chauffeur relativement aux modalités de réalisation des courses effectuées par l'intermédiaire de la plateforme, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

3°/ 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 chauffeur, et n'est utilisé que pour contacter le chauffeur connecté le mieux situé pour répondre à la demande du client ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de la cour d'appel que, selon les termes du contrat, l'installation mise à la disposition du chauffeur permet à la société Voxtur ''de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à un dispatche optimisé et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la(les) personne(s) à transporter et de trajet à effectuer, pour le(les) chauffeurs, pour assurer cette prise en charge'' ; qu'il résulte de ces constatations que le GPS ne permet de localiser le chauffeur que lorsqu'il est connecté à l'application et a pour objet de permettre l'attribution au chauffeur le plus proche du client ; qu'en énonçant que le GPS permet à la société Voxtur ''d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur'', la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

4°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que, si le type de véhicule utilisé était stipulé par le contrat d'adhésion au système informatique, ce contrat prévoyait expressément que la location du véhicule auprès de la société Voxtur était une simple faculté pour le chauffeur qui avait la possibilité d'être propriétaire de son véhicule ou de le louer auprès d'une autre société ; qu'en se bornant à invoquer l' ''interdépendance des contrats de location de véhicule et d'adhésion à la plateforme'', sans exposer en quoi cette interdépendance permettrait de caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

5°/ 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, qui est un intermédiaire de transport soumis aux dispositions du code des transports de s'assurer de la qualité de la prestation de transport effectuée par son intermédiaire ; que ne caractérise pas un pouvoir disciplinaire, la possibilité pour une plateforme numérique de rompre unilatéralement le contrat motivée par les seules évaluations de la clientèle en l'absence de tout ordre ou directive donnés et de tout contrôle opéré par la plateforme sur l'exécution des courses ; qu'en prétendant que la société Voxtur disposait d'un pouvoir de sanction à travers le système de notations opérées par les clients, la cour d'appel, qui n'a, par ailleurs, caractérisé aucun ordre, ni aucune directive donnés par la plateforme relativement aux prestations effectuées, ni aucun contrôle opéré par cette dernière sur ces prestations, a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article L. 3120-3 du code des transports, dans sa rédaction applicable au litige. »

**Réponse de la Cour**

Vu l'article L. 8221-6 du code du travail :

**6.** Il résulte de ce texte que les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation aux registres 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.

**7.** 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. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

**8.** Pour dire que M. [T] et la société Voxtur ont été liés par un contrat de travail, l'arrêt retient que le chauffeur n'avait pas le libre choix de son véhicule, qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme, que le GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur, que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, et qu'elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires.

**9.** L'arrêt ajoute que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, à travers le système de notation par les personnes transportées prévu à l'article 3 de son contrat d'adhésion.

**10.** En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la société Voxtur, sans constater que celle-ci avait adressé à M. [T] des directives sur les modalités d'exécution du travail, qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

**PAR CES MOTIFS**, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour : CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée.

<https://www.courdecassation.fr/decision/62566d623b20a89542a2c16c>

**3/ Arrêt du 12/01/2022 – Chambre commerciale, Cour de cassation**

**Faits et procédure**

**1.** Selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 novembre 2019) et les productions, la société Viacab, gestionnaire d'une centrale de réservation de taxis en région parisienne, a aussi, de juin 2011 à juin 2017, exploité une activité de voitures de transport avec chauffeur (VTC). Elle proposait la réservation de ses VTC par le biais de sites internet et, à compter du 5 mars 2012, également via une application pour téléphone de dernière génération (smartphone).

**2.** La société Transopco France (la société Transopco), venant aux droits de la société Transcovo, exploite une plate-forme de mise en relation d'exploitants de VTC avec des clients au moyen d'une application pour smartphone.

**3.** Estimant que la société Transopco, en ne respectant pas diverses lois et réglementations en matière de droit des transports et de droit du travail, commettait des actes constitutifs de concurrence déloyale à son égard, la société Viacab l'a assignée aux fins de cessation de ces pratiques et d'indemnisation de son préjudice.

[…]

**Mais sur le moyen, pris en ses troisième et quatrième branches**

**Enoncé du moyen**

**5.** La société Viacab fait grief à l'arrêt confirmatif de rejeter ses demandes, alors :

« 3°/ 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 pour écarter en l'espèce la qualification de contrat de travail, la cour d'appel relève que "la société Transopco ne recrute ni ne choisit les chauffeurs", que "le chauffeur est libre de se connecter ou non à l'application", qu' "il a la faculté d'accepter ou non les réservations des clients", que "la société n'impose ni les zones d'activité, ni les quantités d'heures", que "le partenaire est libre d'organiser son itinéraire", qu' "il peut proposer ses propres services ou travailler pour d'autres plateformes", que "le statut de partenaire est reconnu par loi" et que "la facturation, selon les modalités fixées par la société Transopco, contractuellement prévue dans le contrat, est autorisée par la loi" ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'il n'est pas contesté, d'une part, que les chauffeurs sont soumis à un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par Transopco de leur position, d'autre part, que cette société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard de ces derniers pouvant aller jusqu'à leur exclusion du réseau, ce dont il résulte l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1382, devenu 1240, du code civil ;

4°/ à tout le moins, qu'en statuant ainsi, sans analyser les contraintes qui s'imposent aux chauffeurs, ni s'expliquer sur le niveau d'influence et de contrôle qu'exerce la plate-forme sur les conditions d'exercice de la prestation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1382, devenu 1240, du code civil. »

**Réponse de la Cour**

Vu les articles 1382, devenu 1240, du code civil, et L. 8221-6 du code du travail :

**6.** Aux termes du premier de ces textes, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.  
**7.** Et il résulte du second de ces textes que, si dans l'exécution de leur activité donnant lieu à immatriculation sur des registres ou répertoires professionnels, les personnes physiques sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, celui-ci peut, toutefois, être établi 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. En conséquence, 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.

**8.** Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt se borne à retenir, par motifs propres et adoptés, que la société Transopco ne rémunère pas les chauffeurs, mais conserve une commission de 20 % sur le montant du prix qu'elle facture au client, au nom et pour le compte du prestataire, en application d'un mandat de facturation, que la société Transopco ne choisit pas les chauffeurs nécessaires au fonctionnement de son entreprise et n'impose ni les zones d'activité ni les quantités d'heures, que les chauffeurs sont libres de se connecter ou non à l'application, d'accepter ou non les demandes de réservation des clients et d'organiser leur itinéraire, et qu'ils peuvent proposer leurs propres services ou travailler pour d'autres plateformes. Il en déduit que « ce faisceau d'éléments ne démontre pas l'existence de liens dissimulés de subordination ».

**9.** En se déterminant ainsi, sans analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité, la société Viacab faisant valoir à cet égard qu'il était interdit aux chauffeurs d'entrer en relation avec les clients obtenus par l'intermédiaire de l'application en dehors du temps de la course, qu'ils étaient géolocalisés en permanence dans leur véhicule, dans lequel ils étaient tenus de se trouver pour être mis en relation, que la procédure à suivre pour la réalisation d'une course correspondait à un véritable « ordre de course », les chauffeurs ne pouvant décider librement des conditions de réalisation de la prestation, que l'attribution des courses était faite par un programme informatique de sorte que les chauffeurs, dans la majorité des cas, ignoraient la destination des clients avant que ceux-ci ne soient montés à bord du véhicule et, de toute façon, ne pouvaient décider ou contrôler ni la durée de la course ni, finalement, leurs horaires de début et de fin de travail, qu'ils étaient soumis à un chiffre minimum de courses à réaliser, condition d'un bonus les empêchant de rechercher leur propre clientèle, et qu'ils étaient soumis à un système de sanctions rigoureux excédant ce qui est classique en matière de contrat de prestation de service, ce dont la société Viacab déduisait que le service en cause ne se limitait pas à la mise en relation informatique mais constituait un service global de transport absorbant toute liberté d'exploitation des partenaires, ainsi soumis à un lien de subordination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

**Sur le moyen, pris en sa septième branche**

**Enoncé du moyen**

**10.** La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « que les dispositions des articles L. 3120-2, II, et L. 3122-9 du code des transports interdisent à tous transporteurs autres que les taxis, la maraude sur la voie publique et le démarchage de clients sans réservation préalable ; qu'en l'espèce, il est constant que l'application permet aux chauffeurs de visualiser sur une carte, en temps réel, les zones géographiques dans lesquelles les demandes de réservations sont les plus élevées ; qu'en se bornant à relever, par adoption de motifs, que "le chauffeur qui termine une course est autorisé à ne pas retourner à sa base s'il dispose d'une réservation qu'il a acceptée", sans rechercher si, de par les informations qu'elle délivre aux chauffeurs, la plate-forme ne favorise pas la maraude sur la voie publique et le démarchage de clients sans réservation préalable, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 3120-2, II, et L. 3122-9 du code des transports. »

**Réponse de la Cour**

Vu les articles L. 3120-2, II, et L. 3122-9 du code des transports :

**11.** En application de ces textes, le conducteur d'une voiture de transport avec chauffeur, qui est tenu, dans l'exercice de ses missions et dès l'achèvement de la prestation commandée au moyen d'une réservation préalable, de retourner au lieu d'établissement de l'exploitant de cette voiture ou dans un lieu, hors de la chaussée, où le stationnement est autorisé, sauf s'il justifie d'une réservation préalable ou d'un contrat avec le client final, ne peut ni prendre en charge un client sur la voie ouverte à la circulation publique, sauf s'il justifie d'une réservation préalable, ni s'arrêter, stationner ou circuler sur la voie ouverte à la circulation publique en quête de clients.

**12.** Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt, par motifs adoptés, se borne à retenir que l'obligation du retour à la base est respectée par la société Transopco car cette obligation s'applique en dehors de toute réservation en cours et que le chauffeur qui termine une course est autorisé à ne pas retourner à sa base s'il dispose d'une réservation qu'il a acceptée.

**13.** En se déterminant ainsi, sans analyser le fonctionnement pratique de l'application et sans rechercher, comme il lui était demandé, si, par les préconisations qu'elle délivrait aux chauffeurs pour les périodes entourant les prestations, la plate-forme ne favorisait pas la maraude sur la voie publique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

**Sur le moyen, pris en sa huitième branche**

**Enoncé du moyen**

**14.** La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'un chauffeur LOTI ne peut transporter que des groupes d'au moins deux personnes ; qu'en se bornant à relever, par adoption de motifs, que c'est "en toute transparence" que la société Transopco employait des chauffeurs LOTI, sans rechercher si elle ne permettait pas à ces derniers de réaliser des prestations de transport avec un seul passager, la cour d'appel n'a pas légalement justifié au regard de l'article 32 du décret n° 85-891 du 16 août 1985 ».

**Réponse de la Cour**

Vu l'article 32 du décret n° 85-891 du 16 août 1985 relatif aux transports urbains de personnes et aux transports routiers non urbains de personnes, alors applicable :

**15.** Il résulte de ce texte que le capacitaire, qui est un professionnel ayant l'autorisation d'exercer l'activité de chauffeur privé occasionnel sous certaines conditions (le chauffeur LOTI), ne peut transporter que des groupes d'au moins deux personnes.

**16.** Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt se borne à retenir, par motifs adoptés, que la société Transopco emploie des chauffeurs LOTI en toute transparence puisqu'elle a adapté ses services de réservation et offert la possibilité à ses clients de réserver des transports collectifs en indiquant le nombre de passagers, les courses étant réalisées moyennant l'émission de billets collectifs.  
**17.** En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les modalités de l'application smartphone de la société Transopco ne permettaient pas aux chauffeurs LOTI de réaliser aussi des prestations de transport avec un seul passager, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

**Sur le moyen, pris en sa dixième branche**

**Enoncé du moyen**

**18.** La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « que pour l'application du 4° de l'article L. 111-1 du code de la consommation, le professionnel doit communiquer au consommateur les modalités de paiement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans faire ressortir en quoi les informations communiquées auraient également porté sur les modalités de paiement, la cour d'appel a privé de plus fort sa décision de base légale au regard des articles L. 111-1 et L. 121-1 du code de la consommation. »

**Réponse de la Cour**

Vu les articles L. 111-1 et L. 121-1 du code de la consommation :

**19.** Aux termes du second texte, les pratiques commerciales déloyales sont interdites et une pratique commerciale est déloyale lorsqu'elle est contraire aux exigences de la diligence professionnelle et qu'elle altère ou est susceptible d'altérer de manière substantielle le comportement économique du consommateur normalement informé et raisonnablement attentif et avisé, à l'égard d'un bien ou d'un service.  
Il résulte du premier qu'avant d'être lié par un contrat de fourniture de services, le consommateur doit être informé, de manière lisible et compréhensible, sur les caractéristiques essentielles du service, compte tenu du support de communication utilisé et du service concerné, sur le prix du service et sur les informations relatives à l'identité du professionnel qui s'engage à exécuter le service, à ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques et à ses activités, pour autant qu'elles ne ressortent pas du contexte.

**20.** Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt se borne à retenir qu'il ressort des conditions générales fournies par la société Transopco qu'elles mentionnent clairement les informations requises et que les factures produites pour le compte du prestataire font apparaître le nom de ce dernier et de son siège social.

**21.** En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à établir que les informations légales sur le service, et notamment les modalités de paiement, étaient communiquées au client avant toute réservation d'un véhicule, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

**Sur le moyen, pris en sa onzième branche**

**Enoncé du moyen**

**22.** La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « que l'article L. 3120-2, III, du code des transports interdit aux chauffeurs de VTC, aux LOTI et à leurs intermédiaires d'informer un client, avant la réservation, et quel que soit le moyen utilisé, de la localisation et de la disponibilité d'un véhicule lorsqu'il se trouve sur la voie ouverte à la circulation publique ; que pour conclure au respect de ces dispositions, l'arrêt retient que "l'utilisateur ne reçoit la confirmation du temps d'attente et de l'identification du chauffeur, que postérieurement à la commande" ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que l'utilisateur n'est pas informé, préalablement à la réservation, à la fois de la localisation et de la disponibilité du véhicule, la cour d'appel a violé l'article L. 3120-2, III, du code des transports. »

**Réponse de la Cour**

Vu l'article L. 3120-2, III, du code des transports :

**23.** Selon ce texte, il est interdit aux chauffeurs de VTC et aux intermédiaires auxquels ils ont recours d'informer un client, avant toute réservation, quel que soit le moyen utilisé, à la fois de la localisation et de la disponibilité d'un véhicule quand il est situé sur la voie ouverte à la circulation publique.

**24.** Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt retient que c'est postérieurement à la commande que l'utilisateur reçoit la confirmation du temps d'attente et de l'identification du chauffeur.  
**25.** En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à établir qu'antérieurement à la réservation du véhicule par le biais de l'application de la société Transopco, le passager n'avait pas déjà été informé tant de la localisation du véhicule que de sa disponibilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

**Et sur le moyen, pris en ses douzième et treizième branches**

**Enoncé du moyen**

**26.** La société Viacab fait encore le même grief à l'arrêt, alors :

« 12°/ qu'il s'infère nécessairement un préjudice, fût-il seulement moral, d'un acte de concurrence déloyale ; qu'en exigeant de Viacab qu'elle démontre que les actes illicites invoqués "étaient de nature à créer un avantage compétitif pour Transopco et que cet avantage compétitif ait entraîné pour elle un préjudice", la cour d'appel, à supposer ce motif adopté, a violé l'article 1382, devenu 1240, du code civil.  
13°/ que la perte de chance implique seulement la disparition d'une éventualité favorable ; qu'en retenant, à supposer ce motif adopté, que la perte de chance invoquée reposait sur des "hypothèses pour le moins optimistes", la cour d'appel, qui s'est prononcée par un motif impropre à écarter l'existence d'une perte de chance, a violé l'article 1382, devenu 1240, du code civil. »

**Réponse de la Cour**

Vu l'article 1382, devenu 1240, du code civil :

**27.** Aux termes de ce texte, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Un préjudice s'infère nécessairement d'un acte de concurrence déloyale, générateur d'un trouble commercial, fût-il seulement moral, et la perte d'une chance implique seulement la disparition d'une éventualité favorable.

**28.** Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt, par motifs adoptés, après avoir énoncé que, même si les griefs d'actes illicites étaient fondés, encore faudrait-il que la société Viacab démontre que ces actes ont entraîné pour elle un préjudice, relève que celle-ci se borne, pour invoquer un gain manqué, à comparer la réussite de son concurrent et son propre « business plan », reposant sur des hypothèses optimistes, établi en 2011 et sans actualisation ultérieure.

**29.** En statuant ainsi, par des motifs impropres à exclure l'existence de tout préjudice résultant des agissements reprochés, lesquels sont de nature à conférer un avantage concurrentiel à leur auteur, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

**Portée et conséquences de la cassation**

**30.** En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur le moyen du pourvoi entraîne, par voie de conséquence, celle du chef de dispositif qui rejette la demande de dommages-intérêts pour procédure abusive formée par la société Transopco, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

**PAR CES MOTIFS, la Cour** : CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 novembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris.

<https://www.courdecassation.fr/decision/61de7d4cfc57de8d136e0671?search_api_fulltext=Com.%2C+12+janvier+2022%2C+pourvoi+n%C2%B0+20-11.139&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=&nextdecisionindex=>

**4/ Arrêt du 27/09/2023 – Cour de cassation, chambre sociale (arrêt TOK TOK TOK)**

**Faits et procédure**

**1.** Selon l'arrêt attaqué (Paris, 8 octobre 2020), M. [W] a signé le 23 avril 2014 avec la société TTT (la société) un contrat de réalisation de prestations de livraison.

**2.** La société a rompu le contrat le 25 novembre 2014.

**3.** M. [W] a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de cette relation contractuelle en contrat de travail. Examen de la recevabilité de l'intervention volontaire de la Fédération Sud commerces et services et de la Confédération nationale des travailleurs - Solidarité 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.** La Fédération Sud commerces et services et la Confédération nationale des travailleurs - Solidarité ouvrière ne justifiant pas d'un tel intérêt dans ce litige, leur intervention volontaire n'est pas recevable.

**Examen du moyen**

**Sur le moyen, pris en ses deuxième, troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième branches Enoncé du moyen**

**6.** M. [W] fait grief à l'arrêt de le débouter de l'intégralité de ses demandes tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail avec la société et partant de voir condamner celle-ci à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, alors :

« 2°/ 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 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 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'il suit de là qu'en retenant, pour débouter M. [W] de l'intégralité de ses demandes, que ce dernier ne rapporte pas la preuve qu'il exerçait ses fonctions dans le cadre d'un service organisé, sans rechercher si, en se connectant à la plateforme TokTokTok, dont le fonctionnement était parfaitement décrit par les parties et le contrat conclu, le coursier n'intégrait pas un service organisé par la société, service qui n'existait que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constituait aucune clientèle propre, la cour d'appel a entaché sa décision sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétention ; qu'en retenant, pour débouter M. [W] de l'intégralité de ses demandes, qu'il n'est pas démontré que la société exerçait un contrôle assorti d'un pouvoir de sanction sur le port de la tenue ITT, les photographies de la tenue "TokTokTok" et les règles d'or du Runner ou l'attestation - 3 – de témoin fournie n'étant pas probantes sur ce point, sans examiner les différentes clauses du contrat de réalisation de prestations ainsi que la charte de qualité de service Tok Tok, démontrant bien l'obligation de porter la tenue au logo de la société sous peine de sanction, à savoir la résiliation du contrat, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ 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 donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ; qu'en refusant de prendre en compte les stipulations contractuelles liant effectivement les parties, pour retenir l'existence d'un pouvoir de contrôle et de sanction de l'employeur, alors pourtant que les juges du fond peuvent parfaitement se fonder sur les conditions d'exercice de la prestation de travail telles que définies par le contrat, sans pour autant être tenus par les qualifications juridiques qui y sont mentionnées, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5°/ 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 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 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'il suit de là qu'en déboutant M. [W] de l'intégralité ses demandes, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si l'utilisation d'une carte bancaire fournie par l'employeur, pour effectuer les achats qui étaient ensuite livrés, ne démontrait pas l'intégration du coursier à un service organisé par la société, la cour d'appel a entaché derechef sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

6°/ que 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 ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, selon quelles modalités était rémunéré le coursier, alors pourtant que la rémunération du prestataire en fonction d'un taux horaire constitue un indice permettant de retenir l'existence d'une relation de travail salarié, la cour d'appel a entaché derechef sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

7°/ qu'en s'abstenant encore de s'expliquer sur l'obligation pesant sur le coursier d'accepter la mission qui lui est confiée, quelle que soit ses modalités d'exécution, la cour d'appel a une nouvelle fois entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ».

**Réponse de la Cour**

**Vu les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail :**

**7.** Selon le premier de ces textes, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.

**8.** Il résulte du second que les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation aux registres 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.

**9.** Le lien de subordination est caractérisé […]. 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.** Pour débouter M. [W] de sa demande, l'arrêt retient que l'intéressé ne rapporte pas la preuve qu'il exerçait ses fonctions dans le cadre d'un service organisé, qu'il se contente d'affirmer, sans produire aucun élément, qu'il n'avait aucune liberté quant à la manière de réaliser son travail dans le choix des lieux d'achat et des biens commandés, qu'il ne justifie pas plus d'un pouvoir de contrôle par la société de son activité et de la faculté pour cette dernière de sanctionner ses agissements, qu'il n'est pas démontré que la société exerçait un contrôle assorti d'un pouvoir de sanction sur le port de la tenue TTT, qu'il ne ressort pas plus des éléments de la cause qu'il aurait été tenu de rendre compte de son activité à la société, que la réalité d'un pouvoir de notation de la société n'est pas plus démontrée, que la seule référence au contrat de prestation de service qui prévoit un droit d'audit et de contrôle de la société n'est pas suffisante, l'existence d'une relation de travail dépendant des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

**11.** L'arrêt retient encore qu'il ne peut être tiré aucune conséquence du contenu de l'article 6-2-17 du contrat, que M. [W] qualifie de clause d'exclusivité ou de non concurrence, l'existence d'une relation de travail dépendant des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur, et que la lettre de résiliation du contrat de prestations de service en date du 25 novembre 2015 envoyée par la société dans le cadre de l'article 16-2 du contrat de prestation de service, qui prévoit que tout manquement du prestataire à l'un de ses engagements contractuels peut entraîner la résiliation du contrat après mise en demeure comportant l'indication des manquements auxquels il doit être mis fin, n'établit pas plus la réalité d'un lien de subordination juridique.

**12.** En se déterminant ainsi, sans analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles le livreur exerçait son activité, telles que fixées par les stipulations contractuelles, l'intéressé faisant valoir qu'il devait livrer des biens pour le compte de la société TTT sans pouvoir se constituer une clientèle propre ou travailler pour une société concurrente, devait utiliser une carte bancaire fournie par la société TTT pour effectuer les achats qui étaient ensuite livrés, ce dont il déduisait être intégré dans un service organisé, qu'il était rémunéré en fonction d'un taux horaire fixe et avait l'obligation de porter une tenue au logo de la société sous peine de sanction consistant en la résiliation du contrat et d'accepter la commande dès lors qu'il était connecté sans pouvoir la refuser, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

**PAR CES MOTIFS**, […], la Cour : […] CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette l'exception d'incompétence, l'arrêt rendu le 8 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris.

<file:///F:/DCG/DROIT%20SOCIAL/PARTIE%20I%20INTRO/Arr%C3%AAt%20tok%20tok%20tok.pdf>

**1/ Arrêt du 05/04/2022 - Les limites de la jurisprudence Uber posées par la chambre criminelle**

Une société a pour activité de collecter puis de traiter, pour le compte de marques ou d’enseignes, des données commerciales recueillies par des particuliers appelés « clicwalkers » qui, à partir d’une application gratuite téléchargée sur leur téléphone, effectuent pour le compte de cette société des missions.

Celles-ci peuvent consister à fournir des informations sur leurs habitudes de consommation, à émettre un avis ou prendre des photographies sur les supports de communication des clients ou enfin à vérifier dans les magasins la présence, le prix et la visibilité des produits, les supports commerciaux ou la qualité des prestations de service des entreprises clientes de la société.

La participation de ces particuliers aux missions s’effectue sur la base du volontariat et ils perçoivent une gratification en points-cadeaux ou en numéraire versée après vérification par la société du respect des modalités de la mission.

Aux termes d’une enquête préliminaire, la société et sa présidente sont poursuivis du chef de travail dissimulé par dissimulation d’emplois salariés, par défaut de déclaration nominative préalable à l’embauche, de déclarations sociales et fiscales et de remise de bulletins de paie et le tribunal correctionnel les relaxe au motif que les « clicwalkers » ne peuvent être considérés comme des salariés, décision dont le parquet fait appel.

Il se déduit des articles L. 8221-5 et L. 8224-1 du Code du travail que le délit de travail dissimulé par dissimulation d’emploi salarié suppose que soit établie l’existence d’un lien de subordination.

La Cour de cassation juge 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.

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 donnée à leur convention, mais dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité professionnelle.

En l’espèce, pour infirmer le jugement et caractériser notamment l’existence d’un lien de subordination entre la société prévenue et les « clicwalkers », l’arrêt de la cour d’appel de Douai énonce que les missions qui leur sont confiées ainsi que les consignes et directives pour les exécuter peuvent être très précises et que la société contrôle la bonne exécution de la prestation, afin de vérifier qu’elle correspond à la commande de son client.

Les juges relèvent encore que ce contrôle s’accompagne d’un pouvoir de sanction puisque si la mission est rejetée, celui qui l’a exécutée ne sera pas rémunéré et ses frais ne seront pas remboursés.

Ils constatent enfin que même si les conditions générales de la plate-forme ne le prévoient plus depuis 2014, la mauvaise exécution répétée des missions a entraîné la clôture du compte de certains utilisateurs en 2015. Ils en déduisent que les utilisateurs de la plate-forme exécutent une prestation de 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 et qu’ainsi la qualification de contrat de travail doit être retenue. Ainsi, la cour d’appel méconnaît les textes susvisés et le principe ci-dessus rappelé. En effet, n’exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l’intermédiaire d’une plate-forme numérique gérée par une société, d’exécuter des missions telles que décrites précédemment dès lors qu’il est libre d’abandonner en cours d’exécution les missions proposées, qu’il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l’exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l’exécution de ses directives et d’en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l’objet d’une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d’exécution non conforme.

<https://www.actu-juridique.fr/breves/travail/les-limites-de-la-jurisprudence-uber/?m_i=9%2BD9vmB7mgyM9lQ_EzqmYZoj13Zp1lehBJjPHNMLEfbCemW_rPDc9iBJRBgmH7FxFS0lIerxep_3BJGvXJzBGaX51LMv9b&M_BT=1381426994153>

**2/ Arrêt du 13/04/2022 « UBER »**

**Lien de subordination : définition**

Le lien de subordination se caractérise par l’exécution d’un travail sous l’autorité d’un employeur qui a le pouvoir :

* de donner des ordres et des directives ;
* de contrôler l’exécution de ces directives ;
* de sanctionner les manquements de son subordonné.

Le travail au sein d’un service organisé peut constituer un indice lorsque l’employeur détermine unilatéralement les conditions d’exécution du travail.

La Cour de cassation vient de rappeler la définition du lien de subordination dans une affaire où la cour d’appel avait requalifié une relation de travail entre une plateforme de mise en relation avec une clientèle et un chauffeur VTC. Elle avait retenu que :

* le chauffeur n’était pas libre du choix de son véhicule, qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme ;
* le GPS de la voiture permettait à la société de localiser, en temps réel, le véhicule, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur ;
* la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, Elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires ;
* la plateforme disposait d’un pouvoir de sanction grâce au système de notation des personnes transportées.

Mais pour la Cour de cassation ces motifs sont insuffisants à caractériser l’exercice d’un travail au sein d’un service organisé au regard des conditions fixées par la plateforme. La Haute juridiction reproche également à la cour d’appel de s’être déterminée ainsi sans constater :

* si la plateforme avait adressé au chauffeur des directives sur les modalités d’exécution du travail (pouvoir de donner des ordres et des directives) ;
* si elle disposait du pouvoir de contrôler le respect des directives fixées ;
* si elle avait le pouvoir de sanctionner le non-respect des directives et des manquements éventuels de la personne.

L’affaire sera donc rejugée.

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. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution. Ne donne pas de base légale à sa décision, la cour d'appel qui retient l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et une plateforme en se déterminant par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la plateforme, sans constater que celle-ci a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation.

***Commentaire Doctrine***

**Chauffeurs VTC et plateforme Le Cab : pas de requalification automatique**

Le travail au sein d’un service organisé peut constituer un indice de subordination lorsque l’employeur détermine unilatéralement les conditions d’exécution de la prestation de travail. Pour reconnaître l’existence d’un contrat de travail entre un chauffeur VTC et une plateforme, il appartient au juge de vérifier si la plateforme adresse des directives sur les modalités d’exécution du travail, dispose du pouvoir d’en contrôler le respect et d’en sanctionner l’inobservation.

La problématique du statut des travailleurs de plateforme aura, en l’espace de quelques années seulement, concentré l’attention et fait couler une quantité incalculable d’encre. Témoignage des difficultés à situer le débat, le sujet fait souvent l’objet de questions rhétoriques : « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? » (Dr. soc. 2018. 547, obs. A. Fabre ), « Qu’est-ce qu’un travailleur indépendant ? » (Dr. soc. 2016. 947, obs. J.-P. Chauchard ), « Le travailleur de plateforme, un indépendant à part ? » (M. Julien ert E. Mazuyer, « Le droit du travail à l’épreuve des plateformes numériques », RDT 2018. 189 ). La réflexion menée autour de ces travailleurs indépendants et/ou subordonnés n’est pourtant qu’une version édulcorée de questionnements visant, de longue date, la définition même du contrat de travail et ses attributs. Un temps éprouvée par les émissions de téléréalité ou l’activité des sportifs, la définition du contrat de travail donnée par Camerlynck aura néanmoins su résister à l’épreuve du temps.

Si la question a été posée en des termes différents au fil des années, les données du problème sont chaque fois les mêmes : le lien de subordination est l’élément décisif et il appartient au juge de le détecter à la lumière des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction mis en œuvre par l’employeur. Il est malgré tout difficile de se déplacer sur le terrain conquis, et néanmoins miné, de la subordination juridique. Aujourd’hui maltraitée par la société du numérique, cette définition dévoile une certaine élasticité, plutôt accommodante. Au terme de l’arrêt *Uber* (Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316 P), dont chacun mesure la résonance, la Cour de cassation a admis qu’il puisse exister un lien de subordination juridique entre un chauffeur VTC et la plateforme Uber, lequel faisait basculer la relation commerciale dans le domaine du salariat. Malgré la spécificité des enjeux associés aux travailleurs des plateformes, la haute juridiction s’en remettait à des concepts admis, expérimentés et assimilés, laissant douter de la possible survie du modèle. Dans un arrêt en date du 13 avril 2022, la chambre sociale devait à nouveau apprécier la réalité du lien contractuel unissant cette fois un chauffeur VTC et la société Le Cab, l’occasion pour elle de peaufiner la méthode de dépistage du lien de subordination.

Il s’agit en l’espèce d’un cas d’école : après la rupture des relations contractuelles établies avec une plateforme numérique (Le Cab), un chauffeur VTC saisissait la juridiction prud’homale d’une demande de reconnaissance d’un contrat de travail. Estimant que le chauffeur VTC était placé dans une situation de subordination juridique à l’égard de la plateforme, la cour d’appel de Paris accédait à sa demande et condamnait la société au versement de diverses sommes : dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dommages-intérêts pour procédure irrégulière, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, congés payés afférents, dommages-intérêts pour travail dissimulé et frais d’essence. Contestant l’approche des juges parisiens, la plateforme formait un pourvoi en cassation.

Dans un arrêt du 13 avril 2022, la chambre sociale casse et annule l’arrêt de la cour d’appel de Paris et renvoie les parties devant cette même cour autrement composée. Au contraire des juges d’appel, la Cour de cassation estime que les motifs retenus à l’appui de la requalification en contrat de travail étaient « insuffisants à caractériser l’exercice d’un travail au sein d’un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la société ». La haute juridiction rappelle sans surprise que la requalification en contrat de travail dépend étroitement des conditions dans lesquelles le chauffeur VTC exécute sa prestation de travail. Depuis l’arrêt *Société Générale* (Soc. 13 nov. 1996), on sait 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 pouvant constituer un indice de subordination lorsque l’employeur en détermine unilatéralement les conditions d’exécution. Cette formule largement usitée fait aujourd’hui figure de précepte tant elle est connue et reconnue. Le juge peut, à cette seule condition, dépasser la présomption de non-salariat de l’article L. 8221-6 du code du travail et reconnaître le caractère fictif du statut d’indépendant.

Le simple fait que le chauffeur VTC soit intégré à un service organisé est impropre à caractériser l’existence d’un lien de subordination s’il n’apparaît pas qu’il est soumis, par ailleurs, au pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la plateforme. La cour d’appel avait pourtant fait valoir plusieurs arguments en ce sens. D’abord, un système de GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté et d’assurer ainsi un contrôle permanent de l’activité du chauffeur. Ensuite, la société fixait le montant des courses qu’elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, le prix des courses étant susceptible d’être modifié unilatéralement par la société, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires. Enfin, la cour d’appel voyait à travers le système de notation par les personnes transportées une manifestation du pouvoir de sanction à l’égard du chauffeur.

Au contraire de l’arrêt *Uber*, le faisceau d’indices mobilisé ne permet pas de caractériser l’existence d’une relation contractuelle asymétrique, propre au salariat (exclusif du statut de travailleur d’indépendant). À dire vrai, le mode de fonctionnement des deux plateformes est quelque peu différent. Par exemple, rien ne permettait d’affirmer que le chauffeur était contraint de se tenir à la disposition de la plateforme pour effectuer des courses. Il n’était pas non plus démontré qu’il recevait des ordres ou des directives relativement aux modalités de réalisation des courses effectuées par l’intermédiaire de la plateforme. Au demeurant, le chauffeur qui utilise les services de la plateforme est libre de choisir ses jours et heures d’activité, peut se déconnecter quand il le souhaite et peut effectuer des courses pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne physique ou morale. Il peut librement organiser les courses qu’il effectue par l’intermédiaire de la plateforme et éventuellement sous-traiter des courses à d’autres personnes sous réserve de justifier que ces dernières remplissent les conditions exigées par la réglementation applicable.

Sans doute cette sujétion se manifeste-t-elle de manière plus lâche que dans l’arrêt *Uber*. La Cour de cassation avait en effet constaté que le chauffeur ne constituait aucune clientèle propre, qu’il ne fixait pas librement ses tarifs ni les conditions d’exercice de sa prestation de transport. Celui-ci se voyait imposer un itinéraire particulier dont il n’avait pas le libre choix, au risque de se voir appliquer des corrections tarifaires. En outre, la plateforme Uber exerce un contrôle en matière d’acceptation des courses puisqu’au bout de trois refus de sollicitations, un message automatique est adressé au chauffeur. Le chauffeur s’expose par ailleurs à des déconnexions temporaires à partir de trois refus de courses, voire à une perte définitive d’accès à l’application en cas de « comportements problématiques ».

C’est donc la multiplicité des indices ainsi que leur teneur qui peuvent, seules, conduire le juge à reconnaître l’existence d’une relation de travail salarié. En dépit des assauts répétés de la doctrine, qui en appelle régulièrement à une intervention du législateur, le modèle des plateformes de mise en relation plie, mais ne rompt pas. Malgré les brèches ouvertes par l’arrêt *Uber*, l’existence d’un contrat de travail entre un chauffeur VTC et une plateforme numérique ne peut être révélée qu’au terme d’une démarche casuistique, la voie de la requalification n’étant pas mécaniquement acquise aux travailleurs des plateformes. Alors que la société Just Eat vient d’annoncer vouloir licencier près d’un tiers de ses livreurs après s’être convertie au salariat, les regards se tournent légitimement vers la récente proposition de directive de la Commission européenne, laquelle devrait permettre de clarifier et « améliorer les conditions de travail des personnes travaillant *via* une plateforme de travail numérique ».

<https://www-dalloz-actualite-fr.buadistant.univ-angers.fr/flash/chauffeurs-vtc-et-plateforme-cab-pas-de-requalification-automatique>

**3/ Arrêt du 12/01/2022 – Chambre commerciale, Cour de cassation**

Si dans l'exécution de leur activité donnant lieu à immatriculation sur des registres ou répertoires professionnels, les personnes physiques sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, celui-ci peut toutefois être établi 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. Prive en conséquence sa décision de base légale la cour d'appel qui, saisie d'une action en responsabilité pour concurrence déloyale, formée contre une plate-forme de mise en relation d'exploitants de voitures de transport avec chauffeurs (VTC) avec des clients, par une société exploitant les activités de VTC et de taxis qui invoque l'existence d'une relation de travail entre cette plate-forme et les chauffeurs recourant à ses services, se prononce sans analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exercent leur activité.

**Plateformes numériques : un « runner » est-il lié par un contrat de travail à la société qui lui donne ses missions ?**

*L’existence ou non d’un lien de subordination entre un coursier et la société qui lui donne ses ordres de mission revient sur le devant de la scène. La Cour de cassation rappelle aux juges du fond qu’ils doivent analyser les clauses du contrat et les éléments factuels fournis par le coursier pour apprécier si un tel lien existe. En cas de réponse positive, la relation entre ces deux parties est requalifiée en contrat de travail.*

**Un coursier réclame la requalification en contrat de travail de sa relation avec une plateforme**

Le 23 avril 2014, un coursier a conclu un contrat de réalisation de prestations de livraison avec la société « Tok Tok Tok » qui propose à des particuliers de leur faire livrer les produits de leur choix, au moyen d’une plate-forme de commandes.

En pratique, la société délivre au prestataire, dénommé le « runner », un ordre de mission mentionnant les conditions d’exécution de la prestation, puis met à sa disposition du matériel et une carte bancaire lui permettant de faire l’achat du produit à livrer.

Le contrat prévoyait en substance que le coursier recevait du matériel à utiliser pour l’exécution de sa prestation, qu’il devait indiquer ses plages de disponibilité sur une application au minimum deux jours à l’avance, qu’il devait accepter tous les ordres de mission proposés durant ces plages horaires en s’assurant de rester toujours joignable, que le retard dans l’exécution de la prestation pouvait justifier une pénalité, qu’il était rémunéré selon un taux horaire fixe sur toute la durée de la période de disponibilité et qu’à l’issue de la durée du contrat il ne devait pas exercer des prestations concurrentes pendant cinq ans.

Le 25 novembre suivant, la société a rompu le contrat. Le coursier a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de cette relation contractuelle en contrat de travail.

Le coursier fondait sa demande sur l’existence d’un lien de subordination.

La décision des juges du fond qui ont débouté le coursier de sa demande a été censurée par la Cour de cassation.

**Un lien de subordination s’impose pour avoir le statut de salarié**

Pour qu’une relation de travail soit reconnue, il est nécessaire d’établir l’existence d’un lien de subordination entre les deux parties au contrat. C’est le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail et entraîne l’assujettissement au régime général de la sécurité sociale.

Dans sa décision du 27 septembre 2023, la Cour de cassation rappelle une jurisprudence constante selon laquelle un lien de subordination est établi en cas d’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 le manquement de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (cass. soc. 13 novembre 1996, n° [94-13187](https://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=94-13187&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/07/03/51/JURITEXT000007035180.xml&date=1996-11-13), BC V n° 386).

Sur la base de ce principe, la Cour de cassation a déjà estimé que les coursiers à vélo de Take Eat Easy étaient des salariés (cass. soc. 28 novembre 2018, n° 1720079 FSPBRI ; cass. soc. 24 juin 2020, n° [18-26088](https://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=18-26088&sp=/juri/inca/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/42/08/86/JURITEXT000042088649.xml&date=2020-06-24) et n° [19-13476](https://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=19-13476&sp=/juri/inca/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/42/15/70/JURITEXT000042157067.xml&date=2020-06-24) D), de même que les chauffeurs employés par la plateforme Uber (cass. soc. 4 mars 2020, n° [19-13316](https://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=19-13316&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/42/02/51/JURITEXT000042025162.xml&date=2020-03-04) FPPBRI).

Mais les juges ne concluent pas automatiquement à l’existence d’un contrat de travail entre les plateformes de mise en relation et leurs « prestataires ». Ainsi, en l’absence de directives adressées au chauffeur sur les modalités d'exécution du travail et faute pour l’employeur d’en contrôler le respect et d’en sanctionner l'inobservation, il ne peut y avoir de contrat de travail (cass. soc. 13 avril 2022, n° [20-14870](https://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=JURI&orig=REVUE_RF_FH&juridiction=CASS&chambre=SOC.&numero=20-14870&sp=/juri/cass/global/sociale/JURI/TEXT/00/00/45/65/25/JURITEXT000045652580.xml&date=2022-04-13) FSB).

Tout est affaire de circonstances concrètes.

**Les juges doivent analyser les clauses du contrat et les éléments factuels fournis par le coursier**

Il ressort de la décision du 27 septembre 2023 que, pour déterminer l’existence ou non d’un contrat de travail, les juges du fond auraient dû analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles le livreur avait exercé son activité, telles que fixées par les stipulations contractuelles.

Or, dans cette affaire, les juges du fond n’ont pas procédé à l’analyse du contrat qui liait le coursier à la plateforme alors que les conclusions et les pièces l’y invitaient.

Dans son avis, la première avocate générale relève pourtant qu’en se livrant à cet examen, la cour aurait pu décider si les clauses contractuelles contribuaient à donner à la société les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction caractérisant un lien de subordination juridique permanent. Pour l’avocate générale, juger de l’existence d’un lien de subordination imposait donc à la cour de se fonder sur l’analyse de ces clauses, conjuguée à celle des éléments factuels produits par le coursier tels que les attestations, captures d’écran téléphonique et courriers électroniques.

Faute d’une telle analyse dans cette affaire, la décision de la cour d’appel a été annulée par la Cour de cassation et l’affaire renvoyée devant la cour d’appel de Paris autrement composée.

**Les éléments fournis par le coursier et relevés par la Cour de cassation laissent entrevoir un lien de subordination**

Le constat opéré par la Cour de cassation nous laisse déjà entrevoir quelle devrait être la décision de la cour d’appel de renvoi…

La Cour de cassation a ainsi relevé que le coursier avait fait valoir qu’il était intégré dans un service organisé dès lors qu’il devait :

-livrer des biens pour le compte de la société sans pouvoir se constituer une clientèle propre ou travailler pour une société concurrente,

-utiliser une carte bancaire fournie par la société pour effectuer les achats qui étaient ensuite livrés.

En outre, le salarié faisait aussi valoir qu’il :

-était rémunéré en fonction d'un taux horaire fixe ;

-avait l'obligation de porter une tenue au logo de la société sous peine de sanction consistant en la résiliation du contrat ;

-devait accepter la commande dès lors qu'il était connecté, sans pouvoir la refuser.

L’analyse du contrat telle que développée dans l’avis de l’avocate générale abonde aussi pleinement dans le sens d’une relation de travail avec un lien de subordination. On y constate ainsi que certaines clauses montrent :

-un pouvoir de direction (obligation de suivre une formation ; utilisation d’un matériel fourni par la société ; observation d’un comportement précisément défini par une charte ; exécution des ordres de mission sans exception, sauf cas de force majeure, dès lors qu’il est identifié comme disponible) ;

-un pouvoir de contrôle (rendre compte régulièrement de l’exécution de sa mission et alerter de toute difficulté ; mise en place d’un « tableau de bord de gestion » qui permet de géolocaliser le prestataire et d’évaluer au fur et à mesure son chiffre d’affaires prévisionnel ; être toujours joignable durant l’exécution des ordres de mission et pendant les périodes d’attente) ;

-un pouvoir de sanction (si le prestataire ne porte pas le matériel fourni le contrat peut être résilié après mise en demeure ; une livraison effectuée avec retard donne lieu au paiement d’une pénalité versée à la société ; si la notation attribuée au prestataire par les clients est trop basse, la société peut suspendre pendant un mois les offres de prestation à titre d’avertissement).

La cour d’appel de Paris autrement composée devra donc apprécier, sur la base de tous ces éléments, de l’existence ou non d’un lien de subordination justifiant la requalification de la relation en contrat de travail.

**5/ *Travailleurs des plateformes : la directive européenne améliorant leurs conditions de travail est parue***

***La directive datée du 23 octobre 2024, qui vise à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme numérique, est parue au journal officiel de l’Union européenne. Les États membres ont désormais pour charge de la transposer en droit interne d’ici le 2 décembre 2026.***

**Une directive élaborée en plusieurs étapes**

Le 9 décembre 2021, la Commission européenne a proposé une directive visant à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme numérique.

Les négociations entre le Parlement européen et le Conseil européen ont conduit à un premier projet d’accord acté le 13 décembre 2023 mais qui n’a pas été approuvé par le Comité des représentants permanent (pour plus de détails, voir notre actualité du 15/12/2023, « *Europe : le statut des travailleurs des plateformes en passe d'évoluer* »).

Le 11 mars 2024, les ministres de l’Emploi et des Affaires sociales des États membres de l’UE ont approuvé un nouvel accord à une majorité qualifiée, sachant que la France et l’Allemagne ne l’ont pas soutenu (pour plus de détails, voir notre actualité du 19/03/2024, « *Europe : une nouvelle avancée sur le statut des travailleurs des plateformes* »).

Puis le 14 octobre dernier, le Conseil de l'Union européenne a approuvé ladite directive, la France ayant voté en sa faveur (pour plus de détails, voir notre actualité du 18/10/2024, « *Travailleurs des plateformes : une directive européenne va permettre de faire évoluer leur statut*»).

**Rappel des grandes lignes de la directive**

Pour rappel, voici les thèmes des principales dispositions de la directive :

-présomption de salariat (qui pourra être renversé par la plateforme) lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle ;

-contrôle des algorithmes utilisés dans la gestion des ressources humaines ;

-déclaration du travail exécuté par les travailleurs des plateformes aux autorités compétentes de chaque État membre ;

-contrôle de l’existence de voies de recours pour les travailleurs des plateformes en cas de litige ;

-mise en place de moyens de communication entre les travailleurs par les plateformes de travail numériques ;

-protection des travailleurs contre le licenciement ou la résiliation de leur contrat ;

-promotion de la négociation collective dans le contexte du travail via une plateforme.

**Modalités de transposition de la directive**

Les États membres ont à charge d’intégrer les dispositions de la directive à leur législation nationale. Ils doivent l’avoir fait d’ici le 2 décembre 2026 (art. 29 de la directive).

Ils devront prendre des mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser le dialogue social en vue de la mise en œuvre de cette directive.

Les États membres peuvent, à cet égard, confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la directive. Il faut, pour cela, que les partenaires sociaux l’aient demandé conjointement et que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir les résultats visés par la directive.

*Directive 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, JOUE du 11 novembre 2024*<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831&qid=1731579483515>

<https://rfsocial.grouperf.com/actu/54456.html>