

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 4 MARS 2020 N°19-13.316

MOTS CLEFS : droit du travail – plateforme numérique – travailleur indépendant - contrat de travail – lien de subordination juridique – salarié

La chambre sociale de la Cour de cassation, par le présent arrêt, s'inscrit très nettement dans sa lignée jurisprudentielle concernant le statut des travailleurs de plateformes numériques de mise en relation. En effet, peu après l'arrêt Take Eat Easy du 28 novembre 2018 (n° 17-20.079), la Haute-juridiction réitère sa position, cette fois-ci concernant la célèbre plateforme Uber, en faisant valoir que les travailleurs de celle-ci, initialement qualifiés de travailleurs indépendants, sont en réalité bel et bien des salariés.

FAITS : Un chauffeur, sous un contrat de partenariat avec la société Uber, est enregistré en tant que travailleur indépendant et a recours à la plateforme numérique éponyme aux fins d'exercer son activité. Toutefois, dans les mois qui suivent et sans justification, celui-ci s'est vu désactiver définitivement son compte sur la plateforme. Cela étant, il saisit le conseil de prud'hommes de Paris afin que le contrat de partenariat qui le lie à ladite société soit requalifié en un contrat de travail, en conséquence de quoi il verrait sa rupture contractuelle se transformer en un licenciement abusif et bénéficierait des avantages qui en découlent.

PROCEDURE : La juridiction prud'homale se déclare incompétente au motif que la relation de travail est de nature commerciale, à la suite de quoi le chauffeur interjette appel. La Cour d'appel de Paris, par un arrêt infirmatif en date du 10 janvier 2019, accueille les demandes du travailleur de plateforme en retenant que le contrat de partenariat conclu entre lui et l'intimé est effectivement un contrat de travail et ce malgré son statut d'indépendant. Selon les juges du fond, la requalification en l'espèce du contrat de travail s'explique par le fait qu'il y ait « un faisceau suffisant d'indices » permettant de « caractériser le lien de subordination ». Elle ajoute que le conseil de prud'hommes est finalement compétent pour régler les litiges. De fait, la société Uber forme un pourvoi en cassation.

PROBLEME DE DROIT : La relation contractuelle entretenue par une plateforme numérique de mise en relation et un travailleur indépendant dans le cadre de son activité de chauffeur VTC est-elle susceptible de révéler un lien de subordination juridique permettant de tomber sous le coup du régime des travailleurs salariés ?

SOLUTION : La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt de rejet en date du 4 mars 2020, répond par la positive à la question posée et approuve ainsi l'arrêt d'appel. En effet, la Haute-juridiction, qui d'abord rappelle sa jurisprudence constante en la matière, estime que les conditions de travail dans lesquelles sont exercées les prestations matérialisent l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail et qualifie en outre le statut du chauffeur indépendant de « fictif ».

SOURCES :

MATHIEU (C.), « Les chauffeurs UBER sont des salariés ! », *Dalloz Actu Étudiant*, 13 mars 2020
Cass, Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) [arrêt Uber]



NOTE :

Les travailleurs de plateformes, pas si indépendants ? C'est ce que confirme une nouvelle fois la chambre commerciale dans un contexte où les plateformes numériques de mise en relation ne cessent de se multiplier et ne connaissent aucun cadre juridique propre. En effet, dans une réglementation où les options s'arrêtent au statut d'indépendant ou au salariat, la Cour use ici de la célèbre technique du faisceau d'indices pour faire triompher le statut le plus approprié, arrivant à la conclusion que le contrat de partenariat liant la société Uber à l'un de ses chauffeurs s'analyse finalement en un contrat de travail.

Une application classique du lien de subordination comme critère déterminant du contrat de travail

De jurisprudence constante, les critères du travail salarié requièrent un lien de subordination juridique qui se matérialise par un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la part de l'employeur sur son subordonné. Par ailleurs, le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice dans la caractérisation de ce lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail¹.

En l'espèce, la société Uber fait valoir divers arguments en faveur du travail indépendant, notamment l'enregistrement du chauffeur au registre des métiers et la présomption de non-salariat qui en découle² ainsi qu'une entière liberté de connexion ou non à la plateforme et par ricochet le libre choix des horaires de travail.

Toutefois, la Haute-juridiction n'entend pas ces arguments et s'attache aux conditions de fait dans lesquelles s'exerce la prestation car, rappelons-le, le juge n'est pas lié par la qualification que les parties

ont donnée au contrat et se doit de faire prévaloir la réalité de la relation en cause³. La Cour affirme ainsi que le chauffeur est intégré à un service organisé dont les conditions sont unilatéralement définies par la société, à savoir que le chauffeur, alors qu'il est contraint par celle-ci de recourir au régime de la micro-entreprise, se trouve malgré tout dans l'impossibilité de constituer une clientèle propre, de fixer ses propres tarifs ainsi que les conditions d'exécution de sa prestation de transport tel que le choix de l'itinéraire de ses courses, les tarifs et les itinéraires étant arrêtés au moyen d'algorithmes. S'ajoute notamment à cela un temps limité dont le chauffeur dispose pour accepter une course. À ces directives qui révèlent incontestablement un pouvoir de direction, s'ajoute un pouvoir de contrôle exercé par ladite société lorsque celle-ci vérifie le nombre de refus de courses et le respect des itinéraires imposés. Ces pouvoirs s'accompagnent en outre d'un pouvoir disciplinaire qui se reflète dans la possibilité pour elle d'appliquer des sanctions tarifaires pour un itinéraire jugé inefficace ou encore de déconnecter le chauffeur de son compte voire de le désactiver dans certaines hypothèses. À partir de ces éléments, les juges dressent le constat que la société Uber donne effectivement des ordres, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction sur le chauffeur, de sorte que l'existence d'un contrat de travail entre le chauffeur et la société est établi, ces derniers ayant même conclu que le statut d'indépendant du chauffeur était « fictif ».

Les plateformes numériques, objet de droit récent sous un encadrement juridique imprécis

Cette décision, bien qu'avantageuse pour les travailleurs de plateformes qui peuvent alors bénéficier du régime des travailleurs salariés, est-elle vraiment adaptée au modèle économique des plateformes ? Une tentative d'encadrement a été menée

¹ Cass. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187

² Art. 8221-6 Code du travail

³ Cass. Soc., 17 avril 1991, n° 88-40.121



en 2019 par la LOM⁴, toutefois très vite censurée par le Conseil constitutionnel⁵. On comprend alors que le cadre juridique de ces plateformes est au cœur des débats. Finalement, ne faudrait-il pas instaurer un statut intermédiaire pour ces travailleurs ? Affaire à suivre.

Marie Sanchez

Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2020

⁴ LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019
d'orientation des mobilités

⁵ Cons. const. 20 décembre 2019, n° 2019-794
DC



ARRET :

Cass. Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 janvier 2019), M. X..., contractuellement lié avec la société de droit néerlandais Uber BV par la signature d'un formulaire d'enregistrement de partenariat, a exercé une activité de chauffeur à compter du 12 octobre 2016 en recourant à la plateforme numérique Uber [...]
2. La société Uber BV a désactivé définitivement son compte sur la plateforme [...]
3. M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail, et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture.

Examen du moyen**Enoncé du moyen**

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

Réponse de la Cour

[...]

10. [...] la cour d'appel a retenu que M. X... a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV et de son application éponyme de s'inscrire au Registre des Métiers [...] 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 [...]

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 [...]

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 [...] 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" [...] peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.

15. La cour d'appel, qui a ainsi déduit de l'ensemble des éléments précédemment exposés que le statut de travailleur indépendant de M. X... était fictif et que la société Uber BV lui avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction, a, sans 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 ;

