

A professional portrait of M^c Romain Pagnac, a man with short brown hair and a light beard, wearing a dark suit, a light blue shirt, and a striped tie. He is standing with his arms crossed, looking directly at the camera against a plain grey background.

M^c Romain PAGNAC,
Avocat à Bordeaux et Chargé
d'enseignement à
l'Université de Droit
de Bordeaux

TRAVAILLEURS « INDEPENDANTS » DES PLATEFORMES EN LIGNE : REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL !

PAR UN ARRÊT DU 4 MARS 2020 (CASS. SOC. 4 MARS 2020, N° 19-13.316), LA COUR DE CASSATION A OUVERT UN NOUVEAU CHAPITRE DANS LA PROBLÉMATIQUE DE LA QUALIFICATION DE LA RELATION ENTRE TRAVAILLEURS (CHAUFFEURS, LIVREURS...) ET PLATEFORMES EN LIGNE SERVANT D'INTERMÉDIAIRES, ENTRAÎNANT AUSSI DES INCERTITUDES QUANT À L'AVENIR DE L'UBÉRISATION DU TRAVAIL.

PARTIE 1

Dans un arrêt du 4 mars 2020¹, la Chambre sociale de la Cour de cassation requalifiait en contrat de travail le lien unissant une plateforme en ligne servant d'intermédiaire et un de ses chauffeurs en raison du lien de subordination les unissant. C'est dans un contexte d'incertitudes sur la nature de la relation de travail qui unissait les travailleurs dits « indépendants » et les plateformes en ligne, que la Cour de cassation a rendu cette décision attendue des acteurs du travail et observateurs du droit.

Le droit social français prévoit deux régimes juridiques pour encadrer les relations de travail, le régime *salié* et le régime *indépendant*. Ces régimes différents ont pour nature d'apporter une protection aux travailleurs à proportion de leur niveau d'autonomie dans l'exécution de leur activité professionnelle. Des critères permettent à la jurisprudence de contrôler le bien-fondé de la qualification choisie par l'employeur des relations de travail et, le cas échéant, d'ordonner une requalification, comme cela a été le cas avec l'arrêt du 4 mars 2020.

I - UNE RELATION SALARIÉE EN CAS DE RÉUNION DE TROIS CRITÈRES CLASSIQUES

Le droit social français adopte une vision binaire de la nature des relations de travail, d'un côté le travail indépendant ; de l'autre, le travail salarié.

L'article L. 8221-6 du Code du travail établit une présomption de travail indépendant pour les personnes immatriculées auprès de registres divers (Registre du Commerce et des Sociétés, Répertoire des Métiers, Registre des Agents commerciaux...).

Ce même article L. 8221-6 pose la possibilité de renverser cette présomption d'indépendance si l'on rapporte la preuve que la personne fournit (directement ou par une personne interposée) des prestations à un donneur d'ordre dans

UNE DÉCISION ATTENDUE DES ACTEURS DU TRAVAIL

des conditions qui la placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de ce donneur d'ordre.

La jurisprudence a défini le travail salarié par trois critères :

- l'établissement d'un contrat,
- le versement d'une rémunération
- et l'existence d'un lien de subordination.

C'est l'arrêt de la Cour de cassation du 13 novembre 1996 dit *Société Générale* qui a notamment placé le critère du lien de subordination comme clé de voûte de la qualification de travail salarié. En outre, la jurisprudence déduit ce lien de subordination du pouvoir de l'employeur lorsqu'il donne des directives au salarié, en contrôle la réalisation et en sanctionne les manquements...

A *contrario*, le travail indépendant est défini par :

- la possibilité de se constituer une clientèle propre,
- la liberté de fixer ses tarifs,
- et la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service.

Par ailleurs, et il est important de le rappeler : les parties ne peuvent à elles seules décider de soustraire un travailleur au statut de salarié, lequel découle des conditions dans lesquelles il accomplit son travail².

De même, l'existence d'une relation salariée ne dépend pas non plus de la dénomination qui en serait donnée dans le contrat, mais bien, encore, des conditions de fait, donc, dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle³.

Cette représentation duale des relations de travail en droit social français conduit le juge à opérer un raisonnement selon une logique par défaut : si les faits ne permettent pas de caractériser les critères du travail indépendant, alors la relation de travail est salariée.

Cette conception de la relation de travail par le droit français trouve ses limites avec l'apparition d'un nouveau phénomène économique : *l'ubérisation*.

II - L'UBÉRISATION DU TRAVAIL : UN BOULEVERSEMENT DU MODÈLE DU TRAVAIL FRANÇAIS

L'ubérisation, à présent solidement installée dans le « nouveau monde », a même désormais trouvé place dans le *Larousse*, qui la définit comme « la remise en cause du modèle économique d'un secteur d'activité par l'arrivée d'un nouvel acteur proposant les mêmes services à des prix moindres, effectués par des indépendants plutôt que des salariés, via des plateformes de réservation sur Internet ».

Disons-le clairement : en l'état actuel du droit, notre arsenal juridique social appréhende bien mal le statut juridique de cette nouvelle masse de travailleurs.

On peut seulement souligner le vote de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016⁴, caractérisée d'ailleurs par un champ d'action fort circonscrit, introduisant une obligation pour ces plateformes en ligne de prendre en charge une partie de la protection sociale des professionnels qui leur sont affiliés. Au-delà de ce point, il faut bien reconnaître que le statut juridique de ces travailleurs n'est guère prévu dans nos lois, nos règlements ou décrets.

Les Avocats, interpellés par ce vide législatif au cours de ces dernières années, ont initié plusieurs saisines devant les Conseils

CES SOCIÉTÉS IMPOSENT, DE FAIT, LE STATUT D'INDÉPENDANT

Ainsi, l'ubérisation consiste en l'apparition dans les années 2010 d'un nouvel acteur dans le milieu socio-économique : les plateformes en ligne de travail. Ces nouveaux acteurs mettent en relation des clients avec des professionnels enregistrés sous le régime indépendant.

Or, il va sans dire que ces sociétés imposent, de fait, le statut d'indépendant aux professionnels inscrits sur la plateforme. Écartant ainsi toutes les obligations attachées au statut de salarié et, ce faisant, les droits sociaux dont auraient pu jouir ces travailleurs du nouveau monde...

de prud'hommes territorialement compétents avec l'objectif de voir requalifier la relation de travail de ces travailleurs en relation salariée.

À suivre

1 Cass. Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

2 Cass. Ass. plein., 4 mars 1983, n° 81-11.647 et n° 81-15.290.

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

4 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, insérant dans le Code du travail les articles L.7341-1 à L.7341-6 prévoyant ainsi des garanties minimales de protection.

TRAVAILLEURS « INDEPENDANTS » DES PLATEFORMES EN LIGNE : **REQUALIFICATION EN ! CONTRAT DE TRAVAIL !**

PAR UN ARRÊT DU 4 MARS 2020 (CASS. SOC. 4 MARS 2020, N° 19-13.316), LA COUR DE CASSATION A OUVERT UN NOUVEAU CHAPITRE DANS LA PROBLÉMATIQUE DE LA QUALIFICATION DE LA RELATION ENTRE TRAVAILLEURS (CHAUFFEURS, LIVREURS...) ET PLATEFORMES EN LIGNE SERVANT D'INTERMÉDIAIRES, ENTRAÎNANT AUSSI DES INCERTITUDES QUANT À L'AVENIR DE L'UBÉRISATION DU TRAVAIL.

PARTIE 2

III - LES JUGES AU SECOURS DES TRAVAILLEURS DU NOUVEAU MONDE

Dans un premier temps, les juges du fond se sont montrés réticents à requalifier en contrat de travail la relation unissant les plateformes en ligne à ces nouveaux travailleurs (v. A. Fabre, *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ?*, Dr. social 2018, p. 547).

Ce n'est qu'en novembre 2018 que la Cour de cassation se prononçait pour la première fois sur une demande de requalification en contrat de travail, de la relation unissant une plateforme en ligne

à un « indépendant », et ce, sur le fondement de l'article L. 8221-6 du Code du travail (Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079).

Dans cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination ». Pour apprécier ces circonstances de fait, rappelons que les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain.

C'est ensuite avec l'arrêt récent du 4 mars 2020 – auquel une large publicité a été donnée (diffusion sur son site internet, communiqué de presse en plusieurs langues,⁽¹⁾ reprise dans son rapport annuel des arrêts essentiels) – que la Cour de cassation est venue confirmer la jurisprudence établie, requalifiant en contrat de travail la relation nouée entre les travailleurs et les plateformes en ligne, et ce, au regard tant du lien de subordination existant, que des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction à disposition de ces plateformes en ligne pourvoyeuses de main d'œuvre.

DANS UN PREMIER TEMPS,
LES JUGES DU FOND SE SONT
MONTRÉS RÉTICENTS

D'une part, le Premier Avocat général dans son avis – suivi par la Cour de cassation dans son arrêt – rappelle la place incontestable du statut de travailleur indépendant dans l'arsenal juridique français, en ce compris la présomption de non-salarié de l'article L. 8221-6 du Code du travail.⁽²⁾

D'autre part, en prenant cette position, la Cour de cassation entérine une vision rigoureuse de la subordination juridique consécutive d'une relation de travail salariée.

C'est là une décision logique s'inscrivant dans le sillage d'une jurisprudence liant le travail salarié à la situation de subordination.

À côté de cette volonté de protection de ces « faux indépendants », la position de la Chambre sociale se justifie d'autant plus du point de vue de l'égalité de traitement avec les sociétés disposant de travailleurs salariés ayant des charges plus importantes, des obligations de sécurité et de protection sociale significatives.

Ces plateformes en ligne n'ayant que peu de charges fixes, elles peuvent plus aisément facturer des prestations en-deçà des tarifs du marché et mettre alors en difficulté les entreprises bâties sur le modèle social français, ainsi que le relevait l'an passé un article de la *Gazette du Palais* du 17 septembre 2019.⁽³⁾ En définitive, cet arrêt du 4 mars 2020 ouvre la voie à une requalification massive en contrats de travail des travailleurs précaires liés aux plateformes en ligne... Et, ce faisant, fragilise incontestablement et durablement le modèle économique de l'ubérisation qui avait jusqu'alors acquis un développement exponentiel.

IV - QUEL AVENIR POUR LE MODÈLE FRANÇAIS DE RELATIONS DE TRAVAIL ?

Que le droit du travail soit appréhendé par les politiques publiques comme un outil pouvant influencer sur la baisse du chômage et sur la relance de l'économie n'est pas nouveau. Du « Contrat Première Embauche »,⁽⁴⁾ en passant par le « Contrat Nouvelle Embauche »⁽⁵⁾ ou encore, plus récemment, avec les « Ordonnances Macron » modifiant notamment le régime indemnitaire du licenciement,⁽⁶⁾ les gouvernements successifs s'emploient, selon le vocable, à « simplifier » les relations individuelles de travail, à les « dépassionner », à les « assouplir », à les « flexibiliser », en poursuivant constamment l'antienne bien connue d'un « objectif gagnant / gagnant ».

Parmi les observateurs du droit social, des voix se font parallèlement entendre, annonçant la fin de notre droit du travail actuel et proclamant l'avènement d'un droit du travail nouveau, « à la carte ».⁽⁷⁾

Si la présentation n'est pas inintéressante par la sémantique choisie et par la communication générale rafraîchissante, on peine néanmoins à comprendre ce que pourrait devenir, concrètement, dans le statut juridique, dans les droits et les obligations de l'employeur et du travailleur, ce « droit social moderne »...

On rappellera utilement qu'aujourd'hui, le droit du travail français organise principalement une protection des salariés grâce à la loi, grâce au Code du travail. Or, ce système, régulièrement objet de critiques, fait progressivement la part belle à la négociation collective (loi du 4 mai 2004, loi du 20 août 2008, loi du 8 août 2016...),⁽⁸⁾ permettant une organisation conventionnelle des règles encadrant les relations de travail.

Pour illustration, depuis l'entrée en vigueur de la loi « Travail » du 8 août 2016, une convention de branche (en matière de temps de travail, de congés payés, de taux de majora-

tion des heures supplémentaires...) devient supplétive par rapport à un accord d'entreprise.

C'est dans ce contexte qu'il convient d'autant plus de garder à l'esprit que les travailleurs de ces plateformes en ligne sont, pour une très large part, des personnes en fragilité économique ayant besoin de travailler pour subvenir aux nécessités de la vie et dont l'emploi de livreur, ou de chauffeur constitue leur activité professionnelle principale.

Priver ces travailleurs des droits sociaux les plus élémentaires (une rémunération constante, un temps de travail encadré, une assurance-maladie, un régime d'indemnisation-chômage...) pour mieux sécuriser le développement de ces start-ups en ligne servant d'intermédiaires, apparaîtrait donc particulièrement injuste socialement, et incongru juridiquement.

Ainsi, l'idée selon laquelle il conviendrait d'orienter le modèle français vers « un droit social moderne », au-delà du flou de cette antienne bien connue, est en réalité sans nul doute une idée héritée de « l'ancien monde », à l'exact opposé de l'idée de modernité à laquelle elle rattache – à dessein – sa pertinence.

Et si la modernité passait par oublier un peu la modification régulière du droit du travail au profit de mesures incitatives fortes pour les entreprises qui, grâce à leur innovation, concluraient des contrats de travail à temps com-

plet, par leur recherche d'une diversification dans les missions confiées aux travailleurs (telle période du planning des tâches de livraison, telle autre période des missions sur le développement de l'appli ou de la plateforme en ligne pour les livreurs « geeks », telle autre période du planning des missions de courses pour nos seniors...)?

C'est probablement vers cette voie que les entrepreneurs novateurs devront se tourner au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, suite à ces arrêts du 28 novembre 2018 et du 4 mars 2020. Sans nul doute serait-il pertinent d'accompagner ce mouvement jurisprudentiel rigoureux par des mesures budgétaires incitatives pour la création à temps complet de ces emplois non délocalisables...

(1) Communiqué de presse de la Cour de cassation relatif à l'arrêt *Uber* du 4 mars 2020 : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html

(2) Avis du Premier Avocat général relatif à l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316).

(3) J-C Roda, « Sale temps pour les plateformes », *Gaz. Pal.*, 17 sept. 2019 n° 359.

(4) Le contrat « première embauche » (CPE) était un type de CDI à destination des moins de 26 ans prévu par l'article 8 de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. La contestation d'une partie de la population avait alors fait reculer le pouvoir exécutif, contraint de le retirer et de le remplacer par un dispositif visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté.

(5) Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) avait été mis en place par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 à destination des petites entreprises. Ce contrat avait pour spécificité d'écarter les règles classiques de rupture du CDI durant les deux premières années suivant la date de sa conclusion. Le CNE a été abrogé par la loi du 25 juin 2008.

(6) Les ordonnances Macron en date du 22 septembre 2017 sont au nombre de 5 :

1. l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective,
2. l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales,
3. l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail,
4. l'ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
5. l'ordonnance relative à la prévention et à

la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

(7) Tribune de Jacques Barthelemy et Gilbert Cette parue dans *Le Monde* le 11 mars 2020, « Après l'arrêt contre Uber, il faut « construire un nouveau droit social » ».

(8) La loi du 4 mai 2004 avait donné des marges d'autonomie à la négociation d'entreprise en prévoyant des verrous, notamment la définition de domaines réservés pour lesquels l'accord dérogatoire n'est pas admis (salaires minima, classifications, garanties complémentaires de santé, mutualisation des fonds de la formation, égalité professionnelle F/H et prévention de la pénibilité - art. L. 2232-5 du Code du travail), ou encore la possibilité pour les conventions de branche d'interdire les dérogations sur des sujets... L'autonomie des accords d'entreprise était, de ce fait, assez réduite, notamment dans les secteurs industriel et commercial.

La loi du 20 août 2008 a, par la suite,

permis à un accord d'entreprise portant sur certains sujets de s'appliquer, en dépit des dispositions d'un accord de branche. Autrement dit, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

La loi du 8 août 2016 a conforté cette règle en autorisant une primauté quasi totale de l'accord d'entreprise sur les accords de branche : là où il était auparavant encore possible de choisir entre accord de branche étendu ou accord d'entreprise, ce dernier s'impose désormais dans la quasi-totalité des domaines du droit du travail.

