Image not found or type unknown

Contrat de location de taxi et salariat déguisé.

Jurisprudence publié le **06/04/2015**, vu **1746 fois**, Auteur : Alain DAHAN, Avocat

Plusieurs statuts sont possibles pour exercer l'activité de conducteur de taxi mais ils peuvent parfois être remis en cause devant la Justice.

Le chauffeur de taxi peut exercer son métier sous différentes formes :

-l'artisan : à ce titre il est inscrit au répertoire des métiers et il est titulaire d'une autorisation de stationnement, couramment appelée la licence

Par ailleurs, une même entité peut être titulaire de plusieurs autorisations et recourir soit au salariat, soit à la location.

-le salarié : il est lié par un contrat de travail.

- le locataire : il loue le véhicule tout équipé et doté de la licence.

Il ne perçoit pas un salaire et conserve les recettes encaissées.

En contrepartie, il reverse un loyer à son loueur.

-le locataire-gérant : elle est régie par le Code de Commerce, articles L 144-1 et suivants : « … toute clause contraire, tout contrat ou convention par lequel le propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un établissement artisanal en concède totalement ou partiellement la location à un gérant qui l'exploite à ses risques et périls… ».

La location-gérance prendra définitivement la place de de location simple à compter du 1er janvier 2017, mises à part certaines exceptions.

Or, c'est mal connaître la Justice que de penser qu'elle se satisfera des apparences, c'est-à-dire du statut officiel donné par les parties au contrat relatif la conduite du taxi.

Dans la chasse de l'Administration contre la fraude aux charges sociales, tous ceux dont le métier est de conduire un véhicule terrestre à moteur, chauffeurs de taxi ou conducteurs de camion, n'échappent pas à la suspicion visant à entraîner la requalification d'une situation juridique.

Ainsi pour les chauffeurs routiers, il s'agira d'une sous-traitance dont on voudra démontrer qu'elle dissimule en fait un salariat.

Pour les conducteurs de taxi, c'est le contrat de location qu'on examinera à la loupe pour révéler une fraude.

Parfois, ce n'est pas l'Administration, mais le chauffeur lui-même qui saisira la justice pour remettre en cause la nature-même de la relation contractuelle dans laquelle il était jusqu'alors engagé.

Ce cas a été illustré il y a peu de temps par un arrêt de la **Cour de cassation, chambre sociale en date du 21 janvier 2015.**

Une personne avait exercé les fonctions de chauffeur de taxi en application de contrats de « location de véhicule de taxi » successivement consentis par diverses sociétés appartenant toutes à un Groupe.

Cette personne a saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir la requalification de l'ensemble de ces contrats en un unique contrat de travail et le paiement de diverses sommes (perte de revenus, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Le chauffeur de taxi ayant obtenu gain de cause, l'affaire a fini devant la Cour de Cassation en chambre sociale à l'initiative des sociétés condamnées.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi des sociétés dites de location eu égard aux « constatations souveraines des juges du fond selon lesquelles un contrôle très vigilant était exercé sur l'activité du locataire-taxi, tant sur ses horaires de travail que sur les lieux où il exerçait son activité, sans être libre de l'endroit où il entretenait son véhicule, ce dont ils ont exactement déduit que l'intéressé se trouvait dans un état de subordination à l'égard du loueur et que sous l'apparence d'un contrat de location de véhicule taxi, était en réalité dissimulée l'existence d'un contrat de travail ».

Dans cette logique de contrat de travail dissimulé et d'absence totale de liberté du chauffeur prétendument locataire, la rupture des relations entre les parties n'a pu être ainsi que considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, il a été constaté que le conducteur résiliait son contrat de location chaque année au moment des vacances d'été, qu'à son retour au mois de septembre de l'année en question, lorsqu'il avait voulu reprendre un véhicule, la dernière société à lui avoir consenti un contrat de location lui avait indiqué qu'aucun taxi n'était disponible et que l'intéressé n'avait donc pu reprendre aucune activité.

Il en a donc été déduit par la Justice que la rupture du contrat était imputable aux sociétés du Groupe et qu'elle devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'arrêt relaté n'est pas un cas isolé et ne fait que rappeler l'importance, pour la Jurisprudence de rechercher, à partir de divers indices, l'existence ou l'absence de lien de subordination, pour définir la nature d'une relation juridique entre deux parties.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés