



# LA REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche pratique publié le **26/02/2021**, vu **4965 fois**, Auteur : [Maître Anaïs TARONE](#)

**Il est possible, pour un travailleur indépendant ou pour un travailleur non déclaré, de saisir le Conseil de Prud'hommes pour demander la requalification de ses missions en contrat de travail.**

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMMES - LITIGE EMPLOYEUR/ SALARIE

Il arrive fréquemment qu'un travailleur indépendant par exemple un auto-entrepreneur, exerce en réalité ses missions sous la forme d'un réel contrat de travail, sans que pour autant un tel contrat n'ait été signé entre les parties.

De la même manière, il peut arriver qu'une personne accomplisse un travail pour une autre et que cette relation revête tous les caractères d'un contrat de travail, sans qu'un tel contrat n'ait été signé entre les parties.

L'absence de reconnaissance d'un contrat de travail est évidemment fortement défavorable au salarié, qui à l'issue de cette relation de travail ne pourra prétendre à aucune indemnité de licenciement, aucun droit au chômage, et n'aura pas non plus acquis de droits à la retraite.

A contrario, la reconnaissance d'un contrat de travail là où il n'était pas signé se révèle fortement défavorable à l'employeur, qui doit alors faire face à ses obligations découlant du Code du travail (notamment le paiement des indemnités relatives à la rupture du contrat de travail) comme à celles découlant du Code pénal (notamment l'infraction de travail dissimulé).

Faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail a donc été strictement encadré par notre jurisprudence.

Pour voir son action aboutir devant une juridiction prud'homale, le salarié va devoir se plier à une démonstration des critères définissant la relation de travail.

Pour cela il faut toujours avoir en tête les principes fondamentaux de notre droit civil et notamment la combinaison des articles 1315 du Code Civil et 9 du Code de Procédure Civile, qui nous explique que :

« *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.*

*Réciproquement celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

« Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ».

Si la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation exige souvent de la part de l'employeur en défense qu'il apporte la preuve de l'accomplissement de ses obligations légales (notamment en paiement d'heures supplémentaires, en fondement d'un licenciement etc), il existe un préalable indispensable et logique à toute action prud'homale de la part d'un prétendu salarié :

- **Etablir l'existence d'une relation de travail, et faire qualifier cette relation de contrat de travail sur le fondement de l'article L1221-1 du Code du travail.**

**C'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence** (Chambre sociale de la Cour de Cassation du 21 juin 1984, D 1984 IR 465)

C'est au salarié qu'il appartient de prouver qu'il était salarié, et non à son adversaire de prouver qu'il n'était pas employeur.

Dans la bataille, bien évidemment, celui qui est accusé d'être l'employeur a tout intérêt à recueillir autant d'éléments démontrant qu'il ne l'était pas.

Pour trancher, le Conseil de Prud'hommes devra tout d'abord avoir une vue d'ensemble de la situation qui oppose les parties, et observer notamment le comportement de celui qui se prétend salarié : a-t-il réclamé la signature d'un contrat de travail et l'établissement de fiches de paie ou n'a-t-il rien demandé pendant plusieurs années ? a-t-il simplement « rendu service ponctuellement » ou s'est-il livré à la réalisation d'un véritable travail régulier sous la subordination de son employeur et moyennant un salaire mensuel ? les parties avaient-elles un autre lien (d'affection ?) que celui du travail ?

La jurisprudence a dessiné les critères de l'existence d'un contrat de travail, en s'attachant notamment à :

- l'existence d'un travail,
- l'existence d'un point de départ de ce travail,
- l'existence d'une durée et d'une organisation du travail,
- l'existence d'un lien de subordination,
- l'existence d'une rémunération mensuelle,

- **Un contrat de travail est défini par un lien de subordination.**

L'un des points cruciaux de la requalification d'un contrat de travail est l'existence d'un lien de subordination.

La notion de subordination juridique est spécifique au contrat de travail et constitue un critère décisif permettant de distinguer le contrat de travail des autres formes de contrat.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que ce 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 et d'en contrôler l'exécution.

La jurisprudence est constante et en a fait un principe:

« 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 nov 1996, GADT 4<sup>e</sup> de n°2, dr social 1996.1096)

Il est exigé de la part du prétendu salarié que celui-ci en apporte la preuve, notamment :

- en prouvant qu'il rendait des comptes à son employeur (soc 2 mai 1979 bull civ V n°367)
- en prouvant que l'employeur déterminait unilatéralement les conditions d'exécution de son travail (soc 13 nov 1996, GADT 4<sup>e</sup> de n°2, dr social 1996.1096)
- que l'employeur avait un pouvoir de sanction à son égard.

Les juges n'hésitent d'ailleurs pas à refuser la qualification de contrat de travail lorsque le critère de la subordination fait défaut :

« *En faisant ressortir que l'intéressé recevait des directives ou instructions sur l'orientation générale de son travail et non des ordres pour son exécution, une cour d'appel a pu décider que le contrat litigieux était un contrat d'entreprise* » ( soc. 20 juin 1947).

Mieux, la Cour de Cassation a déjà tranché spécifiquement un cas dans lequel le salarié avait produit des seuls bulletins de paie et une lettre de licenciement, en estimant que:

« La production de bulletins de paie et la notification d'une lettre de licenciement sont à elles seules insuffisantes à créer l'apparence d'un contrat de travail » (soc.10 juin 2008)

« La production d'un écrit ne suffit pas à créer une apparence de contrat de travail et il appartient à l'intéressé de rapporter la preuve du lien de subordination qu'il prétend avoir existé parallèlement à son mandat social » (soc 17 sept 2008).

### • Un contrat de travail est défini par une rémunération

La jurisprudence exige que le contrat de travail se traduise par une rémunération, c'est à dire le paiement de sommes versées en contrepartie d'un travail subordonné (soc 26 février 1969, JCP 1969 II 15996 ; C. Cass ch reunies 21 mai 1965, dr soc 1965.512, obc savatier).

Tout va dépendre ici du caractère que prend cette rémunération.

Il est évident qu'une rémunération fixe mensuelle ressemble beaucoup plus à un salaire qu'une rémunération fluctuant au grès de factures de montants variés.

### • Un contrat de travail est défini par une rencontre des consentements entre l'employeur et le salarié.

N'oublions pas, en effet, que comme dans tout contrat, le contrat de travail suppose la rencontre des volontés des parties.

Sur ce point encore, la jurisprudence, détaillée sous l'article L1221-1 du Code du travail, exige que les deux parties soient tombées d'accord sur les éléments essentiels du contrat de travail :

*-Le contrat de travail suppose un accord des parties sur les modalités déterminées de la tâche à accomplir et sur sa rémunération ( soc 17 janvier 1981 bull civ V n°2)*

*- N'est pas un contrat de travail mais un simple accord sur les conditions de rémunération susceptibles d'être appliquées une convention, qualifiée de contrat ouvert, n'impliquant à la charge de la société aucune obligation d'employer un assistant de réalisation, ni pour celui-ci l'engagement d'effectuer les tâches qui lui étaient offertes ( soc 25 janv 1989, bull civ V, n°57).*

- **Le contrat de travail doit être défini par un point de départ.**

Le salarié doit être capable de déterminer l'existence et le début de la relation de travail dont il se prévaut.

L'ensemble de ces critères est cumulatif.

Les conséquences de la reconnaissance d'un tel contrat de travail peuvent être lourdes pour l'employeur.

Non seulement celui-ci sera susceptible de se voir condamné au titre de l'infraction de travail dissimulé, mais le Conseil de Prud'hommes pourra également prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses tords exclusifs, et le condamner au paiement au profit du salarié de l'ensemble de ses indemnités de fin de contrat comme s'il s'agissait d'un licenciement injustifié.

Je suis à votre disposition pour tout accompagnement, toute information ou action.

## **Anaïs TARONE**

Avocat à Nice

10, rue Tonduti de l'Escarène

06000 NICE

Tel : 04 93 82 87 60

Email: [anaistarone.avocat@gmail.com](mailto:anaistarone.avocat@gmail.com)

[www.tarone-avocat-nice.com](http://www.tarone-avocat-nice.com)

