



Chauffeurs UBER, des travailleurs pas si indépendants selon la Cour de cassation.

Jurisprudence publié le **05/03/2020**, vu **1336 fois**, Auteur : [Céline Chapman | Avocate](#)

La Cour de cassation a décidé de requalifier en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un de ses chauffeurs.

La Cour de cassation a décidé de requalifier en contrat de travail la relation contractuelle entre la société **Uber** et un de ses chauffeurs. Cette décision très attendue va permettre à de nombreux travailleurs indépendants de se voir reconnaître le statut de salarié en demandant la requalification de leur situation en contrat de travail. ([Cass. Soc., 4 mars 2020, 19-13.316](#))

En effet, la Haute juridiction a affirmé qu'il existait un **lien de subordination** entre le chauffeur et la plateforme Uber et c'est pour cette raison que la relation contractuelle devait être requalifié de contrat de travail.

Plus critères sont pris en compte :

- le **pouvoir d'instruction** : la plateforme déterminait la clientèle, les tarifs, les conditions d'exécution de la prestation, l'itinéraire de la course ;
- le **pouvoir de contrôle** dans l'exécution des instructions : la plateforme vérifiait si le chauffeur acceptait les courses auquel il était soumis et s'il respectait ou non les itinéraires imposés ;
- le **pouvoir de sanction** en cas de non-respect des instructions : la plateforme pouvait appliquer des corrections tarifaires si l'itinéraire n'était pas respecté. Elle pouvait déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et elle pouvait faire perdre l'accès au compte du chauffeur en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes.

La Cour de cassation a ainsi conclu qu'au vu de « *l'ensemble des éléments précédemment exposés, le statut de travailleur indépendant de M.X (le chauffeur) était fictif* ». Dès lors, c'est le **statut de travailleur salarié** qui doit s'appliquer en l'espèce.

La requalification de travailleur indépendant en travailleur salarié emporte de nombreuses conséquences pour le chauffeur car :

- il pourra bénéficier du statut de salarié et bénéficiera de toutes ses garanties (congrés payés, SMIC, droits liés aux arrêts maladies et aux accidents de travail, durée maximales de travail, repos quotidien , mutuelle d'entreprise...)
- en cas de rupture abusive du contrat, le chauffeur pourra contester cette rupture qui s'analysera en un licenciement. Il pourra donc bénéficier de toutes les indemnités liées aux licenciements.

Il convient de préciser que si vous n'êtes plus en relation avec la plateforme, vous pouvez quand même agir dans un délais d'un an à compter de la rupture du contrat.

[\(C. trav. art. L. 1471-1\)](#)

- en cas de rupture du contrat, le chauffeur pourra également demander une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire au titre du travail dissimulé. ([C. trav. art. L. 8223-1](#))

Cette solution pourrait se transposer à d'autres plateformes dès lors que les conditions posées par la Cour de cassation sont réunies.

Pour en savoir plus sur les recours envisageables, n'hésitez pas à visiter notre page dédiée : [allez sur la page.](#)

Le cabinet 22L Avocats intervient dans ce type de contentieux. Pour toutes informations, n'hésitez pas à joindre le cabinet au **01.81.70.34.56** ou par mail à l'adresse suivante : contact@22l-avocats.fr

Céline CHAPMAN | Associée, cabinet 22L Avocats
22, rue de Longchamp à Paris
75116 PARIS
Tél. : 01.81.70.34.56
@ : contact@22l-avocats.fr