



RECONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL : à quelles conditions ? à quel but ?

Fiche pratique publié le 27/09/2021, vu 11703 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

L'action en reconnaissance du contrat de travail consiste à demander à la juridiction prud'homale de juger que les relations contractuelles sont constitutives d'un contrat de travail et à en tirer les conséquences juridiques qui s'imposent.

Avec le recours de plus en plus récurrent à des prestataires de service (*affaires Uber, Uber Eat, Deliveroo, etc*), la question de l'indépendance réelle des prestataires et donc de l'existence ou non d'une relation de travail salariée se pose.

I. Existence d'un contrat de travail et présomption de non-salariat

Avant d'envisager les conditions nécessaires pour caractériser l'existence d'un contrat de travail, il convient de préciser qu'une grande partie des prestataires de service exercent leur activité après s'être inscrits au registre du commerce et des sociétés.

De ce fait et selon **l'article L. 8221-6 du Code du travail**, une présomption de non-salariat leur est applicable : cela implique que la charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail repose sur eux.

Ils devront donc démontrer qu'ils exercent une prestation pour un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique.

II. Conditions de reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail

L'existence d'un contrat de travail est caractérisée par la réunion de trois éléments :

- **Une prestation de travail,**
- **Un salaire,**
- **Un lien de subordination.**

Le critère déterminant de l'existence d'un contrat de travail est celui de la caractérisation d'un lien de subordination juridique.

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 (**Cass. Soc., 15 janvier 1994, n°94-40.738 ; Cass. Soc., 1^{er} juillet 2009, n°08-40.513**).

Pour apprécier l'existence d'un lien de subordination, les juges utilisent la technique du « faisceau d'indices »

, à savoir l'analyse des éléments produits par le demandeur et la déduction de l'existence ou de l'inexistence de l'autorité de l'employeur :

- **Pouvant donner des ordres et directives,**
- **Contrôler l'exécution du travail,**
- **Sanctionner les manquements.**

III. Conséquences de la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail

Les conséquences juridiques et financières de la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail sont considérables.

Au titre de **l'exécution du contrat**, le salarié peut réclamer :

- le versement d'une indemnité pour travail dissimulé (dans la mesure où il a travaillé sans que les déclarations sociales ne soient effectuées) ;
- sa régularisation par l'employeur auprès de l'URSSAF et des caisses de retraite ;
- la délivrance des documents de travail (bulletins de paie, certificat de travail, attestation Pôle emploi, etc) ;
- le paiement d'heures supplémentaires (si le travail réalisé chaque semaine a entraîné un dépassement de la durée légale du travail (35 heures)) ;

Au titre de **la rupture du contrat**, le salarié peut réclamer :

- le versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (la date de rupture des relations contractuelles sera analysée comme la date de licenciement) ;
- le versement d'une indemnité de licenciement ;
- le versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

En conclusion, l'action en reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail suppose donc que le demandeur dispose de plusieurs éléments de preuve permettant de caractériser un lien de subordination juridique.

A défaut, l'employeur pourra, en défense, faire valoir que le demandeur ne démontre pas être placé sous un lien de subordination. Il pourra également produire tout élément démontrant l'indépendance du demandeur.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

[GRELIN & ASSOCIÉS](#)

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; contrat de travail ; subordination ; prestataire ; uber ; uberisation ; sanction ; indemnisation ; professionnel ; consultant ; travail dissimulé ; déclarations sociales ; employeur ; prud'hommes ; contestation ; action ; procédure ; salarié ; rupture ; présomption

;