



La requalification d'un contrat en contrat de travail : A quelles conditions ?

publié le **06/06/2018**, vu **59639** fois, Auteur : [Maître Amandine SARFATI](#)

Auto entrepreneur, chauffeur Uber, artiste free-lance , bénévole, comment obtenir la reconnaissance du statut de salarié pour bénéficier des avantages qui y sont attachés ?

Amandine SARFATI Avocat :

En l'absence de définition légale, la jurisprudence a affiné la notion de contrat de travail pour en dégager les critères permettant sa qualification. Les enjeux sont de taille puisque la qualification de contrat de travail permettra au travailleur d'accéder à l'ensemble des avantages attachés au statut de salarié. On peut citer par exemple la protection sociale, l'indemnisation des congés payés ou encore la protection contre le licenciement. C'est pourquoi les employeurs peuvent être tentés de se soustraire aux contraintes liées à l'existence d'un contrat de travail en contestant cette qualification. Ils évitent ainsi le respect des règles relatives au licenciement, le versement de charges sociales ou encore de tenir compte des seuils d'effectif concernant la représentation du personnel.

Le juge n'étant pas lié par la qualification des parties, le travailleur pourra obtenir la requalification de son contrat en contrat de travail sous plusieurs conditions, lesquelles feront l'objet de cette fiche. Il appartient au travailleur qui invoque un contrat d'en apporter la preuve, à défaut d'apparence contraire ou de présomption légale.

La jurisprudence **définit le contrat de travail** comme **la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération** : **cass. soc. 22 juillet 1954.**

En d'autres termes, le contrat de travail se définit par 3 critères cumulatifs :

- **une prestation de travail,**
- **une rémunération,**
- **un lien de subordination** (critère déterminant qui permet de distinguer le contrat de travail des autres contrats instaurant une relation de travail comme par exemple les travailleurs en free-lance).

1. Une prestation de travail

Ce premier critère ne pose aucune difficulté et sera, dans la plupart du temps, le plus facile à caractériser. En effet, toute relation de travail suppose qu'un travail soit effectivement réalisé.

Toutefois, lorsque la prestation de travail n'est pas accomplie dans les conditions normales de travail, soit parce qu'il s'agit d'évaluer les aptitudes du travailleur avant son embauche (**cass. soc. 24 octobre 2001**), soit parce qu'il s'agit d'un travail réalisé dans le cadre d'une formation (**cass. soc. 17 octobre 2000**), il n'est pas permis de retenir la qualification de contrat de travail.

2. Une rémunération

Il suffit que la prestation de travail soit réalisée à titre onéreux ce qui n'implique pas forcément le versement d'un salaire.

En effet, d'après **l'arrêt Labbane du 19 décembre 2000**, l'absence de versement d'une rémunération par l'employeur au salarié n'empêche pas la qualification du contrat en contrat de travail lorsque la prestation de travail est réalisée à titre onéreux. En l'espèce, il s'agissait d'un chauffeur de taxi qui percevait le prix de ses courses et reversait un loyer à son employeur.

Par ailleurs, peu importe la forme de la rémunération (cass. soc. 3 août 1942).

3. Le lien de subordination : critère déterminant

Le lien de subordination est le critère déterminant qui permet de distinguer le contrat de travail des autres contrats instaurant une relation de travail (ex : travailleur en free-lance).

En effet, la prestation de travail et la rémunération sont des éléments que l'on rencontre dans tous les contrats à titre onéreux, synallagmatiques à exécutions successives. Il en va autrement du lien de subordination, lequel est caractéristique du contrat de travail.

Comme pour le contrat de travail, le lien de subordination n'a pas été défini par le législateur. C'est la jurisprudence qui est venue dégager, encore une fois, plusieurs critères permettant de le caractériser.

D'après la Cour de cassation, 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, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements » : cass. soc. 6 juillet 1931 (arrêt Bardou) ; cass. Soc. 13 novembre 1996.

Solution confirmée par l'arrêt **Société Générale du 13 novembre 1996**. La définition du lien de subordination dégagée par l'arrêt est la suivante :

« le lien de subordination se caractérise 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. »

En d'autres termes, le lien de subordination est caractérisé par la réunion de trois pouvoirs entre les mains de l'employeur :

- un pouvoir de direction,
- un pouvoir de contrôle,
- un pouvoir disciplinaire (pouvoir de sanction).

Pour caractériser l'existence de ces trois critères, les juges ont recours à la méthode du **faisceau d'indices**.

La subordination résultera pour eux de l'existence d'un **ensemble de contraintes** comme par exemple la **fixation d'horaires**, du **lieu de travail**, l'existence de **directives** ou encore l'obligation pour le travailleur de **rendre des comptes**. La fourniture au travailleur des éléments nécessaires à l'accomplissement de sa prestation permettra également de conclure à l'existence d'un lien de subordination (ex : **fourniture de matériel ou matière première** : s'il est indispensable à la réalisation de la tâche à accomplir).

Dans la décision du 13 novembre 1996, la Cour de cassation souligne que **le travail au sein d'un service organisé** n'est pas le critère du contrat de travail, mais seulement un indice du seul critère déterminant du contrat de travail à savoir le lien de subordination.

4. Contrat de travail et cas Uber, le Cab ou encore Deliveroo

Récemment, plusieurs actions en justice ont été intentées contre la société Uber. D'une part, plusieurs chauffeurs Uber ont intenté une action en requalification de leur contrat Uber en contrat de travail, ces derniers estimant être des salariés de cette entreprise, d'autre part, l'URSSAF a introduit une action à la rentrée 2015 afin de faire reconnaître les contrats des chauffeurs Uber en CDI. Aux États-Unis, des chauffeurs Uber ont intenté une class action en requalification de leur contrat en contrat de travail et la société Uber a versé une transaction de 100 millions de dollars pour éviter toute condamnation.

Dans le cadre des contrats qui lient les chauffeurs à Uber, certains indices permettraient de soutenir qu'il existe un lien de subordination. En effet, chez Uber, il existe un système de notation des chauffeurs. Lorsque la note est jugée trop basse, les chauffeurs Uber reçoivent un mail de rappel à l'ordre, qui pourrait s'apparenter à une sanction disciplinaire. Uber a également la possibilité d'écarter certains chauffeurs ayant une note jugée trop basse ou si la société Uber estime que ces chauffeurs ne réalisent pas suffisamment de courses. Ces mesures pourraient se rapprocher d'une procédure de licenciement que les chauffeurs auraient la possibilité de contester. Par ailleurs, les chauffeurs Uber ne choisissent pas librement les tarifs pratiqués pour leur prestation, ces tarifs étant fixés par la société Uber. Or, la liberté d'entreprise, du commerce et de l'industrie voudrait que tout indépendant ait la possibilité de fixer lui-même le montant de ses prestations. De plus, Uber applique automatiquement une majoration tarifaire lors des périodes de forte demande, ce qui incite les chauffeurs à se connecter sur la plateforme. Ce type de mécanisme pourrait peut-être s'apparenter à l'application d'une prime exceptionnelle versée aux chauffeurs.

Pour certaines entreprises de livraison de repas, comme Deliveroo, les livreurs ont également un statut d'indépendant. Toutefois, la question de l'existence d'un lien de subordination se pose au vu des indices suivants : obligation de porter un uniforme Deliveroo, la société impose que le livreur travaille 3 jours par semaine, y compris le week-end, les livreurs doivent effectuer leur prestation dans un délai imposé par Deliveroo...). Certains livreurs pourraient donc à l'avenir entreprendre une action en requalification de leur contrat en CDI.

5. Contrat de travail et candidat de télé réalité

La télévision française des 15 dernières années a été particulièrement marquée par l'émergence de nombreux programmes de télé-réalité en France.

Très vite s'est posée la question du statut des candidats de ces télé-réalités.

La jurisprudence a apporté de nombreuses précisions sur cette problématique.

– **les arrêts « îles de la tentation »**

Cass. soc. 3 juin 2009 ; cass. soc. 4 avril 2012 ; cass. soc. 24 avril 2013.

Par un arrêt rendu le 3 juin 2009, la Chambre sociale de la Cour de cassation statue pour la première fois sur la qualification du contrat liant le participant au producteur de l'un des types de programmes de « télé-réalité ».

Intitulée « L'île de la tentation », l'émission en cause répondait au concept suivant : « *quatre couples non mariés et non pacsés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de 12 jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités (plongée, équitation, ski nautique, voile, etc.) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. À l'issue de ce séjour, les participants font le point de leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant ni prix* ».

Trois des participants de la saison 2003 ont, après la diffusion durant l'été 2003 des épisodes de la série, saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du « règlement participant » qu'ils avaient signé, en contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes, puis la cour d'appel ont accueilli cette demande.

Pour critiquer cette décision, la société de production invoquait les clauses des documents signés par les participants et soutenait qu'aucun des éléments constitutifs du contrat de travail n'était caractérisé : ni la prestation de travail, ni le lien de subordination, ni la rémunération.

Le Code du travail ne donne pas de définition du contrat de travail. Il appartient au juge, en cas de litige sur ce point, de rechercher si les critères du contrat de travail sont réunis.

Répondant à l'argument tiré de la volonté des participants qui, dans l'une des clauses du document signé, garantissaient « participer au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles », la Chambre sociale rappelle que « ***l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs*** », ce principe résultant d'un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 4 mars 1983.

Analysant la situation concrète et les conditions du tournage de la saison 3 de L'île de la tentation, la chambre sociale relève que **les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être sanctionnée par le renvoi, et en déduit qu'est ainsi mise en lumière l'existence d'un lien de subordination**, caractérisé par le pouvoir de l'employeur « de

donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné ».

N'ayant pas retenu, comme l'y invitait la société de production, l'argument selon lequel l'activité des participants, limitée à l'exposition de leur personne et de l'intimité de leur vie privée sous l'œil des caméras ainsi qu'à l'expression de leurs sentiments, ne pouvait constituer un travail, **la chambre sociale considère que la prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, distingue une telle activité du seul enregistrement de leur vie quotidienne.** La Chambre sociale sur avis non conforme de l'avocat général approuve par voie de conséquence la cour d'appel d'avoir considéré que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production.

L'apport de cet arrêt réside dans la confirmation que le lien de subordination constitue le « **critère décisif** » du contrat de travail et que dès lors qu'elle est exécutée, non pas à titre d'activité privée, mais dans un lien de subordination, pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers en vue de la production d'un bien ayant une valeur économique, l'activité, quelle qu'elle soit, peu importe qu'elle soit ludique ou exempte de pénibilité, est une prestation de travail soumise au droit du travail.

La Cour de cassation vient confirmer sa position dans un nouvel arrêt du **4 avril 2012**, **arrêt Îles de la tentation II**.

Pour retenir l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail, elle a pris en compte les éléments suivants :

- l'existence d'une « bible » prévoyant le déroulement des journées,
- la succession d'activités filmées imposées, de mises en scène dûment répétées, d'interviews dirigées de telle sorte que l'interviewé était conduit à dire ce qui était attendu par la production,
- le choix des vêtements par la production,
- des horaires imposés allant jusqu'à 20 heures par jour, l'obligation de vivre sur le site et l'impossibilité de se livrer à des occupations personnelles,
- l'instauration de sanctions, notamment pécuniaires en cas de départ en cours de tournage, soit, en définitive, l'obligation de suivre les activités prévues et organisées par la société de production,
- leurs passeports et leurs téléphones leur avaient été retirés.

La Cour de cassation a ainsi jugé que « *la prestation des participants à l'émission avait pour finalité la production d'un bien ayant valeur économique, la cour d'appel, qui a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécuté sous la subordination de la société TF1 production, et ayant pour objet la production d'une "série télévisée", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne* ».

Elle a de nouveau confirmé sa position dans un arrêt du 24 avril 2013 à propos de la même émission de télé-réalité.

Elle rappelle d'abord que l'application du droit du travail ne dépend ni de la volonté des parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention. Un rappel qui est donc évident, mais nécessaire, car il faut le souligner, **à nouveau, le droit du travail est un droit protecteur non**

seulement pour les salariés, mais aussi pour les employeurs. Par conséquent il doit s'imposer aux parties qui ne peuvent y déroger par contrat.

Puis la Chambre sociale, en reprenant la méthode du faisceau d'indices, caractérise le lien de subordination comme elle avait fait dans l'arrêt Île de la tentation de 2009 : « *attendu qu'ayant constaté qu'il existait entre les membres de l'équipe de production et les participants un lien de subordination caractérisé par l'existence d'une « bible » prévoyant le déroulement des journées et la succession d'activités filmées imposées, de mises en scène dûment répétées, d'interviews dirigées de telle sorte que l'interviewé était conduit à dire ce qui était attendu par la production, que ce lien de subordination se manifestait encore par le choix des vêtements par la production, des horaires imposés allant jusqu'à 20 heures par jour, l'obligation de vivre sur le site et l'impossibilité de se livrer à des occupations personnels, l'instauration de sanctions, notamment pécuniaires en cas de départ en cours de tournage, soit, en définitive, l'obligation de suivre les activités prévues et organisées par la société de production, que les participants se trouvaient dans un lien de dépendance à l'égard de la société, dès lors, séjournant à l'étranger, que leurs passeports et leurs téléphones leur avaient été retirés, que la prestation des participants à l'émission avait pour finalité la production d'un bien ayant une valeur économique* » la cour d'appel, a donc pu caractériser l'existence d'une prestation de travail exécuté sous la subordination de la société TF1 production.

Cet arrêt est donc parfaitement cohérent avec la jurisprudence adoptée depuis 2009 voire même depuis ***l'arrêt Labanne***, et vient en même temps confirmer la position de la Chambre sociale face aux critiques dont elle a pu faire face. On peut donc le rappeler, le lien de subordination est le critère essentiel pour qualifier l'existence d'un contrat de travail.

6. Conséquences de la requalification en contrat de travail

– Le paiement d'une indemnité au titre du travail dissimulé

Dans le cas où le chauffeur voit son contrat requalifié en CDI et que ce contrat a été rompu, il peut demander une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire (*articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du Code du travail*).

– L'application du statut du salarié

Le chauffeur Uber qui aura vu son contrat requalifié en CDI pourra se prévaloir de :

Congés payés : 2,5 jours ouvrables acquis par mois ;

324691. : le salarié a le droit à une rémunération au moins égale au SMIC et à un rappel de salaire sur la base du SMIC pour la période travaillée ;

Mutuelle d'entreprise : elle doit être obligatoirement proposée par l'employeur depuis le 1^{er} janvier 2016 ;

Visite médicale à la médecine du travail : visites médicales d'embauche et périodiques ;

En cas d'arrêt maladie : le salarié pourra prétendre à des indemnités journalières de sécurité sociales (versées par la CPAM) et à un complément de salaire (s'il remplit les différentes conditions d'octroi) ;

En cas d'accidents de trajet, accidents de travail et maladie professionnelle: le salarié pourra bénéficier de tous les droits applicables en cas de survenance d'un de ces événements : (obligation de déclaration sous 48h par l'employeur, prise en charge des frais de soin, visite de reprise à la médecine du travail, ...)

Respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;

Respect du droit au repos quotidien et hebdomadaire, etc.

– **La possibilité de contester la rupture du contrat**

Dans le cas où le chauffeur Uber voit son contrat requalifié en CDI et que ce contrat a été rompu par l'entreprise, ce dernier a la possibilité de contester cette rupture qui s'analyse en un licenciement. Le salarié pourra alors réclamer les indemnités suivantes (sous réserve qu'il remplisse les conditions d'octroi) :

- Une indemnité au titre [du licenciement sans cause réelle et sérieuse](#),
- Une indemnité au titre [du non-respect de la procédure de licenciement](#),
- Une indemnité [de préavis](#),
- Une indemnité [de licenciement légale](#) ou conventionnelle,
- Une indemnité [compensatrice de congés payés](#).

Contactez Maître AMANDINE SARFATI au 06.03.49.11.88 ou par mail à asarfati@as-avocat.fr