Image not found or type unknown

Salarié ou indépendant, comment le juge tranche depuis l'arrêt Bardou

Jurisprudence publié le **03/11/2026**, vu **11 fois**, Auteur : TrajectoireDroit

Un contrat qui se dit indépendant peut être requalifié en contrat de travail. Depuis l'arrêt Bardou de 1931, le juge cherche un lien de subordination et le vérifie par des indices.

Inès loue un fauteuil dans un salon de coiffure et s'est immatriculée comme auto-entrepreneuse. Elle facture elle-même ses clientes, mais le salon fixe ses horaires et ses tarifs. Son gérant contrôle son agenda chaque soir et lui retire des rendez-vous quand elle arrive en retard. Un matin, il met fin à leur collaboration sans préavis. Inès demande alors à un tribunal de reconnaître qu'elle était salariée du salon, autrement dit qu'elle travaillait pour lui en échange d'un salaire, avec la protection du Code du travail. Le juge répond en cherchant si elle travaillait dans un lien de subordination, une notion que la Cour de cassation a posée en 1931 avec l'arrêt Bardou.

Pourquoi la qualification de la relation de travail change tout

Un salarié bénéficie du Code du travail. Son employeur paie des cotisations sociales, soit des sommes destinées aux organismes de sécurité sociale, et son licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire sur un motif que le juge peut contrôler (article L. 1232-1). Un travailleur indépendant, lui, facture ses prestations et supporte ses charges, si bien que la fin de sa collaboration dépend surtout du contrat signé avec son client.

Le conseil de prud'hommes, tribunal compétent pour les litiges nés d'un contrat de travail (article L. 1411-1), commence donc par la qualification, c'est-à-dire le choix du bon nom juridique pour la relation. Le juge observe pour cela la façon dont le travail s'exerce, quel que soit le titre du contrat.

Ce que décide l'arrêt Bardou en 1931

Bardou dirige à Toulouse un magasin d'alimentation de la société L'Épargne, une chaîne de succursales. Il organise librement son temps et recrute lui-même ses vendeurs, qu'il paie à ses frais. De plus, il ne reçoit aucun salaire fixe, seulement des remises proportionnelles aux ventes. Comme tout son revenu provient de ce magasin, il dépend donc économiquement de la société, c'est-à-dire qu'il tire l'essentiel de ses ressources d'un seul donneur d'ordre, la personne ou l'entreprise pour laquelle il travaille.

L'administration l'inscrit pourtant d'office, sans lui demander son avis, parmi les assurés obligatoires des assurances sociales, un régime que la loi de 1928 réserve aux salariés. Bardou conteste cette inscription, car il dirige son magasin comme un chef d'entreprise. Le tribunal civil de Toulouse lui donne raison, et le préfet de la Haute-Garonne forme un pourvoi devant la Cour de cassation, qui vérifie si les juges ont bien appliqué la loi.

Le 6 juillet 1931, la chambre civile de la Cour de cassation rejette ce pourvoi. Elle juge que la condition juridique d'un travailleur envers la personne pour laquelle il travaille résulte du seul contrat conclu entre eux, quelle que soit sa faiblesse ou sa dépendance économique. Elle ajoute que la qualité de salarié suppose un lien juridique de subordination, c'est-à-dire le fait de travailler sous l'autorité de la personne qui emploie le travailleur. La chambre sociale n'existait pas encore, car elle n'a été créée qu'en 1938, et cet arrêt se cite donc comme un arrêt de la chambre civile.

Cette solution écarte la dépendance économique, un critère qui aurait protégé plus de travailleurs, et retient la subordination juridique, qui reste aujourd'hui le critère du contrat de travail. Les arguments de chaque partie sont détaillés dans l'article de Trajectoire Droit sur l'arrêt Bardou.

Le critère actuel, trois pouvoirs et un faisceau d'indices

L'arrêt Bardou énonce le principe, et la chambre sociale en précise le contenu le 13 novembre 1996, dans l'arrêt Société générale. Elle juge que « 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 ». Cette définition réunit trois pouvoirs.

- Le pouvoir de donner des ordres. L'employeur décide de la manière dont le travail s'exécute, par exemple les horaires à respecter ou les prix à appliquer.
- Le pouvoir de contrôle. L'employeur vérifie ensuite que le travail a été fait comme il l'a demandé, en relisant un planning ou en suivant une position GPS.
- Le pouvoir de sanction. Lorsqu'un manquement apparaît, l'employeur peut punir le travailleur, par une pénalité ou par la fin de la collaboration.

Dans l'affaire Société générale, l'URSSAF, l'organisme qui collecte les cotisations sociales, réclamait à la banque des cotisations sur les honoraires de conférenciers extérieurs. Or la banque avait convenu avec eux le thème de leur intervention et leur rémunération, sans les diriger ni les contrôler. La Cour de cassation en déduit qu'ils n'étaient pas subordonnés, donc que la banque n'avait pas à cotiser sur ces honoraires.

Le même arrêt ajoute que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. Un service organisé est une structure dont l'entreprise règle seule le fonctionnement, par exemple un salon dont le gérant fixe les horaires d'ouverture et les tarifs. Or aucun indice ne suffit isolément. Le juge rassemble donc plusieurs indices, qu'on appelle un faisceau d'indices, et il se demande si, pris ensemble, ils montrent que l'employeur dirige le travail.

Le nom donné au contrat ne compte pas

Le 19 décembre 2000, la chambre sociale juge 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 ».

Dans cette affaire, un chauffeur de taxi avait signé un « contrat de location d'un véhicule équipé taxi » d'un mois, renouvelable, contre une « redevance ». Lorsque la société a mis fin au contrat, le chauffeur a demandé au conseil de prud'hommes de reconnaître un contrat de travail. La cour d'appel de Paris a refusé, parce que le chauffeur ne recevait pas d'instructions sur sa clientèle ou ses horaires.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

La Cour de cassation casse cette décision, c'est-à-dire qu'elle l'annule. Les conditions générales imposaient en effet au chauffeur des obligations nombreuses et strictes, comme vérifier chaque jour les niveaux d'huile et d'eau du moteur ou faire contrôler le véhicule chaque semaine dans l'atelier du loueur. Le contrat de travail était donc dissimulé sous l'apparence d'une location.

L'inscription à un registre crée une présomption

L'article L. 8221-6 du Code du travail pose une présomption pour les personnes immatriculées notamment au registre du commerce et des sociétés ou au registre des entreprises du secteur des métiers et de l'artisanat. Elles sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail à leur donneur d'ordre, soit la personne ou l'entreprise qui commande le travail et le paie. Une présomption est une règle qui tient un fait pour vrai tant que personne ne prouve le contraire. Ici, elle disparaît si le travailleur établit qu'il fournit ses prestations dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre. Le travailleur doit donc prouver la subordination, avec les trois pouvoirs et les indices vus plus haut.

La loi prévoit aussi que le donneur d'ordre qui a choisi volontairement cette présentation pour échapper à ses obligations d'employeur relève du travail dissimulé, c'est-à-dire d'un emploi salarié que l'employeur ne déclare pas. En cas de condamnation pénale, il doit payer les cotisations sociales d'employeur sur les sommes versées au travailleur.

Les gérants de succursale, ou ce que Bardou devient aujourd'hui

Le législateur a prévu un statut particulier pour des travailleurs dans la situation de Bardou. Dès 1941, il a créé celui des gérants de succursale, que l'on trouve aujourd'hui aux articles L. 7321-1 et suivants du Code du travail. L'article L. 7321-2 désigne notamment la personne dont la profession consiste essentiellement à vendre des marchandises fournies exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise, dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux prix qu'elle impose.

Ces gérants restent des commerçants indépendants, mais l'article L. 7321-1 rend le Code du travail applicable à leur situation dans la mesure prévue par ce titre. Le critère de la subordination continue donc de définir le contrat de travail, et la loi ajoute pour ces gérants des règles de protection propres.

Les plateformes numériques, de Take Eat Easy à Uber

Les plateformes numériques ont relancé le débat de 1931. Un livreur ou un chauffeur dépend économiquement d'une application qui lui envoie ses clients, mais aucun chef ne lui donne d'ordres en personne. La Cour de cassation a appliqué le critère de la subordination à ces situations dans deux arrêts.

Le 28 novembre 2018, elle juge le cas d'un livreur à vélo de la société Take Eat Easy, inscrit comme auto-entrepreneur. L'application géolocalisait le livreur, autrement dit elle suivait sa position en temps réel, et la société appliquait des pénalités appelées « strikes », qui pouvaient aller jusqu'à la désactivation du compte. La cour d'appel avait écarté le salariat parce que le livreur choisissait librement ses créneaux de travail. La Cour de cassation casse cet arrêt, car la géolocalisation et le pouvoir de sanction caractérisent un pouvoir de direction et de contrôle, donc un lien de subordination.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le 4 mars 2020, elle rejette le pourvoi des sociétés Uber contre l'arrêt qui avait reconnu un contrat de travail à un chauffeur de voiture de transport avec chauffeur. La cour d'appel avait relevé que le chauffeur ne se constituait aucune clientèle propre et que la plateforme fixait le prix par algorithme, en le corrigeant lorsque l'itinéraire semblait inefficace. Une déconnexion temporaire suivait aussi trois refus de courses. La Cour de cassation en déduit que son statut d'indépendant était fictif, c'est-à-dire seulement apparent, car la plateforme exerçait les trois pouvoirs d'un employeur.

Au niveau européen, la directive du 23 octobre 2024 sur le travail via une plateforme crée une présomption de salariat lorsque les faits indiquent un contrôle et une direction. La plateforme peut la réfuter en prouvant l'absence de relation de travail. Les États membres doivent la transposer, c'est-à-dire l'intégrer dans leur droit national, avant le 2 décembre 2026. Cette présomption inverse celle de l'article L. 8221-6, et la loi française devra donc évoluer pour les plateformes.

Le cas d'Inès

Dans le cas d'Inès, son immatriculation la fait présumer non salariée, donc elle doit prouver sa subordination. Le salon fixe ses horaires et ses tarifs, ce qui correspond au pouvoir de donner des ordres. Le contrôle quotidien de son agenda relève du pouvoir de contrôle, et le retrait de rendez-vous en cas de retard du pouvoir de sanction.

Le salon répondra qu'Inès encaisse elle-même le prix de ses prestations et qu'elle a signé un contrat de location de fauteuil. Or le titre du contrat ne suffit pas, puisque le juge examine les conditions réelles du travail. Inès rassemble donc des preuves, par exemple les messages du gérant qui lui imposent un horaire et les captures de son agenda où des rendez-vous ont disparu.

Si le conseil de prud'hommes retient la subordination, il reconnaît un contrat de travail. La rupture sans motif ni procédure devient alors un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui ouvre droit à une indemnité à la charge de l'employeur (article L. 1235-3).

Un critère de 1931 toujours appliqué

L'arrêt Bardou fixe le critère de la subordination juridique, que la jurisprudence a précisé avec trois pouvoirs et un faisceau d'indices. Le juge regarde le nom du contrat et l'inscription à un registre, mais il décide d'après les conditions réelles du travail. Un livreur libre de choisir ses horaires peut ainsi rester subordonné, comme dans l'affaire Take Eat Easy.

Pour aller plus loin

La qualification du contrat de travail s'examine en cas pratique comme en dissertation. La page droit du travail L3 de Trajectoire Droit propose la fiche complète de la matière, qui replace cette qualification dans l'ensemble du programme du premier semestre de troisième année.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés