

#1 – LES CRITÈRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. La règle d'indisponibilité et de réalité

- **Principe d'indisponibilité** : Principe selon lequel la dénomination que les parties ont donné à leur convention ne lie pas le juge (**art. 12 CPC**).

→ Précisée par la **Cass. AP. 4 Mars 1983 BARRAT** : La seule volonté des parties est impuissante à soustraire le travailleur au statut qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail (ce sont les conditions effectives qui permettent de donner une qualification juridique et non pas la seule volonté des parties).

- **Principe de la réalité des rapports de travail** :

→ **Arrêt LABANNE Soc. 19 décembre 2000** : L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination. Seules des conditions de fait sont retenues (réalité des conditions de travail).

II. La preuve du contrat de travail

- **Principe** : La preuve repose sur un travailleur

→ Présomption de non salariat : **L8221-6 et L8221-6-1**.

Présomption simple : Renversement par un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

- **Exception** : Employeur apparent

Exemple : **Ch. Soc. 23 mars 2011**, bulletin de salaire délivré à un travailleur : il est facile de démontrer le caractère fictif d'un contrat apparent.

III. Les critères du contrat de travail

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

→ Pas de définition au sein du contrat de travail

- **Les critères** :

- **Prestation de travail**

→ Conception large du travail

Exemple : **Cass. Soc. 3 juin 2009** (arrêt sur les prestations fournies par des candidats de télé réalité sur l'émission « Ile de la tentation »).

En présence d'engagement religieux : Si le bénéficiaire est une activité au bénéfice d'un groupement reconnu comme religieux, alors cette activité n'est pas une prestation de travail.

- **Rémunération**

- Toute forme de rémunération
- Même faible
- Salariat / bénévolat

Cass. Soc. 29 janvier 2002 Croix rouge : Versement d'une somme forfaitaire dépassant les frais réellement engagés par le travailleur : cette somme s'analyse en une rémunération.

- **Lien de subordination**

→ Subordination juridique et non dépendance économique : **Cass. Civ. 6 juillet 1931 BARDOU**.

= Direction, surveillance et autorité.

Caractérisation du lien de subordination : Le service organisé.

= Ensemble de sujétions, de contraintes périphériques affectant l'organisation de l'activité d'un travailleur.

⇒ **Arrêt Société Générale Cass. Soc. 13 novembre 1996**

- Définition du lien de subordination identique en droit de la sécurité sociale et droit du travail.
- Pouvoir de donner des ordres, des directives et d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.
- Service organisé = Indice et non critère du lien de subordination.
 - Le service organisé n'est plus un critère du contrat de travail et du lien de subordination.
 - Un critère : nécessaire et suffisant.
 - Un indice : ni nécessaire ni suffisant.

⇒ *Quid des travailleurs de plateformes ?*

- Loi : Responsabilité sociale des plateformes, **L7342-1 du CT** (présomption du non-salariat)
 - Obtention de droit mais pas de requalification dans la législation.
- Jurisprudence :
 - **Arrêt Take Eat Easy, Cass. Soc. 28 novembre 2018.**
 - **Arrêt Uber, Cass. Soc. 4 mars 2020**
 - **Voir arrêt mai 2021**

→ **Loi du 24 décembre 2019** a tenté la mise en place d'une charte dans les plateformes prévoyant un certain nombre d'obligations.

Ainsi serait compris dans la charte que le juge ne pouvait pas tenir compte de ses obligations figurant dans la charte comme critère de subordination nation.

→ Cons. Const. Invalide et censure dans la décision du 20 décembre 2019.

→ Deux rapports : Rapport Frouin décembre 2020 + Rapport Mettling mars 2021.

Les réformes :

→ Ordonnance du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette prestation.

IV. Les enjeux de l'identification

- Compétence juridictionnelle
- Dissimulation d'un emploi salarié :

Indemnité civile :

- Indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire, **L8223-1 CT**
- Indemnité pour travail dissimulée se cumule avec indemnité de licenciement
- Indemnité de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de relation de travail

Indemnité pénale :

- 3 ans d'emprisonnement / 45 000€ d'amendes, **L8224-1**
Amende quintuplée pour les personnes morales
- Application du droit du travail (application des règles sur le temps de travail, droit des heures supplémentaires, droit sur le licenciement)
- Droit de la sécurité sociale
L'URSSAF pourra opérer un redressement (l'employeur aurait dû s'acquitter des cotisations sociales), arrêt Société Générale.