

---

## Les chauffeurs Uber sont bien des salariés selon la Cour de cassation

### Description

**L'Assemblée plénière se resserre une nouvelle fois sur les plateformes de mise en relation. La Cour de cassation vient en effet de confirmer, dans un arrêt du 4 mars 2020<sup>1</sup>, la requalification de la relation liant la plateforme Uber à l'un de ses chauffeurs en contrat de travail.**

La Cour de cassation confirme ainsi la position qu'elle avait déjà adoptée dans un arrêt du 28 novembre 2018<sup>2</sup>, s'agissant d'un livreur de la plateforme Take Eat Easy. La solution ne surprend guère et s'inscrit dans une jurisprudence classique en la matière. Elle valide le nouveau cadre juridique adapté aux emplois dits atypiques, qui se situent à la frontière entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié.

### La requalification en contrat de travail de la relation entre la plateforme Uber et l'un de ses chauffeurs

En l'espèce, le pourvoi était exercé contre l'arrêt rendu par la cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019<sup>3</sup> (voir [La rem](#), n°49, p.23). Les faits sont désormais classiques dans ce genre d'affaire.

Un chauffeur a travaillé en partenariat avec Uber de 2016 à 2017, après s'être inscrit en tant que travailleur indépendant, et en louant successivement trois véhicules chez un partenaire de la plateforme. Les prestations qu'il a effectuées pendant cette période comprennent 2038 courses, pour lesquelles il recevait régulièrement des rÃ©capitulatifs et Ã©valuations via l'application Uber, les critÃ©res employÃ©s par celle-ci Ã©tant dÃ©taillÃ©s dans les conditions d'utilisation du service et dans la charte communiquÃ©e Ã© chaque chauffeur. La plateforme a cependant Ã©activÃ© son compte sans avertissement préalable, aprÃ©s s'Ã©tude approfondie de son cas. Contestant cette rupture des relations, qu'il estimait Ã©tre un licenciement abusif, le chauffeur a saisi le conseil de prud'hommes de Paris, qui s'est dÃ©clarÃ© incompÃ©tent. La cour d'appel a finalement requalifiÃ© la relation en contrat de travail, le chauffeur ayant manifestement Ã©tÃ© placÃ© en situation de subordination vis-Ã©-vis de la plateforme, en dÃ©pit de son prÃ©tendu statut de travailleur indépendant. La prÃ©somption de non-salariat Ã©tablie par l'article L 8221-6 du code du travail a ainsi Ã©tÃ© renversÃ©e au vu des conditions dans lesquelles les prestations ont Ã©tÃ© effectuÃ©es.

La chambre sociale de la Cour de cassation va confirmer cette analyse, en s'appuyant sur sa propre jurisprudence<sup>4</sup>. Elle rappelle que l'existence d'un lien de subordination, propre Ã© caractÃ©riser un

contrat de travail, est apprécié au regard de « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, en contraindre l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». De plus, le fait que les prestations soient effectuées dans le cadre d'un service organisé par l'employeur et dont il détermine unilatéralement les conditions d'exécution peut constituer un indice de subordination. Au cas où cela sous-entend que la marge de manœuvre laissée au chauffeur en termes d'horaires de travail et de choix des courses ne suffit pas forcément pour exclure tout lien de subordination dès lors que les courses réellement effectuées le sont sous la direction de la plateforme. Tel était bien le cas, puisque le service avait entièrement créé et organisé par Uber, le chauffeur n'ayant par ailleurs aucune liberté quant aux tarifs ou au choix de l'itinéraire. Ceux-ci sont fixés de façon automatique à l'aide d'un algorithme de l'application et peuvent faire l'objet d'un ajustement lorsque le chauffeur a choisi un parcours inefficace. Par ailleurs, si celui-ci conserve en théorie une certaine liberté quant au choix des courses, il s'avère que l'application contrôle le nombre de refus et incite, *in fine*, par des messages directs ou indirects, à rester connecté le plus longtemps possible dans l'espoir d'obtenir une nouvelle sollicitation. Il s'ajoute à cela que l'itinéraire peut ne pas être connu du chauffeur au moment où il accepte la course. Enfin, la plateforme s'autorise à désactiver le compte d'un chauffeur « à discrétion raisonnable ».

Il se déduit de tous ces éléments l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle ainsi que d'un pouvoir de sanction de la plateforme Uber à l'égard des prestations effectuées par les chauffeurs partenaires. Aussi, la chambre sociale confirme la requalification en contrat de travail, affirmant même que le statut de travailleur indépendant du chauffeur était « fictif ».

## Perspectives

L'arrêt ainsi rendu par la chambre sociale n'apporte pas d'innovation majeure, que ce soit au niveau de l'appréciation du lien de subordination ou de la situation des travailleurs des plateformes.

L'emploi du terme « *fictif* » a pu être jugé particulièrement surprenant, la Cour semblant presque nier la possibilité d'un emploi indépendant au vu des circonstances<sup>5</sup>. De là en déduisons volontiers la fin du modèle économique des plateformes de mise en relation, qui seraient finalement incapables de garantir des conditions d'emploi pleinement indépendantes à leurs chauffeurs. S'il semble exister une grande diversité de situations d'un travailleur à un autre, encore faut-il que les plateformes telles qu'Uber laissent un véritable choix statutaire à chacun plutôt que de jouer sur une flexibilité qui n'est que de façade. Quoi qu'il en soit, ces emplois « atypiques » ne disposent pas d'un cadre adapté, équilibrant la souplesse d'organisation et la sécurité de l'emploi. Le législateur, dans la loi d'orientation des mobilités, a bien tenté de faire sauter certains verrous en renforçant la portée de la présomption de non-salariat et en imposant le principe de chartes professionnelles propres à chaque plateforme. Ces dispositions ont néanmoins été censurées par le Conseil constitutionnel, dans sa décision en

date 20 décembre 2019<sup>6</sup>, notamment parce que les engagements figurant dans la charte pouvaient porter sur des éléments propres à caractériser le lien de subordination ([voir La rem, n°53, p.12](#)). Au point mort, la loi ne peut donc pour l'instant faire obstacle à la requalification des contrats par le juge<sup>7</sup>.

On notera que le Sénat a rejeté, le 4 juin, une proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes, qui tendait à créer une nouvelle catégorie de contrat de travail spécifiquement dédiée à ces professions<sup>8</sup>. Le texte entendait soumettre ces travailleurs aux dispositions du code du travail, plutôt que de créer un statut intermédiaire entre le salarié et le travailleur indépendant, tout en admettant quelques aménagements (notamment au niveau des règles relatives au temps de travail). Dans l'attente, les conclusions à venir de la mission Frouin permettront de savoir plus sur le contenu de la future ordonnance consacrée aux conditions de représentation des travailleurs des plateformes (prévue par l'article 48 de la LOM<sup>9</sup>). L'objectif sera de leur garantir une représentation équilibrée vis-à-vis des plateformes qui les emploient, ce afin de négocier plus efficacement leurs conditions de travail. Celle-ci est d'autant plus nécessaire en l'état actuel, car une relation exclusivement numérique (et automatisée) ne permet pas un dialogue direct. Comme le relevait M. Pascal Savoldelli, auteur de la proposition de loi précitée, les travailleurs à la tâche de jadis avaient au moins la possibilité de s'adresser directement à leur commissionnaire pour discuter de la valeur de leur travail<sup>10</sup>. À défaut de trancher la question du statut, il importera en effet de réhumaniser les relations entre les travailleurs et les plateformes.

Le sujet agite également outre-Atlantique. L'État de Californie a en effet adopté une loi anti-ubérisation à fin 2019 ([voir La rem, n°52, p.71](#)), dont la portée ne cesse de générer des controverses. Plusieurs entreprises comme Uber, et des organisations professionnelles, notamment auteurs, journalistes et photographes de presse<sup>11</sup>, ont saisi les juridictions californiennes afin de contester l'application de la loi. Celle-ci génèrerait en effet des disparités de traitement entre professionnels relevant du même secteur sur la base de critères purement arbitraires. Tel serait le cas pour les professionnels de la presse, qui sont exemptés par la loi du test en trois étapes en fonction du nombre annuel de publications qu'ils produisent pour chaque éditeur (35 maximum). D'autres professionnels, tels que les conducteurs de camion, affirment vouloir conserver une certaine souplesse d'organisation, ce qui implique pour eux de ne pas être requalifiés de façon automatique en salariés.

Sources :

1. C. Cass., Ch. Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I.
2. C. Cass., Ch. Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, FP-P+B+R+I ; C. Courcol-Bouchard, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », RDT, 2018, p. 812.
3. CA Paris, P. 6, 2<sup>e</sup> Ch., 10 janvier 2019, n° 18/08357, *Daloz IP/IT*, mars 2019, p. 186-191, note J. Sanchal.
4. C. Cass., Ch. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *JCP-E*, jurisprudence, 1997, p. 21-24, obs. J. Barthélemy.
5. « Chauffeur Uber : L'arrêt de la Cour de cassation ne remet pas en cause le modèle des »

- 
- plateformes»», interview de M. Fabien Masson, avocat, *Dalloz Actualité*, 16 mars 2020.
6. Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 ; F. Favennec-Héry, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *Semaine Sociale Lamy*, 24 février 2020, p. 8-11.
  7. « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », S. Michel, *JSL*, 23 mars 2020, p. 3-13.
  8. Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques, déposée le 11 septembre 2019, rejetée en 1<sup>re</sup> lecture le 4 juin 2020.
  9. « Pour une meilleure représentation des travailleurs des plateformes numériques », [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr), 14 janvier 2020.
  10. Sénat, séance du jeudi 4 juin 2020, discussion sur l'article 3 de la proposition de loi.
  11. United States Court of Appeals for the Central District of California v. Western Division American Society of Journalists and Authors Inc. and National Press Photographers Association vs X. Becerra, Attorney General of the State of California, Complaint for Violation of Federal Civil Rights under 42 U.S.C. § 1983 Declaratory and Injunctive Relief, December 17, 2019.

## Categorie

1. Droit

## date création

13 septembre 2020

## Auteur

philippemouron