



L'ACTU DU DJCE

MARS 2020

LE STATUT SOCIAL DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

A l'image du commerce électronique, les plateformes numériques comme intermédiaires dans le transport de personnes ou de marchandises prennent de plus en plus d'ampleur. Les transporteurs sont liés aux sociétés exploitant les plateformes par des contrats de prestation de services et sont qualifiés, parfois à tort, de travailleurs indépendants. Cependant, ce statut est contesté par les transporteurs arguant le bénéfice du statut de salarié et donc des avantages accordés par le Code du Travail. Ces difficultés sont nouvelles, autant pour la France, que l'Union européenne, qui font face au développement de cette pratique, en l'absence de législation propre.

Face au développement de cet OVNI qu'est le « *travailleur de plateformes* », et malgré un choix limité entre le statut de salarié et de travailleur indépendant (1), la jurisprudence a dû trancher en la faveur de l'un des deux (2), pour en déduire les conséquences inhérentes à chacun des statuts (3).

1. Le choix limité entre 2 statuts

Contrairement au Royaume-Uni¹ ou à l'Italie², la France ne dispose que de 2 solutions pour qualifier une relation de travail, comme le rappelle Madame Catherine COURCOL-BOUCHARD³ dans un avis : « *de lege lata, celui qui travaille pour la plateforme est, soit un salarié, soit un travailleur indépendant, dès lors qu'il n'existe pas en Droit positif de statut intermédiaire* ».

- Le **travailleur indépendant** est celui qui a la possibilité de se constituer une clientèle propre, libre de fixer ses propres tarifs et de fixer les conditions d'exécution de sa prestation de services. Le statut du travailleur indépendant est prévu par l'article L.8221-6 du Code du travail (CT) posant une **présomption simple de non-salariat pour les travailleurs indépendants**.
- Par opposition, et conformément aux critères posés par l'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996⁴, le **travail salarié** suppose l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner le non-respect.
 - o Le fait que l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail constitue un indice de lien de subordination juridique permanente.
 - o Par ailleurs, l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend pas de la volonté des parties, ni de la dénomination du contrat, mais des **conditions de fait d'exercice de l'activité professionnelle**⁵.

¹ Choix entre 3 statuts : workers, employees, independents

² Choix entre plusieurs statuts sociaux : collaborazione coordinata e continuativa, collaborazione a progetto

³ Avocat général dans l'affaire Take Eat Easy : Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, Take Eat Easy

⁴ Soc., 13 novembre 1996, pourvoi n° 94-13.187, Bull. V n° 386

⁵ Soc., 17 avril 1991, pourvoi n° 88-40.121, Bull. V n° 200 ; Soc., 19 décembre 2000, pourvoi n° 98-40.572, Bull. V, n° 437 ; Soc., 9 mai 2001, pourvoi n° 98-46.158, Bull. V, n° 155

© Caroline CONSTANT – M2 DJCE Nancy

- La CJUE a, en 2015⁶, apporté une définition basée également sur le critère du lien de subordination juridique, même si la définition européenne de « *prestataire indépendant* »⁷ est autonome de celle des Droits nationaux⁸.

2. Les travailleurs de plateformes : travailleur indépendant ou salarié ?

De plus en plus de transporteurs liés à des plateformes contestent devant le juge du travail la qualification de leur relation de travail indépendant, pour bénéficier de la protection sociale forte dont bénéficient les salariés. Les juridictions ont donc dû **qualifier les relations de travail au cas par cas, au vu des critères légaux et jurisprudentiels posés.**

- **Avant 2018**, les juridictions de fond étaient plus enclines à se prononcer en faveur du statut de travailleur indépendant pour les livreurs ou chauffeurs VTC. En effet, ces derniers disposent d'une liberté suffisante dans l'organisation de leur activité, notamment pour la détermination de leur temps de travail (durée et périodes de travail).
- **Dès 2018**, les juridictions de fond ont requalifié les relations de travail en contrat de travail et accordé par suite le statut de salarié aux transporteurs liés aux plateformes.
 - Cela a d'abord été le cas pour **6 chauffeurs Uber**, qui ont vu la Cour d'appel de Paris⁹ requalifier pour la 1^{ère} fois en contrat de travail.
 - Les **livreurs de repas Take Eat Easy** ont quant à eux marqué le Droit car leur affaire est allée pour la première fois jusqu'en cassation. Confirmant la décision du CPH, la chambre Sociale a caractérisé, dans un **arrêt du 28 novembre 2018**¹⁰, un lien de subordination juridique permanente entre le livreur et la société Take Eat Easy.
 - Uber n'est pas qu'un simple intermédiaire : la plateforme a un pouvoir de sanction sur les livreurs, encadre l'activité des livreurs qui n'auraient pas de sens sans l'opérateur numérique, comme le disait la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en présence du même opérateur en Espagne¹¹.
 - Pour autant, même si la subordination juridique a été caractérisée en l'espèce, la géolocalisation des livreurs n'est pas seul un élément suffisant pour qualifier le livreur de salarié.
 - Selon la chambre sociale, l'article L.8221-6 du CT n'établit qu'une **présomption simple de non-salariat** : le salariat peut donc être qualifié si les travailleurs fournissent des prestations dans des conditions les plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.
 - Ce **pouvoir de requalification du juge, après une appréciation in concreto des faits, est d'ailleurs protégé par la Constitution**, garanti par le Conseil constitutionnel¹². Ce dernier a censuré une disposition légale qui écartait ce pouvoir de requalification du juge de la relation de travail d'un travailleur de plateformes.

Dans ce contexte, la Chambre Sociale a dû à nouveau se prononcer face à une demande de requalification en contrat de travail pour un transporteur Uber, dans un **arrêt SASU Uber France du 4 mars 2020**¹³, se situant dans la droite ligne de l'arrêt Sociale Take Eat Easy.

- La société Uber France utilise une plateforme numérique et met en relation les clients de transport avec des chauffeurs VTC, exerçant jusqu'alors leur activité sous le statut de travailleur indépendant.

⁶ CJUE, 26 mars 2015, C-316/13, Gérard Fenoll c. Centre d'aide pour le travail « La Jouvène » et APEI d'Avignon

⁷ Définition d'abord posée par les directives 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

⁸ CJUE, 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09 ; CJUE, 7 avril 2011, Dieter May, C-519/09 ; CJUE, 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13

⁹ CA Paris, Pôle 6 Chambre 2, 10 janvier 2019

¹⁰ Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, Take Eat Easy

¹¹ CJUE, 20 décembre 2017, C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain S : « *Uber fait beaucoup plus que lier l'offre à la demande : il a lui-même créé cette offre. Il en régleme également les caractéristiques essentielles et en organise le fonctionnement* » (point n° 43). « *Les chauffeurs qui roulent dans le cadre de la plateforme Uber n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plateforme. Au contraire, cette activité peut exister uniquement grâce à la plateforme, sans laquelle elle n'aurait aucun sens* » (point n° 56)

¹² Cons. const., 20 décembre 2019, n° 2019-794 : censure partielle par le Conseil constitutionnel de l'article 44 de la loi d'orientation des mobilités de travail

¹³ Soc., 4 mars 2020, pourvoi n° 19-13.316, SASU Uber France

© Caroline CONSTANT – M2 DJCE Nancy

- Un des chauffeurs a vu son compte clôturé définitivement par la société, l'empêchant de recevoir de nouvelles réservations : il a donc demandé la requalification de son contrat de partenariat en contrat de travail (et bénéficiaire du statut de salarié).
- La **Cour d'appel de Paris a fait droit à la demande du chauffeur, en requalifiant**. Elle a pour cela rappelé les critères légaux du travail indépendant et ceux du travail salarié, pour les appliquer aux faits d'espèce :
 - Le service de transport concerné a entièrement été créé et organisé par la société, et n'existerait pas sans cette dernière : le chauffeur n'a donc pas de clientèle propre, les tarifs qu'il pratique ne sont pas fixés librement, de même que ses conditions d'exercice de l'activité.
 - L'itinéraire du chauffeur lui est imposé, et le tarif est abaissé en conséquence à défaut de le respecter.
 - Le chauffeur n'a parfois pas connaissance de la destination finale de la course, contrairement au chauffeur indépendant.
 - Uber a également un pouvoir de sanction puisqu'elle peut déconnecter temporairement le chauffeur de l'application après plusieurs refus de courses, ainsi que supprimer l'accès au compte.
 - Ce faisceau d'indices concourt à établir l'existence d'un lien de subordination juridique entre Uber et le chauffeur VTC, et donc qualifier un contrat de travail.
- La **Chambre Sociale a suivi le raisonnement de la Cour d'appel** qu'elle a trouvé justifié, fondé sur les critères légaux de l'arrêt Société Générale.
 - Dans les faits, un lien de subordination effectif peut être reconnu : le **chauffeur est donc un travailleur indépendant FICTIF**.
 - Il faut noter que la **dépendance économique importe peu** pour qualifier la relation de travail salarié, comme avait pu l'affirmer la doctrine. De même, le fait que le chauffeur n'ait pas l'obligation de se connecter, comme l'absence de sanction à défaut de connexion, sont des éléments indifférents pour refuser la qualité de salarié au chauffeur VTC.

3. Les conséquences de la qualification de la relation de travail opérée par l'arrêt Uber du 4 mars 2020

L'intérêt pour un transporteur (de marchandises ou de personnes) de demander la requalification de son contrat de prestation de services en contrat de travail est de bénéficier du statut de salarié, largement protégé par le Code du Travail.

Un chauffeur VTC faisant l'objet d'une requalification en contrat de travail a droit à :

- **Rappel des salaires**, notamment au regard du salaire minimum (non obligatoire pour un travailleur indépendant),
- **Indemnités** pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour licenciement nul et pour licenciement irrégulier (en fonction des faits d'espèce),
- **Domages et intérêts**, notamment pour non-respect des durées maximales de travail, travail dissimulé.

Cette requalification a également des **conséquences vis-à-vis de l'employeur** (société exploitant la plateforme numérique), notamment :

- Mise en place d'**instance représentative du personnel** (en fonction des seuils) par la société exploitant la plateforme numérique,
- **Législation en matière d'hygiène et sécurité**,
- **Gestion du risque de contentieux individuels plus nombreux avec l'Urssaf**,
- **Poursuites pénales pour travail dissimulé**¹⁴, même si l'infraction sera difficilement caractérisée du fait de l'exigence d'un élément intentionnel.

En définitive, de telles questions se posent du fait de l'absence de loi adaptée à la situation très particulière des travailleurs de plateformes. La Ministre du Travail, Madame Muriel PENICAUD, a annoncé l'installation d'une mission sur les travailleurs numériques, en vue de préparer un projet de loi, créant éventuellement un 3^e statut.

¹⁴ C. tr., art. L.8224-1