

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*« La fin de l'Uberisation du salariat ? »
A propos de l'Arrêt de la Cour de Cassation du 4 Mars 2020*

Jean-Michel LATTES
Maître de Conférences en droit privé
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920)
à l'Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

« La fin de l'Uberisation du salariat ? »
A propos de l'Arrêt de la Cour de Cassation du 4 Mars 2020

Par

Jean-Michel LATTES

Maitre de Conférences à l'Université Toulouse Capitole

Chercheur à l'Institut de Droit Privé

(IDP - EA 1920 — Sciences de la société)

Parmi les notions juridiques fondamentales, nul doute que la notion de subordination constitue l'une des plus importantes en droit du travail. Tout contrat de travail se définit, en effet, par l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Il constitue l'un des trois critères de qualification du contrat avec la fourniture d'un travail par le salarié et sa rémunération par l'employeur.

Progressivement affinée par la Cour de cassation, la notion de subordination a semblé en danger face aux mutations de notre société, le terme « Ubérisation » devenant une expression courante. La décision du 4 mars dernier (Arrêt Uber France / Mr. A., n°374, 19-13.316) constitue un coup d'arrêt brutal à des pratiques sociales qui aboutissaient à une véritable remise en cause de notre modèle social.

Partie 1. La construction de la notion de subordination.

La subordination constitue une notion peu précise. Elle apparaît dans notre droit comme le fait d'être soumis à l'autorité d'une personne sous couvert d'une relation juridique protégée et en recherche d'équilibre. Le juge va en fixer, à la fois, les conséquences et les limites.

A. Le principe.

Le ministre du travail, Jean Auroux, présentant ses lois de 1982 indiquait que le salarié étant citoyen dans la cité, il devait aussi être citoyen dans l'entreprise. Assumant le risque économique, il est cependant légitime que l'employeur ait la possibilité d'imposer ses choix à la fois dans l'organisation de l'entreprise mais aussi dans la mise en œuvre des moyens. Le contrat de travail peut, de fait, fixer le lieu de travail, la durée du travail et les horaires alors que la hiérarchie de l'entreprise peut définir les procédures et les moyens nécessaires à l'activité. Le contrat de travail permet de distinguer le salarié des travailleurs indépendants ou de certains commerciaux.

B. Les adaptations du principe.

La profession du salarié amène cependant la jurisprudence à introduire des nuances pour prendre en compte les spécificités de chaque emploi tout en fixant des limites à la subordination, celle-ci ne devant pas devenir une soumission.

La très riche jurisprudence de la Cour permet de déterminer le potentiel et les limites de la notion. Ainsi, l'employeur se voit reconnaître le droit de contrôler le temps de travail, d'imposer des heures supplémentaires ou des contraintes exceptionnelles, de réorganiser l'entreprise... A l'inverse, le salarié peut refuser, en l'absence de faute, une sanction qu'il considère injuste, contester l'attribution d'une tâche ne correspondant pas à sa qualification voire même ne pas accepter de travailler dans de mauvaises conditions.

Le contrat de travail permet de distinguer la subordination légitime de la soumission inacceptable.

Partie 2. Le retour de la jurisprudence sociale.

Le développement des nouveaux outils numériques a permis le développement de nouvelles formes d'emploi très éloignées de la législation sociale fondée sur le travail présentiel encadré par des horaires précis et contrôlé quotidiennement par l'employeur.

A. L'apparition des nouvelles formes d'emploi.

La société Uber illustre cette mutation. Ainsi, les chauffeurs concernés sont inscrits au Registre des métiers et qualifiés de travailleurs indépendants présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. La société est supposée mettre en relation, via une application numérique, des chauffeurs VTC et des clients.

L'indépendance des chauffeurs et la flexibilité de leur activité constituent selon Uber la caractérisation d'une indépendance peu compatible avec la notion de subordination telle qu'elle est définie par les juges. L'activité en cause devrait donc être, pour cette forme d'emploi, qualifiée de prestation de service et non de contrat de travail.

La Cour ne va pas retenir cette argumentation juridique.

B. La régulation de la Cour de cassation.

La Cour de cassation ne se limite pas à l'apparence mais rétablit des principes simples face à la mutation d'emplois sortant largement des cadres traditionnels. La Haute juridiction rappelle que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté des parties ni de la dénomination de l'acte juridique choisi pour organiser l'activité mais, avant tout, des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. Dans l'affaire Uber, la Cour constate que cette société continue à donner des instructions à ses chauffeurs, de contrôler l'exécution de leur travail et de sanctionner le non-respect des instructions.

Pour la Cour, la relation de travail entre le chauffeur en cause peut s'analyser comme caractérisant un lien de subordination constituant un véritable contrat de travail. Le modèle économique du géant américain est fondamentalement remis en cause. L'absence de statut intermédiaire entre le salarié et le travailleur indépendant risque de fragiliser définitivement cette nouvelle forme d'emploi.