

sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité »<sup>20</sup>. Actuellement, la jurisprudence considère que « l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de licenciement adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits des salariés »<sup>21</sup>. En outre, pour qu'un salarié puisse se défendre, « l'entretien préalable doit permettre au salarié de connaître les motifs du licenciement envisagé et de s'expliquer à ce sujet ; qu'en conséquence, il doit être mené dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties et qu'à défaut, il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties »<sup>22</sup>. Aussi, « les paroles prononcées par un salarié au cours de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement »<sup>23</sup>.

En revanche, « l'employeur n'est pas tenu de préciser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'objet de la convocation et non les griefs allégués contre le salarié »<sup>24</sup>. Au cours de cet entretien, « il n'est pas tenu d'engager une discussion sur le bien-fondé d'un éventuel licenciement »<sup>25</sup>. Enfin, « le respect des droits de la défense n'impose pas que le salarié ait accès au dossier avant l'entretien préalable »<sup>26</sup>. Le

salarié se rend ainsi à l'entretien préalable sans savoir vraiment ce qu'on lui reproche...

On comprend bien que la jurisprudence n'ait pas pu accorder plus de droits au regard des dispositions laconiques du Code du travail : « La jurisprudence aurait-elle pu interpréter les dispositions légales en ce sens que l'objet de la convocation à un entretien préalable visé par la loi se comprend certes de l'objet immédiat, cad le projet de licenciement, mais également des motifs de la rupture envisagée ? C'eût été incontestablement aller au-delà des termes stricts de la loi mais dans le sens de son esprit et surtout de l'effet utile de l'entretien préalable aussi bien que de la cohérence de l'ensemble de la procédure »<sup>27</sup>. Mais la consécration constitutionnelle du droit de se taire au cours de la procédure disciplinaire pourrait changer la donne. Ne serait-ce pas une invitation pour le juge à accorder au moins au salarié l'accès en amont à son dossier disciplinaire afin qu'il puisse véritablement se défendre au cours de l'entretien ? Mais c'est surtout le législateur qui pourrait rendre ses lettres de noblesse à l'entretien préalable, en instaurant par exemple la rédaction obligatoire d'un procès-verbal à la fin de l'entretien, ce qui éviterait que tout soit, en pratique, joué d'avance. On peut rêver et penser au régime de la garde à vue qui avait été complètement modifié par le législateur à la suite de sa censure par le Conseil constitutionnel<sup>28</sup>. Les enjeux n'étaient pas les mêmes et, malheureusement, il n'est pas certain que ce soit la priorité actuelle du législateur...

### **Droit de se taire ; Entretien préalable ; Procédure disciplinaire ; QPC**

20 Conv. OIT n° 158, art. 7.

21 Cass. soc., 6 avr. 2016, n° 14-23.198 ; Bull. civ. V, n° 849.

22 Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 95-41.085 ; Bull. civ. V, n° 4.

23 Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 94-42.639 ; Bull. civ. V, n° 5.

24 Cass. soc., 4 nov. 1992, n° 91-41.189 ; Bull. civ. V, n° 530.

25 Cass. soc., 22 nov. 2006, n° 04-41.768, D.

26 Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-23.213 ; Bull. civ. V, n° 63.

27 J.-Y. Frouin, « La loi du 13 juillet 1973 sur le droit de licenciement et la jurisprudence (ce que la jurisprudence a fait de la loi) », BJT juill. 2023, n° BJT202p9.

28 Cons. const., QPC, 30 juill. 2010, n° 2010-14/22.

## Uber (enfin) sous le seuil de la subordination BJT204z4

**Sébastien RANC**

Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.504 – Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.513

### NOTE

**Contentieux social et concurrentiel.** Il est intéressant de mettre en miroir trois arrêts rendus récemment par la Cour de cassation relatifs aux plateformes de mobilité. Les deux premiers proviennent de la chambre sociale. Certes non publiés, ils mettent fin à un contentieux bien connu des travailistes. La plateforme Uber parvient enfin à démontrer définitivement qu'elle n'est pas liée avec ses chauffeurs par un contrat de travail<sup>1</sup>. Le troisième arrêt, issu de la chambre commerciale et quant à lui publié, condamne une autre plateforme de VTC

pour concurrence déloyale du fait de ne pas avoir respecté le droit du travail<sup>2</sup>. S'affranchir des réglementations auxquelles ses concurrents sont soumis fait partie des stratégies de développement des plateformes. Parfois, la réglementation les rattrape. D'autre fois, elles finissent par s'en accommoder.

**Uber : clap de fin.** Il aura fallu cinq ans à Uber pour obtenir de la Cour de cassation qu'elle écarte une demande de requalification. Trois salves d'arrêts *Uber* avaient précédé les arrêts du 9 juillet 2025. Ils avaient soit validé la motivation des juges du

1 Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.504, D ; Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 24-13.513, D ; Le Club des juristes, 23 juill. 2025, note J.-E. Ray.

2 Cass. com., 25 juin 2025, n° 23-22.430, B ; Comm. com. électr. 2025, comm. 9, note G. Loiseau.

fond ayant caractérisé le lien de subordination, soit cassé leur raisonnement pour ne pas avoir déduit l'existence d'un tel lien au regard des éléments de fait qu'ils avaient relevés<sup>3</sup>. Dit autrement, Uber ne parvenait pas encore à démontrer devant le juge que ses chauffeurs relevaient du statut d'indépendant. C'est désormais chose faite avec les arrêts du 9 juillet 2025. Un auteur de la chronique l'avait d'ailleurs pressenti : « La requalification opérée par les décisions rendues le 5 mars 2025 pourrait alors être vue comme une dernière pour la route »<sup>4</sup>. Il y a fort à parier que les autres plateformes numériques se mettront au diapason par rapport aux arrêts du 9 juillet 2025 pour elles aussi passer sous le seuil de la subordination.

Quels sont donc les éléments de fait qui ont conduit les juges du fond, sous le contrôle de la Cour de cassation, à écarter l'existence d'un lien de subordination ? D'une part, même si les chauffeurs étaient intégrés dans un service organisé par Uber, ils disposaient d'une certaine liberté dans leur travail. Ils n'étaient pas liés par une obligation de non-concurrence ou d'exclusivité et pouvaient, par conséquent, travailler avec une autre plateforme numérique ou sans. Ils avaient également la possibilité de se constituer une clientèle personnelle en dehors ou grâce à l'application. D'autre part, s'agissant des conditions d'exercice de la prestation de travail, les chauffeurs pouvaient refuser une course proposée par la plateforme et, surtout, ils pouvaient déterminer par eux-mêmes le trajet pour parvenir à destination, Uber ne contrôlant plus cela. En outre, la plateforme ne sanctionnait plus vraiment le refus de courses. Après trois refus, le chauffeur était certes déconnecté de l'application mais il pouvait s'y reconnecter presque immédiatement. Ici, Uber s'est mis en conformité par rapport à la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, dite *LOM*, dont est issu l'article L. 1326-2 du Code des transports, en vertu duquel « la plateforme ne peut notam-

ment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions ». Aussi les chauffeurs alternaient-ils des périodes plus ou moins fortes d'activité, ce qui était de nature à établir l'absence de permanence quant à la connexion. S'agissant des tarifs, les juges du fond ont eux-mêmes relevé que « depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la LOM » qui prévoit désormais que « les plateformes (...) communiquent aux travailleurs, lorsqu'elles leur proposent une prestation, la distance couverte par cette prestation et le prix minimal garanti dont ils bénéficieront (...) »<sup>5</sup>. Concrètement, au moment de la proposition de la course, apparaissaient désormais le prix minimal de la course net de frais de services, le temps et la distance pour récupérer le passager, le temps et la distance de la course. Enfin, la fixation d'un tarif maximum et la possibilité pour Uber d'ajuster à la hausse le prix n'étaient pas un indice de subordination juridique.

L'ensemble des éléments de fait relevés par les juges du fond démontre la forte capacité de résistance et d'adaptation des plateformes par rapport à la réglementation dont elles ont elles-mêmes, rappelons-le, édulcoré le contenu en exerçant un puissant *lobbying* auprès des pouvoirs publics. Chacun sait que la prochaine étape aura lieu le 2 décembre 2026, *deadline* de la transposition de la directive (UE) n° 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, instituant une présomption de salariat<sup>6</sup>. Il n'est plus certain que cette présomption s'appliquera à la plateforme Uber. Affaire à suivre...

### **Plateforme numérique ; Chauffeur Uber ; Salariat ; Indépendant ; Lien de subordination**

3 Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, B : BJT avr. 2020, n° BJT113h8, note J. Icard – Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-11.273, D : SSL 2023, n° 2039, note T. Pasquier – Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-18.431 et 23-18.430, deux arrêts, D : BJT mai 2025, n° BJT204r1, note B. Delmas.

4 BJT mai 2025, n° BJT204r1, note B. Delmas.

5 C. transp., art. L. 1326-2.

6 G. Loiseau, « Un droit européen des travailleurs de plateformes », JCP S 2024, act. 735 ; « Les contrats unissant les travailleurs aux plateformes », JCP S 2025, 1001.