

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 17 novembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1276 FS-D

Pourvoi n° V 20-11.736

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 17 NOVEMBRE 2021

M. [S] [I], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° V 20-11.736 contre l'arrêt rendu le 25 octobre 2019 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1° à la société Grant Thornton & associés, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2],

2° à la société Grant Thornton, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2],

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pion, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [I], de la SCP Rousseau et Tapie, avocat des sociétés Grant Thornton & associés et Grant Thornton, et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 28 septembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, M. Pion, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, M. Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 25 octobre 2019), M. [I] a été engagé en qualité de directeur du développement des bureaux de Rennes et de Nantes le 16 novembre 2009 par la société Grant Thornton & associés. Il en est devenu associé en septembre 2010.
2. Les associés ont, lors de l'assemblée générale du 17 novembre 2014, adopté une charte fixant les modalités d'exercice de leur activité.
3. Le 12 décembre 2014, M. [I] a démissionné de ses fonctions salariées à effet du 31 décembre. Il a signé le 12 janvier 2015 un engagement d'achat d'actions. Le 22 janvier 2015, il a conclu une convention de rétribution d'associés d'une durée d'un an prévoyant une rémunération fixe, outre une rémunération variable. Cette convention a été reconduite jusqu'au 31 décembre 2017.
4. Le 4 janvier 2018, la société lui a notifié le non renouvellement de son contrat de rétribution d'associé et de sa délégation de pouvoir.
5. M. [I] a saisi la juridiction prud'homale aux fins qu'elle requalifie sa relation avec la société en contrat de travail.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire qu'il ne peut se prévaloir d'un contrat de travail et de déclarer incompetent le conseil de prud'hommes pour connaître du litige, alors :

« 1°/ que la qualité d'associé d'une société n'est pas exclusive de celle de salarié ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres, que M. [I] avait antérieurement exercé ses fonctions en qualité de salarié, que la charte des associés organisant la gouvernance de la société et fixant les modalités de gestion ainsi que les rapports entre associés imposait la mise en oeuvre de directives, que le directeur général avait pris la décision de placer provisoirement le bureau de Nantes, dont M. [I] était directeur, sous la supervision d'un autre associé, et que la décision du même directeur général de notifier à l'intéressé qu'il n'entendait pas procéder au renouvellement de la convention annuelle de rétribution venue à échéance et de mettre fin à la délégation de pouvoirs afin de pouvoir mettre en place une organisation transitoire avant l'arrivée de son remplaçant, tout en l'informant de l'engagement de la procédure tendant à l'exclure "du partnership" selon les modalités fixées par la charte des associés, caractérisait l'exercice d'un pouvoir disciplinaire interne à la société d'associés ; que par motifs adoptés, elle

a relevé que le comité de direction de la société établissait le cadrage budgétaire et fixait les éléments de calcul de la rémunération variable des associés, qu'elle a encore constaté l'existence de nombreux échanges tendant à caractériser un lien de subordination portant sur des échanges administratifs concernant les collaborateurs gérés par le service RH central, les échanges administratifs d'assistance aux déclarations des travailleurs non-salariés, des demandes d'audit vis-à-vis du contrôle de certains dossiers ayant rencontré des difficultés, des demandes de consolidation de plans de charge pour préparer des prévisions d'activité, la confirmation d'objectifs commerciaux de marge et de chiffre d'affaires, le renseignement des informations "campagne d'appréciation de la performance des associés", sollicités "au nom de notre collectivité", des courriels de suivi commercial incitant à maximiser la facturation, utilisant des termes tels que "demandez impérativement à vos collaborateurs ", "tenez des réunions de planning" ; qu'il s'évinçait de ces énonciations que M. [I] avait exécuté son travail de directeur de bureau sous l'autorité d'employeurs ayant le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner ses prétendus manquements, de sorte qu'en excluant cependant l'existence d'un lien de subordination, au prétexte inopérant que dans le cadre de la délégation de pouvoirs, il avait disposé d'une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions techniques, et que ces éléments s'inscrivaient dans la mise en oeuvre de la gouvernance d'une telle structure selon la charte des associés à laquelle l'intéressé avait souscrit en connaissance de cause, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a donc violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 II du code du travail ;

2°/ que les juges du fond doivent tenir compte de l'intégralité des indices invoqués pour établir l'existence d'un lien de subordination et les apprécier pris dans leur ensemble ; qu'en l'espèce, M. [I] soulignait, d'une part, que même sa rémunération fixe, selon la charte des associés, était déterminée par la gouvernance du cabinet et avait été fixée, le concernant, par M. [M], directeur régional, d'autre part, qu'il était tenu d'exercer exclusivement au sein de la société sans pouvoir développer de clientèle personnelle, de troisième part, que les congés et absences étaient réglementés et enfin, que l'initiative du passage de l'intégralité des associés du statut de salarié à celui de travailleur indépendant émanait de la direction générale de la société Grant Thornton, qui avait en outre organisé et pris en main les démarches pratiques de ce changement et assuré son suivi administratif, préparant au besoin les courriers aux administrations ; qu'en s'abstenant de s'expliquer sur ces indices du lien de subordination et de les apprécier, pris dans leur ensemble, avec ceux par ailleurs retenus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 II du code du travail ;

3°/ que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ; qu'en énonçant, par motifs propres et adoptés, que M. [I] avait signé la charte d'associés fixant les modalités d'exercice de l'activité des associés et leur statut de travailleurs non-salariés, qu'il avait démissionné de ses fonctions salariées, qu'il avait accepté de se placer dans cette situation de travailleur économiquement dépendant et avait volontairement renoncé de par son adhésion à se prévaloir du statut de salarié et que le caractère clair et non équivoque de cette renonciation était incontestable, motifs impropres à exclure le lien de subordination invoqué, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir la persistance du lien de subordination nonobstant sa démission et l'acquisition de la qualité d'associé, M. [I] invoquait et produisait de nombreuses pièces contenant, d'une part, des directives pour réaliser le transfert des associés du régime d'assurance maladie des salariés au RSI et la conduite à tenir à l'égard de cet organisme, ainsi que, dans l'exécution même du travail, des consignes concernant les temps de production, les facturations, la gestion des temps de travail des collaborateurs avec vade-mecum à respecter, et révélant, d'autre part, l'existence d'un contrôle de l'activité de M. [I] par la mise en place d'un plan individuel associé permettant l'appréciation des performances, un contrôle de l'avancement des plans d'action, l'exigence de comptes-rendus, un contrôle du plan de charge et des plannings, la demande d'établissement d'un plan d'action spécifique au bureau de [Localité 3], un suivi opéré par la direction nationale du plan d'action "pour s'assurer que les résultats de ce contrôle sont bien pris en compte" et demandant une réponse "en suivant les instructions", le contrôle et la notation des compétences des associés et des inspections internes et externes, l'organisation d'entretiens d'évaluation, l'organisation d'une procédure de contrôle budgétaire, la nécessité de rendre compte du travail fait concernant un client, ou encore un contrôle effectué sur le renouvellement de périodes d'essai de

salariés du bureau de [Localité 3] ; que la cour d'appel, qui n'a ni examiné ni analysé ces pièces, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, M. [I] invoquait et produisait plusieurs pièces établissant une intervention de la direction régionale dans le management quotidien du bureau de [Localité 3], le non-respect de l'autonomie prévue par la convention de délégation de pouvoirs et l'éviction de ses fonctions de directeur de bureau par la confirmation de périodes d'essai de salariés du bureau de [Localité 3] et des recrutements effectués directement par la direction régionale, quand ils relevaient de son champ de compétence selon la délégation de pouvoirs, et l'organisation de réunions du personnel du bureau de [Localité 3] par le directeur régional (M. [M]) et par le responsable du bureau de [Localité 4] (M. [V]), ce dernier s'étant lui-même désigné comme directeur du bureau de [Localité 4] et [Localité 3] et ayant donné des directives au personnel du bureau dirigé par M. [I] ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que dans le cadre de la délégation de pouvoirs, M. [I] avait disposé d'une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions techniques, sans examiner ni analyser ces pièces, la cour d'appel a derechef violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que les juges du fond doivent préciser l'origine des constatations de fait ayant servi à motiver leur décision ; qu'en énonçant à l'appui de sa décision que M. [S] [I] avait agréé l'associé sous le management duquel le bureau de Nantes avait été placé par le directeur général, sans préciser d'où elle tirait une telle affirmation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

7. Ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que la charte des associés organisait la gouvernance de la société et fixait les modalités de gestion ainsi que les rapports entre les associés, qui entendaient partager les risques de leur activité, qu'indépendamment des directives rendues nécessaires par cette organisation, M. [I] conservait une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions en sa qualité d'associés, directeur du bureau de Nantes, et que la rupture des relations résultait de la mise en oeuvre de la charte des associés, la cour d'appel a pu en déduire que l'intéressé ne se trouvait pas dans un lien de subordination.

8. Le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [I] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept novembre deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour M. [I]

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que M. [I] ne pouvait se prévaloir d'un contrat de travail, d'AVOIR déclaré incompétent le conseil de prud'hommes pour connaître du litige entre les parties, d'AVOIR renvoyé les parties devant le tribunal de commerce de Nanterre et d'AVOIR condamné M. [I] à verser 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Pour infirmation et compétence de la juridiction prud'homale pour trancher le litige l'opposant à la SAS Grant Thornton & associés et SA Grant Thornton, M. [S] [I] fait essentiellement valoir qu'après avoir été embauché comme salarié, il a été contraint de se signer une charte fixant les modalités d'exercice de leur activité (statut de travailleurs non-salariés), à effet au 1er janvier 2015 et par conséquent de démissionner de ses fonctions salariées le 12 décembre 2014, à effet au 31 décembre 2014. M. [S] [I] ajoute qu'en réalité, la relation contractuelle s'est exécutée en présence d'un lien de subordination maintenu et caractérisé notamment par :

- une présence et un travail régulier,
- un travail sous l'autorité de la direction générale et le contrôle du comité de direction,
- un travail dans le cadre d'une organisation qui le plaçait sous le contrôle d'un système hiérarchique dans le cadre d'un contrat de délégation de pouvoir,
- la fixation des normes applicables à l'activité professionnelle : plan de charges, plannings, comptes rendus d'activité, évaluations, contrôles budgétaires et de gestion, des facturations, des recouvrements,
- la fixation de règles de contrôle et de notation des compétences, entretien d'évaluation,
- le pouvoir hiérarchique sur l'organisation du bureau de [Localité 3], contrôle des embauches, intervention dans l'activité du bureau, intervention directe sur le personnel dépendant du bureau de [Localité 3],
- la fixation des rémunérations fixes et forfaitaires en fonction de l'appréciation des objectifs et performances,
- la gestion des collaborateurs par le service Relation Humaines centrale (sic),
- l'organisation administrative d'assistance aux déclarations des associés concernant leur situation de prétendus travailleurs non salariés,
- l'exercice d'audit caractérisant un contrôle sur certains dossiers ayant rencontré des difficultés,
- la demandes de consolidation de plans de charge pour préparer des prévisions d'activité,
- la définition et exigence d'objectifs commerciaux, de marge et de chiffre d'affaires,
- des instructions de suivi commercial incitant à maximiser la facturation et utilisant les termes : « demandez impérativement à vos collaborateurs, tenez des réunions de planning »,
- l'absence de clientèle personnelle suivant l'article 4.7.1 de la Charte des Associés: il gère la clientèle "pour le compte du groupe",
- le fait qu'il devait rendre compte et se conformer à des directives sous peine de sanction (plan individuel associé, contrôle de l'avancement avec plan d'actions, contrôle du plan de charge et de planning, notation des compétences et des inspections internes et externes.

Les sociétés intimées rétorquent que l'existence d'un contrat de travail suppose la réunion de trois critères cumulatifs, une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, qu'une convention d'associé ne se confond pas avec un contrat de travail, de même que les instructions données par les principaux actionnaires ne se confondent pas avec un lien de subordination, qu'il existe une présomption de non salariat à l'égard des personnes immatriculées à l'URSSAF, appliquée par la cour de cassation s'agissant d'experts comptables et commissaire aux comptes devenus associés. Les sociétés intimés précisent que la compétence du Conseil de prud'hommes est subordonnée à l'existence d'un contrat soumis au droit du travail, que la gouvernance de la société au travers de la charte des associés qui fixe les modalités de gestion et les rapports entre associés, imposant la mise en oeuvre de directives, n'a pas pour effet de placer M. [S] [I] dans un lien de subordination juridique dans le cadre de l'exercice de ses fonctions techniques tel que cela est défini dans le cadre de la convention de rétribution, que les interventions de M. [V] en qualité d'associé référent audit de la Région Centre Ouest, s'inscrivaient dans le cadre d'une gestion commune des bureaux de cette région et non dans le cadre de l'exercice d'un pouvoir hiérarchique. Les sociétés intimées entendent également faire valoir que le statut de travailleur non salarié n'a fait l'objet d'aucune remarque de l'URSSAF lors du contrôle réalisé sur la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 et que M. [S] [I] ne peut se prévaloir de son absence pour réfuter cet argument dans la mesure où il n'était pas le seul Associé Directeur de bureau au sein du groupe, qu'il était parfaitement informé des raisons et des modalités de changement de statut adopté en novembre 2014 lors du vote en assemblée générale, de la charte actant le passage au statut de travailleur non salarié, ayant confirmé sa parfaite compréhension de ses conditions financières, ses compétences professionnelles lui permettant de mesurer la portée de ce changement et a donc démissionné de ses fonctions de salarié en toute connaissance de cause et a signé son engagement d'achat d'action en janvier 2015, impliquant d'être régi par le régime de travailleur non salarié, la charte d'associé précisant que les "Associés exercent leur activité professionnelle en mode libéral (en qualité de travailleur non salarié) au sein de la société du Groupe Grant Thornton dont ils sont par ailleurs actionnaires.", qu'il a renouvelé chaque année son adhésion à la charte des associés et

effectué tous les actes subséquents relatifs au statut de travailleur non salarié. Estimant que la présomption de non salariat trouve à s'appliquer, les sociétés intimées soulignent que non seulement M. [S] [I] reprenait à son compte ce statut dans ses échanges avec les services fiscaux et exerçait en parallèle une activité d'enseignement, qu'il est donc mal venu à contester son statut un mois après l'engagement d'une procédure tendant à l'exclure de la collectivité des associés, conformément à l'article 6 de la charte prévoyant une procédure d'arbitrage, que M. [S] [I] ne peut arguer de cette procédure et du constat de ses carences à l'origine de son engagement, ou de l'aide qu'il a mise en échec, pour prétendre être placé dans une situation de subordination, étant relevé qu'il a eu la faculté de faire connaître ses observations avant que l'assemblée générale extraordinaire des Associés du 23 mars 2018 ne vote son exclusion de la collectivité des associés.

En application de l'article L. 1221-1 du code du travail, le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage, moyennant rémunération, à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place, c'est à dire à se soumettre, dans l'accomplissement de son travail, aux ordres et directives du mandant, qui a le pouvoir d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements ou si la personne n'exerce pas son activité au sein d'un service organisé, à se soumettre à des conditions de travail qui sont unilatéralement déterminées par le mandant ; L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions effectives dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; En l'absence d'écrit ou d'apparence de contrat, il appartient à celui qui invoque un contrat de travail d'en rapporter la preuve. En l'espèce, M. [S] [I] a exercé ses fonctions d'expert comptable et de commissaire aux comptes en qualité de salarié en qualité d'Associé, en ayant signé la Charte fixant les modalités d'exercice de leur activité (statut de travailleurs non-salariés), en ayant démissionné de ses fonctions salariées, signé son engagement d'achat d'actions ainsi que dès janvier 2015, une convention de rétribution d'associés d'une durée d'un an, prévoyant sa rémunération annuelle, reconduite jusqu'au 31 décembre 2017, qu'il était inscrit auprès de l'Urssaf en qualité de travailleur indépendant, ces circonstances étant suffisantes à le présumer non salarié en application de l'article L. 120-3 devenu L. 8221-6 du code du travail, même si la qualité de salarié n'est pas incompatible avec celle d'associé lorsque les éléments de fait caractérisent l'existence d'un contrat de travail, de sorte qu'il appartient à M. [S] [I] de rapporter la preuve qu'il était placé dans un lien de subordination à l'égard de la société au sein de laquelle il travaillait. A cet égard, la Charte des associés signée par M. [S] [I] organise la gouvernance de la société et fixe les modalités de gestion ainsi que les rapports entre associés, impose nécessairement la mise en oeuvre de directives. Dans ce cadre, l'argumentation de M. [S] [I] selon lequel il assurait une présence et un travail régulier, dans le cadre d'une organisation qui le plaçait sous le contrôle d'un système hiérarchique dans le cadre d'un contrat de délégation de pouvoir, la fixation des normes applicables à l'activité professionnelle (plan de charges, plannings, comptes rendus d'activité, évaluations, contrôles budgétaires et de gestion, des facturations, des recouvrements, la fixation de règles de contrôle et de notation des compétences) ne peut suffire à démontrer qu'il était placé sous la subordination d'une autorité hiérarchique supérieure. En toute hypothèse, les pièces auxquelles le salarié se réfère pour soutenir qu'il serait placé dans un lien de subordination (pièces 12,13, 14, 15 notamment) loin d'en faire la démonstration, mettent certes en évidence des difficultés de fonctionnement et de communication, voire de perception de l'intervention d'autres associés, y compris quand il avait sollicité leur avis mais surtout, se contentent (pièce 15 en particulier) de re-situer M. [S] [I] dans son rôle d'Associé responsable de bureau, la décision prise par [N] [F], Directeur Général de placer provisoirement le bureau de [Localité 3] sous le management d'un autre associé agréé par M. [S] [I], ayant pour objet de surmonter le conflit entre M. [S] [I] et le Directeur de la Région Centre Ouest et donc entre deux associés, ne peut s'analyser en l'expression d'un lien de subordination à son égard. En outre, la décision du même Directeur Général de notifier à l'intéressé qu'il n'entendait pas procéder au renouvellement de la convention annuelle de rétribution venue à échéance (pièce 18) et de mettre fin à la délégation de pouvoir afin de pouvoir mettre en place une organisation transitoire avant l'arrivée de son remplaçant, tout en l'informant de l'engagement de la procédure tendant à l'exclure "du partnership" selon les modalités fixées par la Charte, même si elle caractérise certes l'exercice d'un pouvoir disciplinaire interne à cette société d'associés, ne suffit pas à caractériser le lien de subordination allégué dès lors que dans le cadre de la délégation de pouvoirs précitée, il avait disposé d'une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions techniques en sa qualité d'Associé Directeur du bureau de [Localité 3]. Les autres éléments invoqués par M. [S] [I] pour soutenir l'existence d'un lien de subordination s'inscrivent également dans la mise en oeuvre de la gouvernance d'une telle structure selon la Charte à laquelle l'intéressé a souscrit en connaissance de cause, sans pour autant révéler la réalité d'un tel lien. Il y a lieu en conséquence de confirmer la décision entreprise par laquelle le Conseil des prud'hommes de Nantes s'est déclaré incompétent pour connaître du litige, a dit que M. [I] ne peut se prévaloir d'un contrat de travail et a renvoyé les parties devant le Tribunal de commerce de Nanterre »,

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « Vu l'article 9 du code de procédure civile qui dispose qu'il incombe à chacun de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ; vu l'article L. 8221-6 du code du travail qui instaure une présomption légale de non salariat pour les personnes immatriculées auprès de l'URSSAF ; Attendu qu'exerçant une activité rémunérée pour le compte de la société, M. [I] entend caractériser l'existence d'un contrat de travail par la réception de directives, le contrôle de leur réalisation, et à défaut, la sanction de la part de l'employeur ; Attendu, cependant, que la communauté des associés a souhaité s'inscrire dans un intérêt commun fort, d'autant plus exigeant qu'il s'agit d'intervenir sur un champ réglementé, sur des contrats spécifiques de commissariat aux comptes, et avec une seule image de marque ; Attendu que les associés entendent partager solidairement les risques de leur activité, les couvrir et les contrôler ; Attendu que cette charte expose : " la présente charte régit le fonctionnement de la société comme un groupe indépendant, pluridisciplinaire, regroupant des professionnels libéraux, compétents, responsables et solidaires. Chacun de ses métiers [audit, expertise-conseil, externalisation, finance-conseil, conseil juridique, fiscal et sociale], décentralisé géographiquement chaque fois qu'il est possible, est placé sous la responsabilité d'un directeur métier national qui coordonne l'action des directeurs de département régionaux " ; Attendu que cette charte organise délibérément et de manière transparente un statut hybride de travailleur économiquement dépendant, les relations des associés s'établissant dans un modèle de gouvernance/management fort, conforme à l'intérêt de l'entreprise pour maîtriser ses risques et assurer une image, des méthodes identiques ; Attendu que M. [I] était détenteur d'une délégation de pouvoirs en matière sociale et administrative pour la direction du bureau de [Localité 3] à l'exclusion, dans ce périmètre, des pouvoirs délégués aux directeurs de ligne de services gérées au niveau national ; Attendu que les activités de M. [I] s'inscrivaient donc nécessairement dans un cadre collaboratif de responsabilités partagées sur le territoire régional, sans que cela relève exclusivement d'une caractéristique de subordination dans sa gestion de l'agence ; Attendu que les incidents relevés avec M. [V] relèvent précisément de ce partage de responsabilités sur l'activité d'audit ; Attendu que les nombreux échanges tendant à caractériser un lien de subordination portent :

- sur des échanges administratifs concernant les collaborateurs gérés par le service RH central,
- les échanges administratifs d'assistance aux déclarations des travailleurs non-salariés,
- des demandes d'audit vis-à-vis du contrôle de certains dossiers ayant rencontré des difficultés,
- des demandes de consolidation de plans de charge pour préparer des prévisions d'activité ;
- la confirmation d'objectifs commerciaux de marge et de chiffre d'affaires, reprenant entre parenthèses "confirmation de la proposition",
- le renseignement des informations "campagne d'appréciation de la performance des associés", sollicités "au nom de notre collectivité",
- des courriels de suivi commercial incitant à maximiser la facturation, utilisant des termes "demandez impérativement à vos collaborateurs ", "tenez des réunions de planning" ;

Attendu que le comité de direction de la société établit le cadrage budgétaire et fixe les éléments de calcul de la rémunération variable des associés ; Attendu que si ces éléments présentent des indices d'un lien de subordination, ils peuvent aussi s'assimiler à des liens de collaboration étroite au sens qu'ont entendu se fixer les associés en toute connaissance de cause ; Attendu, par ailleurs, dans ce contexte de relation hybride, la grande expérience de M. [I], en expertise comptable, commissariat aux comptes, cadre dirigeant, directeur d'agence, parfaitement en mesure d'apporter la portée de sa signature ; Attendu que M. [I], adhérent à la charte d'associés, a accepté de se placer dans cette situation de travailleur économiquement dépendant ; Attendu que M. [I] a volontairement renoncé par de son adhésion à se prévaloir du statut de salarié ; Attendu que le caractère clair et non équivoque de cette renonciation, présentée sur un délai de cinq mois, depuis juillet 2014, est incontestable ; Attendu que l'exercice de la fonction d'expert-comptable emporte une parfaite loyauté dans le respect des conventions librement formées, dans un domaine parfaitement connu du demandeur ; Attendu qu'aucune difficulté dans l'application de ce statut n'est évoquée avant la fin de la collaboration ; Attendu les bénéficiaires non contestés pour les associés d'un passage en statut de travailleur non salarié en regard des aléas sur le bénéfice des cotisations versées aux organismes sociaux ; Attendu que ces réserves étaient susceptibles de poser des difficultés lors du licenciement d'un associé salarié, celui-ci ne pouvant se prévaloir du bénéfice des indemnités chômage, exigeant de la part de l'employeur d'accomplir des diligences au cas par cas pour faire reconnaître l'existence d'un lien de subordination ; Attendu que le demandeur tirait donc un bénéfice du dispositif de substitution prévue dans la charte des associés par son article 4.5.3 ; Attendu, au surplus, que les lettres d'observations du 24 juillet 2018 de l'URSSAF, détaillant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, n'exposent aucune difficulté sur le statut social des associés ; En conséquence, le conseil de prud'hommes dit que M. [I] ne peut se prévaloir d'un contrat de travail, se déclare incompétent pour connaître du litige entre les parties et les renvoie de ce fait devant le tribunal de commerce de Nanterre » ,

1. ALORS QUE la qualité d'associé d'une société n'est pas exclusive de celle de salarié ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres, que M. [I] avait antérieurement exercé ses fonctions en qualité de salarié, que la charte des associés organisant la gouvernance de la société et fixant les modalités de gestion ainsi que les rapports entre associés imposait la mise en oeuvre de directives, que le Directeur général avait pris la décision de placer provisoirement le bureau de Nantes, dont M. [I] était directeur, sous la supervision d'un autre associé, et que la décision du même Directeur Général de notifier à l'intéressé qu'il n'entendait pas procéder au renouvellement de la convention annuelle de rétribution venue à échéance et de mettre fin à la délégation de pouvoirs afin de pouvoir mettre en place une organisation transitoire avant l'arrivée de son remplaçant, tout en l'informant de l'engagement de la procédure tendant à l'exclure "du partnership" selon les modalités fixées par la Charte des associés, caractérisait l'exercice d'un pouvoir disciplinaire interne à la société d'associés ; que par motifs adoptés, elle a relevé que le comité de direction de la société établissait le cadrage budgétaire et fixait les éléments de calcul de la rémunération variable des associés, qu'elle a encore constaté l'existence de nombreux échanges tendant à caractériser un lien de subordination portant sur des échanges administratifs concernant les collaborateurs gérés par le service RH central, les échanges administratifs d'assistance aux déclarations des travailleurs non-salariés, des demandes d'audit vis-à-vis du contrôle de certains dossiers ayant rencontré des difficultés, des demandes de consolidation de plans de charge pour préparer des prévisions d'activité, la confirmation d'objectifs commerciaux de marge et de chiffre d'affaires, le renseignement des informations "campagne d'appréciation de la performance des associés", sollicités "au nom de notre collectivité", des courriels de suivi commercial incitant à maximiser la facturation, utilisant des termes tels que "demandez impérativement à vos collaborateurs ", "tenez des réunions de planning" ; qu'il s'évinçait de ces énonciations que M. [I] avait exécuté son travail de directeur de bureau sous l'autorité d'employeurs ayant le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner ses prétendus manquements, de sorte qu'en excluant cependant l'existence d'un lien de subordination, au prétexte inopérant que dans le cadre de la délégation de pouvoirs, il avait disposé d'une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions techniques, et que ces éléments s'inscrivaient dans la mise en oeuvre de la gouvernance d'une telle structure selon la Charte des associés à laquelle l'intéressé avait souscrit en connaissance de cause, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a donc violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 II du code du travail ;

2. ALORS QUE les juges du fond doivent tenir compte de l'intégralité des indices invoqués pour établir l'existence d'un lien de subordination et les apprécier pris dans leur ensemble ; qu'en l'espèce, M. [I] soulignait, d'une part, que même sa rémunération fixe, selon la charte des associés, était déterminée par la gouvernance du cabinet et avait été fixée, le concernant, par M. [M], directeur régional (conclusions d'appel, p. 18-19 et 29 ; prod. 7 et 73), d'autre part, qu'il était tenu d'exercer exclusivement au sein de la société sans pouvoir développer de clientèle personnelle (conclusions d'appel, p. 17 et 29 ; prod. 7 et 9), de troisième part, que les congés et absences étaient réglementés (conclusions d'appel, p. 18 ; prod. 9) et enfin, que l'initiative du passage de l'intégralité des associés du statut de salarié à celui de travailleur indépendant émanait de la direction générale de la société Grant Thornton, qui avait en outre organisé et pris en main les démarches pratiques de ce changement et assuré son suivi administratif, préparant au besoin les courriers aux administrations (conclusions d'appel, p. 21 à 24 ; prod. 17 à 38) ; qu'en s'abstenant de s'expliquer sur ces indices du lien de subordination et de les apprécier, pris dans leur ensemble, avec ceux par ailleurs retenus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 II du code du travail ;

3. ALORS QUE l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ; qu'en énonçant, par motifs propres et adoptés, que M. [I] avait signé la charte d'associés fixant les modalités d'exercice de l'activité des associés et leur statut de travailleurs non-salariés, qu'il avait démissionné de ses fonctions salariées, qu'il avait accepté de se placer dans cette situation de travailleur économiquement dépendant et avait volontairement renoncé de par son adhésion à se prévaloir du statut de salarié et que le caractère clair et non équivoque de cette renonciation était incontestable, motifs impropres à exclure le lien de subordination invoqué, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4. ALORS en outre QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et

analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir la persistance du lien de subordination nonobstant sa démission et l'acquisition de la qualité d'associé, M. [I] invoquait et produisait de nombreuses pièces contenant, d'une part, des directives pour réaliser le transfert des associés du régime d'assurance maladie des salariés au RSI et la conduite à tenir à l'égard de cet organisme, ainsi que, dans l'exécution même du travail, des consignes concernant les temps de production, les facturations, la gestion des temps de travail des collaborateurs avec vade-mecum à respecter, et révélant, d'autre part, l'existence d'un contrôle de l'activité de M. [I] par la mise en place d'un plan individuel associé permettant l'appréciation des performances, un contrôle de l'avancement des plans d'action, l'exigence de comptes-rendus, un contrôle du plan de charge et des plannings, la demande d'établissement d'un plan d'action spécifique au bureau de [Localité 3], un suivi opéré par la direction nationale du plan d'action « pour s'assurer que les résultats de ce contrôle sont bien pris en compte » et demandant une réponse « en suivant les instructions », le contrôle et la notation des compétences des associés et des inspections internes et externes, l'organisation d'entretiens d'évaluation, l'organisation d'une procédure de contrôle budgétaire, la nécessité de rendre compte du travail fait concernant un client, ou encore un contrôle effectué sur le renouvellement de périodes d'essai de salariés du bureau de [Localité 3] (conclusions d'appel, p. 23 à 30, prod. 22, 27, 30, 39 à 67, et 75) ; que la cour d'appel, qui n'a ni examiné ni analysé ces pièces, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5. ALORS de même QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, M. [I] invoquait et produisait plusieurs pièces établissant une intervention de la direction régionale dans le management quotidien du bureau de [Localité 3], le non-respect de l'autonomie prévue par la convention de délégation de pouvoirs et l'éviction de ses fonctions de directeur de bureau par la confirmation de périodes d'essai de salariés du bureau de [Localité 3] et des recrutements effectués directement par la direction régionale, quand ils relevaient de son champ de compétence selon la délégation de pouvoirs, et l'organisation de réunions du personnel du bureau de [Localité 3] par le directeur régional (M. [M]) et par le responsable du bureau de [Localité 4] (M. [V]), ce dernier s'étant lui-même désigné comme directeur du bureau de [Localité 4] et [Localité 3] et ayant donné des directives au personnel du bureau dirigé par M. [I] (conclusions d'appel, p. 10-11, 28 à 31 ; prod. 11, 12, 15, 67 à 70, 74 à 85) ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que dans le cadre de la délégation de pouvoirs, M. [I] avait disposé d'une totale autonomie dans l'exercice de ses fonctions techniques, sans examiner ni analyser ces pièces, la cour d'appel a derechef violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6. ALORS enfin QUE les juges du fond doivent préciser l'origine des constatations de fait ayant servi à motiver leur décision ; qu'en énonçant à l'appui de sa décision que M. [S] [I] avait agréé l'associé sous le management duquel le bureau de Nantes avait été placé par le Directeur Général, sans préciser d'où elle tirait une telle affirmation, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.