Contrat de travail, exécution

Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359, FS-P+B+I

SOC., 29 JANVIER 2020, POURVOI N° 18-15.359, FS-P+B+I

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. En application de l'article L. 1245-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance susvisée, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier.

Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme que l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée ou de contrats à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée s'analyse en une action portant sur l'exécution du contrat de travail. Cette précision est importante au regard de la nouvelle rédaction de l'article L. 1471-1 du code du travail, issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui distingue les actions portant sur l'exécution du contrat de travail, soumises à un délai de prescription de deux ans, et celles portant sur la rupture, soumises à un délai d'un an.

Concernant le point de départ du délai de prescription de cette action, la Cour de cassation opère une distinction selon le fondement de celle-ci : lorsque l'action est fondée sur l'absence d'une mention au contrat, le point de départ de l'action est la date de conclusion du contrat à durée déterminée (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, Bull. 2018, V, en cours de publication). Par le présent arrêt, elle décide que lorsque l'action est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée indiqué sur le contrat, le point de départ du délai de prescription est le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat. Cette solution s'inscrit dans la continuité d'un arrêt du 13 juin 2012 (Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 10-26.387, Bull. 2012, V, n° 189) par lequel la Cour de cassation avait retenu que le point de départ de l'action du salarié temporaire tendant à faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée ne courait qu'à compter du terme du dernier contrat de mission.

Elle rappelle que lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, le salarié est en droit de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier (Soc., 6 novembre 2013, pourvoi n° 12-15.953, Bull. 2013, V, n° 259 ; Soc., 3 mai 2016, pourvoi n° 15-12.256, Bull. 2016, V, n° 81).

Enfin, la Cour de cassation réaffirme que la demande de rappel de salaire, auquel le salarié peut prétendre au titre des périodes non travaillées entre deux contrats à durée déterminée, s'il justifie se tenir à disposition de l'employeur, est soumise au délai triennal de l'article L. 3245-1 du code du travail (Soc., 22 octobre 2014, pourvois n° 13-16.936, 13-17.209 , Bull. 2014, V, n° 250 et Soc., 16 décembre 2015, pourvoi n° 14-15.997, Bull. 2015, V, n° 271).

Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-10.017, FS-P+B

Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-10.017, FS-P+B

L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise.

Ce préjudice ne saurait résulter du seul paiement par l'employeur, en conséquence de l'arrêt de travail, des indemnités complémentaires aux allocations journalières.

Commentaire :

L'exercice par le salarié d'une activité pendant un arrêt de travail ne constitue pas, en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste durant la suspension du contrat de travail (Soc., 4 juin 2002, pourvoi n° 00-40.894, Bull. 2002, V, n° 191, publié au rapport annuel). Il existe toutefois deux exceptions à cette règle : lorsque l'activité exercée par le salarié est en situation de concurrence avec l'activité exercée par l'employeur (Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 16-15.623, Bull. 2017, V, n° 114) ou lorsqu'elle cause un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise (Soc., 12 octobre 2011, pourvoi n° 10-16.649, Bull. 2011, V, n° 231).

En l'espèce, l'activité exercée par le salarié n'étant pas concurrentielle, l'employeur devait, pour fonder un licenciement, justifier d'un préjudice en lien avec l'acte commis par le salarié.

La chambre sociale précise ici qu'un tel préjudice ne peut résulter du seul paiement par l'employeur des indemnités complémentaires aux allocations journalières versées par la sécurité sociale. En effet, le paiement d'indemnités complémentaires par l'employeur est lié à l'arrêt de travail et non à l'activité exercée par le salarié pendant l'arrêt de travail.

Contrat de travail, rupture

Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 17-31.266, FS-P+B

SOC., 22 JANVIER 2020, POURVOI N° 17-31.266, FS-P+B

Sommaire n° 1

Par application des dispositions combinées des articles 51, alinéa 2, du code de procédure civile et L. 1411-1 du code du travail, la juridiction prud'homale est incompétente pour connaître de la demande incidente de garantie formée par le liquidateur judiciaire de la société employeur à l'encontre de la société mère, à l'égard de laquelle il n'était pas invoqué de contrat de travail.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que le recours en garantie formé par le liquidateur de la société employeur contre la société mère, à l'égard de laquelle aucun contrat de travail n'était invoqué, ne relève pas de la compétence du conseil de prud'hommes. Cette action oppose deux sociétés et relève donc du tribunal de commerce.

Cette solution s'inscrit dans la continuité d'un arrêt du 13 juin 2018 (Soc., 13 juin 2018, pourvoi n° 16-25.873, en cours de publication) par lequel la Cour de cassation avait retenu que le conseil de prud'hommes n'était pas compétent pour connaître d'une action en responsabilité extra-contractuelle engagée par des salariés contre la société mère de leur employeur dès lors qu'il n'existait aucun contrat de travail entre les salariés et la société mère et qu'il n'était pas soutenu l'existence d'une situation de coemploi.

Sommaire n° 2

Ayant fait ressortir que le dommage invoqué par le liquidateur d'une société était constitué par la liquidation judiciaire de celle-ci, résultant de l'attitude prétendument fautive de la société mère, une cour d'appel en déduit exactement que le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège social de la société en liquidation judiciaire.

Commentaire :

L'article 46 du code de procédure civile prévoit que le demandeur peut notamment saisir la juridiction dans le ressort duquel le dommage a été subi. Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que la liquidation judiciaire d'une société peut caractériser un dommage au sens de l'article 46 du code de procédure civile.

Ainsi, le liquidateur judiciaire, qui impute la liquidation judiciaire d'une filiale à l'attitude prétendument fautive de la société mère, peut saisir de son action en garantie dirigée contre cette dernière le tribunal dans le ressort duquel la société en liquidation judiciaire a son siège. En l'espèce, est admise la compétence de la juridiction française pour connaître de l'action en garantie formée contre la société mère, américaine, du fait de la liquidation judiciaire de la société française.

Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.862, FS-P+B

SOC., 29 JANVIER 2020, POURVOI N° 18-21.862, FS-P+B

Tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse est nul.

Dès lors qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale décide que la nullité d'un licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse justifie, si elle demande sa réintégration, le paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.

Elle précise ici que le licenciement discriminatoire à raison de la grossesse caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et complète ainsi la liste des situations pour lesquelles, lorsque la nullité du licenciement résulte de la violation d'une liberté fondamentale garantie par la Constitution, l'employeur n'est pas admis à déduire de l'indemnité les revenus que le salarié a pu percevoir pendant la période d'éviction (Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 03-47.481, Bull. 2006, V, n° 53 et Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-20.527, Bull. 2015, V, n° 236 s'agissant de salariés licenciés pour fait de grève ; Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-16.434, 13-16.805, Bull. 2014, V, n° 186 s'agissant d'un salarié licencié en raison de ses activités syndicales ; Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 11-28.734, Bull. 2013, V, n° 136 s'agissant d'un salarié licencié en raison de son état de santé et Soc., 21 novembre 2018, pourvoi n° 17-11.122, en cours de publication pour une atteinte au droit d'agir en justice).

Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 17-18.136, FS-P+B

SOC., 26 FÉVRIER 2020, POURVOI N° 17-18.136, FS-P+B

L'existence d'un préjudice résultant de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation applique pour la première fois, au non-respect des règles relatives aux critères d'ordre des licenciements prévus à l'article L. 1233-5 du code du travail, la jurisprudence selon laquelle l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72).

En effet, par la décision du 13 avril 2016 précitée, la chambre sociale a abandonné sa jurisprudence affirmant que certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié. Sauf disposition légale contraire, il appartient désormais au salarié d'établir l'existence du préjudice qu'il invoque.

Santé et sécurité au travail

Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.556, FS-P+B+R+I

SOC., 26 FÉVRIER 2020, POURVOI N° 18-22.556, FS-P+B+R+I

Il résulte de l'article L. 4614-12 du code du travail alors applicable et de l'article L. 1251-21 du même code, interprétés à la lumière de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 6, § 4, de la directive 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, une obligation pour ceux qui emploient des travailleurs de veiller à ce que leur droit à la santé et à la sécurité soit assuré, sous la vigilance des institutions représentatives du personnel ayant pour mission la prévention et la protection de la santé physique ou mentale et de la sécurité des travailleurs.

S'agissant des salariés des entreprises de travail temporaire, si la responsabilité de la protection de leur santé et de leur sécurité est commune à l'employeur et à l'entreprise utilisatrice, ainsi que cela découle de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, il incombe au premier chef à l'entreprise utilisatrice de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection en application de l'article L. 1251-21-4° du code du travail. Par conséquent, c'est au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, en application de l'article 6 de la directive 91/383 précitée, qu'il appartient d'exercer une mission de vigilance à l'égard de l'ensemble des salariés de l'établissement placés sous l'autorité de l'employeur.

Cependant, lorsque le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave et actuel, au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail alors applicable, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice ne fasse usage des droits qu'il tient dudit article, il peut, au titre de l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier.

Voir aussi la note explicative relative à cet arrêt.

Durée du travail et rémunération

Soc., 12 février 2020, QPC n° 19-40.035, FS-P+B

SOC., 12 FÉVRIER 2020, QPC N° 19-40.035, FS-P+B

La question transmise à la Cour de cassation est « *de savoir si les dispositions combinées des articles L. 3132-3 et L. 3132-13 du code du travail, en tant qu'elles imposent la fermeture des commerces de détail alimentaire casher le dimanche à partir de treize heures alors que ces commerces sont déjà fermés dans le cadre du Shabbat le vendredi soir au coucher du soleil et toute la journée du samedi, sont contraires aux droits et libertés que la Constitution garantit et, plus précisément, aux principes de liberté religieuse, d'égalité devant la loi et à la liberté d'entreprendre.* »

Le dernier alinéa de l'article L. 3132-13 du code du travail, issu de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, n'est pas applicable au litige, dès lors que l'action en justice tend à faire interdiction à la Société de distribution Voltaire, exploitant un commerce de détail alimentaire, de faire travailler ses salariés le dimanche après treize heures. Les autres dispositions contestées sont applicables au litige.

A l'exception du dernier alinéa de l'article L. 3132-13 du code du travail, elles ont déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif de la décision n° 2009-588 DC rendue le 6 août 2009 par le Conseil constitutionnel. Aucun changement de circonstances de droit ou de fait n'est depuis intervenu qui, affectant la portée des dispositions législatives critiquées, en justifierait le réexamen.

En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer la question au Conseil constitutionnel.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation décide de ne pas renvoyer au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité relative aux dispositions des articles L. 3132-3 et L. 3132-13 du code du travail dans la mesure où elles ont déjà été déclarées conformes à la Constitution.

L'intérêt de la question prioritaire de constitutionnalité posée par une société exploitant un magasin d'alimentation casher était de savoir si la liberté religieuse, laquelle trouve son fondement constitutionnel dans les articles 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 et 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi que dans le cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, s'opposait aux dispositions législatives instaurant le dimanche comme jour de repos hebdomadaire. Dans ces décisions relatives au repos dominical, le Conseil constitutionnel n'a jamais examiné ce grief.

Cependant, par une décision en date du 6 août 2009 (Cons. const., 6 août 2009, décision n° 2009-588 DC, Loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires), le Conseil constitutionnel a déclaré que les articles L. 3132-3 et L. 3132-13 du code du travail étaient conformes à la Constitution.

Dès lors, la constitutionnalité de ces dispositions ne peut plus être contestée, même sur le fondement d'un autre grief, sauf en cas de changement des circonstances de droit ou de fait, inexistant en l'espèce (Cons. const., 2 juillet 2010, décision n° 2010-9 QPC).

Représentation collective

Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 19-12.011, FS-P+B

SOC., 22 JANVIER 2020, POURVOI N° 19-12.011, FS-P+B

Aux termes de l'article L. 2313-4 du code du travail, lorsqu'ils résultent d'une décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

A cet égard, la centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

Lorsqu'ils sont saisis à la suite d'un recours contre la décision unilatérale de l'employeur, le DIRECCTE et le tribunal d'instance se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte deux précisions relatives au contentieux de la détermination des établissements distincts, pour la mise en place des comités sociaux et économiques, résultant d'une décision unilatérale de l'employeur.

Tout d'abord, elle précise le critère de l'autonomie de gestion nécessaire à la caractérisation d'un établissement distinct, défini par une précédente décision (Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-23.655, en cours de publication ; Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-17.298, en cours de publication), en indiquant que la centralisation de certaines compétences ou fonctions support au niveau du siège de l'entreprise n'empêche pas la caractérisation de l'autonomie de gestion en matière budgétaire, ainsi qu'en matière de gestion du personnel.

Ensuite, elle admet un partage de la charge de la preuve de l'existence d'établissements distincts entre d'une part, l'employeur qui dispose des documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise et, d'autre part, ceux qui contestent la décision unilatérale prise par ce dernier. Cette solution doit ainsi être distinguée de celle retenue pour la désignation d'un représentant syndical ou d'un délégué syndical pour laquelle la chambre sociale juge qu'il appartient à celui qui se prévaut du caractère distinct d'un établissement d'en apporter la preuve (Soc., 5 décembre 2018, pourvoi n° 17-28.830). Cette différence s'explique par le fait que la détermination du périmètre de mise en place des CSE incombe d'abord à l'employeur, qui dispose des documents permettant d'établir l'existence ou non du critère d'autonomie de gestion. Cependant, celui qui conteste la décision doit préciser en quoi il l'estime contraire au critère légal pour que l'autorité administrative ou le juge judiciaire puissent trancher efficacement le litige.

Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.759, FS-P+B+R+I

SOC., 26 FÉVRIER 2020, POURVOI N° 18-22.759, FS-P+B+R+I

En application de l'article L. 2323-4 du code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4, § 3, et 8, § 1 et § 2, de la directive 2002/14/CE, la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Voir aussi la note explicative relative à cet arrêt.

Accord collectif

Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-25.903, FS-P+B+I

SOC., 29 JANVIER 2020, POURVOI N° 18-25.903, FS-P+B+I

Pour bénéficier de la prime de responsabilité prévue par l'article 1er de l'avenant du 25 janvier 1978 portant attribution d'une prime de responsabilité aux agents techniques exerçant une fonction de contrôle des comptes ou des décomptes employeurs modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, les salariés délégués de l'agent comptable qui exercent une fonction de contrôle des décomptes ou des comptes employeurs doivent avoir la qualité d'agent technique, laquelle est réservée aux salariés de niveaux de classification 1 à 3, à l'exclusion des salariés de niveau 4 qui exercent leurs activités en bénéficiant d'une autonomie de décision ou organisent, assistent sur le plan technique ou animent les activités d'une équipe.

Encourt la cassation le jugement qui attribue la prime de responsabilité à un salarié occupant un poste d'assistant technique de maîtrise des risques en retenant que malgré sa promotion au niveau 4S le salarié continuait de remplir les conditions d'attribution de la prime, non en raison de la désignation et la de classification de son emploi, mais au titre de l'exercice effectif de la fonction de contrôle assortie d'une délégation écrite de l'agent comptable.

Commentaire :

Par cet arrêt concernant 1es personnels des organismes de sécurité sociale, la chambre sociale de la Cour de cassation précise les conditions d'attribution de la prime de responsabilité prévue par l'article 1er de l'avenant du 25 janvier 1978 portant attribution d'une prime de responsabilité aux agents techniques exerçant une fonction de contrôle des comptes ou des décomptes employeurs modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

Ce texte prévoit l'attribution d'une prime de responsabilité aux agents techniques délégués de l'agent comptable qui exercent une fonction de contrôle des décomptes ou des comptes employeurs. Or, la classification des emplois des agents des organismes de sécurité sociale, issue du protocole d'accord précité, ne comporte pas les fonctions d'agent technique.

Afin de déterminer les catégories de personnel pouvant bénéficier de la prime litigieuse, la chambre sociale transpose sa jurisprudence relative à l'indemnité de guichet et à la prime d'itinérance allouées aux agents des organismes de sécurité sociale en application de l'article 23 de la convention collective de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, la qualité d'agent technique étant une condition d'octroi de ces primes (Soc., 26 septembre 2018, pourvoi n° 17-23.055, Bull. 2018, en cours de publication).

Ainsi, elle réaffirme que seuls peuvent être considérés comme agents techniques les salariés de niveaux de classification 1 à 3, lesquels exercent des fonctions d'exécution, et non pas les salariés de niveau 4 ou supérieur.

Dernière minute : Arrêt rendu le 4 mars 2020

SOC., 4 MARS 2020, POURVOI N° 19-13.316, FP-P+B+R+I

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. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Justifie légalement sa décision une cour d'appel qui, pour qualifier de contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC et la société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs exerçant sous le statut de travailleur indépendant, retient : 1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, 2°) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire, 3°) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non, 4°) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques", et déduit de l'ensemble de ces éléments 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 et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif.

Voir aussi la note explicative relative à cet arrêt.