



Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

SEANCE 2 : LES CRITERES DU CONTRAT DE TRAVAIL

I.	La définition du contrat de travail	2
A)	Une prestation de travail	2
B)	Une rémunération	3
C)	Le lien de subordination	4
II.	La requalification en contrat de travail	6

Cette fiche a pour objectif de vous expliquer comment déterminer si un contrat de travail lie les parties (I) et les principales conséquences que peut avoir une requalification de la relation contractuelle en contrat de travail (II).

I. La définition du contrat de travail

Le Code du travail (CT) est muet sur la définition du contrat de travail.



L'article L. 1221-1 du CT dispose simplement que « *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.* ».

Toutefois, la Cour de cassation par **un arrêt du 22 juillet 1954** a défini le contrat de travail comme « *la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération* ».

Il convient de préciser dès à présent que les juges lors de leur contrôle ne sont **pas liés par la volonté des parties** au contrat, en effet l'Assemblée plénière de la Cour de cassation dans **un arrêt du 4 mars 1983** a jugé que la seule volonté des parties est impuissante à soustraire un salarié au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son contrat de travail. Par conséquent, ce qui compte, ce sont les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du salarié (**Soc. 17 avril 1991 n° 88-40.121**).

Cela a été également rappelé dans un arrêt connu dénommé **Labbane de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 19 décembre 2000** n° 98-40.572 qui invite les juges du fond « *à ne pas s'en tenir aux stipulations des parties, mais à s'attacher plutôt à ce que celles-ci font ou ont fait en exécution de leur convention, c'est-à-dire aux données objectives de l'espèce* ».

A) Une prestation de travail

Cet élément suppose qu'une personne exerce une activité au profit d'une autre personne en vue de produire un bien ou un service. Peu importe que l'activité soit manuelle ou intellectuelle.

En ce sens, la Cour de cassation, a requalifié en contrat de travail, un contrat que les parties avaient qualifié de « contrat de jeu ». En l'espèce, il s'agissait d'un candidat à l'élection de Mister France. Pour les juges, ce contrat ne consistait pas en l'organisation d'un jeu ou d'une compétition, mais constituait un concept d'émission où la prestation des candidats servait à fabriquer un programme audiovisuel à valeur économique (**Soc. 25 juin 2013**).

Également, les contrats de candidats à l'émission « L'île de la tentation » ont fait l'objet d'une requalification en contrat de travail. Les juges ont tout d'abord rappelé l'apport de **l'arrêt Labbane** en jugeant que « *l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* ». Les juges dans cette affaire ont alors considéré que les prestations d'activité des candidats de télé-réalité s'effectuaient sous la subordination de la société de production et avaient pour objet la production d'un bien à valeur économique (**Soc. 3 juin 2009 et Soc. 25 juin 2013**).

B) Une rémunération

La rémunération est la contrepartie de la prestation de travail accompli. Elle est l'un des éléments essentiels du contrat de travail (**Soc. 18 mai 2011 n° 09-69.1675**).

Le mode de rémunération est indifférent. La Cour de cassation a pu juger que si le versement d'une rémunération constituait un caractère distinctif du contrat de travail, il importait peu qu'elle soit calculée en fonction du temps écoulé ou de la tâche accomplie. Également la rémunération n'est pas obligatoirement sous forme pécuniaire, elle peut être constituée d'avantages en nature, tel que la mise à disposition d'un logement par exemple (**Soc. 12 juillet 2000**).



Attention : L'existence d'une rémunération n'implique pas forcément l'existence d'un contrat de travail, en effet, il ne suffit pas qu'une

rémunération soit qualifiée de salaire pour que l'existence d'un contrat de travail soit établie (**Soc. 5 février 1992 n° 89-41.791**).

En outre, les parties peuvent signer un contrat de bénévolat alors même que dans les faits il existe un contrat de travail. Ainsi, un contrat de travail pourra être caractérisé lorsque ledit bénévole suit les directives de l'association qui l'emploie et perçoit une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés (**Soc. 29 janvier 2002 n° 99-42.697**).

C) Le lien de subordination

Si les deux premières conditions présentées ci-dessus (prestation de travail et rémunération) ne sont pas à elles seules suffisantes pour caractériser un contrat de travail, la notion de lien de subordination juridique est spécifique au contrat de travail. C'est ce lien de subordination qui est l'élément décisif.

Dans son célèbre **arrêt Société Générale du 13 novembre 1996**, la Cour de cassation définit le lien de subordination comme 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.

Cette définition suppose que l'employeur détienne 3 pouvoirs :

- De direction c'est-à-dire de donner des ordres et des directives ;
- De contrôle c'est-à-dire de contrôler l'exécution de la prestation de travail ;
- Disciplinaire c'est-à-dire de sanctionner les manquements.

Pour caractériser le lien de subordination, les juges ont recours à la méthode du faisceau d'indices. La subordination résultera pour les juges de l'existence d'un certain nombre de contraintes matérielles, par exemple la fixation d'horaires par l'employeur, l'existence d'un service organisé au sein de la société (**2e civ. 13 novembre 2008 n° 07-15.535**), l'obligation pour les salariés de rendre compte de leur activité, etc. (**2e civ. 23 mai 2007 n° 06-15.011**).

NB : La subordination juridique suppose donc que l'employeur dispose de ces trois pouvoirs (**Soc. 29 janvier 2002 n° 99-42.697 ; Soc. 2 juillet 2003 n° 01-43.018**). Par conséquent, le fait que la personne dispose d'une grande autonomie dans l'organisation de sa prestation de travail peut être un indice permettant d'écarter l'existence d'un lien de subordination (**Soc. 9 octobre 2013 n° 12-23.718**).

Par exemple, les juges ont reconnu l'existence d'un lien de subordination et donc de facto d'un contrat de travail, dans la situation suivante : il était question d'un chauffeur « gérant de société » qui se voyait imposer ses horaires de travail, il s'était engagé à ne pas employer de salariés, enfin les tarifs de ses courses lui étaient imposés par la société (**Soc. 12 janvier 2011 n° 09-66.982**).

Attention : Le Code du travail à son **article L. 8221-6 I** instaure une présomption de non-salariat, cela concerne :

- Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;
- Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévue par **l'article L. 214-18 du code de l'éducation** ou de transport à la demande conformément à **l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982** d'orientation des transports intérieurs ;
- Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés. Toutefois, cette présomption peut être renversée, en effet, le II du même article prévoit que l'on peut démontrer que ces personnes sont en réalité engagées dans un contrat de travail en démontrant l'existence d'un lien de subordination.

En ce sens, la Cour de cassation a pu juger :

- **Soc. 22 mars 2006, n° 05-42346** « *qu'une inscription au RCS n'exclut pas la qualité de salarié dès lors que l'intéressé a été soumis à une période d'essai, travaille 35 h par semaine, bénéficie en contrepartie d'une rémunération mensuelle et d'avantages en nature, reçoit des directives précises, quant à l'exécution de sa tâche et est tenu d'obtenir un accord pour fixer sa période de congés* »

- **Soc. 28 novembre 2018, n° 17-20.079**, à propos d'un livreur à vélo autoentrepreneur lié par un contrat de prestation de services à une plateforme « *que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » et 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* ». En l'espèce, l'application mobile comprenait un système de géolocalisation qui permettait à la plateforme de suivre en temps réel la position du coursier et de comptabiliser son nombre de kilomètres parcourus.

II. La requalification en contrat de travail

L'enjeu pour le travailleur de demander que soit requalifié sa relation contractuelle en contrat de travail est de pouvoir bénéficier de la législation du travail.

Notamment, le travailleur dont la relation est requalifiée peut prétendre à :

- Une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaires cumulables avec les indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail, si la qualification de travail dissimulé est retenue du fait de l'absence de déclaration préalable à l'embauche ;
- Requalification des sommes ou avantages perçus en salaires ;

- Rappel de salaires, le cas échéant, notamment en fonction des heures effectuées ;
- Requalification de la fin du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Etc.