

Uber : les chauffeurs sont des salariés selon la Cour de cassation !

Plus d'un an après l'arrêt Take Eat Easy[1] dans lequel la Chambre Sociale de la Cour de cassation avait pour la première fois, comme nous l'avions commenté[2], statué sur la qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique et reconnu l'existence d'un contrat de travail, elle prend pour la deuxième fois position à propos des travailleurs des plateformes, cette fois avec la très célèbre société Uber.

La Chambre Sociale réitère sa position dans un arrêt du 4 mars 2020[3] et confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 10 janvier 2019[4] : le contrat liant Uber à ses 28.000 chauffeurs en France s'analyse en un contrat de travail !

Le statut de salarié

Au terme d'un long attendu, la chambre sociale confirme le raisonnement de la Cour d'appel de Paris que nous avons analysé en mars dernier[5] : elle approuve les juges du fond d'avoir conclu à l'absence d'activité indépendante d'un chauffeur Uber et à l'existence d'un lien de subordination avec la plateforme, élément déterminant de l'existence du contrat de travail[6].

Pour cela, la Chambre Sociale s'appuie sur plusieurs éléments de faits retenus par la Cour d'appel :

- Le chauffeur avait intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par Uber, qui n'existe que grâce à cette plateforme, et était dès lors dans l'impossibilité de constituer une clientèle propre, de fixer librement ses tarifs et les conditions d'exercice de sa prestation de transport, comme le ferait un chauffeur indépendant ;
- Les tarifs étaient fixés contractuellement au moyen des algorithmes de la plateforme par un mécanisme

- prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'avait pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires pouvaient être appliquées en cas de non-respect ;
- La prestation de transport s'exerçait au moyen d'un système d'acceptation de courses accordant au chauffeur une liberté de choix très limitée et permettant à Uber d'exercer un contrôle ;
 - Le chauffeur pouvait être déconnecté temporairement de l'application à partir de 3 refus de courses et perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou perdre l'accès à l'application en cas de signalements de comportements problématiques par les utilisateurs, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission ;
 - L'argumentation de Uber, selon laquelle les chauffeurs étaient libres de se connecter et libres du choix des horaires de travail, n'était pas pertinente dans la mesure où lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme, il intègre un service organisé par la société.

Ces conditions d'exercice permettaient de faire ressortir les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction exercés par Uber, caractéristiques du lien de subordination, lui-même critère essentiel du contrat de travail. Exit donc le statut de travailleur indépendant, et reconnaissance du contrat de travail.

Vers un troisième statut ?

Les magistrats de la Chambre Sociale de la Cour de cassation avaient pourtant, dès leur arrêt du 28 novembre 2018, alerté le législateur sur ce risque de requalification en contrat de travail, en l'absence d'existence d'un statut spécifique pour les travailleurs des plateformes^[7].

Ce signal, relayé par le Conseil Constitutionnel dans une décision du 20 décembre 2019^[8] et réitéré par la présente décision, a vraisemblablement été entendu.

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a en effet annoncé son intention d'installer une mission sur le statut du travailleur des plateformes. La piste d'un troisième statut entre le salariat et les indépendants, à l'image des « *workers* » anglais ou encore des contrats de « *collaborazione coordinata e continuativa* » ou « *collaborazione a progetto* » italiens, refait surface.

Le feuilleton continue donc.

[1] Cass. soc., 28 nov. 2018, n° 17-20.079

[2] cf. article intitulé [Requalification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : le signal fort de la Cour de cassation](#) publié sur notre Blog en décembre 2018

[3] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316

[4] CA Paris, 10 janv. 2019, 6-2, n°18/08357

[5] cf. article intitulé [Uber : les chauffeurs sont des salariés selon la Cour d'appel de Paris !](#) publié sur notre Blog en mars 2019

[6] L'arrêt reprend expressément l'attendu de principe « *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* », de l'arrêt Société Générale (Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187)

[7] cf. article intitulé [Requalification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : le signal fort de la Cour de cassation](#)

[8] Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, dans laquelle le Conseil constitutionnel a partiellement censuré les dispositions relatives aux chartes de responsabilité sociale des plateformes électroniques et dans laquelle il a rappelé qu'il appartient au juge de requalifier la relation entre le travailleur et la plateforme en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique.

SoulieR Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulieR-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.