

L'arrêt « Uber » : nouveau coup dur pour les plateformes

Dans un arrêt du 4 mars 2020 (n° 19-13.316), voué à une large publication, la Cour de cassation reconnaît le statut de salarié à un chauffeur Uber.

Un peu plus d'un an après l'arrêt Take Eat Easy (Cass. soc. 28 novembre 2018 n° 17-20.079), la Cour de cassation requalifie une nouvelle fois en contrat de travail la relation liant un travailleur, présenté comme indépendant, à une plateforme au motif que les circonstances de fait dans lesquelles s'exerçait l'activité caractérisaient l'existence d'un lien de subordination.

Rendue à quelques semaines d'intervalle des décisions du *Tribunal Superior de Justicia* de Madrid requalifiant en salariés 532 travailleurs de Deliveroo (décision du 23 janvier 2020) et de la *Corte Suprema di Cassazione* italienne reconnaissant un contrat de travail au bénéfice de cinq travailleurs de Foodora (décision du 24 janvier 2020), la publication de la décision en plusieurs langues sur le site de la Cour de cassation démontre la portée qu'entend lui attacher la Haute Juridiction et sa nécessaire mise en perspective avec les décisions rendues par ses homologues européens.

Quels sont les principes juridiques ayant guidé le contrôle de la Cour de cassation ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a fait application de sa grille de lecture traditionnelle lorsqu'elle est saisie d'un contentieux en requalification et a rappelé les principes essentiels suivants :

- La présomption de non salariat, édictée par l'article L. 8221-6 du Code du travail et applicable aux relations entre un donneur d'ordre et une personne physique inscrite aux registres et répertoires énumérés par ce texte, est une présomption simple qui peut être renversée chaque fois qu'il est démontré que les prestations sont fournies dans des conditions permettant de conclure à l'existence d'un lien de subordination à l'égard du donneur d'ordre ;
- 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 ;
- L'intégration au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination dès lors que l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Quelles sont les circonstances de fait ayant conduit à la reconnaissance d'une relation de travail salariée ?

Passant en revue les circonstances de faits retenues par la Cour d'appel pour conclure à l'existence d'une relation de travail salariée, la Cour de cassation retient que :

- L'activité du chauffeur, qui s'était vu imposer par Uber BV l'obligation de s'inscrire au Répertoire des Métiers, était intégrée dans un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV et à travers l'utilisation duquel le chauffeur ne constituait aucune clientèle propre, ne disposait d'aucune liberté tarifaire ni d'aucune autonomie pour définir les conditions de sa prestation de transport ;
- Les tarifs étaient contractuellement fixés par Uber BV et imposaient au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'avait pas le libre choix puisque les conditions contractuelles prévoyaient un ajustement du tarif par Uber si l'itinéraire recommandé n'était pas suivi ;
- Uber BV exerçait un contrôle en matière d'acceptation des courses, dont la destination finale n'était au demeurant pas toujours connue du chauffeur, si bien que ce dernier ne pouvait pas réellement choisir, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non ;
- Uber BV avait la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur à partir de trois refus de courses, voire de fermer l'accès à son compte par le chauffeur, en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalement de « comportements problématiques ».

Compte tenu de ces éléments, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir jugé que le statut de travailleur indépendant était fictif dès lors que les prestations du chauffeur avaient été exécutées sous l'autorité d'Uber BV qui avait le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, ce dont il résultait l'existence d'un lien de subordination du chauffeur à l'égard de la société.

Quels enjeux ?

Les conséquences d'une requalification ne sont pas neutres.

Au-delà des règles relatives au licenciement, ce sont l'ensemble des règles en matière de durée du travail et de salaire qui peuvent être revendiquées, exposant ainsi la société à un risque de rappel de salaire (notamment au titre des heures supplémentaires et des congés payés) outre une condamnation pour travail dissimulé.

Les risques sont aggravés pour les plateformes si l'on ajoute aux enjeux prud'homaux la menace d'un contrôle Urssaf susceptible de conduire à un redressement de cotisations de sécurité sociale assorti de pénalités et majorations potentiellement conséquentes, notamment si l'infraction de travail dissimulé est relevée par procès-verbal.

Et maintenant ?

Si certains États européens, tels le Royaume-Uni et l'Italie, connaissent un régime intermédiaire entre le salariat et les indépendants, la France ne connaît, pour l'heure, que ces deux statuts antinomiques.

Or, ces derniers pourraient ne plus être adaptés aux nouveaux modèles économiques.

Rappelons que la décision n° 2019-74 DC du Conseil Constitutionnel en date du 20 décembre 2019 a déclaré inconstitutionnelles les dispositions de la loi d'orientation des mobilités (Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019) qui tendaient à sécuriser le statut des travailleurs de plateformes en instituant une présomption de non salariat au bénéfice des plateformes ayant adopté une charte précisant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale.

Il en résulte que seule une nouvelle intervention législative serait de nature à mettre un terme à l'incertitude juridique relative au statut des travailleurs de plateformes. Le Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a d'ailleurs annoncé, dès le 5 mars 2020, le lancement d'une mission sur le statut des travailleurs de plateformes ; des propositions sont attendues d'ici l'été.

Dans cette attente, une multiplication des contentieux en requalification est à craindre.

Pour toute question relative à cette *Client Alert*, vous pouvez contacter un des deux auteurs ci-dessous ou l'avocat de Latham qui vous conseille habituellement :

Romain Nairi

romain.nairi@lw.com
+33.1.40.62.21.85
Paris

Marion Guertault

marion.guertault@lw.com
+33.1.40.62.28.08
Paris

Matthias Rubner

matthias.rubner@lw.com
+33.1.40.62.21.17
Paris

Vous pourriez également être intéressé par :

[No-Poach Prosecutions: A Growing Problem for M&A Deal Teams?](#)

[New EU Capital Requirements Directive: Remuneration Rules Aim to Reduce Banking Sector Risk](#)

Client Alert is published by Latham & Watkins as a news reporting service to clients and other friends. The information contained in this publication should not be construed as legal advice. Should further analysis or explanation of the subject matter be required, please contact the lawyer with whom you normally consult. The invitation to contact is not a solicitation for legal work under the laws of any jurisdiction in which Latham lawyers are not authorized to practice. A complete list of Latham's *Client Alerts* can be found at www.lw.com. If you wish to update your contact details or customize the information you receive from Latham & Watkins, visit <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> to subscribe to the firm's global client mailings program.