

CONTRAT DE TRAVAIL – Définition – Distinction avec le contrat de société et la prestation de service – Etat de subordination – Requalification.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C)
7 juin 2001

SA SCHE contre B. et autres

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La SA Société Commerciale des Hôtels Économiques - SCHE - filiale du groupe ACCOR, est propriétaire de fonds de commerce dont l'activité exercée sous l'enseigne FORMULE 1 (contrats de franchise) est l'hôtellerie.

Ces hôtels sont exploités par des SARL avec lesquelles sont passés des contrats de gérance-mandat ; ces SARL formées le plus souvent par un jeune couple, se constituent à l'issue de journées d'accueil suivies d'un stage de formation pratique et théorique organisé par la SCHE.

Trente deux personnes, gérant et co-gérant de ces SARL, ont saisi le Conseil de Prud'hommes d'Evry, section encadrement, pour voir constater l'existence d'un contrat de travail et obtenir des rappels de salaire, heures supplémentaires et pour certains d'entre eux diverses indemnités de rupture.

Par jugement du 28 septembre 2000 rendu sous la présidence du juge départiteur, le Conseil de Prud'hommes :

- a ordonné la jonction des procédures,
- rejetant l'exception soulevée en défense, a constaté l'existence d'un contrat de travail entre la SA SCHE et chacun des demandeurs,
- s'est déclaré compétent pour statuer sur les demandes.

Vu le contredit formé par la SA SCHE le 12 octobre 2000 et sa motivation tendant à voir dire que le Tribunal de Commerce de Paris est seul compétent et à lui renvoyer l'examen de l'affaire au fond ;

(...)

MOTIVATION

C'est dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice que le Conseil de Prud'hommes a prononcé la jonction des procédures engagées séparément, ce qui n'a pas pour effet de rendre collectif le contentieux.

C'est par des motifs pertinents que la Cour adopte que les premiers juges, après avoir constaté que les SARL créées à la demande de la société SCHE et les contrats de gérance mandat conclus avec elles, n'étaient que des supports juridiques apparents destinés à masquer les relations de subordination existant entre la SCHE et chacun des demandeurs, ont dit que cette subordination était caractéristique du contrat de travail, et se sont en conséquence déclarés compétents ;

S'agissant de la création des SARL, à une exception près (SARL Frutos), toutes sont construites selon les statuts types remis au cours du stage de formation et ont le même objet social ; c'est avec mauvaise foi que la SCHE prétend que rien n'empêchait les associés de donner à leur SARL un objet plus large sans démontrer, sous réserve de l'exception citée plus haut, que l'une de ces sociétés ait eu avant la rupture du contrat de gérance-mandat un autre objet et une autre activité que l'exploitation d'un hôtel FORMULE 1.

Sur le capital social, si les associés ont bien procédé eux-mêmes aux dépôts de fonds, il ressort des pièces du dossier que des immatriculations de la SARL et la signature du contrat de gérance-mandat de la SCHE leur reversait une somme de 50 000 F correspondant exactement au montant du capital social ; c'est là encore à tort que la SCHE soutient qu'il s'agissait d'une avance sur commission.

Enfin les risques financiers des associés sont fortement limités par l'octroi d'une "commission complémentaire destinée à équilibrer les charges du mandat y compris la rémunération des gérants" prévue à l'article 8-4 du contrat de gérance mandat, peu conforme à l'esprit d'une société commerciale ; les deux exemples cités par SCHE de moins value pour des associés lors de la revente de leurs parts sociales ou les quatre procédures de liquidation judiciaire évoquées qui sont d'ailleurs intervenues après la résiliation du contrat de gérance mandat, ne suffisent pas à apporter la démonstration contraire, pas plus que l'analyse comptable de M. B. qui est contredite par les pièces produites.

Le Conseil de Prud'hommes a exactement relevé les différents éléments qui, tant dans le contrat que dans les relations entre la société SCHE et chacun des gérants, démontrent l'existence non d'un mandat mais d'un lien de subordination caractéristique du contrat de travail.

Il a ainsi constaté les limitations apportées au pouvoir de gestion des gérant, quant à leur rémunération fixée et versée par la société SCHE au moyen d'une commission garantie à la SARL, quant à la fixation des tarifs de l'hôtel (article 9 du contrat), quant à la politique commerciale qui est exclue de leur mandat, quant aux dépenses d'investissement qui au delà de 20 000 F sont soumises à autorisation préalable (article 3-1 du contrat et notes encore plus restrictives), quant aux horaires d'accueil de la clientèle ; d'une manière générale comme cela ressort des publications internes du groupe ACCOR, des notes, des mémo adressés par télécopie à "tous les gérants mandataires" (et qui contrairement à ce que soutient la SCHE n'émanent pas tous de la région Rhône-Alpes), de nombreuses restrictions sont faites à leur liberté dans le choix des moyens pour gérer l'hôtel, qu'il s'agisse de la fourniture du matériel, des modalités d'accueil, du contenu du petit déjeuner, de l'emplacement de la machine distribuant des boissons, etc. ;

S'il est conforme au système de franchise qu'une certaine réitération du modèle soit imposée, encore faut-il qu'elle permette le maintien d'une marge d'initiative au gérant mandaté ; la Cour relève qu'en l'espèce la société SCHE qui dit vouloir favoriser les initiatives, ne produit aucun exemple d'un domaine où elle n'aurait pas adressé des instructions précises voire un modèle unique de contrat s'agissant des contrats de sous-traitance pour le nettoyage, et où le gérant aurait pu exercer de réels choix ;

Les directives données relèvent donc moins d'orientations générales pour l'exécution d'un mandat que d'instructions impératives et particulières données par un employeur ;

Le Conseil de Prud'hommes a également relevé que la société SCHE disposait d'un pouvoir de contrôle et d'un pouvoir de sanction, notamment par la résiliation du contrat, éléments qui, comme le fait observer la demanderesse au contredit font partie du contrat de mandat, mais qui sont aussi caractéristiques du lien de subordination ;

En l'espèce il convient de noter l'étendue du pouvoir de contrôle de la société SCHE qui peut s'exercer en permanence sur la gestion et le chiffre d'affaires par l'informatisation de la comptabilité des hôtels FORMULE 1 et l'envoi quotidien à la société des données relatives aux locations ou réservations ; il s'exerce aussi sur le fonctionnement et l'état des lieux au moyen d'audits généraux réalisés (en 1998) ou programmés et d'inspections inopinées qui, bien que rares, étaient régulièrement rappelées dans diverses notes ;

La société SCHE fait valoir que le pouvoir de substitution dont disposaient les gérants, le pouvoir de recruter et licencier du personnel, le pouvoir de conclure des contrats de sous-traitance, sont incompatibles avec le statut de salarié ;

Cependant la faculté de substitution apparaît très relative alors que le contrat de gérance-mandat impose aux co-gérants d'assumer effectivement et personnellement la

direction de l'hôtel sauf pour de courtes périodes justifiées par les congés ou la convenance personnelle et met à leur disposition un logement inaccessibles dans lequel est installé le dispositif de sécurité de l'hôtel ; en outre les gérants doivent informer la société SCHE une semaine à l'avance de leurs dates de congés et de toute absence, leur remplaçant devant obligatoirement figurer sur une liste établie par la société (les ACA) ; le fait que certains gérants se soient affranchis de ces obligations, ne saurait avoir de portée générale ;

Le pouvoir d'engager du personnel dont ont effectivement usé plusieurs SARL, est également limité par le budget prévisionnel de l'hôtel établi par la société SCHE et annexé au contrat de gérance-mandat qui détaille le chiffre d'affaires minimum attendu sur lequel peut être prélevé, outre le salaire des gérants celui des employés nécessaires compte tenu de la taille de l'établissement ; en outre la direction de ce personnel est étroitement dépendante des instructions données par la société propriétaire en particulier en ce qui concerne le nettoyage ou le petit déjeuner ; il en résulte que la possibilité de recrutement laissée aux gérants constitue en réalité une délégation de pouvoir de la société SCHE.

Enfin plusieurs pièces démontrent que la faculté de conclure des contrats de sous-traitance est elle aussi restreinte par les instructions données sur le choix des fournisseurs et des produits (note du 8 février 1999 sur les petits déjeuners formule 1) et, sur le nettoyage, par l'envoi d'un modèle type de contrat.

En conséquence, ces pouvoirs plus théoriques que réels ne sauraient faire obstacle à la reconnaissance d'un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail liant la société SCHE à chacun des demandeurs.

Le contredit sera donc rejeté et l'affaire renvoyée devant le Conseil de Prud'hommes d'Evry.

L'équité commande d'allouer 2 000 F d'indemnité de procédure à chacun des défendeurs au contredit.

PAR CES MOTIFS :

Rejette le contredit ;

Renvoie l'examen de l'affaire au fond devant le Conseil de Prud'hommes d'Evry.

(M. Feydau, Prés. - Mes Cloarec-Merendon, Ravassard et Chasson, Av.)

NOTE. – Les palaces du Ritz et du Concorde Lafayette ont récemment eu les honneurs bien mérités du Droit Ouvrier ; nous poursuivons notre exploration du secteur de l'hôtellerie avec le cas des "Formule 1", probablement plus familiers de nos lecteurs.

Leur mode d'organisation est le suivant : chaque hôtel est constitué d'une SARL qui en reçoit la location-gérance de la part d'une société anonyme, la SCHE (groupe ACCOR). La situation juridique est donc caractérisée principalement par deux contrats pour chaque hôtel : un contrat de société, ou statuts, créant une SARL entre deux personnes (des couples le plus souvent) et un contrat de gérance par lequel la SA confie à cette SARL l'activité. A priori ce montage n'a rien d'illicite et n'attire pas particulièrement l'attention des spécialistes du droit du travail. Fort heureusement, loin de se contenter de ces apparences trompeuses, les juges

prud'hommes ont su débusquer derrière cette fiction sociétaire la réalité d'une relation salariale ; leur décision est confirmée par l'arrêt d'appel ci-dessus rendu sur contredit (décision de première instance : CPH Evry 28/09/2000 RJS 2001 n° 262 ; concernant d'autres hôtels du groupe, CPH Paris 28/02/2001 RJS 2001 n° 1088).

On sait en effet que la qualification d'une relation contractuelle ayant pour objet une activité professionnelle (travail salarié ou non) appartient, non aux parties, mais à la loi et donc, en dernier ressort, au juge (A. de Senga "Les faux travailleurs indépendants face aux droits du travail et de la protection sociale : les avatars de la requalification" Dr. Ouv. 2001 p. 241). Les critères relevés en l'espèce pour caractériser la subordination juridique sont les suivants :

- l'identité des statuts des SARL d'un hôtel à l'autre et leur rédaction par la SA,
- la limitation du pouvoir des gérants par un encadrement très strict de celui-ci dans le contrat de gérance (fixation des tarifs, horaires d'ouverture, choix des prestataires...),
- le contrôle étroit et l'audit de la gestion de l'hôtel par la SA,
- la possibilité de résiliation du contrat de gérance à titre de sanction,
- le caractère factice de certaines prérogatives des gérants (possibilité de se faire remplacer, de recruter du personnel, de recours à la sous-traitance).

On notera en outre que deux autres éléments caractérisent non pas tant le lien de subordination que l'absence d'intention de la part des associés de se comporter comme tels :

- la somme constitutive du capital social est prêtée par la SA aux associés (la qualité d'époux ne constituant pas un obstacle juridique à la qualification "d'associés"),
- l'existence d'une subvention d'équilibre de la SA vers les SARL permettant de limiter l'aléa des résultats.

La Cour balaie les arguments opposés qui rattachent ces contraintes à un système de franchise. Ce type de réseau doit, pour conserver sa spécificité, allier au respect des directives du franchiseur une marge d'autonomie significative des franchisés. Tel n'était pas le cas en l'espèce.

Ces conditions de fonctionnement constituées par l'imbrication et la complémentarité du contrat de SARL et du contrat de gérance caractérisent donc un lien de subordination lui-même constitutif d'un contrat de travail.

A. de S.