

CONTRAT DE TRAVAIL – Qualification – Société donneuse d'ordre liée par des contrats commerciaux à diverses sociétés d'exploitation – Examen des clauses contractuelles et des conditions d'activité économique réelle – Requalification en contrats de travail.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6^e ch.) 24 octobre 2006
SA Réseau Clubs Bouygues Télécom (RCBT) contre B. et a.

FAITS ET PROCÉDURE :

Statuant sur le contredit régulièrement formé par la société Réseau Club Bouygues Télécom, dite société RCBT anciennement société de distribution réseau boutique (DRB), d'un jugement du Conseil de prud'hommes de Versailles, en formation de départage en date du 25 avril 2006, dans un litige l'opposant à M. B. (...) en reconnaissance que leur relation contractuelle avec la société RCBT anciennement la société DRB constitue un contrat de travail (...).

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Le lien de subordination d'une personne physique à un employeur 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 ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; 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 ; la seule volonté des parties est impuissante à soustraire un travailleur au statut social qui découle nécessairement de l'accomplissement de son travail quelque soit la qualification juridique donnée à la convention passé entre eux ; cette preuve doit résulter non pas de la seule analyse des contrats passés entre la société RCBT et les sept personnes en cause mais de la recherche si dans les faits la société RCBT et avant elle la société DRB avait le pouvoir de donner des ordres et des directives quant à l'exercice du travail lui même et d'en sanctionner les manquements ;

Il importe de rechercher si la société RCBT a passé un contrat avec des sociétés autonomes ou si elle a voulu s'attacher le travail d'une personne physique, cela impose d'examiner la nature de la relation poursuivie avec les sociétés dont M. B. (...), sont gérants ;

Si chacun des défendeurs au contredit a passé avec la société RCBT alors la société DRB un contrat de gérance mandat sous couvert d'une société créée par eux, la société DRB imposait que le gérant s'engage à diriger personnellement et effectivement la société et que chacun des divers défenseurs soit et demeure associé avec interdiction de changer de gérant même pour cause de décès ; la société RCBT subordonnait à son accord la cession ou le transfert de tout ou partie des droits et obligations découlant du contrat, elle décidait seule si un manager pouvait se voir confier une seconde boutique, tandis que ce manager ne pouvait de sa propre initiative obtenir cette ouverture, M. R. est un de ceux là ; la société RCBT ne saurait en tirer la preuve d'une indépendance de ce manager ; la société RCBT imposait par contrat avec ses sociétés que le gérant produise un certificat médical attestant de son immobilisation en cas de fermeture de la boutique et rappelait aux gérants que s'ils ne faisaient pas ce qu'elle demandait le contrat serait résilié et "vous perdrez votre emploi" ; Dans ses relations avec les sociétés, la société RCBT s'adressait globalement aux gérants sous l'appellation "managers" sans identifier ni chaque société ni chaque gérants mais simplement la fonctions de direction des magasins, comportement éclairant la recherche de l'activité personnelle de celui-ci et non de la société qu'il gérant ;

Ces constatations établissent que la société RCBT recherchait principalement l'exécution du contrat de gérance mandat par la personne même du gérant en tant que personne physique et non en sa qualité de gérant d'une société ; sans qu'il y ait lieu de rechercher si ces sociétés étaient nulles ou fictives il appartient à la cour de rechercher si l'activité des sept défenseurs s'exerçait dans un lien de subordination ou au contraire avec l'autonomie qui sied à tout entrepreneur exerçant en société ou à titre personnel ; En l'absence de contrat de travail écrit et apparent il appartient aux M. B. (...), de faire la preuve de ce

lien de subordination, c'est à tort que les premiers juges ont imposé cette preuve à la société RCBT ;

Il résulte des pièces débattues et des moyens et arguments développés et produits par les parties les éléments et constatations suivants :

Sur la preuve par les défenseurs de l'existence d'un lien de subordination ;

Sur l'incidence du mode de rémunération des gérants, il convient de souligner qu'aucune partie ne prétend à l'exercice de ce mandat à titre bénévole, dès lors le mode de rémunération, par paiement direct de la société DRB ou de la société RCBT ou par répartition par les sociétés d'exploitations des commissions reversées, quand bien même les gérants déterminaient par les délibérations des assemblées générales de leur société le niveau de leur rémunération, est en rapport avec le niveau des commissions reversées par les sociétés mandantes ; celles-ci étaient contractuellement laissées à l'initiative unilatérale de la société RCBT ou DRB qui, en fonction des produits mis sur le marché, des campagnes promotionnelles décidées par elle et des primes qualitatives définies par leurs soins fixaient les taux de commission et même leur montant puisqu'elles décidaient aussi du volume de livraison des produits dans chaque magasin toujours selon ses critères de politique commerciale comme cela est exprimé dans une note pour l'opération "valisette" pour laquelle la société DRB fixe le moment et le nombre de produit pour une période déterminée à chaque magasin. Cette affirmation se déduit de ce que plusieurs correspondances entre les managers et la société RCBT font état de retard de livraison ou de manque de stocks disponible réduisant d'autant la capacité du magasin à générer des ventes source de commission, alors que ces mêmes managers n'ont pas d'action en compensation ou dédommagement envers la société RCBT ou la société DRB. Le fait que le gérant fixe sa rémunération et éventuellement celle de son personnel n'est pas incompatible avec un contrat de travail dès lors que ces sommes à distribuer à titre de salaire proviennent exclusivement des commissions reversées en exécution du travail convenu ;

Il y a donc un travail contre rémunération ;

Cette rémunération du gérant et éventuellement de son personnel est analysée et présentée au cours des stages de formations continues des managers. Il ressort de ces instructions et analyses au cours de ces stages que le résultat net du magasin est la différence entre les commissions reversées par la société DRB et l'ensemble composé par les frais de fonctionnement, la masse salariale et les taxes et impôts. Sur ces divers éléments le managers a une marge réduite d'action puisqu'il n'est guère libre des frais de fonctionnement qui résultent pour la majeure partie de l'obligation de suivre la politique commerciale de la société DRB, les outils de gestion informatiques pour lesquels la société pousse fortement à l'adoption voir impose l'utilisation sous peine de réduction de l'évaluation du critère qualitatif de détermination des commissions, les frais de formation quasi obligatoire qui sont d'abord à la charge des sociétés gérantes avant d'être remboursés par la société mandante, les règles de stock, l'ensemble des moyens d'exploitations qui sont déterminés par la DRB ou conforme à ses exigences, l'absence totale de liberté de prix, les charges de publicité ou de présentation déterminées selon les exigences de la DRB qui négocie et impose la publicité sur annuelle ou les tee shirts et vêtements que doivent porter les vendeurs, il n'a aucune maîtrise des taxes et impôts, quant à la masse salariale la société DRB incite fortement à la définition du nombres de travailleurs en analysant systématiquement les ratios entre le temps de travail disponible, le temps de travail passé avec chaque client qui est évalué et mesuré, également en

indiquant qu'à l'occasion d'une opération commerciale sur trois mois les managers doivent renforcer les effectifs des points de vente, et les autres nécessités de vente des produits, de sorte que la société DRB, induit impérativement le nombre d'heures de travail utile à chaque magasin, et donc un élément prépondérant de la détermination de la masse salariale. Le résultat net du magasin est alors assimilable à un intéressement au résultat de ce magasin qu'il appartient au gérant et manager de répartir. Cela s'assimile à une délégation par l'employeur, la DRB, à un échelon intermédiaire, les managers, du pouvoir de redistribuer un intéressement dans un centre de profit ;

Enfin il ressort de certaines correspondances que la société DRB oublie même la notion de société et de commission pour évoquer directement la notion de rémunération des managers comme dans une correspondance à l'occasion de l'opération "6 heures pro découvertes", la société exprime ainsi la véritable nature juridique des commissions ;

Il convient de s'attacher à rechercher dans les faits si à travers les notes et correspondances données par la société DRB aux "managers", à travers les échanges de courriels, les visites et enquêtes diligentées par la société dans les magasins confiés aux intimés, le mode de détermination des commissions rétrocédés aux managers ainsi que à travers les définitions de politiques commerciales par la société DRB, celle-ci laissait aux défenseurs une autonomie de gestion et de direction de leur entreprise et de leur personnel, ou au contraire leur donnait des ordres et des directives quant à l'exercice du travail lui-même et en sanctionnait les manquements ;

Sur l'existence d'ordres et de directives donnés par la société DRB ou la société RCBT ;

Il n'y a pas lieu de s'attarder aux clauses du contrat et aux instructions résultant de l'observation et du respect de règles de police ou de protection du consommateur que la société RCBT, propriétaire des lieux et des produits est tenue de faire respecter ; ces clauses et instructions ne sont pas démonstratives d'un lien de subordination et sont sans influence sur la qualification de contrat de mandat ;

La société DRB propose aux managers avec une forte incitation de suivre des formations de directions du personnel qu'ils ont sous leurs ordres : en soit ce dispositif n'est pas caractéristique d'ordres et instructions de la société DRB à ses managers même s'il infère un mode de gestion du personnel et ôte une grande part d'initiative aux managers ;

Est au contraire caractéristique d'ordres et instructions le courrier par lequel la société DRB ou la société RCBT incite les managers à ouvrir leur magasin les veilles de fêtes, lors des ponts et les jours fériés alors que le contrat n'impose pas expressément cette exigence, ainsi en est-il des directives à tous les managers pour ouvrir les magasins et points de vente le jeudi de l'Ascension, le 14 juillet et les 7 et 8 mai, une instruction étant rédigée en terme particulièrement impératif avec ordre de "prendre les dispositions afin d'ouvrir les boutiques" ; de même à l'occasion des inventaires la société DRB impose aux managers une façon de précéder afin de réduire le temps de fermeture du magasin ce qui réduirait le temps de vente : cette instruction est une négation de la liberté de gestion du gérant qui n'est pas libre du temps consacré à la vente ni de la méthode nécessaire à l'inventaire ;

Si le contrat reconnaît à la société DRB la détermination des produits à vendre c'est par note de service générale transmise par courriel qu'elle impose unilatéralement au fil du temps et en fonction de sa propre stratégie commerciale à ses managers les niveaux de satisfaction qui seront pris en compte pour les critères qualitatifs de détermination des

commissions et distribue la félicitation ou dénonce les contre performances ; la société DRB donne des ordres lorsqu'elle annonce aux managers qu'ils "doivent faire place nette dans les vitrines" pour laisser le "merchandiser" désigné par elle mettre en place la décoration de Noël qu'elle a seule déterminée et impose dans chaque boutique ; pour une campagne de Noël la société DRB n'hésite pas à imposer à certain managers de magasin muni de grande vitrine de confectionner eux même des boîtes cadeaux supplémentaires, et aux autres "d'investir dans des éclairages individuels pour renforcer l'éclairage" type mis en place par le merchandiser délégué par elle ;

Si la formation distribuée par la société DRB peut répondre à un souci légitime de permettre l'adaptation des gérants de magasin à l'évolution des produits, l'offre qui en est faite exprime une obligation et non une proposition comme le démontre une note par laquelle il est dit aux managers qu'il "est indispensable que vous participiez à cette formation" ou encore celle par laquelle la société "demande impérativement de participer aux sessions", la société impose même aux managers de se rendre à ces formations ou conventions "sans fermer boutique"; Dans la conduite des relations de vente entre les vendeurs de chaque magasin et la clientèle la société DRB impose les méthodes et produits à privilégier, ne laissant aucune initiative aux managers. Par ces notes la société exige des managers qu'ils imposent à leur vendeur tel mode de vente et tel processus de relation client afin de proposer systématiquement tel supplément ou produit en plus. Cela est clairement exprimé dans la lettre aux managers du 1^{er} décembre 1999 ;

Ces ordres sont également exprimés sans nuance dans des instructions intitulées "ordre de transfert à réaliser le jour même";

Ces ordres vont à l'encontre du pouvoir de gestion du gérant et le dépossède de ce pouvoir comme cela ressort des correspondances pour la mise en place du dispositif TNT-Chronopost dans lequel la société DRB affirme que "tous les points de ventes sont gérés par [la société DRB] selon le même processus" ; la commercialisation des produits est l'occasion de directives qu'il faut suivre scrupuleusement, note du 24 février 1999, sans que le gérant ne puisse s'en affranchir ni s'en écarter. Cette note insiste sur le fait que les boutiques ne doivent suivre aucun intérêt personnel ce qui est le contraire d'une entreprise autonome même dans le cadre d'un mandat précis ;

À l'occasion de l'introduction de nouvelles méthodes ou de nouveaux services la société DRB soumet aux managers des avenants au contrat de gérance mandat d'origine qui permettent à la société DRB d'adapter le cadre juridique aux choix de sa politique, ces avenants sont soumis dans une forme impérative sans discussion du manager qui doit les signer comme l'y invite une lettre du 12 février 2002 qui ne laisse aucune place à la discussion, ou à l'occasion du renouvellement du contrat de gérance mandat un courriel du 18 mars 2004 qui exige impérativement le retour du contrat signé avant un bref délai. Cela illustre comment sous couvert de consentement formel à un avenant ou un contrat les managers acceptent de nouvelles charges ou règles qu'ils n'ont pas négocié dans la crainte d'une résiliation du contrat toujours sous entendu et parfois de manière expresse ;

La société DRB contrôle l'exécution de ses ordres et instructions de façon précise systématique et constante sans laisser passer le moindre écart ou retard tant dans la tenue comptable que dans la gestion et présentation des marchandises que dans la gestion des personnels. Son contrôle de ses instructions dans tous les domaines de l'exploitation des magasins est avéré, au delà même des exigences contractuelles ;

C'est ainsi que dans une note de 2000 sur les inventaires la société DRB analyse les inventaires de stock de toutes les boutiques ainsi que les commentaires faits par les managers, elle procède au classement qualitatif des réponses et par conséquent des managers et distribue les commentaires louant la qualité de certain et dénonçant les insuffisantes explications ou les explications non admises par elle comme probantes, elle conclut en indiquant que par indulgence elle ne tirera pas toutes les conséquences que lui ouvre les stipulations du contrat mais achève son propos en rappelant que la prochaine fois elle usera de la faculté de résiliation énoncée au contrat de gérance mandat. En procédant de la sorte, en diffusant cette étude à toutes les boutiques, en diffusant également à tous les managers les appréciations qu'elle port sur chacun la société DRB méconnaît l'autonomie juridique des sociétés de gérance mandat, mais considère l'ensemble des managers comme des personnes soumises à son contrôle et pouvant être ainsi rappelé à l'ordre comme le sont des subordonnés que l'employeur entend stimuler, récompenser ou stigmatiser aux yeux des autres ;

En 2004 par un courriel collectif la société DRB demande à divers managers des explications sur la mauvaise exécution d'instruction relatives à des produits défectueux, de la même manière en 2003 elle exige de certains des défendeurs des justifications des écarts d'inventaires pourtant effectués contradictoirement. En 2001 une note est adressée à un manager sans même viser le nom de sa société pour lui demander des comptes à propos d'un défaut de facturation nouvellement introduit unilatéralement par la société DRB, lui impartissant de "venir vous expliquer à mon [société DRB] bureau dans les meilleurs délais". En 1999 ayant constaté des dérives sur l'application des règles de commercialisation la société DRB rappelle à "une stricte observance des directives". Pour s'assurer de la participation des managers à une convention à laquelle ils sont impérativement conviés la société DRB relance ceux qui ne se sont pas encore inscrits exerçant le contrôle de ses ordres. Après qu'un manager ne s'est pas rendu à un séminaire, une session de formation ou une convention la société lui demande "de faire connaître les raisons qui vous ont empêchées de vous organiser pour pouvoir y participer" ou qu'un autre n'a pas répondu à la demande d'ouverture du magasin un dimanche aussitôt une lettre le somme de préciser ses intentions en la matière, toutes injonctions qui expriment à la fois le contrôle par la société DRB des instructions données et l'absence de considération quant à l'autonomie de gestion et d'organisation du managers, c'est à dire la négation de son statut apparent de gérant de société, sans que l'exercice de ce contrôle soit proportionné aux seuls impératifs du contrat de gérance mandat ;

Le contrôle s'effectue aussi à l'aide du procédé du client mystère : agent de la société RCBT ou de la société DRB envoyé de façon le plus souvent incognito, il exerce un contrôle de tout les éléments du procédé de vente depuis son entrée dans la boutique jusqu'à la fin d'une opération commerciale. Suivant la grille de formation des vendeurs dispensée par le mandant il mesure, évalue, analyse et chronomètre le comportement du vendeur dans ces diverses obligations de vente. Cela se traduit par un rapport d'évaluation qui aura des conséquences en terme de prime dite qualitative sur les commissions, commissions présentées à cette occasion de rémunération du manager. Ce procédé, par sa systématisation, son incidence sur la rémunération, la substitution d'autorité hiérarchique qu'elle suppose du managers au client mystère représentant du mandant sur les vendeurs comme cela ressort de certaines attestations, excède un simple contrôle commercial du mandataire par le mandant mais porte atteinte à l'autorité du manager sur ses vendeurs alors qu'il est supposé disposer d'une indépendance

large en matière de gestion et d'évaluation du personnel, l'évaluation étant une prérogative de l'employeur ;

La société DRB puis la société RCBT ont le pouvoir de sanctionner les manquements ;

C'est ainsi que certaines fois elle n'utilise pas du pouvoir de sanction qu'elle se reconnaît et rappelle, comme lors des résultats peu satisfaisants de la première campagne d'inventaire de 2000 où elle indique faire preuve d'indulgence, à titre d'avertissement, qu'elle usera à l'avenir de la faculté de résiliation du contrat de gérance mandat. Son pouvoir disciplinaire s'exprime par le rappel systématique à l'occasion de chaque manquement de la faculté largement ouverte par le contrat de gérance mandat de la résiliation de celui-ci. La société DRB use de cette faculté comme l'employeur du droit de licencier. La société rappelle cette faculté quelle que soit la gravité du manquement relevé. Cette faculté de résiliation qui a pour effet de faire perdre au manager son emploi constitue un fort levier de contrainte et d'acceptation de situation définie et imposée unilatéralement hors des prévisions initiales du contrat, comme cela a été remarqué à l'occasion de l'acceptation d'avenant à ce contrat ; c'est ainsi que la cour relève dans divers courriers individuels ou collectifs les rappels et décisions suivants : en 2003, une note s'achève sur la mention "attention, attention dorénavant nous appliquerons le contrat à la lettre". Dans une lettre à un des défendeurs, après avoir stigmatisé les manquements contractuels supposés la société DRB achève la missive par la mention "à défaut nous résilierons votre contrat conformément à l'article 18-1", alors que le reproche consistait dans le défaut d'ouverture d'une boutique le jour où ce manager apprenait le décès de son petit frère. En 2004, à un manager qui tardait à justifier de l'assurance responsabilité civile la société DRB lui délivrait un avertissement en forme de rappel de la faculté de résiliation par la société. Ce pouvoir disciplinaire s'exprime aussi par la création de primes dont sont privés ceux qui ne se conforment pas aux instructions comme cela transparait du courriel du 18 juin 2002 ;

Il ressort également de l'ensemble des éléments soumis au débats que les managers sont intégrés dans un service organisé unilatéralement par la société DRB ou la société RCBT dans lequel ils n'ont aucune possibilité d'en déterminer les modalités, ce système organisé se résume sous l'appellation du Réseau, du Club Entreprise, l'entreprise étant le réseau club Bouygues et en aucun cas chacune des sociétés des divers managers. Ce réseau s'exprime à travers le vocabulaire utilisé dans les correspondances, les sessions, conventions, séminaires de formations, les directives impératives de gestion homogène de toutes les boutiques sous la direction exclusive de la société DRB ou de la société RCBT. Dans ce club ou

réseau seule la société DRB puis la société RCBT définit les règles, règles mise en oeuvre dès le recrutement et la formation initiale des futurs managers qui précèdent le moment où leur est confié une boutique après constitution de la société dont ils sont le gérant ;

Si une seule ou quelques une des constatations ci dessus n'étaient ni répétées ni systématiques la cour devrait considérer qu'il s'agit d'actes insuffisants à caractériser ce lien de subordination, mais la répétition, l'accumulation, la systématisation et la généralité du comportement de la société DRB puis de la société RCBT ne laissent aucune place à l'exercice effectif du contrat de gérance mandat dans une indépendance minimale nécessaire à la réalité de l'exercice de ce contrat par une société commerciale indépendante comme le prétend la société RCBT ; l'ingérence permanente de la société DRB puis de la société RCBT dans la tenue de la comptabilité, la gestion, l'exploitation, la présentation des produits, l'organisation des procédures de ventes, de publicité, de diffusion, comme de gestion et direction des personnels salariés des boutiques, est incompatible avec la reconnaissance d'une certaine indépendance des directions des sociétés co-contractantes ;

M. B. (...), sont liés à la société RCBT anciennement la société DRB par un contrat de travail qui justifie la compétence du Conseil de prud'hommes ;

Le contredit formé par la société RCBT est mal fondée, la clause attributive de compétence au tribunal de commerce de Versailles est inopposable aux sept salariés que sont M. B. (...), le Conseil de prud'hommes de Versailles est compétent ;

La Cour qui est juridiction d'appel de la juridiction ainsi déclarée compétente entend, pour donner à l'affaire une solution dans un délai raisonnable en application de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, évoquer l'affaire au fond à une prochaine audience ;

L'équité commande de mettre à la charge de la société RCBT une somme de 2 500 € pour chacun (...) en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au profit des défendeurs au contredit au titre de l'instance de contredit.

PAR CES MOTIFS :

Rejette le contredit,

Dit le Conseil de prud'hommes de Versailles compétent,

Évoquant le fond de l'affaire renvoie les parties à l'audience du mardi 30 janvier 2007 à 11 h.

(M^e Ballouhey, prés. - M^{es} Flichy, Gamet, Ravassard, Guedj, av.)

Note.

Cet arrêt offre un très bon discours de la méthode concernant les pouvoirs de requalification du juge vis-à-vis d'un contrat de travail dissimulé derrière une prétendue relation commerciale (1).

La définition de la subordination donnée par la Cour de cassation (2) est rappelée en chapeau par l'arrêt ci-dessus : "Le lien de subordination d'une personne physique à un employeur 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 ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail" (3). Mais cette définition est d'une abstraction certaine et un arrêt tel que celui reproduit

(1) Soc. 25 oct. 2005 et 23 nov. 2005 Dr. Ouv. 2006 p.137 n. A. de S.

(2) C. Wolmark, *La définition prétorienne*, Dalloz, Nouvelle bibliothèque de thèses, vol. 69, 2007, § 116 s.

(3) Soc. 13 nov. 1996, *Société générale*, RPDS 1997 p.90 en annexe à L. de La Pradelle "Qu'est-ce qu'un salarié ?", *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^e ed., 2004, n° 2.

offre une illustration de ce que doit rechercher le juge afin de remplir son office ; puisque "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" (4), la Cour, après un utile rappel des règles de preuve, détaille le processus de fonctionnement de l'entreprise dans une motivation à la lecture de laquelle on renvoie.

La décision caractérise tout d'abord le lien personnel qui unit le donneur d'ordre à l'exécutant. Les exigences contractuelles portent sur la personne physique du gérant de chaque société et non sur la personne morale contractante. L'argument d'un *intuitus personae*, même fort, serait donc inopérant. Elle s'attache ensuite à analyser de manière méticuleuse les conditions de fixation de la rémunération, l'absence totale d'une autonomie de gestion des magasins (horaires et périodes d'ouverture, relation clientèle...), les mises en garde adressées aux gérants ne respectant pas telle ou telle directive et la rupture du contrat de gérance mandat (5). La permanence de ces exigences, qui au surplus s'insèrent dans le cadre d'un service organisé par le donneur d'ordre, caractérise la figure du pouvoir au sein d'une relation de travail salarié (6).

On notera enfin le soin avec lequel la Cour examine non seulement les clauses contractuelles mais également "si dans les faits la société (...) avait le pouvoir de donner des ordres et des directives" conformément aux exigences – un peu stériles – de la Chambre sociale de la Cour de cassation (7).

(4) Soc. 19 déc. 2000, *Labbane*, Dr. Ouv. 2001 p. 241 n. A. de Senga, *Grands arrêts*, n° 3.

(5) Comp. à propos des contrats de distribution, P. Lokiec, *Contrat et pouvoir*, LGDJ, Bibl. de droit privé, t. n° 408, 2004, § 415 s.

(6) Comp. l'analyse du pouvoir au sein du réseau, E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, thèse Paris X, 2004, § 334 s., à paraître.

(7) Soc. 1^{er} décembre 2005, Bull. civ., p. 05-43031, D. 2006 p. 411 obs. E. Peskine, et nos obs. au Dr. Ouv. 2006 p. 139.