

COUR DE CASSATION (Ch. com.), 12 janvier 2022

Société Viacab contre Société Transopco (n° 20-11.139)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 novembre 2019) et les productions, la société Viacab, gestionnaire d'une centrale de réservation de taxis en région parisienne, a aussi, de juin 2011 à juin 2017, exploité une activité de voitures de transport avec chauffeur (VTC). Elle proposait la réservation de ses VTC par le biais de sites internet et, à compter du 5 mars 2012, également via une application pour téléphone de dernière génération (smartphone).

2. La société Transopco France (la société Transopco), venant aux droits de la société Transcovo, exploite une plate-forme de mise en relation d'exploitants de VTC avec des clients au moyen d'une application pour smartphone.

3. Estimant que la société Transopco, en ne respectant pas diverses lois et réglementations en matière de droit des transports et de droit du travail, commettait des actes constitutifs de concurrence déloyale à son égard, la société Viacab l'a assignée aux fins de cessation de ces pratiques et d'indemnisation de son préjudice.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première, deuxième, cinquième et sixième branches, ci-après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen, pris en ses troisième et quatrième branches

Enoncé du moyen

5. La société Viacab fait grief à l'arrêt confirmatif de rejeter ses demandes, alors :

« 3° / 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 ; que pour écarter en l'espèce la qualification de contrat de travail, la cour d'appel relève que "la société Transopco ne recrute ni ne choisit les chauffeurs"; que "le chauffeur est libre de se connecter ou non à l'application"; qu' "il a la faculté d'accepter ou non les réservations des clients"; que "la société n'impose ni les zones d'activité, ni les quantités d'heures"; que "le partenaire est libre d'organiser son itinéraire"; qu' "il peut proposer ses propres services ou travailler pour d'autres plates-formes"; que "le statut de partenaire est reconnu par loi" et que "la facturation, selon les modalités fixées par la société Transopco, contractuellement prévue

dans le contrat, est autorisée par la loi" ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'il n'est pas contesté, d'une part, que les chauffeurs sont soumis à un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par Transopco de leur position, d'autre part, que cette société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard de ces derniers pouvant aller jusqu'à leur exclusion du réseau, ce dont il résulte l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1382, devenu 1240, du code civil ;

4° / à tout le moins, qu'en statuant ainsi, sans analyser les contraintes qui s'imposent aux chauffeurs, ni s'expliquer sur le niveau d'influence et de contrôle qu'exerce la plate-forme sur les conditions d'exercice de la prestation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1382, devenu 1240, du code civil. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 1382, devenu 1240, du code civil, et L. 8221-6 du code du travail :

6. Aux termes du premier de ces textes, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

7. Et il résulte du second de ces textes que, si dans l'exécution de leur activité donnant lieu à immatriculation sur des registres ou répertoires professionnels, les personnes physiques sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, celui-ci peut, toutefois, être établi lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre. En conséquence, 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.

8. Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt se borne à retenir, par motifs propres et adoptés, que la société Transopco ne rémunère pas les chauffeurs, mais conserve une commission de 20 % sur le montant du prix qu'elle facture au client, au nom et pour le compte du prestataire, en application d'un mandat de facturation, que la société Transopco ne choisit pas les chauffeurs nécessaires au fonctionnement de son entreprise et n'impose ni les zones d'activité ni les quantités d'heures, que

les chauffeurs sont libres de se connecter ou non à l'application, d'accepter ou non les demandes de réservation des clients et d'organiser leur itinéraire, et qu'ils peuvent proposer leurs propres services ou travailler pour d'autres plates-formes. Il en déduit que « ce faisceau d'éléments ne démontre pas l'existence de liens dissimulés de subordination ».

9. En se déterminant ainsi, sans analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité, la société Viacab faisant valoir à cet égard qu'il était interdit aux chauffeurs d'entrer en relation avec les clients obtenus par l'intermédiaire de l'application en dehors du temps de la course, qu'ils étaient géolocalisés en permanence dans leur véhicule, dans lequel ils étaient tenus de se trouver pour être mis en relation, que la procédure à suivre pour la réalisation d'une course correspondait à un véritable « ordre de course », les chauffeurs ne pouvant décider librement des conditions de réalisation de la prestation, que l'attribution des courses était faite par un programme informatique de sorte que les chauffeurs, dans la majorité des cas, ignoraient la destination des clients avant que ceux-ci ne soient montés à bord du véhicule et, de toute façon, ne pouvaient décider ou contrôler ni la durée de la course ni, finalement, leurs horaires de début et de fin de travail, qu'ils étaient soumis à un chiffre minimum de courses à réaliser, condition d'un bonus les empêchant de rechercher leur propre clientèle, et qu'ils étaient soumis à un système de sanctions rigoureux excédant ce qui est classique en matière de contrat de prestation de service, ce dont la société Viacab déduisait que le service en cause ne se limitait pas à la mise en relation informatique mais constituait un service global de transport absorbant toute liberté d'exploitation des partenaires, ainsi soumis à un lien de subordination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le moyen, pris en sa septième branche

Énoncé du moyen

10. La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « que les dispositions des articles L. 3120-2, II, et L. 3122-9 du code des transports interdisent à tous transporteurs autres que les taxis, la maraude sur la voie publique et le démarchage de clients sans réservation préalable ; qu'en l'espèce, il est constant que l'application permet aux chauffeurs de visualiser sur une carte, en temps réel, les zones géographiques dans lesquelles les demandes de réservations sont les plus élevées ; qu'en se bornant à relever, par adoption de motifs, que "le chauffeur qui termine une course est autorisé à ne pas retourner à sa base s'il dispose d'une réservation qu'il a acceptée", sans rechercher si, de par les informations qu'elle délivre aux chauffeurs, la plate-forme ne favorise pas la maraude sur la voie publique et le démarchage de clients sans réservation préalable, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 3120-2, II, et L. 3122-9 du code des transports. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3120-2, II, et L. 3122-9 du code des transports :

11. En application de ces textes, le conducteur d'une voiture de transport avec chauffeur, qui est tenu, dans l'exercice de ses missions et dès l'achèvement de la prestation commandée au moyen d'une réservation préalable, de retourner au lieu d'établissement de l'exploitant de cette voiture ou dans un lieu, hors de la chaussée, où le stationnement est autorisé, sauf s'il justifie d'une réservation préalable ou d'un contrat avec le client final, ne peut ni prendre en charge un client sur la voie ouverte à la circulation publique, sauf s'il justifie d'une réservation préalable, ni s'arrêter, stationner ou circuler sur la voie ouverte à la circulation publique en quête de clients.

12. Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt, par motifs adoptés, se borne à retenir que l'obligation du retour à la base est respectée par la société Transopco car cette obligation s'applique en dehors de toute réservation en cours et que le chauffeur qui termine une course est autorisé à ne pas retourner à sa base s'il dispose d'une réservation qu'il a acceptée.

13. En se déterminant ainsi, sans analyser le fonctionnement pratique de l'application et sans rechercher, comme il lui était demandé, si, par les préconisations qu'elle délivrait aux chauffeurs pour les périodes entourant les prestations, la plate-forme ne favorisait pas la maraude sur la voie publique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le moyen, pris en sa huitième branche

Énoncé du moyen

14. La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'un chauffeur LOTI ne peut transporter que des groupes d'au moins deux personnes ; qu'en se bornant à relever, par adoption de motifs, que c'est "en toute transparence" que la société Transopco employait des chauffeurs LOTI, sans rechercher si elle ne permettait pas à ces derniers de réaliser des prestations de transport avec un seul passager, la cour d'appel n'a pas légalement justifié au regard de l'article 32 du décret n° 85-891 du 16 août 1985. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 32 du décret n° 85-891 du 16 août 1985 relatif aux transports urbains de personnes et aux transports routiers non urbains de personnes, alors applicable :

15. Il résulte de ce texte que le capacitare, qui est un professionnel ayant l'autorisation d'exercer l'activité de chauffeur privé occasionnel sous certaines conditions (le chauffeur LOTI), ne peut transporter que des groupes d'au moins deux personnes.

16. Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt se borne à retenir, par motifs adoptés, que la société Transopco emploie des chauffeurs LOTI en toute transparence puisqu'elle a adapté ses services

de réservation et offert la possibilité à ses clients de réserver des transports collectifs en indiquant le nombre de passagers, les courses étant réalisées moyennant l'émission de billets collectifs.

17. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les modalités de l'application smartphone de la société Transopco ne permettaient pas aux chauffeurs LOTI de réaliser aussi des prestations de transport avec un seul passager, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le moyen, pris en sa dixième branche

Enoncé du moyen

18. La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « *que pour l'application du 4^o de l'article L. 111-1 du code de la consommation, le professionnel doit communiquer au consommateur les modalités de paiement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans faire ressortir en quoi les informations communiquées auraient également porté sur les modalités de paiement, la cour d'appel a privé de plus fort sa décision de base légale au regard des articles L. 111-1 et L. 121-1 du code de la consommation.* »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 111-1 et L. 121-1 du code de la consommation :

19. Aux termes du second texte, les pratiques commerciales déloyales sont interdites et une pratique commerciale est déloyale lorsqu'elle est contraire aux exigences de la diligence professionnelle et qu'elle altère ou est susceptible d'altérer de manière substantielle le comportement économique du consommateur normalement informé et raisonnablement attentif et avisé, à l'égard d'un bien ou d'un service.

Il résulte du premier qu'avant d'être lié par un contrat de fourniture de services, le consommateur doit être informé, de manière lisible et compréhensible, sur les caractéristiques essentielles du service, compte tenu du support de communication utilisé et du service concerné, sur le prix du service et sur les informations relatives à l'identité du professionnel qui s'engage à exécuter le service, à ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques et à ses activités, pour autant qu'elles ne ressortent pas du contexte.

20. Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt se borne à retenir qu'il ressort des conditions générales fournies par la société Transopco qu'elles mentionnent clairement les informations requises et que les factures produites pour le compte du prestataire font apparaître le nom de ce dernier et de son siège social.

21. En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à établir que les informations légales sur le service, et notamment les modalités de paiement, étaient communiquées au client avant toute réservation d'un véhicule, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Sur le moyen, pris en sa onzième branche

Enoncé du moyen

22. La société Viacab fait le même grief à l'arrêt, alors « *que l'article L. 3120-2, III, du code des transports interdit aux chauffeurs de VTC, aux LOTI et à leurs intermédiaires d'informer un client, avant la réservation, et quel que soit le moyen utilisé, de la localisation et de la disponibilité d'un véhicule lorsqu'il se trouve sur la voie ouverte à la circulation publique ; que pour conclure au respect de ces dispositions, l'arrêt retient que "l'utilisateur ne reçoit la confirmation du temps d'attente et de l'identification du chauffeur, que postérieurement à la commande" ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que l'utilisateur n'est pas informé, préalablement à la réservation, à la fois de la localisation et de la disponibilité du véhicule, la cour d'appel a violé l'article L. 3120-2, III, du code des transports.* »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3120-2, III, du code des transports :

23. Selon ce texte, il est interdit aux chauffeurs de VTC et aux intermédiaires auxquels ils ont recours d'informer un client, avant toute réservation, quel que soit le moyen utilisé, à la fois de la localisation et de la disponibilité d'un véhicule quand il est situé sur la voie ouverte à la circulation publique.

24. Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l'arrêt retient que c'est postérieurement à la commande que l'utilisateur reçoit la confirmation du temps d'attente et de l'identification du chauffeur.

25. En se déterminant ainsi, par des motifs impropres à établir qu'antérieurement à la réservation du véhicule par le biais de l'application de la société Transopco, le passager n'avait pas déjà été informé tant de la localisation du véhicule que de sa disponibilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Et sur le moyen, pris en ses douzième et treizième branches

Enoncé du moyen

26. La société Viacab fait encore le même grief à l'arrêt, alors :

« *12^o / qu'il s'infère nécessairement un préjudice, fût-il seulement moral, d'un acte de concurrence déloyale ; qu'en exigeant de Viacab qu'elle démontre que les actes illicites invoqués "étaient de nature à créer un avantage compétitif pour Transopco et que cet avantage compétitif ait entraîné pour elle un préjudice", la cour d'appel, à supposer ce motif adopté, a violé l'article 1382, devenu 1240, du code civil.*

13^o / que la perte de chance implique seulement la disparition d'une éventualité favorable ; qu'en retenant, à supposer ce motif adopté, que la perte de chance invoquée reposait sur des "hypothèses pour le

moins optimistes”, la cour d’appel, qui s’est prononcée par un motif impropre à écarter l’existence d’une perte de chance, a violé l’article 1382, devenu 1240, du code civil. »

Réponse de la Cour

Vu l’article 1382, devenu 1240, du code civil :

27. Aux termes de ce texte, tout fait quelconque de l’homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Un préjudice s’infière nécessairement d’un acte de concurrence déloyale, générateur d’un trouble commercial, fût-il seulement moral, et la perte d’une chance implique seulement la disparition d’une éventualité favorable.

28. Pour rejeter les demandes de la société Viacab, l’arrêt, par motifs adoptés, après avoir énoncé que, même si les griefs d’actes illicites étaient fondés, encore faudrait-il que la société Viacab démontre que ces actes ont entraîné pour elle un préjudice, relève que celle-ci se borne, pour invoquer un gain manqué, à comparer la réussite de son concurrent et son propre « business plan », reposant sur des hypothèses optimistes, établi en 2011 et sans actualisation ultérieure.

29. En statuant ainsi, par des motifs impropres à exclure l’existence de tout préjudice résultant des agissements reprochés, lesquels sont de nature à conférer un avantage concurrentiel à leur auteur, la cour d’appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

30. En application de l’article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur le moyen du pourvoi entraîne, par voie de conséquence, celle du chef de dispositif qui rejette la demande de dommages-intérêts pour procédure abusive formée par la société Transopco, qui s’y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l’arrêt rendu le 4 novembre 2019, entre les parties, par la cour d’appel de Paris ;

Remet l’affaire et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d’appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Transopco aux dépens ;

En application de l’article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Transopco et la condamne à payer à la société Viacab la somme de 3 000 euros ;

(Mme Mouillard, prés. – SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, la SCP Buk Lament-Robillot, av.)

Note.

Si le contentieux lié aux plates-formes est le plus souvent porté devant les juridictions sociales dans le cadre de demandes de requalification de contrats de prestation de service en contrats de travail, des contentieux portant également sur cette question voient le jour devant d’autres juridictions. Un exemple récent en a été donné par la condamnation de la société Deliveroo France et de ses dirigeants par le tribunal correctionnel de Paris. Par jugement en date du 19 avril 2022, la plate-forme de livraison de repas a en effet été condamnée, notamment, au titre du délit de travail dissimulé au paiement d’une amende délictuelle de 375 000 euros (un appel a été interjeté), le tribunal ayant considéré que les livreurs à vélo étaient « *en réalité [d]es salariés* ».

C’est également le cas du litige ayant donné lieu à l’arrêt rendu par la chambre commerciale de la Cour de cassation, le 12 janvier 2022. Dans cet arrêt, la chambre commerciale était saisie du pourvoi formé par la société Viacab à l’encontre de l’arrêt rendu par la cour d’appel de Paris, le 4 novembre 2019 (1), rejetant sa demande de condamnation de la société Transopco France au titre de la concurrence déloyale qu’elle invoquait.

Les deux sociétés étaient, en effet, concurrentes puisqu’elles exerçaient une activité de voitures de transport avec chauffeur (VTC) et proposaient toutes les deux la réservation de ces VTC aux clients par une application pour smartphone. Les chauffeurs travaillant pour la société Transopco étaient présumés indépendants (2).

Pour caractériser la concurrence déloyale, la société Viacab soutenait, outre le fait que des réglementations propres au droit des transports n’auraient pas été respectées, que les chauffeurs VTC travaillant pour la société Transopco France (via la plate-forme Kapten) étaient en réalité des salariés. Il appartenait dès lors à la Cour de cassation saisie du pourvoi de se prononcer sur l’existence – ou non – de contrats de travail. La Cour de cassation censure l’arrêt d’appel qui avait exclu la qualification de travailleurs salariés pour les chauffeurs VTC, lui reprochant de ne pas avoir analysé « *concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité* ».

Une solution de principe conforme à la jurisprudence sociale

Le recours formé par la société Viacab reprenait notamment la jurisprudence dégagée par la chambre

(1) CA Paris, Pôle 5, chambre 10, 4 novembre 2019, n°RG 17/03896.

(2) On ignore si les chauffeurs travaillant pour la société Viacab étaient de « vrais indépendants » ou des chauffeurs salariés.

sociale de la Cour de cassation dans ses arrêts *Take Eat Easy* (3) et surtout *Uber* (4) s'agissant des critères à prendre en compte pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail. Elle demandait dès lors l'application de cette jurisprudence au cas d'espèce et considérait qu'elle devait conduire le juge à reconnaître l'existence de contrats de travail. L'arrêt d'appel évoque une demande de requalification des contrats de partenaire en contrats de travail, une telle demande relevait cependant nécessairement du conseil de prud'hommes. Les juridictions commerciales demeurent toutefois compétentes pour apprécier l'éventuelle violation du droit du travail – qui serait caractérisée par l'existence de salariés de fait officiellement indépendants – constituant la concurrence déloyale invoquée.

L'arrêt d'appel ne reprenait pas la définition classique du contrat de travail, la Cour se contentant de rappeler que l'existence d'un contrat de travail supposait « *d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination avec son donneur d'ordre* ». Les juges d'appel énonçaient ensuite différentes caractéristiques des « *prérogatives dévolues à l'employeur, telles que le choix de ses collaborateurs, un pouvoir d'organisation sur l'affectation de ses salariés* ».

Cette définition, vague et très incomplète, n'est pas reprise par la chambre commerciale de la Cour de cassation ; reprenant le raisonnement suivi par la chambre sociale en la matière, la chambre commerciale rappelle, en premier lieu que la présomption de non-salariat applicable aux personnes immatriculées « *sur des registres ou répertoires professionnels* » est une présomption simple. En énonçant que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination donnée à la convention, la chambre commerciale reprend également une jurisprudence ancienne et constante de la chambre sociale (5). Ce pouvoir du juge a en outre été consacré par le Conseil constitutionnel dans sa décision en date du 20 décembre 2019 (6).

Dès lors, c'est logiquement que l'arrêt du 12 janvier 2022 retient qu'il appartient au juge d'analyser les conditions effectives de travail des chauffeurs

VTC. S'agissant de l'analyse des conditions de travail, la chambre commerciale s'attache ensuite à reprendre les différents éléments permettant de caractériser l'existence d'un contrat de travail. Elle retient à cet égard de nombreux arguments en faveur de la qualification de travailleurs salariés : l'impossibilité faite aux chauffeurs d'entrer en contact avec les clients transportés, leur géolocalisation permanente, l'obligation qui leur était faite de demeurer dans leur véhicule, le fait que la réalisation de la course soit totalement encadrée par les conditions posées par la plate-forme, que les chauffeurs ne connaissaient pas la destination des clients lorsque la course leur était attribuée, l'existence d'un chiffre d'affaires minimum à réaliser pour obtenir un bonus et la soumission à un système de sanctions. Ces critères sont similaires à ceux retenus par la chambre sociale.

Ainsi, dans l'arrêt *Take Eat Easy* (7), premier arrêt rendu par la Cour de cassation concernant une plate-forme numérique, la chambre sociale avait relevé l'existence d'un système de géolocalisation « *permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci* » et d'un pouvoir de sanction de la plate-forme pour constater que le lien de subordination juridique était caractérisé. Dans l'arrêt *Uber* (8), la Cour de cassation approuvait l'arrêt d'appel d'avoir retenu que le chauffeur était « *intégré* » à un service de prestation de transport qui ne lui permettait ni de se constituer une clientèle propre, ni de fixer librement ses tarifs ou les conditions d'exercice de sa prestation. Le pouvoir de sanction de la plate-forme était également établi.

Dans un arrêt plus récent du 13 avril 2022, la Cour de cassation (9) a censuré un arrêt d'appel qui avait reconnu l'existence d'un contrat de travail. Il s'agissait d'un chauffeur VTC de la plate-forme LeCab. La cassation est intervenue au motif qu'il n'était pas constaté par les juges d'appel que la plate-forme adressait des directives sur les modalités d'exécution de la prestation de transport au chauffeur, directives dont le non-respect serait contrôlé et sanctionné.

Ce sont des critères similaires qui sont retenus dans l'arrêt du 12 janvier 2022 puisque la Cour de

(3) Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, publié au *Bulletin*.

(4) Soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, publié au *Bulletin*.

(5) Notamment, Soc., 17 avril 1991, n° 88-40.121 ; Soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572, tous les deux publiés au *Bulletin*.

(6) Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 : saisi de la conformité des dispositions de la loi d'orientation des mobilités excluant la possibilité de requalifier en contrat de travail les relations entre la plate-forme et les travailleurs indépendants, le Conseil constitutionnel a jugé que « *Si, en principe, les travailleurs*

en relation avec une plate-forme ayant établi une charte exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale nouée avec elle, il appartient au juge, conformément au code du travail de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique. »

(7) Soc., 28 novembre 2018, préc.

(8) Soc., 4 mars 2020, préc.

(9) Soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870, publié au *Bulletin*.

cassation prend le soin d'énumérer les éléments caractérisant l'absence de pouvoir laissé aux chauffeurs dans les modalités de réalisation des courses et, plus généralement, de fixation de leurs conditions de travail ainsi que l'existence d'un pouvoir de sanction de la plate-forme à leur égard. On ignore, à la lecture de l'arrêt, comment se manifestait ce pouvoir de sanction, le moyen produit par la société Viacab précisant simplement que ce pouvoir de sanction peut aller jusqu'à l'exclusion du réseau et sous-entendant, dès lors, que la plate-forme avait instauré une échelle de sanctions.

Comme l'aurait fait la chambre sociale si elle avait été saisie par des chauffeurs de la plate-forme, la chambre commerciale rejette les éléments qui avaient été déterminants pour les juges d'appel et les avaient conduits à écarter la qualification de contrat de travail. Peu importe, en effet, que les chauffeurs soient « *libres de se connecter ou non à l'application* », ni qu'ils aient la possibilité de refuser une course. Cette dernière possibilité était au surplus théorique dès lors que la Cour rappelle que les chauffeurs ne connaissent pas la destination de la course lorsqu'ils devaient l'accepter ou la refuser et, par ailleurs, qu'ils devaient réaliser un chiffre minimum pour espérer obtenir un bonus de rémunération.

Dans ces conditions, de la même manière que ce critère de pseudo liberté de connexion aurait été écarté par la chambre sociale, il n'est pas retenu par la chambre commerciale. La solution est logique puisque l'inverse reviendrait à modifier, pour les plates-formes, la définition traditionnelle du contrat de travail élaborée par la jurisprudence.

Une application originale par la chambre commerciale

Curieusement, l'arrêt – qui reprend par ailleurs pour l'essentiel la méthode suivie par la chambre sociale en matière de requalification – ne rappelle pas la définition du lien de subordination juridique, constante depuis l'arrêt *Société générale* de 1996 (10). Cette omission demeure sans conséquence puisque c'est manifestement en confrontant cette définition d'un lien de subordination juridique « *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* » aux conditions dans lesquelles les chauffeurs de la plate-forme exploitée par Transopco exercent leur activité que la Cour de cassation arrive au constat de leur qualité, dans les faits, de travailleurs salariés.

Rejetant la thèse d'une simple « *mise en relation informatique* » des chauffeurs et des clients (laquelle ne nécessiterait pas un tel contrôle de la plate-forme sur l'activité des chauffeurs), la chambre commerciale qualifie l'activité de la plate-forme de « *service global de transport absorbant toute liberté d'exploitation des partenaires* ». Il s'agit là d'un vocabulaire différent de celui employé par la chambre sociale, dont on comprend, que pour la chambre commerciale, la meilleure preuve de l'existence d'une relation de travail salariée est apportée par l'absence d'indépendance du prétendu prestataire.

Que reste-t-il en effet de l'indépendance présumée lorsque le chauffeur ne fixe pas ses tarifs, ne connaît pas à l'avance sa destination et ne peut espérer se constituer une clientèle propre au fur et à mesure des prestations réalisées ? Il en est de même lorsque la plate-forme contrôle non pas la seule bonne réalisation de la prestation à laquelle le chauffeur s'est engagé, mais, tout au long de cette prestation, les conditions précises de son exécution et soumet le « prestataire », à cette fin à un pouvoir de sanction. De cette absence d'indépendance, que l'arrêt traduit par une « *absence de liberté d'exploitation* », la chambre commerciale entend tirer toutes les conséquences.

Dans l'attente de l'arrêt qui sera rendu par la cour d'appel de renvoi, on ignore précisément à ce stade quelles condamnations seront mises à la charge de la plate-forme au titre de cette concurrence déloyale. Ces condamnations ne pourront cependant être identiques à celles qui auraient été retenues devant les juridictions prud'homales : impossible notamment de condamner la société à des rappels de salaire en l'absence de demandeur salarié.

La société Viacab sollicitait, classiquement, en première instance et en appel, l'octroi de dommages et intérêts. La demande est, en effet, fondée sur la responsabilité délictuelle. La société demanderesse demandait aussi, notamment, de manière plus originale, la condamnation de sa concurrente, sous astreinte, de cesser de faire travailler les chauffeurs ayant conclu un contrat de partenariat « *à défaut de régularisation d'un contrat de travail avec chacun de ces chauffeurs (11)* ».

Si la cour d'appel de renvoi faisait droit à cette demande, le pont établi par la chambre commerciale avec la jurisprudence sociale serait alors pleinement renforcé. Il est en outre certain qu'un arrêt reconnaissant définitivement la concurrence déloyale exercée par cette plate-forme au motif du caractère fictif de l'indépendance des chauffeurs, reconnus

(10) Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, publié au *Bulletin*.

(11) CA Paris, Pôle 5, chambre 10, 4 novembre 2019, préc.

comme salariés par la juridiction commerciale, pourrait être utilisé à bon escient par les chauffeurs de la plate-forme devant le juge prud'homal.

La solution retenue par la chambre commerciale est donc conforme à la jurisprudence développée ces dernières années par la chambre sociale de la Cour de cassation. Cette concordance est heureuse. Non seulement parce qu'elle garantit une définition du contrat de travail identique quelle que soit la juridiction saisie mais aussi parce qu'elle permet de souligner l'ampleur des conséquences de la violation du droit du travail par certaines plates-formes. Sont affectés en premier lieu les chauffeurs, qui sont privés des garanties posées par le Code du travail, mais également les organismes de sécurité sociale qui sont privés de cotisations et aussi les concurrents qui tout en exerçant la même activité, sont respectueux de la réglementation.

Cependant, cette harmonisation des jurisprudences sociale et commerciale de la Cour de cassation

(et peut-être à l'avenir, pénale) n'est pas suffisante puisqu'elle ne permet des régularisations des situations que de manière ponctuelle et limitée. En ce sens, la proposition de directive de la Commission européenne en date du 9 décembre 2021 pourrait être davantage satisfaisante et protectrice : il s'agit notamment de dresser une liste de critères dont la réunion d'au moins deux d'entre eux ferait de la plate-forme un employeur de droit commun (12).

Aujourd'hui, le législateur national ne consent qu'à accorder, à la marge, des garanties minimales aux travailleurs de plate-forme, espérant ainsi éteindre le contentieux. Il est à espérer que la multiplication des jurisprudences non seulement prud'homales mais également commerciale et pénale pourrait le convaincre d'intervenir plus sérieusement.

Agathe Gentilhomme,
Avocate au barreau de Paris

(12) Pour le communiqué de presse : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_21_6605



Editeur : Octarès
2022 - 252 pages
ISBN : 978-2-36630-124-3
26 euros

LE TRAVAIL EN LUTTES RÉSISTANCES, CONFLICTUALITÉS ET ACTIONS COLLECTIVES

par Murielle Matus et Claire Vivès (dir.)

Alors que l'analyse des conflits du travail a eu tendance, au cours des dernières décennies, à quitter le devant de scène des travaux de sociologie du travail, les fortes mobilisations contre la loi Travail, et le mouvement des « gilets jaunes » invitent non seulement à poursuivre les analyses sur cet objet mais également à les renouveler.

Plutôt que de se cantonner à l'analyse des conflits du travail, cet ouvrage prend le parti de privilégier l'analyse des luttes au travail et pour le travail, c'est-à-dire d'étudier ce qui se joue au-delà des frontières des relations professionnelles. Cette démarche permet d'élargir le champ des conflictualités en mobilisant de nouveaux outils d'analyse, de nouvelles approches et en intégrant à l'analyse des terrains jusque-là inexplorés. Elle renouvelle ainsi les façons d'appréhender les transformations de la conflictualité relative au travail. Quelles sont les nouvelles formes de mobilisation ? Entraînent-elles de nouveaux répertoires d'action ? Engagent-elles de nouveaux acteurs et de nouvelles actrices ? Quelles sont les frontières de l'action syndicale et militante ? Les transformations du travail et de l'emploi participent-elles également au renouvellement des revendications et des enjeux légitimes de lutte ? Quelles mobilisations sont possibles en situation de précarité ou d'isolement professionnel ?

Les contributions ici rassemblées dressent un panorama des luttes au travail et pour le travail. Bien que non exhaustif, cet ouvrage illustre la variété et les évolutions de ces luttes au regard de leurs objets, des modes d'action mobilisés et des réactions qu'elles suscitent.