

1.1.1 Les critères du contrat de travail – nvo droits

13-17 minutes

Il n'existe pas de définition légale du contrat de travail. C'est la jurisprudence qui a dégagé les critères permettant d'en proposer la définition suivante : le contrat de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Le contrat de travail répond à trois critères indissociables :

- une prestation de travail ;
- en échange d'une rémunération ;
- exercée dans un lien de subordination juridique.

Seule la présence de chacun de ces trois éléments permet de qualifier une relation de contrat de travail.

I – Une prestation de travail

Cette prestation peut être de tous ordres : intellectuelle, manuelle, sportive, artistique... La Cour de cassation a estimé que la notion de travail doit être envisagée de manière très large. Ainsi la participation à un jeu télévisé peut constituer une prestation de travail dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre d'une activité profitable à autrui et si les deux autres critères sont réunis ([Cass. soc. 3 juin 2009, n° 08-40981](#)).

La prestation de travail doit être l'objet fondamental du contrat. Elle ne doit pas être confondue avec :

- un stage de formation ([Cass. soc. 4 oct. 2007, n° 06-44106](#)) ; l'accomplissement de tâches professionnelles au sein de l'entreprise d'accueil n'entraîne pas à lui-seul la qualification de contrat de travail sauf si les conditions requises par la convention de stage ne sont pas remplies ([Cass. soc. 17 oct. 2000, n° 98-40986](#));
- l'intégration dans une congrégation ou une association culturelle légalement établie ([Cass. soc. 20 janv. 2010, n° 08-42207](#)).

II – Une rémunération

Une rémunération, sous quelque forme que ce soit, doit être versée ou promise, expressément ou tacitement.

Il peut s'agir du versement d'une somme d'argent, qu'elle soit très faible ou très importante, ou encore d'une contrepartie en nature (logement, nourriture...), l'essentiel étant que la prestation ne soit pas exécutée à titre totalement gratuit.

Par exemple, la prise en charge par une association des besoins, de l'entretien et du logement des membres permanents bénévoles est une rémunération en nature. Mais l'existence de cette rémunération peut être insuffisante à qualifier l'existence d'un contrat de travail ([Cass. soc. 31 mai 2001, Association CACS](#)).

D'une manière générale, toute rétribution qui, du fait de sa modicité, prend davantage le caractère d'un remboursement de frais ou d'un service rendu que celui d'une véritable rémunération s'oppose à ce que la relation contractuelle puisse être qualifiée de contrat de travail ([Cass. soc. 13 déc. 1990, n° 88-15778](#)). Mais il ne doit pas s'agir d'une rémunération déguisée, ce qui est le cas si la somme versée excède les frais réellement exposés ([Cass. soc. 11 juil. 2007, n° 06-43804](#)).

L'attribution d'un pécule ne signifie pas obligatoirement qu'il existe un contrat de travail. Plusieurs textes ([Décret du 15 mars 1986](#), [Décret du 30 janv. 1995](#), [loi du 23 mai 2006](#), [loi du 25 févr. 2005](#)) prévoient que des associations humanitaires puissent attribuer un pécule à des volontaires effectuant des missions sans qu'il s'agisse pour autant de contrat de travail (C'est notamment le cas dans le cadre du contrat de volontariat de solidarité internationale où le volontaire perçoit une indemnité lui permettant d'accomplir sa mission dans des conditions de vie décente sans qu'il s'agisse d'un contrat de travail).

Inversement, si l'absence de rémunération ou sa modicité sont parfois un obstacle à la qualification de contrat de travail, le fait de percevoir une véritable rétribution est parfois à lui seul insuffisant à caractériser l'existence d'un travail salarié ([Cass. soc. 24 oct. 1983, n° 82-13464](#) au sujet de commissions versées à des informateurs indiquant d'éventuels clients).

À NOTER

Il faut être attentif aux points suivants :

- Le versement d'une rémunération fixe ou au temps est généralement un indice de salariat ;
- Le versement d'une rémunération à la tâche ne caractérise pas automatiquement un contrat d'entreprise ;
- Enfin, il ne faut pas perdre de vue que le critère de la rémunération n'est pas un critère décisif. Il permet principalement de marquer une frontière entre le bénévolat et le salariat. Le critère décisif demeure le lien de subordination juridique. Par exemple, si des personnes bénévoles effectuent un travail d'accompagnement de voyageurs sous les ordres et selon les directives d'une association, cette association ayant le pouvoir de contrôler l'exécution de ce travail et de sanctionner les manquements éventuels, les intéressés percevant une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés, ne peuvent pas être considérés comme des bénévoles. Le fait que l'association exerce des pouvoirs de contrôle et de sanction constitue les indices de la subordination juridique ([Cass. soc. 29 janv. 2002, n° 99-42697](#)).

III – La subordination juridique

Il s'agit de l'élément décisif, puisque c'est le seul critère qui permet de différencier le contrat de travail d'autres contrats dont l'objet est également de rémunérer une prestation. De la même manière, c'est le lien de subordination qui caractérise l'assujettissement au régime général de sécurité sociale.

C'est aussi le critère le plus complexe à identifier, puisque la forme que revêt la subordination n'est pas la même selon qu'il s'agisse d'un ouvrier travaillant à la chaîne ou d'un chercheur travaillant seul dans un laboratoire.

Selon la Cour de cassation, « *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 le manquement de son subordonné » ([Cass. soc. 13 nov. 1996, n° 94-13187, Sté Générale](#)).

Pour matérialiser ce lien, les juges utilisent la technique du « *faisceau d'indices* ». Concrètement, Il s'agit de réunir un ensemble d'éléments matériels permettant de déterminer si la nature des rapports entre les parties relève de la subordination juridique.

Ces éléments sont principalement de deux ordres : l'autorité et le contrôle de l'employeur d'une part, les conditions matérielles d'exercice de l'activité d'autre part. L'appréciation de l'autorité et du contrôle de l'employeur varie en fonction de la nature de la profession exercée et de la qualité du travailleur. En effet, le lien de subordination n'a pas la même « consistance » selon le degré d'indépendance dans l'exécution des tâches.

Dans un célèbre arrêt ([Cass soc. 19 déc. 2000, n° 98-40572](#)), les juges ont requalifié un contrat de « *location de véhicule équipé taxi* » en contrat de travail. Pour cela, ils se sont appuyés sur le fait que, malgré l'apparente liberté dans le travail dont disposait le chauffeur de taxi (pas d'instruction sur les horaires, le lieu de l'activité, la clientèle...), il demeurait dans un état de subordination à l'égard du « loueur » (entretien journalier du véhicule, nettoyage du véhicule avec les installations du « loueur », visite technique dans l'atelier du « loueur », etc.).

Quant aux conditions matérielles d'exécution du contrat, il peut s'agir du lieu de travail (travail dans les locaux de l'entreprise, dans un lieu fixé par l'employeur, assignation d'un itinéraire...), des horaires (heures de présence obligatoires, détermination d'un horaire, obligation de passer périodiquement au siège de l'entreprise...) et enfin de la fourniture de matériel et des outils nécessaires à l'accomplissement du travail (outillages, matériels de sécurité, documentation...).

Dans le même ordre d'idées, la notion d'intégration à un service organisé peut également constituer une indication ([Cass. soc. 3 juin 2009, n° 08-40981](#)). C'est notamment le cas pour les professions qui disposent d'une grande liberté dans l'exercice de leur activité (médecins, conseils, professeurs...). Dans ces situations, si le travail est effectué au sein d'une structure organisée dans laquelle le professionnel dispose de matériels et est soumis à des contraintes (horaires, administratives...), cela constitue un indice de subordination juridique.

IV – Vrais salariés et faux indépendants

Présomption de salariat

La loi présume que certaines activités s'exercent dans le cadre d'un contrat de travail. Ainsi, dès lors que l'activité est exercée dans les conditions énumérées par la loi, les intéressés sont présumés être des salariées. Ces conditions sont fondées sur l'idée de dépendance économique. Il est seulement exigé qu'il y ait effectivement une prestation de travail et que l'activité entraîne le versement d'une rémunération. Mais la condition de subordination n'est pas exigée.

Il s'agit notamment des professions suivantes :

- des VRP ([Art. L. 7313-1 du C.T.](#)) ;
- des journalistes ([Art. L. 7112-1 du C.T.](#)) ;
- des artistes du spectacle ([Art. L. 7121-3 du C.T.](#)) ;
- des mannequins ([Art. L. 7123-3 du C.T.](#)) ;

- des travailleurs à domicile ([Art. L. 7411-1 et s. du C.T.](#)).

Il existe aussi un principe d'assimilation légale aux salariés pour les gérants de fond de commerce et de succursales ([Art. L. 7321- 1 et s. du C.T.](#)) qui bénéficient de certaines règles du Code du travail.

D'autres mesures du même ordre concernent les conjoints salariés du chef d'entreprise et dans une certaine mesure les concierges, employés d'immeuble ou de maison ou encore les assistantes maternelles agréées. Cette présomption de salariat est simple. Les employeurs tentent parfois de la contester mais heureusement difficilement.

Présomption de non-salariat

La loi instaure une présomption de non-salariat dans diverses situations : il s'agit notamment des personnes physiques inscrites au registre du commerce, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès de l'Urssaf pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales, ou inscrites au registre des entreprises de routier des personnes qui effectuent du transport scolaire ou du transport à la demande selon le Code des transports ([Art. L. 8221-6 du C.T.](#)), ou encore des travailleurs indépendants ([Art. L. 8221-6-1 du C.T.](#)).

Cette présomption est simple. Elle est détruite si la personne concernée démontre qu'elle fournit directement ou par personnes interposées des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui la place dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Ainsi, des juges ont reconnu la qualité de salarié à un sous-traitant transporteur indépendant auquel une société donnait des directives précises, définissait la périodicité, le secteur et les horaires de travail, et ce en dépit de l'inscription au registre du commerce et des sociétés laquelle ne constituait qu'une simple présomption de non-salariat ([Cass. soc. 8 juil. 2003, n° 01-40464](#)).

Par ailleurs, il importe peu que l'intéressé ait des rapports de travail ponctuels avec tel ou tel donneur d'ouvrage du moment que pendant la durée de ce rapport de travail, il est sous sa subordination. Toute relation de travail discontinue ou de courte durée n'est pas un obstacle en soi à la requalification en contrat de travail, la Cour de cassation l'a démenti en affirmant que le rapport de subordination demeure l'unique critère du contrat de travail puisque « c'est la subordination juridique qui doit être permanente et non le lien » ([Cass. crim. 31 mars 1998, n° 97-81873](#), *RPDS* 1999, n° 652-653, p. 279 ; [Cass. 14 févr. 2006, n° 05-82287](#)).

À NOTER

Dans ce type de contentieux, les juges vérifient uniquement les conditions dans lesquelles se déroule le travail, sans être influencés par les dénominations des parties : « *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 faits dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » ([Cass. soc. 19 déc. 2000, n° 98-40572](#)). Cette jurisprudence est d'autant plus importante que les situations de travailleurs indépendants se développent. Il a été récemment jugé que la présomption légale du non-salariat qui bénéficie aux personnes sous le statut d'auto-entrepreneur peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci ([Cass. 2^e civ. 7 juill. 2016, n° 15-16110, Société Airbus DS Géo c/ URSSAF Midi-Pyrénées](#))

Le Conseil de prud'hommes de Paris a requalifié en contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC sous statut d'auto-entrepreneur et une plateforme numérique assurant la mise en relation avec des clients après avoir relevé un faisceau d'indices démontrant que l'intéressé se trouvait en état de subordination et de dépendance économique vis-à-vis- de cette entreprise. En effet, les juges ont d'abord, relevé que le chauffeur VTT était soumis au pouvoir de direction et de contrôle de la société : il recevait des directives et son comportement , sa tenue vestimentaire et ses heures de travail étaient contrôlées. Ensuite, les juges prudhomaux ont constaté une situation de dépendance économique telle que le chauffeur ne pouvait pas se constituer de clientèle propre. La relation contractuelle devait être requalifiée en salariat et le conseil de prud'hommes a condamné la plateforme au paiement d'un rappel de salaire, d'heures supplémentaires, d'indemnité de congés payés, de repas et de costume et une indemnité pour travail dissimulé (Cons. Prud. 20 déc. 2016, n° 14/16389).

Il faut également rappeler que la requalification d'une relation en contrat de travail assujettit les parties à l'ensemble de la législation du travail, affine le salarié au régime général de sécurité sociale et oblige donc l'employeur à payer des cotisations sociales. C'est la raison pour laquelle il existe une telle bataille idéologique autour de la question du contrat de travail !

La charge de la preuve repose sur la partie qui prétend qu'un contrat de travail a été conclu ou que tel contrat est en réalité un contrat de travail.

À l'inverse, en présence d'un contrat de travail écrit, c'est à l'employeur qui invoque le caractère fictif de ce contrat d'en apporter la preuve ([Cass. soc 18 juin 1996, n° 92-44292](#)) .