



DALLOZ

TRAVAIL

#78
FÉVRIER
2019

Dans ce numéro

- # Contrat de travail
- # Rupture du contrat de travail
- # Droit de l'Union européenne

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Les livreurs de Take Eat Easy sont des salariés !

Se prononçant pour la première fois sur la qualification de la relation de travail liant des livreurs à vélo à la plateforme numérique servant d'intermédiaire, la chambre sociale a jugé que cette relation est de nature salariale.

Cet arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation concernait la société Take Eat Easy, laquelle utilisait une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant.

Inscrit en qualité d'auto-entrepreneur, un individu avait ainsi été recruté au moyen d'un contrat de prestation de services qu'il souhaitait voir requalifié en contrat de travail ; ce qui impliquait la caractérisation d'un lien de subordination entre la société et l'intéressé.

La Cour lui donne gain de cause. Au visa de l'article L. 8221-6 du code de travail, elle rappelle 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 ». Elle réaffirme par ailleurs 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 ».

En l'espèce, « d'une part, (...) l'application était dotée 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'autre part, (...) la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier ». Il en résultait donc « l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement en cas d'impossibilité d'exécution du contrat

En l'absence de dispositions légales ou conventionnelles spécifiques, l'impossibilité pour le salarié de fournir sa prestation de travail en raison de la perte d'un élément indispensable à l'exécution de celle-ci dispense l'employeur de lui verser un salaire.

Dans deux affaires jugées le 28 novembre 2018, la Cour de cassation s'est penchée sur la régularité du licenciement prononcé en raison d'une impossibilité d'exécuter la prestation de travail qui trouvait son origine dans le fait ou la personne du salarié.

→ Soc. 28 nov. 2018,
FP+P+B+R+I,
n° 17-20.079

→ Soc. 28 nov. 2018,
FP+P+B, n° 17-13.199

→ Soc. 28 nov. 2018,
FP+P+B, n° 17-15.379



↳ Dans la première espèce (n° 17-13.199), un technicien d'Air France s'était vu retirer par l'autorité administrative son habilitation à accéder à une zone aéroportuaire réservée, alors qu'une clause de son contrat précisait que celui-ci serait automatiquement résilié s'il lui était refusé la délivrance d'une carte d'accès au terrain.

Dans la seconde (n° 17-15.379), le salarié avait vu son véhicule faire l'objet d'une saisie-attribution, et n'avait pas pourvu à son remplacement pendant plus de huit mois en dépit d'une clause du contrat de travail faisant de la possession d'un véhicule une condition impérative pour pouvoir réaliser la prestation de travail, qui consistait à effectuer des tournées de distribution.

La chambre sociale estime justifié le licenciement reposant sur le manquement aux obligations du contrat rendant impossible la poursuite de ce contrat. Elle considère par ailleurs que l'employeur ne peut être tenu, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles spécifiques, de verser un salaire au salarié qui n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail, y compris pendant la durée théorique du préavis.

Appliquant par là même l'exception d'inexécution, la Cour permet à l'employeur de se dégager de toute obligation de paiement du salaire et d'exécution du préavis de licenciement dès lors que l'impossibilité d'exécuter la prestation de travail est caractérisée.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

● Lieu d'accomplissement du travail et compétence juridictionnelle

En application du règlement Bruxelles I bis, un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré, dans un tel État, devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail.

Un salarié est embauché par une société de droit monégasque. Quelques années après la fin de la relation de travail, il saisit le conseil de prud'hommes de Nice de diverses demandes à l'encontre de son ancien employeur, lequel conteste alors la compétence du juge français.

La chambre sociale admet la compétence du juge français, en faisant application des dispositions du règlement Bruxelles I bis n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

L'article 21, § 1, de ce règlement énonce qu'un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile ; ou b) dans un autre État membre devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou, lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

L'article 21, § 2, ajoute qu'un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré devant les juridictions d'un État membre conformément au point b) de cet article 21, § 1.

C'est précisément sur ce second principe que l'arrêt se fonde. En l'occurrence, le conseil de prud'hommes de Nice était bien compétent, dès lors que l'ancien salarié avait exercé l'essentiel de ses fonctions dans le ressort de cette juridiction, peu important qu'il ait été amené à travailler occasionnellement à Monaco.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 5 déc. 2018,
F-P+B, n° 17-19.935



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.