

### LECON 3 : LE LIEN DE SUBORDINATION

**Place de la séance dans le programme de terminale DROIT** : point 3.1 Le lien de subordination

**Notions à construire :**

travail subordonné  
lien de subordination  
droit du travail  
contrat de travail

**Objectifs de la séance** : repérer les 3 éléments caractérisant un contrat de travail subordonné.

Enumérer quelques limites au lien de subordination.

Définir le contrat de travail.

Analyser un arrêt.

Argumenter pour préciser des limites à un contrat de travail.

**Pré-requis :**

Les contrats (classe de 1°)

**Durée** : 2 séances de 1 heures de T.D. + travail à la maison entre les 2.

<b>Contenu</b>	<b>Durée</b>	<b>Méthodes et supports</b>
Un contrat de travail est caractérisé par : - une prestation de travail - une rémunération - un lien de subordination	15 '	Cas pratique (fichier joint)
	10 '	Mise en commun à l'aide d'un tableau (cf fichier idées en vrac)
Arrêt 98-40.572 (taxi) ou 99-42.697 (Croix Rouge) : requalification en contrat de travail	30 '	Etude de 2 cas de jurisprudence. Faire 4 groupes, 2 groupes travaillent sur un arrêt identique. Poser des questions précises (les faits, le problème de droit, la solution de la Cour, les arguments de la Cour)
		Travail à la maison
	30 '	Mise en commun le problème de droit de chaque arrêt la solution apportée par la Cour de Cassation

<b>Contenu</b>	<b>Durée</b>	<b>Méthodes et supports</b>
	10 '	Synthèse distribuée et commentée

### **1er temps : Observation : cas pratique**

un jardinier et un employeur  
on est avant l'embauche  
un élève « joue » le jardinier  
un élève « joue » l'employeur

la négociation doit porter :  
(sur le travail à faire  
sur la somme versée  
sur la façon de s'organiser : qui décide de quoi)  
sur les droits et obligations réciproques

### **CAS PRATIQUE**

La Essetégie est une région isolée de la France, où chacun cultive son lopin de terre. Mr Propriétaire vient d'hériter simultanément de ses 2 grands parents, et il se retrouve à la tête d'un grand « jardin » de 2 hectares. De plus il a également hérité d'un commerce qui lui demande beaucoup de travail. Il voudrait trouver quelqu'un qui cultive à sa place son jardin. Il pense qu'il faudrait à peu près 30 heures par semaine pour cultiver le jardin. Il a des idées très précises sur ce qu'il veut avoir comme culture dans son jardin. Il serait prêt à payer quelqu'un environ 10 € de l'heure.

Mr Jardinier a beaucoup d'enfants. Son propre jardin ne lui suffit plus pour vivre. Il souhaite trouver quelque chose à faire en plus pour payer les études de ses enfants. Il pense qu'il pourrait peut-être cultiver le terrain de quelqu'un d'autre. Il est prêt à travailler jusqu'à 60 heures par semaine, et espère percevoir au moins 12 € de l'heure. Il souhaiterait toutefois pouvoir s'organiser à sa manière pour cultiver ce terrain, il a des idées très précises sur le type de plantations qu'il veut.

#### **Travail à faire :**

*Par groupe de deux. L'un est Mr Propriétaire et l'autre Mr Jardinier.*

*Vous disposez de 15 minutes au total.*

*Mr Propriétaire et Mr Jardinier se rencontrent. Imaginez cette rencontre, leur discussion. Précisez leurs arguments.*

*Ils finissent par se mettre d'accord et rédigent un « contrat » qui précise les droits et obligations de chacun. Rédigez ce contrat.*

### **2° temps : synthèse sous forme de tableau**

(on ne dévoile le nom des colonnes qu'après)

	Mr Jardinier	Mr Propriétaire
Rémunération		
Travail		
Lien de subordination		

3° temps : **Le juge qualifie une situation de contrat de travail**

Décision n°1 :

Vu les articles L. 121-1 et L. 511-1 du Code du travail ;

Attendu 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 ;

Attendu que, par contrat du 1er juin 1993, intitulé " contrat de location d'un véhicule équipé taxi ", la société Bastille taxi a donné en location un tel véhicule à M. Labbane pour une durée d'un mois, renouvelable par tacite reconduction, moyennant le paiement d'une somme qualifiée de " redevance " ; que ce contrat a été résilié par la société Bastille taxi ; que M. Labbane a saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger qu'il avait la qualité de salarié de la société Bastille taxi et pour obtenir le paiement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail par lui invoqué ; que la société Bastille taxi a décliné la compétence de la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour décider que M. Labbane n'était pas lié à la société Bastille taxi par un contrat de travail et qu'en conséquence, la juridiction prud'homale n'était pas compétente pour statuer sur le litige opposant les parties, l'arrêt attaqué, statuant sur contredit, énonce qu'il ne ressort pas des débats que M. Labbane recevait des instructions du loueur notamment quant à la clientèle à prendre en charge ni quant au secteur de circulation ou quant aux horaires ; qu'il n'est pas fait état de l'exercice d'un pouvoir de direction ou disciplinaire ; que la seule dépendance économique résultant du coût de la redevance, qui implique une quantité de travail importante pour procurer au chauffeur une certaine rémunération, ne suffit pas à caractériser le lien de subordination qui ne résulte pas des faits de la cause ;

Attendu, cependant, que le contrat litigieux prévoit que sa durée et celle de chacun de ses renouvellements sont limitées à un mois, qu'il peut être résilié mensuellement avec un délai de préavis très court, que la redevance due au " loueur " inclut les cotisations sociales qu'il s'engage à " reverser " à l'URSSAF et est révisable en fonction notamment du tarif du taxi ; que les conditions générales annexées au contrat fixent une périodicité très brève pour le règlement des redevances, sanctionnée par la résiliation de plein droit du contrat, et imposent au " locataire " des obligations nombreuses et strictes concernant l'utilisation et l'entretien du véhicule, notamment conduire personnellement et exclusivement ce dernier, l'exploiter " en bon père de famille ", en particulier, en procédant chaque jour à la vérification des niveaux d'huile et d'eau du moteur, le maintenir en état de propreté en utilisant, à cette fin, les installations adéquates du " loueur ", faire procéder, dans l'atelier du " loueur ", à une " visite " technique et d'entretien du véhicule une fois par semaine et en tout cas, dès qu'il aura parcouru 3 000 kilomètres sous peine de supporter les frais de remise en état, assumer le coût de toute intervention faite sur le véhicule en dehors de l'atelier du " loueur " ainsi que la responsabilité de cette intervention ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que, nonobstant la dénomination et la qualification données au contrat litigieux, l'accomplissement effectif du travail dans les conditions précitées prévues par ledit contrat et les conditions générales y annexées, plaçait le " locataire " dans un état de

subordination à l'égard du " loueur " et qu'en conséquence, sous l'apparence d'un contrat de location d'un " véhicule taxi ", était en fait dissimulée l'existence d'un contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 septembre 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles.

Questions :

- 1) Déterminez les faits et le problème de droit.
- 2) Que demandait M. Labanne devant la Cour d'appel ?
- 3) Quelle décision a rendu la cour d'appel ? Pourquoi ?
- 4) Quelle est la décision de la cour de Cassation et pourquoi ?

Décision n°2 :

Sur le moyen unique :

Attendu que Mlle Roquefort et M. Huon ont participé durant plusieurs années, en qualité d'accompagnateurs puis de chefs de convoi, au service d'accompagnement de personnes voyageant seules mis en place par l'association Croix-Rouge française ; que, postérieurement à la cessation de cette activité, ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail et à l'obtention de diverses sommes consécutives à la rupture de celui-ci ;

Attendu que l'association Croix-Rouge française fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 11 mars 1999) d'avoir dit que Mlle Roquefort et M. Huon étaient liés par un contrat de travail avec l'association Croix-Rouge française et d'avoir condamné celle-ci à leur payer des indemnités de préavis et de licenciement, des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le défaut d'affiliation auprès des organismes sociaux, alors, selon le moyen :

1° que l'engagement d'une personne pris à l'égard d'une association d'utilité publique d'accomplir bénévolement des prestations correspondant à son objet est opposable à la demande de paiement d'une rémunération ou d'indemnités et dommages-intérêts, nonobstant le fait que l'intéressé ait reçu des consignes quant aux conditions matérielles d'exécution de cet engagement ; que la Croix-Rouge française faisait valoir dans ces conclusions que M. Huon et Mlle Roquefort, qui avaient accompagné les convois de l'association en tant que bénévoles pendant plusieurs années, avaient reconnu de façon expresse le caractère bénévole de leur intervention en concluant en 1991 des contrats de bénévolat ; qu'en retenant que les intéressés avaient contesté leur statut de bénévole en 1983, sans rechercher si la conclusion de contrats de bénévoles en 1991, c'est-à-dire plusieurs années après cette contestation, n'impliquait pas qu'ils avaient accepté en toute connaissance de cause le caractère bénévole de leur mission, cette acceptation leur interdisant de se prévaloir ultérieurement d'un contrat de travail rémunéré, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

2° que, pour dire que M. Huon et Mlle Roquefort avaient perçu une rémunération de la Croix-Rouge française, la cour d'appel se fonde sur une enquête, ordonnée dans le cadre d'une procédure intentée par un autre chef de convoi, Mme Hassid, ayant conclu que les frais professionnels exposés par l'intéressée ne correspondaient qu'au tiers des sommes qui lui avaient été versées à titre de remboursement forfaitaire de frais ; qu'en se bornant à affirmer que les situations de M. Huon et de Mlle Roquefort étaient tout à fait comparables, sans constater avec précision que les remboursements versés par la Croix-Rouge française aux demandeurs excédaient les frais réellement exposés dans le cadre de leurs missions de convoyeurs, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Mais attendu que, si dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir, sous l'autorité du président de l'association ou de son délégué, un travail destiné à la réalisation de l'objet social, en ne percevant, le cas échéant, que le strict remboursement des frais exposés par eux, et ceci sans relever des dispositions du Code du travail, la seule signature d'un contrat dit de bénévolat entre une association et une personne n'ayant pas la qualité de sociétaire, n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail, dès l'instant que les conditions en sont remplies ; Et attendu que la cour d'appel, devant laquelle Mlle Roquefort et M. Huon n'ont jamais prétendus qu'ils étaient sociétaires de la Croix-Rouge française, a relevé que, non seulement les intéressés effectuaient un travail d'accompagnement des voyageurs sous les ordres et selon les directives de l'association, qui avait le pouvoir d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements éventuels, mais encore que les intéressés percevaient une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés ;

D'où il suit qu'elle a exactement décidé que les intéressés étaient liés à la Croix-Rouge française par un contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

Questions :

- 1) Rappelez les faits et déterminez le problème de droit.
- 2) Que demandent Mlle Roquefort et M. Huon en saisissant le conseil de Prud'hommes ?
- 3) Qu'a décidé la cour d'Appel ? Quelles sont les conséquences de la qualification retenue ?
- 4) Qui se pourvoit en cassation, avec quels arguments ?
- 5) Quelle est la décision de la cour de cassation et pour quels motifs ?

## Ressources juridiques mise à la disposition des élèves

### CODE DU TRAVAIL (Partie Législative)

#### Article L212-4

*(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)*

*(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)*

*(Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 art. 5 Journal Officiel du 14 juin 1998)*

*(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 2 I art. 3 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)*

*(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 69 Journal Officiel du 19 janvier 2005)*

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de

travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

#### **Article L120-2**

*(inséré par Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 25 I Journal Officiel du 1er janvier 1993)*

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

#### **Article L120-3**

*(Loi n° 94-126 du 11 février 1994 art. 49 Journal Officiel du 13 février 1994)*

*(Loi n° 97-210 du 11 mars 1997 art. 2 Journal Officiel du 12 mars 1997)*

*(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 34 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)*

*(Loi n° 2003-721 du 1 août 2003 art. 23 Journal Officiel du 5 août 2003)*

*(Loi n° 2005-157 du 23 février 2005 art. 63 I Journal Officiel du 24 février 2005 en vigueur le 1er janvier 2005)*

Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ou inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui effectuent du transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation, ou du transport à la demande conformément

à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, ainsi que les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ouvrage par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à cette immatriculation.

Toutefois, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque les personnes citées au premier alinéa fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. Dans un tel cas, il n'y a dissimulation d'emploi salarié que s'il est établi que le donneur d'ouvrage s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320.

liberté d'entreprendre (Constitution)

contrat de travail : définition

lien de subordination : Loi Aubry

article 120-2 Code du travail