

Le contrat de travail

Les contrats de travail débarquent chez Uber



Définition du contrat de travail :

Le contrat de travail existe **dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur, à qui le salarié est subordonné = « lien de subordination » en droit).**

Le contrat de travail doit en général être écrit. Il précise la rémunération, la qualification, la durée du travail et, plus généralement, les attributions du salarié. Il entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur. Il existe différents types de contrat de travail selon leur durée, l'activité de l'employeur ou la nature du travail confié au salarié...

Source: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>

L'ACTU

La Cour de cassation, la plus haute juridiction judiciaire en France, a estimé la semaine dernière que la relation entre la société de transport Uber et l'un de ses chauffeurs relevait d'un contrat de travail. Certains experts demandent la fin de ce contrat et par conséquent celle du salariat.

La Cour de cassation a décidé mercredi dernier de « requalifier en **contrat de travail** » la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur. Dans son arrêt, elle estime qu'il existe un « **lien de subordination** » rendant « fictif » le statut d'indépendant du chauffeur qui doit donc être considéré comme un salarié. Selon la Cour, les « critères du travail indépendant » sont « la possibilité de se constituer sa propre clientèle », « la liberté de fixer ses tarifs » et celle « de définir les conditions d'exécution de sa prestation de service », ce dont ne bénéficie pas le chauffeur. Uber avait mis en avant le fait que le chauffeur n'avait aucune obligation de se tenir à sa disposition, étant libre à tout moment de se connecter et de se déconnecter de la plateforme. « Des décisions de justice ont déjà conduit à requalifier des chauffeurs de taxi en salariés de la société de taxis G7 notamment sans que cela n'entraîne un mouvement massif de requalification », a réagi Uber dans un communiqué. Invitée jeudi dernier sur Europe 1, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a déclaré qu'il fallait « inventer des règles » pour donner « un cadre clair aux plateformes » et « protéger les travailleurs » tout en permettant à « ceux qui veulent être indépendants » de « le rester en étant protégés ». Elle a annoncé le lancement « d'une mission pour que d'ici l'été on ait des propositions sur ce sujet ».

L'ÉCLAIRAGE

En quoi consiste un contrat de travail ?

Le contrat de travail, qui caractérise le statut de salarié, existe dès lors qu'une personne s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne. Dans un article publié en 1937, l'économiste britannique Ronald Coase est le premier à différencier le contrat de travail du contrat entre un client et un fournisseur par l'existence d'un « lien de subordination ». En 1951, l'économiste américain Herbert Simon explique qu'un entrepreneur a deux possibilités pour produire : embaucher un ouvrier ou lui commander une quantité précise d'articles. Selon l'économiste, le contrat de travail doit être privilégié si ses perspectives de vente sont incertaines [PDF], car il permet de faire effectuer à l'employé les tâches les plus adaptées aux besoins du moment.

Alors que le contrat de travail est souvent présenté comme rigide, Herbert Simon estime que le lien de subordination fait de l'entreprise « un lieu d'adaptation aux aléas du marché », analysait dans un séminaire donné en 2013 l'économiste français Olivier Favereau. L'économiste américain Oliver Williamson développe à partir de 1975 la théorie des coûts de transaction selon laquelle une organisation hiérarchique fondée sur le contrat de travail peut s'avérer plus efficace, car elle permet d'éviter les coûts de transaction liés à la sous-traitance (information, négociation, après-vente, etc.).

Quels autres statuts d'emploi existent ?

En France, un travailleur est soit salarié, soit indépendant (ou cumule les deux statuts). Dans son arrêt, la Cour de cassation note que certains États européens disposent en plus d'un « régime intermédiaire ». C'est le cas en Italie. Avec le « contrat de collaboration coordonnée et continue », l'employeur formule un objectif à atteindre et le collaborateur s'organise librement pour le réaliser, en particulier en matière

d'horaires. Ce dernier bénéficie de certaines garanties sociales comme l'accès à une couverture maladie, mais dans des conditions moins généreuses que celles offertes aux salariés.

Au Royaume-Uni, le droit du travail reconnaît aussi un troisième statut, celui de « worker » (travailleur). Dans le contrat liant le « worker » au donneur d'ordre, les horaires ne sont pas définis, mais le matériel nécessaire au travail est procuré par l'employeur. Le « worker » bénéficie du droit au salaire minimum et aux congés payés, mais pas du congé maladie. En Italie comme au Royaume-Uni, ce statut dans lequel un professionnel est économiquement dépendant d'une entreprise sans en être salarié est apparu avant l'émergence des plateformes internet et s'y applique parfois. Ce travailleur est qualifié de « parasubordonné » [PDF] par les experts tels que ceux de l'Organisation internationale du travail, une agence de l'ONU.

Le salariat est-il en déclin ?

En 2013, le journaliste Jean-Pierre Gaudard publie un ouvrage intitulé « La Fin du salariat ». Il l'estime inéluctable en raison de l'essor des nouvelles technologies. Certains experts soutiennent cette évolution. Dans un rapport publié en 2015, l'avocat de droit social Jacques Barthélémy estime que l'attrance pour le contrat de travail [PDF] « part du postulat – concevable dans la civilisation de l'usine, moins dans celle du savoir ou de l'intelligence – que la meilleure condition pour le travailleur, c'est le statut juridique et social de l'ouvrier ».

« On n'observe aucune tendance à la régression du salariat », assure cependant l'économiste français Bertrand Martinot dans un rapport publié en 2017. Selon l'institut national de statistiques Insee, le travail indépendant représentait 10 % de l'emploi en France en 2018, contre plus de 13 % en 1989. « Recourir à un indépendant » revient à « s'affranchir des règles relatives au temps de travail, au licenciement économique ou aux congés payés », note Bertrand Martinot. Mais il souligne que « le fait de garantir aux salariés un contrat stable et de long terme » reste pour l'entreprise « un moyen efficace de les rendre coopératifs, motivés et donc plus productifs ».

POUR ALLER PLUS LOIN

Royaume-Uni. L'Institut de recherches économiques et sociales, une association créée en 1982 par les organisations syndicales représentatives françaises avec le concours du gouvernement, présente dans un article les trois types d'emploi au Royaume-Uni : salarié, indépendant et « worker ». Il montre le développement, en particulier pour les « workers », du contrat « zéro heure », qui implique que le travailleur soit en permanence à la disposition de l'employeur sans que ce dernier soit tenu de lui assurer un minimum de durée du travail.

Travail indépendant. Le travail indépendant peut-il supplanter le travail salarié ? Dans une présentation réalisée en 2017 pour l'Académie des sciences morales et politiques, une société savante, l'économiste français Bertrand Martinot détaille l'évolution de ces deux types d'emploi en France. Il énonce aussi les réformes qui s'avèrent selon lui nécessaires pour « faire face à la révolution du travail que nous connaissons ».

Source: Brief.éco.fr, 11 mars 2020
<https://www.brief.eco/a/dernier/?page=84>

UNE MULTITUDE DE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

• **Le contrat de chantier ou d'opération** est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

• **Le contrat à durée déterminée (CDD)** n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

• **Le CDD à objet défini** est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres. D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, il prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

• **Le CDD senior** s'adresse aux personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé.

• **Le contrat de travail temporaire** n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi.

• **Le contrat de travail à temps partiel** est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise.

• **Le travail intermittent** est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités. Ce contrat peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (ex : moniteurs de ski).

• **Le contrat saisonnier** se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...).

• **Le contrat vendanges**, type particulier de contrat saisonnier, permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (ex : cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.

• **Les postes d'adultes-relais** sont réservés à des personnes d'au moins 30 ans sans emploi pour des missions de médiation sociale et culturelle, dans les quartiers de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville.

• **Le titre emploi-service entreprise (TESE)**, proposé par le réseau des Urssaf, permet aux employeurs qui en remplissent les conditions, de s'acquitter simplement des principales obligations administratives liées au recrutement et à l'emploi d'un salarié.

• **Le chèque-emploi associatif (CEA)** s'adresse aux associations à but non lucratif, aux fondations dotées de la personnalité morale, ainsi qu'aux associations de financement électoral. Il a pour but d'alléger et de simplifier les obligations des employeurs.

• **Le chèque emploi-service universel (CESU)** est un dispositif permettant à un particulier employeur de déclarer et rémunérer des activités de services à la personne. Le CESU présente l'avantage de simplifier les démarches déclaratives de l'employeur.

• **Le CESU « préfinancé »**, parfois appelé « titre CESU », est un moyen de paiement permettant de rémunérer des services à la personne. A l'image des titres restaurant, il est préfinancé en tout ou partie par l'employeur, le comité social et économique ou un organisme financeur.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>(au 24 avril 2020)