Dernière mise à jour le 19 avril 2023

Quand la Cour de cassation reconnait un lien de subordination et l'existence d'un contrat de travail

Lorsque plusieurs éléments permettent de déduire qu'une personne est placée dans un lien de subordination juridique permanent, il s'en déduit l'existence d'un contrat de travail.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Ce qui définit un contrat de travail

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne une personne qui :

- Signe un contrat de mandataire avec une société financière ;
- Et saisir la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.

Par arrêt du 17 décembre 2021, la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion donne raison au demandeur, mais la société décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation suit le raisonnement de la cour d'appel, et rejette le pourvoi formé par l'entreprise, indiquant à cette occasion que :

Ayant été constaté que le salarié :

- Était intégré dans une équipe ;
- Était soumis à des contraintes en matière de temps de travail et de formation ;
- Devait faire parvenir son compte-rendu hebdomadaire chaque vendredi midi au plus tard ;
- Utilisait les locaux de la société, une adresse mail au nom de la société, ainsi que des moyens de communication, des process backoffice et des outils informatiques propres à la société ;
- Était soumis à une limitation forte d'initiatives dans le déroulement de son activité par des validations systématiques et qu'il dépendait du gérant de la société.

Il s'en déduisait que :

- Ces éléments plaçaient l'intéressé dans un lien de subordination juridique permanent ;
- Permettant d'en déduire **l'existence d'un contrat de travail.**

> Extrait de l'arrêt :
>
> Réponse de la Cour
>
> 5. Ayant constaté que M. (...) était intégré dans une équipe, qu'il était soumis à des contraintes en matière de temps de travail et de formation, qu'il devait faire parvenir son compte-rendu hebdomadaire chaque vendredi midi au plus tard, qu'il utilisait les locaux de la société, une adresse mail au nom de la société, ainsi que des moyens de communication, des process backoffice et des outils informatiques propres à la société, qu'il était

soumis à une limitation forte d'initiatives dans le déroulement de son activité par des validations systématiques et qu'il dépendait du gérant de la société, la cour d'appel, qui a fait ressortir que ces éléments plaçaient l'intéressé dans un lien de subordination juridique permanent, a pu en déduire, sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, l'existence d'un contrat de travail.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 14 décembre 2022, pourvoi **n°22-12263**

Commentaire de LégiSocial

Nombreux sont les arrêts de la Cour de cassation visant à reconnaître (ou pas) l'existence d'une relation de contrat de travail entre 2 parties.

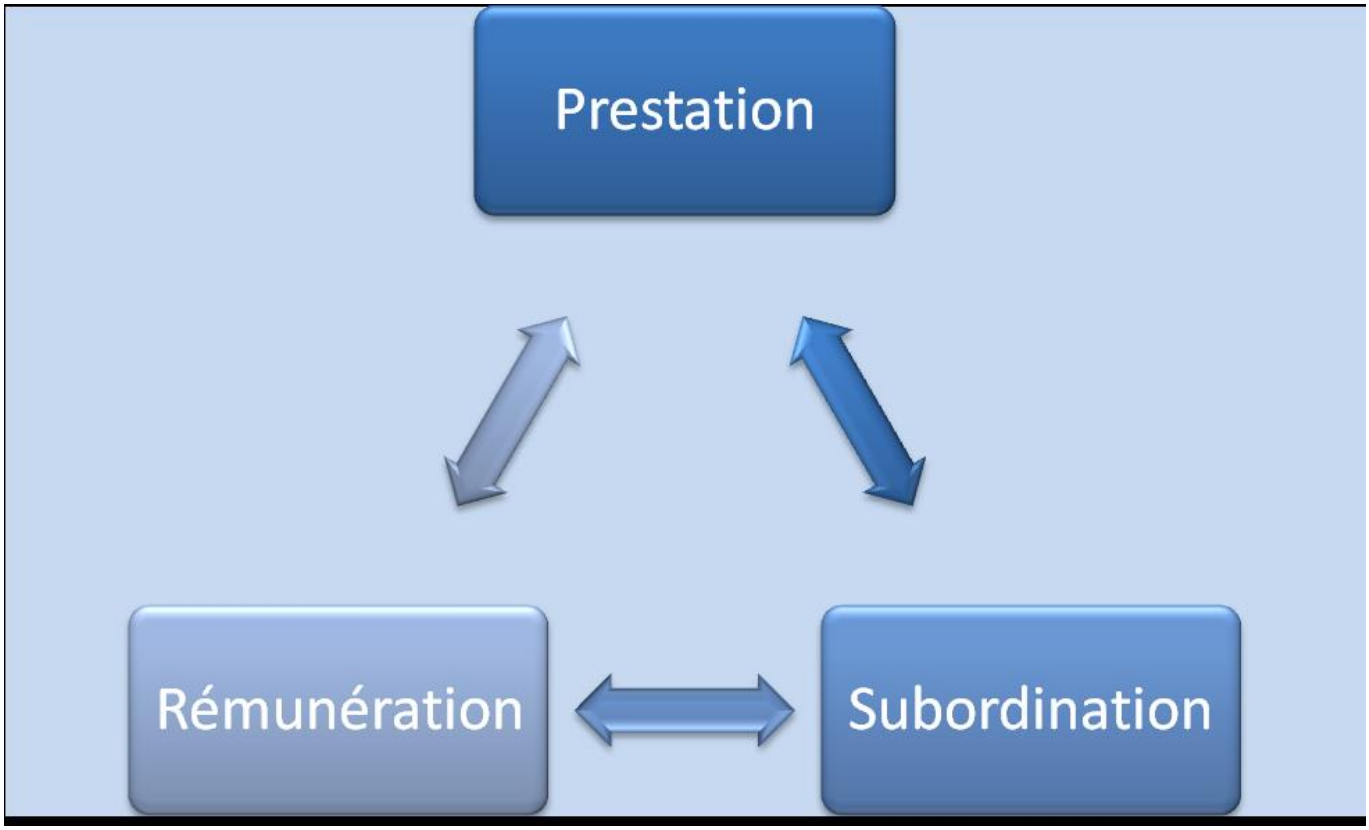
Voici une présentation synthétique qui résume les principes fondamentaux :

Ce qui définit un contrat de travail

On dit parfois que le contrat de travail est un contrat « synallagmatique », c'est à dire que les obligations du salarié doivent être équivalentes à celles de l'employeur.

La Cour de Cassation s'est prononcée de nombreuses fois afin de savoir si deux personnes étaient liées ou non par un contrat de travail.

Il faut avoir à l'esprit qu'il y a contrat de travail, à partir du moment où 3 éléments sont cumulativement respectés.



1. Prestation : le salarié doit réaliser un travail pour lequel a été conclu le contrat de travail ET l'employeur doit lui fournir du travail.
2. Subordination : le salarié exerce son activité sous les ordres de son employeur.
3. Rémunération : toute personne ayant un contrat de travail doit être rémunérée selon le travail réalisé, sinon il s'agit d'un acte de bénévolat.